

SNEC- Informations CFTC- Picardie Eté 2021



CFTC-Picardie

Trimestriel

Eté 2021

N° 185

N° 185 Été 2021
 Trimestriel
 Directeur de la Publication
 Denis BASSET
 Siège social
 CFTC Picardie
 52 rue Daire 80000 Amiens
 Numéros
 CPPAP : 0717S07411
 ISSN : 07542259
 Imprimerie
 ISL-TELLIEZ-HOUDEVILLE,
 280, rue H Bessemer 60100 CREIL
 03 44 64 13 95

NOUS CONTACTER NOS COORDONNEES



SNEC-CFTC Picardie 52 rue Daire 80000 AMIENS
 ☎ 03.22.92.65.38 ☎ 06.22.17.17.74
 ✉ acad.amiens@sneec-cftc.fr
 Le SNEC-CFTC sur internet :
 Site académique : www.sneec-cftc-picardie.fr
 Site national : www.sneec-cftc.fr

Permanences

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

Nous joindre / Espace Retraités	2
2nd Degré : CCMA du 28 avril 2021	3 à 5
Bon à Savoir : Disponibilités	6-7
Chefs-d'œuvre 2020/2021 : constat-organisation	8 à 11
Les mots du Trésorier	12-13
1er Degré : Avancement accéléré 2020/2021 (CCMI du 12 mai 2021)	14-15
Formiris Hauts-de-France	16-17
Histoire : Anne-Marie Javouhey (2)	18
Retraite : Peut-on partir avant l'âge légal ?	19-20

Espace Retraités

Les caisses de retraite complémentaire disposent d'un arsenal d'aides financières pour les cotisants et les retraités.

Pourtant peu de personnes les sollicitent.

Déménagement, emploi d'une aide à domicile, départ en vacances... autant d'actions qui pèsent sur votre budget.

Pour vous aider à les financer, vous pensez parfois à contacter votre entreprise ou la Caisse d'allocations familiales (Caf).

Mais savez-vous que votre caisse de [retraite complémentaire](#) peut également vous donner un coup de pouce ?

D'après le rapport annuel de la Cour des comptes, publié mercredi 6 février, peu de personnes ont connaissance de ces dispositifs proposés par les institutions de retraite complémentaire comme AG2R La Mondiale, Malakoff-Médéric-Humanis ou encore Klésia, rassemblées au sein de la fédération Agirc-Arrco.

En 2017, près de 800.000 personnes ont sollicité ces aides soit près de 2,6 % de l'effectif total des cotisants et des retraités à l'Agirc-Arrco.

Des chiffres faibles qui s'expliquent par une méconnaissance et un manque de lisibilité.

Par exemple, pour la même aide, d'un organisme de retraite complémentaire à l'autre, les plafonds de ressources pour en bénéficier diffèrent.



Par Gladys HURTEBIZE et Claudine TRUNET

"Il importe, dès lors, que l'Agirc-Arrco mette en place un référentiel commun aux groupes, fixant un nombre limité d'aides et en contrôle l'application", encourage la Cour des comptes.

Il faut se renseigner auprès du service social de la caisse de retraite complémentaire à laquelle vous êtes affilié.

Les aides des caisses de retraite s'adressent à **tout retraité ayant cotisé auprès d'une caisse de retraite, âgé de plus de 60 ans ne percevant pas l'APA**, étant suffisamment autonome, mais qui rencontre des difficultés dans la vie quotidienne.

<https://www.retraiteplus.fr/aides-financieres/autres-aides-faveur-des-personnes-agees/les-aides-des-caisses-retraite>



1. Avancements accéléérés 2020 / 2021 des Agrégés-Certifiés / PLP / PEPS-AE

Les avancements accéléérés 2020 / 2021 du 6ème au 7ème échelon ainsi que ceux du 8ème au 9ème ont été effectués dans le cadre des Rendez-Vous de carrière qui font suite au PPCR.

Pour être promu chez les **Agrégés, Certifiés / PEPS / PLP**, il fallait justifier entre le 1er septembre 2020 et le 31 août 2021 d'une ancienneté de 2 ans dans le 6ème échelon ou de 2 ans 6 mois dans le 8ème échelon.

Pour être promu chez les **AE**, il fallait justifier entre le 1^{er} septembre 2020 et le 31 août 2021 d'une ancienneté de 2 ans et 9 mois dans le 8^{ème} échelon.

Dans le cadre du Rendez-Vous de carrière, suite au compte rendu comportant les appréciations des primo-évaluateurs (Chef d'établissement et Inspecteur), Monsieur le Recteur a émis un avis qui se traduit en points pour l'examen des avancements accélérés.

Avis Recteur	Points
Excellent	4
Très satisfaisant	3
Satisfaisant	2
A consolider	1

A égalité de barème, les maîtres ont été départagés successivement par :

- Leur ancienneté dans le corps au 1er septembre 2020
- leur ancienneté dans l'échelon au 31 août 2020
- leur âge

Une fois les maîtres promouvables classés, 30 % d'entre eux ont été effectivement promus au rythme accéléré avec un gain d'un an.



Pascal FONTENAY
Elu CCMA

Les autres 70 % bénéficieront automatiquement d'un avancement à l'ancienneté en 2021 / 2022.

Recours

Dans un premier temps, le maître prend connaissance des avis des primo-évaluateurs sur lesquels il peut émettre des remarques.

Puis dans un deuxième temps, il prend connaissance de l'avis du rectorat et a la possibilité d'effectuer un recours gracieux.

Au bout de 30 jours, s'il n'a pas de réponse ou si la réponse est négative, le maître peut alors saisir la CCMA pour une demande de révision.

Il faut noter que pour l'année scolaire :

6 recours gracieux (dont 2 non recevables) ont été déposés en 1^{ère} instance ;

4 recours concernaient l'avis satisfaisant (3 certifiés et 1 PLP) ;

3 avis ont été modifiés en Très satisfaisant par le Recteur, 1 avis a été maintenu.

Il n'y a pas eu de recours (demande de révision) en CCMA.

Le bilan des Promotions est le suivant :

	Echelons	Promouvables	Promus (30%)	Dernier promu	Premier non promu
Agrégés	7 ^{ème}	1	0		
	9 ^{ème}	4	1	Excellent : + 3 ans en tant qu'agrégé	Très satisfaisant : + 6 ans en tant qu'agrégé
Certifiés	7 ^{ème}	42	12 + 1*	Excellent : + 3 ans en tant que certifié	Très satisfaisant : + 8 ans en tant que certifié + 3 ans dans le 6 ^{ème} échelon + 53 ans 5 mois et 11 jours
	9 ^{ème}	31	9	Excellent : + 4 ans en tant que certifié	Très satisfaisant : + 15 ans en tant que certifié
PLP	7 ^{ème}	9	2 + 1*	Très satisfaisant : + 8 ans en tant que PLP + 2 ans et 6 mois dans le 6 ^{ème} échelon + 47 ans 9 mois et 13 jours	Très satisfaisant : + 8 ans en tant que PLP + 2 ans et 6 mois dans le 6 ^{ème} échelon + 46 ans 4 mois et 22 jours
	9 ^{ème}	10	3	Excellent : + 10 ans en tant que PLP	Très satisfaisant : + 16 ans en tant que PLP
PEPS	7 ^{ème}	6	1	Excellent : + 8 ans en tant que PEPS	Excellent : + 2 ans en tant que PEPS
	9 ^{ème}	3	0 + 1 *	Excellent : + 10 ans en tant que PEPS	Très satisfaisant : + 14 ans en tant que PEPS
AE	7 ^{ème}	0	0		
	9 ^{ème}	1	0		

(*) Au titre d'un Reliquat (voir ci-dessus)

Gestion des reliquats

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

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

Il convient maintenant d'ajouter les reliquats de l'année n-1 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 sera attribuée.

Les reliquats de l'année scolaire 2019 / 2020 ont donc été repris et sont venus s'ajouter aux reliquats de l'année scolaire 2020 / 2021.

Les élus SNEC-CFTC ont à nouveau interpellé l'administration sur la gestion des reliquats lors de cette CCMA du 28 Avril 2021.

Pour tenir compte de la spécificité du Privé, le SNEC-CFTC propose que l'administration prenne en compte les reliquats de l'année n-2.

En effet, en ne comptant que l'année n-1, la somme des reliquats reste trop faible et les corps ayant un petit effectif ne bénéficieront donc jamais de promotion.

Le SNEC-CFTC a été entendu, les reliquats de l'année n-2 sont désormais pris en compte, et 3 promotions supplémentaires ont, de fait, été accordées.

2. Avancements accélérés MA 2020/2021

Pour les maîtres auxiliaires, il y a deux rythmes d'avancement pour chaque échelon :

- Au choix : 20 % des promouvables (gain de 6 mois ou d'un an par rapport à un avancement à l'ancienneté en fonction de l'échelon).
- A l'ancienneté (éventuellement au cours de la même année scolaire).

Pour être promuable au choix dans l'échelon concerné, il faut d'abord avoir atteint l'ancienneté requise pour changer d'échelon.

Seuls 20% des promouvables seront promus rétroactivement.

Les promouvables sont classés échelon par échelon, toutes matières confondues selon leur barème (**note pédagogique + note administrative**) / 5.



2nd Degré

En cas d'égalité de barème, plusieurs discriminants sont successivement appliqués pour classer ces maîtres :

- l'ancienneté dans le grade
- l'ancienneté dans l'échelon
- la date de naissance.

Pour la note pédagogique, il faut noter qu'en cas d'inspection ancienne (plus de 5 ans) ou si le maître n'a pas encore été inspecté, une note pédagogique fictive (moyenne de l'échelon) est attribuée au maître afin de ne pas le pénaliser dans son avancement (elle n'est en aucun cas LA note pédagogique du maître).

Bilan des promotions pour les Maîtres Auxiliaires en contrat définitif :

Echelon de promotions	Promouvables	20 %	Promus	Reliquat*	Total promus
5	1	0,2	0	0,2	0
6	5	1	1	0	1
7	2	0,4	0	0,4	0 + 1*
Total	8	1,6	1	0,6	1 + 1 = 2

* 0,6 de reliquat, arrondi à 1, donc une promotion supplémentaire à attribuer au plus fort reste. Ici, c'est l'échelon 7 qui a le plus fort reste (0,4 contre 0,2), la promotion supplémentaire est donc accordée à l'échelon 7.

Bilan des promotions pour les Maîtres Auxiliaires Délégués Rectoraux en CDD ou CDI

Echelon de promotions	Promouvables	20%	Promus	Reliquat *	Total promus
2	62	12,4	12	0,4	12
3	23	4,6	4	0,6	4 + 1*
4	13	2,6	2	0,6	2 + 1*
5	8	1,6	1	0,6	1 + 1*
6	2	0,4	0	0,4	0
Total	108	21,6	19	2,6	19 + 3 = 22

*2,6 de reliquat, arrondi à 3, donc 3 promotions supplémentaires réparties sur les échelons ayant le plus fort reste.

Les maîtres ayant obtenu une promotion à l'avancement au choix ont dû voir cela se concrétiser sur la paye de juin 2021 avec éventuellement un rappel.

Par contre, l'avancement à l'ancienneté se fait dans le cadre d'un arrêté collectif pris souvent en fin d'année civile 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.



DISPONIBILITES

Rq/ Les DA et les suppléants
peuvent bénéficier de congés
(circulaire du 18/05/2009).

Les congés ne peuvent être attribués au-delà du terme de l'engagement des maîtres délégués.

En cas d'adoption à l'étranger :

(ou DomTom ou Nouvelle Calédonie), le maître peut demander une disponibilité non rémunérée ; ce congé ne peut être supérieur à 6 semaines.

Disponibilité d'office :

à l'expiration des droits à CLM ou CLD pour une période maximale d'un an, renouvelable 2 ou 3 fois au maximum (pas de traitement mais indemnité correspondant à $\frac{1}{2}$ traitement [ou $\frac{2}{3}$ si parent de 3 enfants] pendant 3 ans) ; service non protégé, réintégration sur un service vacant ou admission à la retraite pour inaptitude (Retrep).

Disponibilité de droit :

* Pour donner des soins au conjoint, Pacs, enfant ou ascendant à la suite d'un **accident**, d'une **maladie grave** : 3 ans, renouvelable 2 fois, sans traitement, protégé 1 an seulement (réintégration avec priorité A ou B).

* Pour élever un enfant de 12 ans : 3 ans, renouvelable sans limitation, sans traitement, protégé 1 an seulement (réintégration avec priorité A ou B).

* Pour donner des soins au conjoint, Pacs, enfant ou ascendant atteint d'un **handicap** : 3 ans, renouvelable sans limitation, sans traitement, protégé 1 an seulement (réintégration avec priorité A ou B).

* Pour suivre son conjoint, ou son partenaire (Pacs), 3 ans, renouvelable sans limitation, sans traitement, non protégé (réintégration avec priorité A ou B).

Disponibilité sous réserve des nécessités de service :

* Pour convenances personnelles : 3 ans, renouvelable, la durée ne peut excéder 10 ans pour l'ensemble de la carrière, sans traitement, non protégé (réintégration avec priorité A ou B).

* Pour créer ou reprendre une entreprise : 2 ans, sans traitement non protégé (réintégration avec priorité A ou B).

ABSENCES

Autorisations de droit :

Paternité et adoption :
3 jours ouvrables,
consécutifs ou non, dans
les 15 jours entourant la
naissance ou l'arrivée de
l'enfant ;
droit ouvert au père ou à la mère en cas
d'adoption.



Par Pascal
FROUIN

Congé de paternité :

A partir du 1er juillet 2021, le congé de paternité passe de 11 à 25 jours calendaires.

Sur ces 25 jours, quatre devront être posés immédiatement après les trois jours de congé de naissance.

Les 21 jours restants pourront être pris à la suite ou plus tard, éventuellement en plusieurs parties.

Autorisations sur avis du chef d'établissement :

* Mariage ou Pacs de l'intéressé :
5 jours ouvrables (exceptionnel en
dehors des vacances scolaires)

* Décès : conjoint, père, mère : 3 jours
ouvrables + délai de route éventuel.

* Décès enfant : 7 jours ouvrables
+ délai de route éventuel + 8 jours
(congé de deuil)

* Maladie d'un enfant (max. 16 ans, sauf
enfant handicapé) : nombre de
 $\frac{1}{2}$ journées hebdomadaires travaillées
+ 2.

Dans certains cas ce temps peut être
doublé.

* Maladie très grave : conjoint, père,
mère : 3 jours ouvrables + délai de
route éventuel.

Autorisations sur avis du chef d'établissement accordées par certaines académies :

* Mariage enfant, frère, sœur, beau-
frère, belle-sœur : 1 jour ouvrable

* Décès proche parent (frère, sœur,
neveu, nièce, grand-parent, beau-parent
du maître ou du conjoint) : 1 jour
ouvrable + délai de route éventuel.



Participation à un jury de cour d'assises :

Durée du procès, aucun refus ne peut être opposé à l'intéressé puisque obligation lui est faite de déférer à la citation qui lui est notifiée, sous peine d'amende.

Congé pour formation syndicale :

12 jours par an, ce congé est accordé dans la limite de 5 % de l'effectif des fonctionnaires du corps, si le bon fonctionnement du service le permet.

Participation aux réunions syndicales d'information :

1 heure par mois, exceptionnellement plusieurs heures mensuelles peuvent être regroupées en cas de dissémination des personnels.

Participation aux travaux des organismes professionnels :

Congrès syndicaux, réunions des organismes directeurs confédéraux, congrès internationaux, CPC et CTP, CSFP etc. :

10 jours par an, 20 jours suivant le cas, seuls les représentants mandatés par les syndicats sont concernés ; autorisations cumulables.

Affaires urgentes : maladie grave ou décès d'un conjoint, père, mère ou enfant ; mêmes droits pour les partenaires d'un PACS :

3 jours ouvrables maximum ; au-delà de 3 jours en référer au recteur ; possibilité d'accorder 48 h de délai de route.

Congé de deuil pour enfant

Un maître aura droit à un congé de 7 jours ouvrés (au lieu de 5 auparavant) en cas de décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans.

Un congé dit « congé de deuil » cumulable avec le congé pour décès sera accordé pour une durée de 8 jours ouvrables (y compris le samedi) en cas du décès de son enfant de moins de 25 ans.

Le maître pourra prendre les 8 jours de façon fractionnée mais il devra prendre ce congé dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant.

Fêtes religieuses :

Courte durée ;

un calendrier est établi chaque année et diffusé par circulaire de la Fonction publique.

Sapeurs-pompiers volontaires

Autorisations d'absence pour examens ou concours :

Candidature à un concours de recrutement ou examen professionnel :

48 heures par concours avant le début de la première épreuve.

Les deux jours d'absence qui peuvent être accordés doivent précéder immédiatement le premier jour du concours et porter sur des jours ouvrables (le samedi est un jour ouvrable) que l'enseignant ait ou non cours ces jours-là et quelle que soit sa quotité hebdomadaire de travail.

Absence pour maladie d'un enfant :

C'est une mesure de bienveillance de l'administration, sur avis du chef d'établissement.

Âge limite : 16 ans, sauf enfant handicapé

Nombre de jours accordés : nombre de 1/2 journées hebdomadaires travaillées + 1 jour (au-delà, le congé est non rémunéré).

Si les 2 parents sont agents de l'état, il est possible que l'un des 2 agents cumule l'ensemble des droits (obligation de fournir un certificat médical précisant la nécessité de la présence d'un agent aux côtés de l'enfant malade).

CHEF-D'ŒUVRE 2020/2021 CONSTAT-ORGANISATION...



LE COIN DES PLP

Chef d'œuvre 2020 / 2021 - 1^{ère} BAC PRO
Cuisine & C.S.R au Lycée Hôtelier Saint Joseph
(Château-Thierry)



Par Pascal
FROUIN
Réfèrent
PLP

Conditions de réalisation
l'évaluation orale

➔ 1^{ER} constat
l'évaluation orale

Nous, enseignants, sommes réunis avec les élèves de la classe de 1^{ère} BAC PRO Cuisine & C.S.R, une heure, le jeudi matin de 8h à 9h pour réaliser l'heure de Chef d'œuvre. Etant donné un découpage horaire de deux heures hebdomadaires consacrées à celui-ci, les autres heures sont regroupées lors des semaines banalisées afin de pouvoir bénéficier de créneaux plus longs pour privilégier la pratique professionnelle. Les enseignants des domaines professionnels (Restaurant et cuisine) interviennent toutes les semaines, les autres enseignants des matières générales suivantes : anglais, sciences appliquées, histoire / géographie et mathématiques sont présents suivant les demandes et besoins des jeunes, généralement en rotation toutes les deux semaines.

Nous avons remarqué que cette heure dédiée au Chef d'œuvre, positionnée telle que, nécessite une mise en action plus longue de la part des élèves. Un positionnement davantage en journée aurait été préférable pour une dynamique de groupe plus adaptée.

Durant cette heure, chaque élève peut, s'il le souhaite, travailler sur une tablette avec un accès à Internet grâce à la classe mobile. Un ordinateur «enseignant» permet de contrôler les liens rentrés par chaque personne.

Nous avons créé quatre groupes sur une application numérique commune afin que toutes les personnes du groupe puissent accéder aux données lorsqu'elles le souhaitent mais cela permet également aux élèves absents de ne pas perdre le fil du chef d'œuvre et d'être informés en temps réel.

En tant qu'enseignants des domaines professionnels, nous avons réfléchi en amont, avant la rentrée 2020, à quelques idées de Chef d'œuvre possibles, nous en avons fait part aux élèves après une présentation succincte du chef d'œuvre. Après concertation, les élèves avaient l'air intéressés par ce thème proposé qui était : réaliser un panier de produits de producteurs locaux en quatre groupes (1 panier / groupe).

Nous avons donc encadré les élèves dans ce début de projet pendant trois semaines. Nous avons debriefé avec les enseignants présents après chaque heure et nous nous sommes aperçus que cette idée de projet proposée ne motivait pas l'ensemble des élèves.

Nous avons donc pris le temps de nous réunir un midi pour en discuter et nous nous sommes faits à l'idée que nous avions «perdu» quelques semaines mais qu'il fallait désormais rebondir et voir enfin des sourires sur les visages des jeunes, malgré les masques !

Suite à cela, nous avons décidé de créer un questionnaire, une mini étude, afin de réunir les idées des élèves pour davantage personnaliser les créations. Nous leur avons proposé à la quatrième heure de Chef d'œuvre sur une durée de trente minutes et nous en avons fait la synthèse, ensemble, pendant la demie heure restante. Certains ont souhaité garder le projet initial en le personnalisant davantage à leurs images, d'autres nous ont proposé de bonnes idées, nous avons alors remis en place quatre groupes de travail avec quatre axes et projets différents.

A partir de la cinquième semaine, nous avons observé un changement radical d'attitude de la part des jeunes, qui étaient enfin dans un bon état d'esprit ainsi que dans une bonne dynamique de travail. Le temps sacrifié durant les premières semaines est désormais vite rattrapé par tous les groupes.



Les thèmes de projets des quatre groupes sont les suivants. Un groupe a choisi de travailler sur les J.O Paris 2024 en proposant cinq accords « Cocktails et mises en bouche » hauts de gamme représentant les cinq anneaux olympiques. Chaque accord est aux couleurs du drapeau d'un pays participant. Ces accords paraîtront ensuite dans un magasin destiné aux professionnels afin qu'ils puissent à leur tour les proposer à leurs clients lors de l'évènement !

Un groupe nous propose la création de box gastronomiques avec une proposition par saison. Par exemple, dans la box hiver les élèves suggèrent une bouteille de Champagne, des biscuits roses de Reims ainsi qu'un velouté de potiron réalisé et conditionné dans l'établissement. Ils fournissent également, dans chacune d'elle, des mini recettes intégrant les produits découverts par les clients qui commanderont ces box.

Un groupe s'est lancé dans la création de paniers gourmands de saison, quatre paniers pour quatre saisons avec cinq produits de producteurs locaux par panier et enfin un dernier groupe va finaliser son chef d'œuvre en réalisant une capsule vidéo présentant des accords cocktails de création et mises en bouche élaborées. La finalité pour eux est de pouvoir diffuser ce tuto au plus grand nombre.

→ 2^{ème} constat

Les travaux de groupes se passent bien et l'avancement des chefs d'œuvre est régulier pour l'ensemble de la classe.

Les élèves, avec l'aide des encadrants, se répartissent le travail à faire, nous les aidons dans leurs recherches ainsi que dans leurs organisations mais globalement l'esprit d'équipe est bien présent au sein des groupes et la finalité bien que « lointaine » semble vraiment les motiver. Nous avons choisi durant la semaine 51, du lundi 14 au vendredi 18 décembre 2020 (*semaine à projet*) de commander les denrées nécessaires afin que les jeunes des groupes concernés puissent réaliser les mises en bouche en cuisine ainsi que les cocktails au bar d'application après avoir commandé les produits nécessaires. Nous avons ainsi réussi à proposer à tous les 1^{ère} BAC PRO environ vingt heures consacrées à leurs projets.

Durant cette semaine des cocktails et mises en bouche ont été d'abord essayés puis créés, des photos et vidéos ont été prises et partagées. Les fiches techniques de fabrication ont pu être rectifiées et finalisées, les produits pour les paniers et box également définis. Les finalités des chefs d'œuvre sont désormais bien claires pour chaque personne de la classe !

L'épreuve orale du dossier

Chaque enseignant responsable a bien pris connaissance des modalités de l'épreuve orale ainsi que des différentes évaluations correspondantes au cours de cette année et celle à venir.

Chaque groupe a un objectif atteignable à la fin de l'année de 1^{ère} BAC PRO mais les chefs d'œuvre, si les élèves le souhaitent, peuvent être facilement développés en terminale pour assurer sa continuité. Nous ne manquons pas de rappeler que malgré la grande importance de concrétiser et de mettre en œuvre chaque projet, l'épreuve est un oral de présentation et d'échange avec le jury sur le cheminement de réalisation du chef d'œuvre. Nous entraînons donc nos jeunes à l'expression écrite et orale (*compétence : présenter oralement la synthèse*) ainsi qu'à la gestion du temps.

Après une première proposition infructueuse des enseignants d'une idée de chef d'œuvre généralisée à l'ensemble de la classe avec le choix des groupes de la part des élèves nous sommes revenus à prendre davantage en considération leurs idées, leurs choix personnels. Désormais, les chefs d'œuvre avancent bien, l'équipe est réactive, participative et aidante dans chaque projet. L'heure de chef d'œuvre est agréable et riche en apprentissages personnalisés dans chacune des matières.

Le chef d'œuvre ainsi que les co-interventions sont des méthodes différentes et originales pour aborder les compétences du référentiel. Le fait de créer du lien entre l'enseignement scolaire et le monde professionnel place naturellement les jeunes dans une dynamique de travail, cela accroît la motivation et l'implication nécessaires à l'éclosion de leurs projets futurs.

Problématiques rencontrées dans d'autres établissements

Mise en place du chef d'œuvre en CAP depuis l'an dernier dans l'établissement, élèves et collègues n'ont pas vraiment réalisé ce qui aurait pu l'être entre mars et juin 2020, du fait du confinement (le distanciel a eu raison du chef d'œuvre !!!).

Organisation l'an dernier : en CAP professeurs d'enseignement professionnel (EP) se partagent la classe, en CAP 1 seul professeur, chacun avec 3 h d'affiliées. Les professeurs de l'an dernier ont récupéré leurs groupes pour les suivre.

Cette année, c'est la même chose : en CAP professeurs d'Enseignement Professionnel 3 h chacun avec 1 groupe de 17/18 élèves et en CAP 2 professeurs d'Enseignement Professionnel qui se partagent les 3 h hebdomadaires pour les 1ères années de CAP soit 1.5 h hebdo chacun.

Pas d'enseignant en matières générales dans notre établissement.

Les élèves de CAP prennent beaucoup plus de temps pour intégrer le chef d'œuvre, ce qui "retarde un réel démarrage" et une réelle implication de leur part, même si les idées viennent d'eux. Dans les semaines à venir, ils ne pourront pas les finaliser.

Maintenant que nous sommes "lancés" dans nos chefs-d'œuvre d'expérimentation, nous voici à la merci du distanciel et de la faisabilité de réalisation, avec le temps qui nous reste d'ici la fin de l'année, ce qui veut dire que les élèves ne pourront pas réaliser concrètement leur chef-d'œuvre.

De plus, il est impossible pour eux de travailler en groupe à distance.

Difficultés rencontrées pour le chef-d'œuvre :

- les salles informatiques sont très peu libres : 1 salle 1/2 pour 10 classes.

Les élèves "bricolent" souvent sur leur téléphone...

- la sensation d'être en mode multifonction :

secrétaire (pour aider les élèves à créer des outils : lettres, demandes d'autorisation...), prof de maths (élaborer un budget...), prof d'Enseignement Professionnel multifonction.

- la pénibilité : être disponible pour l'ensemble d'un groupe, voire pour chaque élève (connaître le stade de déroulement de chacun).

Ressenti des élèves : peu de motivation et d'enthousiasme pour la plupart. Le travail est "bâclé", ils ne se projettent pas sur la fin d'année et encore moins sur leur 2ème année, ni sur l'oral de présentation.
Ressenti des professeurs : C'est lourd à gérer, surtout quand il y a plusieurs thèmes abordés.

Un grand merci aux collègues qui m'ont fourni ces informations

Afin de vous aider dans la préparation de vos élèves à l'Oral du Chef d'œuvre, voici la grille utilisée cette année pour l'évaluation en CAP en ponctuel.

Outil d'aide à l'évaluation du Ch-d'O en CAP - Indicateurs de performance (épreuve orale de présentation)

Capacités/aptitudes	Critères d'évaluation orale	NM	IM	M	BM
1 Capacité à relater la démarche utilisée pour conduire à la réalisation du chef-d'œuvre : objectifs, étapes, acteurs et partenaires, part individuelle investie dans le projet.	Hierarchisation correcte des informations délivrées pour introduire le sujet	Ne parvient pas à présenter la réalisation du chef-d'œuvre et à se situer dans ce dernier.	Identifie quelques points de la démarche de projet.	Identifie les principaux points d'une démarche de projet et sait se situer dans celui-ci.	Identifie et restitue de manière claire et précise la démarche du chef-d'œuvre et son implication dans celui-ci.
	Clarté de la présentation et la pertinence des termes utilisés	S'exprime de façon confuse et utilise des termes inadaptés.	S'exprime de façon fluide mais utilise des termes inappropriés.	S'exprime de façon claire et utilise des termes techniques adéquats	S'exprime de façon pertinente et cohérente et utilise des termes adaptés au métier.
	Respect des consignes données sur le contenu exigé de la présentation : <i>présentation du candidat- exposé démarche de réalisation de son chef-d'œuvre - difficultés rencontrées et/ou aspects positifs - avis candidat</i>	Contenu incomplet et temps de présentation très courte, malgré l'intervention du jury	Le contenu de la présentation est respecté, avec l'intervention du jury.	Le contenu de la présentation est respecté, mais le temps de présentation n'est pas adapté.	Le contenu de la présentation et le temps de présentation sont respectés.
	Identification claire, précise et restituée objectivement des points suivants : <i>objectifs du projet, étapes, acteurs, part individuelle investie dans le projet.</i>	Ne parvient pas à une identification claire et précise, malgré l'intervention du jury.	Parvient à une identification, avec l'intervention du jury	Chaque point est clairement identifié mais parfois avec un manque de précision.	Chaque point est identifié de manière claire et précise.
2 Aptitude à apprécier les points forts et les points faibles du chef-d'œuvre et de la démarche adoptée.	Identification des difficultés rencontrées et de la manière dont elles ont été dépassées ou non.	Ne parvient pas à identifier et à restituer au jury les difficultés rencontrées et leurs remédiations.	Identifie difficilement les difficultés ou les remédiations malgré les sollicitations du jury.	Identifie seul les difficultés rencontrées mais sans préciser ou de façon partielle, les remédiations apportées.	Identifie par lui-même des difficultés rencontrées et précise les remédiations apportées.
	Mise en avant des aspects positifs ou présentant des difficultés rencontrées au long du projet.	Ne parvient pas à identifier les aspects positifs même lors des sollicitations du jury.	A des difficultés à identifier des aspects positifs même lors des sollicitations du jury.	Identifie seul les aspects positifs avec pas ou peu de précisions.	Explique par lui-même les aspects positifs en apportant des précisions sur la démarche adoptée au regard de son futur métier.
3 Aptitude à faire ressortir la valeur ou l'intérêt que présente son chef-d'œuvre.	Émission d'un avis ou ressenti personnel sur le chef-d'œuvre entrepris.	A des difficultés à émettre un avis ou ressenti personnel sur le chef-d'œuvre même lors des sollicitations du jury.	Parvient à émettre un avis ou un ressenti personnel sur le chef-d'œuvre mais seulement suite aux sollicitations du jury.	Émet spontanément un avis ou ressenti personnel sur le chef-d'œuvre, sans préciser de perspectives de développement ou d'amélioration à y apporter.	Émet spontanément un avis ou ressenti personnel sur le chef-d'œuvre et précise des perspectives de développement ou d'amélioration à y apporter.
	Mise en exergue de la pertinence du chef-d'œuvre par rapport à la filière métier du candidat.	A des difficultés à relier le chef-d'œuvre à la filière métier, même lors des sollicitations du jury	Relie le chef-d'œuvre à la filière métier après les sollicitations du jury	Relie par lui-même le chef-d'œuvre à la filière métier mais sans se projeter dans son futur métier.	Relie par lui-même le chef-d'œuvre à la filière métier pour mieux se projeter dans son parcours professionnel
4 Aptitude à s'adapter à ses interlocuteurs et à la situation.	Écoute et prise en compte des questions et remarques : réactivités	N'écoute pas le jury et ne prend pas en compte les remarques.	Écoute et prend en compte les questions posées mais a du mal à répondre ou répond de manière partielle ;	Écoute et prend en compte les questions posées.	Est très réactif.

Compétence *NM : Non Maîtrisée / IM : Insuffisamment Maîtrisée / M : Maîtrisée / BM : Bien Maîtrisée

Au S nec-CFTC nous avons le souci d'informer nos adhérents et de rendre compte de nos actions régulièrement.

Voici donc le bilan de la comptabilité pour l'année 2020 écoulée.

Le bilan financier de l'année 2020 :



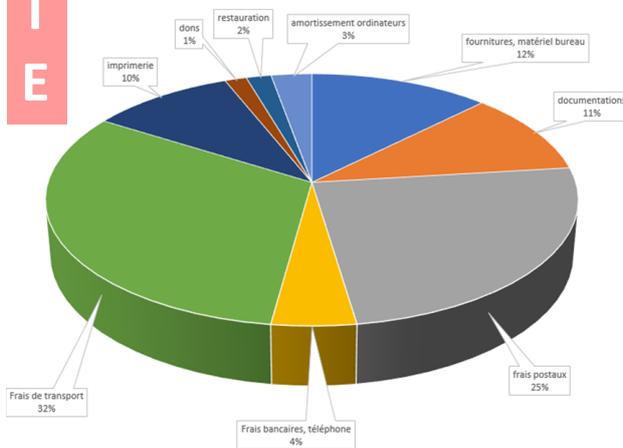
Par Hervé
KLEIN

LA SOMME DES CHARGES :

30 639,79 €

LA SOMME DES PRODUITS :

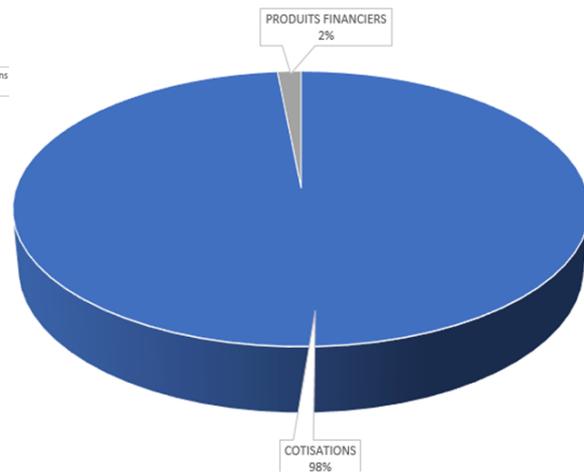
31 171,68 €



(en forte baisse).

La réduction des frais de transport et des frais postaux liée à la pandémie, justifie en grande partie cette baisse, ainsi que la fin du paiement des frais du congrès national de 2019.

Les charges principales relèvent des frais de déplacement (7 200 €), des frais postaux (5 560 €), des charges externes (2 396 € : documentation, locaux...) et des charges d'exploitation (2 831 € : administratif, fournitures, petit matériel).



Les produits correspondent à 98 % de la somme reversée par le national (30 666 €) sur le montant total des cotisations de nos adhérents (115 312 €).

Nous avons comptabilisé une forte augmentation de nos adhérents en 2020 (+ 87 nouveaux adhérents).



Pourtant, de nombreux départs à la retraite (bien méritée) expliquent la baisse de la somme reversée par le national et donc de nos produits pour cette année 2020 (-13 %).

Le résultat financier de l'exercice 2020 reste quand même légèrement positif grâce aux dépenses maîtrisées sur les déplacements, les frais postaux et frais bancaires.

Nous pouvons ainsi continuer à mener à bien toutes nos actions dans nos trois départements et dans toutes les commissions où nous siégeons grâce à la vigilance, le sérieux et l'investissement de tous nos Délégués et grâce aussi à vos cotisations !

Merci de votre soutien, de votre confiance et de votre fidélité sans faille depuis de nombreuses années !

Depuis début janvier 2021, nous sommes ainsi heureux de compter déjà 50 nouveaux adhérents !

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.

Elle vous assure également une prise en charge, par téléphone, par courriel ou en rendez-vous, des problèmes ou questions qui surviennent lors de votre quotidien professionnel.

Nous avons une pensée émue pour notre ancien trésorier Alain Duval, et pour Patrice Haudiquier.

Ils ont œuvré toute leur vie pour que le syndicat se porte bien au niveau de ses finances et pour qu'il continue de se développer.

Nous savons qu'ils seraient heureux de ces bonnes nouvelles.



Bon à savoir :

- Avec votre numéro d'Inaric et votre cotisation à jour, le Snec CFTC met à votre disposition une plate-forme d'information juridique portant sur « le droit privé et la vie pratique » : consommation, logement, banque, fiscalité, placements, justice, démarches administratives, famille, loisirs etc.
- Le Snec CFTC vous assure aussi une protection juridique pour la vie professionnelle.
Pour les adhérents à jour d de leur cotisation **depuis au moins 6 mois**, ce contrat a pour objet de défendre l'adhérent lorsque sa responsabilité personnelle est mise en cause à la suite d'une faute, d'une négligence ou d'une omission non intentionnelle dans l'exercice de ses fonctions professionnelles devant une juridiction pénale, civile ou administrative.
- Le Snec CFTC met également à votre disposition une plate-forme d'écoute et de soutien psychologique qui peut être très utile au vu des conditions actuelles de travail.
- En tant qu'adhérent au Snec-CFTC, vous pouvez aussi bénéficier de notre partenariat et des avantages liés à la mutuelle CCMO !
Plus de 50 adhérents dans l'académie en profitent déjà !
- N'oubliez pas que vous bénéficiez d'un avoir fiscal correspondant à 66 % de votre règlement, le coût réel restant à votre charge est raisonnable : 1/3 du montant de la cotisation.
Par exemple, pour une cotisation de 150 €, le coût Réel à votre charge est de 50 €.

Pour tout renseignement complémentaire, contactez-nous :

06 22 17 17 74



Par
Diogène
PONTHIEU
Elu CCFMI

AVANCEMENT ACCELERE 2020 / 2021 CCMI du 12 mai 2021

Les avancements accélérés 2020/2021 du 6^{ème} au 7^{ème} échelon ainsi que ceux du 8^{ème} au 9^{ème} ont été effectués dans le cadre des Rendez-Vous de carrière qui font suite au PPCR.

Étaient «promouvables» (=susceptibles d'être promus) les Professeurs des Ecoles qui, entre le 1^{er} septembre 2020 et le 31 août 2021, justifiaient d'une ancienneté de 2 ans dans le 6^{ème} échelon ou de 2 ans 6 mois dans le 8^{ème} échelon.

Tous ces enseignants ont bénéficié d'un Rendez-Vous de carrière en 2019 / 2020, ou plus exactement auraient dû en bénéficier (voir ci-dessous).

Dans le cadre de ce rendez-vous de carrière, un compte-rendu comportant les appréciations des évaluateurs (Chef d'établissement et Inspecteur) a été communiqué.

Le maître pouvait alors apporter ses observations avant que l'IA DASEN émette son avis final.

L'avis de l'IA DASEN a été porté à la connaissance de l'enseignant (ou aurait dû l'être) pour la mi-septembre.

Il disposait alors d'un délai de 30 jours pour faire un recours, qui aurait pu être examiné en CCMI.

Aucun recours n'a été déposé.

Voici le bilan des rendez-vous de carrière 2019 / 2020

		AISNE	%	Dont chef d'établissement	SOMME	%	Dont chef d'établissement	OISE	%	Dont chef d'établissement
1 ^{er} RDV	Excellent	3	15,7		1	6,6		2	10,5	
	Très Satisfaisant	9	47,4		7	46,7	1	8	42,1	
	Satisfaisant	7	36,9		7	46,7		9	47,4	
2 ^{ème} RDV	Excellent	2	100		2	11,8		2	33,3	
	Très Satisfaisant	0			5 Dont 1 retraitée	29,4		2	33,3	
	Satisfaisant	0			10	58,8		2	33,3	
3 ^{ème} RDV	Excellent	2	33,3		4	40	2	3	42,9	1
	Très Satisfaisant	4	66,6	1	5	40		3	42,9	
	Satisfaisant	0			1	10		1	14,2	

Lors de la CCMI, le SNEC CFTC Picardie a interrogé l'administration pour comprendre les règles prise par l'IA DASEN concernant l'appréciation finale.

Voici la réponse de l'administration :

« L'appréciation finale est fonction de la majorité d'appréciations des primo-évaluateurs : Excellent, Très Satisfaisant, Satisfaisant et à Consolider. L'appréciation littérale peut également intervenir. »

Le SNEC CFTC Picardie déplore le manque de transparence.

C'est sur ces seuls points découlant du Rendez-Vous de Carrière que le barème a été établi. A égalité de barème, les maîtres ont été départagés successivement par :

- ⇒ L'ancienneté dans le corps au 1.09.2021
- ⇒ L'ancienneté dans l'échelon au 31.08.2021
- ⇒ L'âge

Les représentants des maîtres ne sont pas conviés à cette instance de décision.

Nous devons faire une totale confiance à l'administration.

Nous ne pouvons en aucun cas certifier que les règles de cette année ont été appliquées et qu'elles seront identiques les années suivantes.

Le SNEC CFTC Picardie est pour **une règle claire, juste et transparente.**

L'avis de l'IA DASEN s'est ensuite traduit en points pour l'examen des avancements accélérés.

Avis de l'IA DASEN	Points
Excellent	4
Très satisfaisant	3
Satisfaisant	2
A consolider	1



Une fois les maîtres promouvables classés, 30 % d'entre eux ont été effectivement promus au rythme accéléré avec un

gain d'un an. Les autres 70 % bénéficieront automatiquement d'un avancement à l'ancienneté en 2020 / 2021.

1er Degré

Le bilan des avis de l'IA DASEN est le suivant :

	Echelons	Promouvables	Promotions	Excellent (4 points)	Très Satisfaisant (3 points)	Satisfaisant (2 points)	A consolider (1 point)
PE Aisne	7ème	19	5	3	9	7	0
	9ème	2	0	2	0	0	0
PE Oise	7ème	19	5	2	8	9	0
	9ème	7	2	2	2	2	1*
PE Somme	7ème	15	4	1	7	7	0
	9ème	16	4	2	4	10	0

(*) Absence de rendez-vous de carrière

Le bilan des promotions est le suivant :

		Promus	Dernier promu	Premier non promu
PE Aisne	7ème 5 promus	Excellent : 3 Très satisfaisant : 1	Très satisfaisant Anc. dans corps : 8 ans Anc. dans éch. : 2 ans Age : 43a 10m 10j	Très satisfaisant Anc. dans corps : 8 ans Anc. dans éch. : 2 ans Age : 34a 4m 22j
	9ème 0 promu			
PE Oise	7ème 5 promus	Excellent : 2 Très satisfaisant : 3	Très satisfaisant Anc. dans corps : 8 ans Anc. dans éch. : 2 ans Age : 33a 11m 17j	Très satisfaisant Anc. dans corps : 8 ans Anc. dans éch. : 2 ans Age : 31a 8m 5j
	9ème 2 promus	Excellent : 2 Très satisfaisant : 0	Excellent	Très satisfaisant
PE Somme	7ème 4 promus	Excellent : 1 Très satisfaisant : 3	Très satisfaisant Anc. dans corps : 7 ans Anc. dans éch. : 1a 6m Age : 39a 11m 21j	Très satisfaisant Anc. dans corps : 7 ans Anc. dans éch. : 1a 6m Age : 38a 1m 24j
	9ème 5 promus	Excellent : 2 Très satisfaisant : 3	Très satisfaisant et 14 ans PE	Très satisfaisant et 3 ans PE

Gestion des reliquats

Par suite d'une intervention du SNEC CFTC Picardie, il convient maintenant d'ajouter année après année les reliquats au niveau de chaque département et de chaque échelon (du 6ème au 7ème et du 8ème au 9ème).

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

Les reliquats de l'année scolaire 2019 / 2020 ont donc été repris à nouveau et sont venus s'ajouter aux reliquats de l'année scolaire 2020 / 2021.

	Echelons	Promouvables	30 %	Promus	Reliquat 20/21	Reliquat 19/20	Reliquat total	Promotions supplémentaires	Reliquat à reporter
PE Aisne	7ème	19	5,7	5	0,7	0,2	0,9	0	0,9
	9ème	2	0,6	0	0,6	0,1	0,7	0	0,7
PE Oise	7ème	19	5,7	5	0,7	0	0,7	0	0,7
	9ème	7	2,1	2	0,1	0,1	0,2	0	0,2
PE Somme	7ème	15	4,5	4	0,5	0	0,5	0	0,5
	9ème	16	4,8	4	0,8	0,5	1,3	+1	0,3
Total				20				1	

En conclusion des avancements accélérés PE 2020/2021,

- Si vous aviez obtenu une appréciation finale de l'IA DASEN « Excellent » lors de votre 1^{er} ou 2^{ème} rendez-vous de carrière vous aviez 100% de chance d'être promus sauf en l'absence de promotions.

Le SNEC CFTC Picardie est intervenu pour faire remarquer que les petits effectifs sont désavantagés. C'est le cas ici des PE de l'Aisne au 9ème échelon, avec 2 promouvables, il y a 0 promu. (Avec la règle des 30 %, il faut au minimum 4 promouvables pour avoir 1 promu).

De plus, les 2 PE promouvables de l'Aisne 9ème échelon avaient une appréciation finale « Excellent ».

L'excellence n'est pas toujours récompensée...

- Avoir une appréciation finale « Très satisfaisant » vous permet en fonction du nombre de promotions d'obtenir un avancement accéléré.

Le départage s'est fait principalement grâce à l'âge.

- Si vous avez une appréciation finale « Satisfaisante » ou « A consolider », l'avancement accéléré semble inaccessible.

Mais qu'est-ce ?

Créée sur les ruines des anciennes ARPEC, la Fédération Formiris est l'organisme officiel de l'Enseignement Catholique chargé entre autres de programmer les dispositifs de formation continue de ses maîtres et de répartir les financements dédiés à leur formation initiale.

Elle se décline en 15 structures dont 14 Associations Territoriales regroupant l'ensemble des maîtres de l'Enseignement privé du territoire français, outremer inclus, du Premier comme du Second Degré.

Ces Associations Territoriales (AT dans notre jargon) sont calquées sur les divisions administratives régionales du pays et en lien permanent avec les Rectorats, Inspections Académiques et diocèses les composant.

Avant la refonte des nouvelles régions, la Picardie avait son antenne à Amiens dans les locaux de la Direction Diocésaine ;

vint ensuite la première « fusion » avec Champagne-Ardenne (et non pas Ardennes, qui englobent la partie belge du massif) pour s'intituler Formiris Picardie - Champagne -Ardenne, dont le siège se situait à Taissy (banlieue de Reims).

Une seconde refonte, exigée par la Fédération (comprendre « au niveau national »), vit la dissolution de certaines de ces AT et la création dans la foulée des AT actuelles, la nôtre se dénommant désormais Formiris Hauts-de-France (siège à Lille).

Leur unique objet reste la formation des maîtres tout au long de leurs carrières, mais avec une mutualisation fédérale du budget alimenté par subvention du Ministère de l'Education



Vincent
ROCHETTE
Administrateur
Formiris HdF

Nationale et redistribué ensuite au prorata du nombre des enseignants composant chaque AT.

Techniquement et en pratique, chaque budget annuel de l'AT est organisé selon des axes prioritaires votés en Conseils d'Administration (entre 3 et 4 l'an) et en Assemblée Générale annuelle (pour -entre autres- approuver les comptes de l'exercice précédent, comme pour toute association à but non lucratif) ;

le Snec- Cftc y est majoritairement représenté au sein des Organisations Syndicales (5 membres du Nord et du Pas-de-Calais et 2 picards) ;

paritaire, cette association est également composée de représentants des Organisations Professionnelles (les chefs d'établissements), des directeurs diocésains concernés, de parents d'élèves et de divers représentants de tutelles, sans bien sûr oublier les Instituts Supérieurs de Formation de l'Enseignement Catholique, qui sont les prestataires de service des stages auxquels s'inscrivent les maîtres en début d'année mais aussi tout au long de leurs parcours professionnels (et qui facturent à Formiris leurs prestations pédagogiques).

C'est d'ailleurs à ces ISFEC que revient la responsabilité de la formation initiale.

Formiris gère (en fonction du nombre d'enseignants relevant de son territoire) un budget important de coûts de formation (pédagogique + frais annexes :

déplacements, nuitées, restauration) afin que chaque maître puisse correctement se former tout au long de sa carrière, avec toujours le même objectif :

être mieux formé pour un enseignement de qualité.

Concrètement, Formiris HdF répartit (après approbation par vote) les sommes engagées par chaque stage (une fois celui-ci validé par les Instances Représentatives du Personnel de chaque établissement :

c'est le Plan de Formation que chaque chef d'établissement doit présenter en septembre pour approbation par ces instances) ;

tout au long de l'année, les Administrateurs valident, rectifient, réorientent certains axes de formation en fonction de l'actualité (réformes, besoins spécifiques des enseignants, nouvelles exigences pédagogiques...), appuyés en cela par les travaux d'une Commission Territoriale du Plan de Formation (et d'un Bureau), sorte d'organe technique (dont un Picard est également membre) dans l'utilisation des fonds alloués par la Fédération.

Chaque AT de France est régie par les mêmes statuts, ce qui assure à tous les maîtres de l'Enseignement Catholique une certaine équité dans la formation tout au long de leurs carrières professionnelles (y compris parfois dans leurs reconversions).

Formiris s'attache tout particulièrement aussi à la formation initiale (ou continue) dont peuvent et doivent bénéficier les Délégués Auxiliaires, (pour préparer un concours par exemple) mais également, bien sûr, les lauréats de ces concours, les enseignants désirant compléter leur savoir-faire initial par de nouvelles compétences pédagogiques, etc.

Si d'aventure vous doutez encore de l'utilité d'une formation continue au fur et à mesure que vous accumulez de l'expérience, un petit tour sur :

<https://www.formiris.org>

(onglet Hauts-de-France en haut de page ou dans la colonne de gauche), et laissez-vous guider...

Nul doute que vous trouverez l'inspiration pour un futur stage, une remise à niveau, une envie de spécialisation, un besoin professionnel émergent...

Sur plusieurs décennies, un maître régulièrement et bien formé est le gage d'un enseignement de qualité au bénéfice de ses élèves pour accompagner ces enfants, adolescents, étudiants dans leur scolarité au sein de nos établissements privés.

Collège
Anne-Marie Javouhey de Senlis :

2ème partie

Petit historique du collège

Il était une fois :

En 1822 l'envoi de trois religieuses de la communauté Saint Joseph de Cluny à Senlis pour tenir la cuisine, la lingerie et l'infirmerie du collège Saint Louis qui appartenait à l'Association des Chevaliers de Saint Louis. En 1834, la Mère Javouhey (fondatrice de la Communauté) fait l'acquisition à Senlis de 2 maisons contiguës et de 3 jardins.

Ces possessions avec d'autres achats de terrains les années suivantes ont donné l'emplacement actuel de la clinique et du collège.

En 1835, c'est l'ouverture du Premier Pensionnat Saint Joseph à Senlis.

En 1842, les religieuses étaient chargées à Senlis du Pensionnat, de l'école gratuite des filles, du soin des sœurs revenant malades des colonies, du soin de plusieurs dames âgées et d'assurer quotidiennement le repas des pauvres.

Durant les années d'après, les Religieuses s'impliquent beaucoup dans la vie de la commune de Senlis.

En 1847, Mère Javouhey pose la première pierre de la chapelle actuelle.

En 1851, Mère Javouhey meurt et son cercueil est déposé dans la crypte de la chapelle.

La Communauté à Senlis connaît de nombreuses vicissitudes jusqu'à la fondation de l'orphelinat Notre Dame de Lourdes en 1871.

Durant la Ière Guerre Mondiale, le Pensionnat est réquisitionné comme hôpital.

En 1919, la clinique est fondée.

Durant la Seconde Guerre Mondiale, la clinique et le pensionnat sont devenus hôpitaux militaires.

En 1941, c'est la création de l'école secondaire qui comprend des classes du jardin d'enfants jusqu'à la terminale.

En 1949, c'est la pose de la 1ère pierre du nouveau pensionnat, la restauration de l'ancien orphelinat et la reconstruction et aménagement de la clinique.



En 1950, c'est la Béatification de Mère Anne-Marie Javouhey.

En 1953, la rue où se situe l'école prend le nom Anne-Marie Javouhey (anciennement rue St Joseph).

En 1959, l'école

s'agrandit avec l'augmentation du nombre de classes.

En 1960, l'école porte désormais le nom : *Institution Anne-Marie Javouhey*.

En 1967, c'est le début de la mixité.

Au fur et à mesure des années, le collège s'est agrandi avec des nouvelles salles comme des

salles de dessin, de musique, de langues, de biologie, d'informatique.

Création d'un CDI en 1990, d'un self en 1991 ; le collège s'adapte aux enseignements nouveaux et aux classes européennes et aussi au nombre croissant des élèves.

En 1999, le collège accueille 900 élèves dans des conditions qui ne sont plus adaptées aux normes de sécurité et aux besoins éducatifs et pédagogiques.

Ainsi, en 2002, le projet « Horizon 2005 » est lancé.

Ce projet prévoit une gigantesque opération de la rénovation du collège de 2002 à 2005.

Lors de cette rénovation, il y a la création d'un petit musée dans la crypte de la chapelle autour du tombeau d'Anne-Marie Javouhey qui retrace l'histoire de cette petite Bourguignonne, fondatrice des Sœurs de Saint Joseph de Cluny et de son attachement à cette « maison de Senlis » qu'elle affectionnait tout particulièrement.

Le 1er octobre 2005, c'est l'inauguration du collège rénové d'Anne-Marie Javouhey.

La personne qui a mené à bien cette rénovation est Sœur Carmen qui fut directrice de 1998 à 2007.

En 2007, la direction du collège est confiée à M. SMESSAERT.

En septembre 2020, le collège compte plus de 1000 élèves répartis en 8 classes par niveau.



Par Béatrice HAIE
Présidence 60



PEUT-ON PARTIR AVANT L'ÂGE LEGAL ?


 par Denis
BASSET

L'âge légal de départ est l'âge minimum pour obtenir votre retraite de base. Aujourd'hui, il est de 62 ans si vous êtes né en 1955 ou après. Mais plusieurs dispositifs permettent de d'envisager un départ progressif ou définitif avant cet âge.

1/ Départ anticipé sous couvert du RETREP (enseignants uniquement)

Le RETREP, régime temporaire spécifique aux enseignants contractuels ou agréés du Privé, permet des conditions d'âge « dérogatoires » pour faire valoir ses droits à retraite avant l'âge légal.

Par ailleurs, pour les maîtres qui ne justifient pas du nombre de trimestres requis, le RETREP applique les mêmes règles de décote que celles prévues pour les fonctionnaires (à ne pas confondre avec celles, plus défavorables, du Régime Général), avec une montée en charge progressive (jusqu'en 2020).

Il convient, bien entendu, de répondre aux autres conditions réglementaires.

Le RETREP se limite globalement à valider les services d'enseignement dans le Privé. Les autres périodes d'activité ne sont pas « perdues ». Elles seront prises en compte à la sortie du RETREP.

Sont concernés :

A/ (Anciens) Instituteurs

Les maîtres contractuels ou agréés qui justifient déjà de 15 ans de service en qualité d'Instituteur titulaire peuvent faire valoir leurs droits à retraite antérieurement à partir de 57 ans.

Pour les maîtres qui sont encore rémunérés en qualité d'Instituteur et qui ne justifiaient pas de 15 ans de service en qualité d'Instituteur titulaire au 1.07.2011, la condition des 15 ans est portée à 17 ans.

B/ Mères de famille

Le dispositif de départ anticipé pour les mères de 3 enfants ou plus est « fermé », sauf pour celles qui remplissaient déjà les conditions **au 31.12.2011** (respect des droits acquis) : avoir 3 enfants et justifier de 15 ans de service d'enseignement en équivalent temps plein.

C/ Les personnes reconnues en incapacité permanente (commission de réforme) sans condition d'ancienneté

D/ Les mères d'un enfant atteint d'une infirmité d'au moins 80 % et les femmes (si elles ont 15 ans de service) dont le conjoint ne peut travailler par suite d'une infirmité ou d'une maladie incurable.

2/ Retraite Progressive

Ce dispositif est ouvert aux maîtres et salariés OGEC âgés **d'au moins 60 ans** et justifiant de **150 trimestres** (cotisés ou assimilés). Il permet de **travailler à temps partiel** (entre 50 % et 80 % pour les enseignants ; entre 40 % et 80 % pour les salariés OGEC) et **toucher une partie de sa retraite** (RGSS + retraites complémentaires sauf RAEP ; pour un montant compris entre 60 % et 20 %), tout en continuant à acquérir des droits (notamment des trimestres), qui seront pris en compte au moment où le maître cessera totalement ses fonctions (avec un nouveau calcul de ses droits à retraite).

Les salariés à temps complet doivent donc transformer, avec l'accord de leur employeur, leur emploi à temps complet en emploi à temps partiel.

Il faut préciser que l'employeur n'a aucune obligation d'accéder à cette demande de modification de contrat. En revanche, les salariés déjà à temps partiel peuvent accéder à ce dispositif sans modifier leur temps de travail.

La demande doit être adressée au régime d'assurance vieillesse dont relève cette activité salariée et entraîne la liquidation et le service de la même fraction de pension dans chacun des régimes de base concernés par la carrière des intéressés.

3/ Départ anticipé à 60 ans

Le décret n° 2007 -847 du 2 juillet 2012 permet un départ à partir de 60 ans au titre des carrières longues :

sous réserve d'avoir validé au moins **5 trimestres à la fin de l'année civile de votre 20^{ème} anniversaire** (ou au moins 4 trimestres si vous êtes né au cours du dernier trimestre civil).

et si vous justifiez de la durée d'assurance cotisée (167 pour ceux nés en 1958/1959/1960 ...).

Attention ! Sont retenus :

les trimestres cotisés à la charge de l'employé.

les trimestres réputés cotisés :

dans la limite de 4 pour le service national.

dans la limite de 4 au titre de la maladie, la maternité, des accidents du travail ainsi que 2 au titre du chômage indemnisé et 2 trimestres supplémentaires pour la maternité.

Il ne peut être validé plus de 4 trimestres par an.

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.