

SNEC-Informations CFTC-Picardie Eté 2022



CFTC-Picardie

Trimestriel

Eté juin 2022

N° 190

N° 190 Trimestriel
 Été juin 2022
**Directeur de
 la Publication**

Diogène PONTHEU

Siège social

CFTC Picardie

52 rue Daire 80000

Amiens

Numéros

CPPAP : 0717507411

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

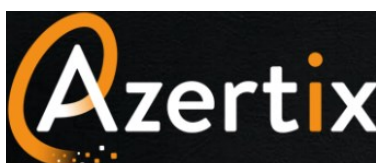


Permanences

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

Nous joindre / Comité des Œuvres Sociales du SNEC Picardie	2
Comité des Œuvres Sociales du SNEC Picardie	3
Bon à Savoir : Classe exceptionnelle / Nouveautés 2002	4
Maîtres Auxiliaires / E-Colibris	5
Le Coin des PLP : Devenir professeur de lycée professionnel	6-7
Les mots du Trésorier	8-9
C S E : heures de délégation (2/2)	10-11
1er et 2nd degrés : Le Rendez-Vous de Carrière	12-13
Histoire : Saint Vincent de Paul	14-15
1er degré : C C M I	16 à 18
Ecole inclusive : Enseignants spécialisés / Site internet : les circulaires rectoales	19
Action sociale : Accompagner les aidants	20

Naissance du COS du SNEC-CFTC Picardie



NOUVEAU !!

Toujours soucieux du pouvoir d'achat de nos adhérents et plus particulièrement pour ceux qui ont une situation professionnelle précaire, le SNEC-CFTC Picardie a décidé de créer un **Comité d'Œuvres Sociales (COS)**.

Nous avons déjà signé plusieurs partenariats avec des commerçants d'Amiens.

Sur simple présentation de votre carte d'adhérent 2022 du SNEC-CFTC Picardie, vous pourrez bénéficier de remises dans les commerces suivants (cf liste page 3) :

ENTREPRISE	REMISE	TYPE DE REMISE
------------	--------	----------------

SOMME

AZERTIX INFORMATIQUE www.azertix.fr	10% et -50% sur impôts	Assistance informatique à domicile
BIJOUTERIE CLEOR GEANT GLISY	15% à 20 % de réduction	code CE8008647 en magasin et CEMAY3QCJ6K15 sur www.cleor.com
BIJOUTERIE CLEOR HYPER U ABBEVILLE	15% à 20 % de réduction	code CE8008647 en magasin et CEMAY3QCJ6K15 sur www.cleor.com
BOUCHERIE WIOTTE LES HALLES AMIENS	10% de réduction	sur tout hors promos
BOUCHERIE WIOTTE RUE SAINT FUSCIEN AMIENS	10% de réduction	sur tout hors promos
BOULANGERIE CAFE MAXIME RUE DE NOYON AMIENS	6% = 3% et 3% sur carte VIP	sur tout, demander auparavant la carte VIP (en dehors des heures chargées)
BOULANGERIE CAFE MAXIME PLACE GAMBETTA AMIENS	6% = 3% et 3% sur carte VIP	sur tout, demander auparavant la carte VIP (en dehors des heures chargées)
BOULANGERIE CAFE MAXIME LONGUEAU	6% = 3% et 3% sur carte VIP	sur tout, demander auparavant la carte VIP (en dehors des heures chargées)
BOULANGERIE LA MIE CALINE PLACE GAMBETTA AMIENS	10% de réduction	sur tout hors promos
RESTAURANT DEL ARTE RUE DE NOYON AMIENS	20% de réduction	Hors menus
PROSPORT RUE DE NOYON AMIENS	10% de réduction	sur tout hors soldes, promos
TOP OFFICE VALLEE DES VIGNES AMIENS	10% de réduction	sauf informatique, soldes, promos
SECURITEST RUE DESPREZ AMIENS	10€ de réduction	Sur présentation de la carte Snec CFTC 2022

OISE

PROSPORT COMPIEGNE	10% de réduction	sur tout hors soldes, promos
BIJOUTERIE CLEOR CENTRE JEU DE PAUME BEAUVAIS	15% à 20 % de réduction	code CE8008647 en magasin et CEMAY3QCJ6K15 sur www.cleor.com
BIJOUTERIE CLEOR AUCHAN BEAUVAIS	15% à 20 % de réduction	code CE8008647 en magasin et CEMAY3QCJ6K15 sur www.cleor.com
BIJOUTERIE CLEOR AUCHAN NOYON	15% à 20 % de réduction	code CE8008647 en magasin et CEMAY3QCJ6K15 sur www.cleor.com
BIJOUTERIE CLEOR CARREFOUR VENETTE	15% à 20 % de réduction	code CE8008647 en magasin et CEMAY3QCJ6K15 sur www.cleor.com

AINSE

BIJOUTERIE CLEOR CARREFOUR CHATEAU-THIERRY	15% à 20 % de réduction	code CE8008647 en magasin et CEMAY3QCJ6K15 sur www.cleor.com
BIJOUTERIE CLEOR CARREFOUR LAON	15% à 20 % de réduction	code CE8008647 en magasin et CEMAY3QCJ6K15 sur www.cleor.com
BIJOUTERIE CLEOR AUCHAN SAINT-QUENTIN	15% à 20 % de réduction	code CE8008647 en magasin et CEMAY3QCJ6K15 sur www.cleor.com

Nous souhaitons agrandir cette liste et développer ce COS dans les trois départements avec votre participation active !

Ainsi si vous avez l'habitude de vous rendre chez un commerçant près de chez vous et qui est prêt à faire bénéficier nos adhérents, et notamment les plus démunis, de ce type d'avantages, n'hésitez pas à nous contacter : cftc.herve.klein@gmail.com

Nous gèrerons alors la signature du partenariat avec le commerçant.

Classe Exceptionnelle : Nouveautés 2022



Par Pascal
FROUIN
Présidence
02

Les conditions d'accès à la classe exceptionnelle ont évolué : un rééquilibrage entre les 2 viviers, un abaissement de la durée exigée et un élargissement des fonctions éligibles.

Conditions d'éligibilité à l'un des deux viviers :

La classe exceptionnelle peut s'atteindre par le vivier 1 ou par le vivier 2 selon sa situation.

Premier vivier

(70 % des promus [au lieu de 80 %], nouveauté 2022) :

Ce rééquilibrage permettra notamment aux corps dont les fonctions et missions éligibles au titre du vivier 1 sont trop peu nombreuses, de voir un plus grand nombre de promus au titre du vivier 2.

Second vivier

(30 % des promus [au lieu de 20 %], nouveauté 2022) :

Sont éligibles tous les personnels ayant atteint le **7^e échelon de la hors-classe**.

BON A SAVOIR

Pour être éligible au vivier 1, il faut :

-Avoir atteint le **3^e échelon de la hors classe** en date du **31 août** de l'année de promotion
-Justifier de **6 années (nouveauté 2022 au lieu de 8 ans précédemment)** de fonctions particulières (pas nécessairement continues) :

- Tuteur des maîtres en contrat provisoire (stagiaires).
- DDFPT (ancien chef de travaux) à temps complet.
- Enseignement supérieur (BTS, classes préparatoires),
- Formateur dans un Institut de Formation des Maîtres.
- Fonction analogue à celles de directeur ou directeur adjoint départemental ou régional de l'UNSS [UGSEL].
- Référents auprès des élèves en situation de handicap.
- **(NOUVEAUTE 2022)** Enseignement dans des établissements signataires du Contrat Local d'Accompagnement (CLA). Il s'agit d'établissements proches de l'éducation prioritaire sans pour autant être classés en Réseau d'Education Prioritaire ou Réseau d'Education Prioritaire Renforcée.

NB : En cas de cumul de deux fonctions, la même année (par exemple tuteur et enseignement en BTS), il n'est retenu qu'une seule fonction.

Les justificatifs sont à déposer sur I-Professionnel.

Quelles démarches ?

Premier vivier

Depuis 2021: les agents éligibles au vivier 1 n'ont plus à faire acte de candidature.

- Les agents éligibles sont invités par message sur I-Professionnel à vérifier sur leur CV I-Professionnel que les fonctions éligibles, qu'ils ont remplies, sont bien enregistrées et validées.

- Transmettre les pièces justificatives complémentaires attestant de l'exercice des fonctions éligibles **SI** leur gestionnaire leur en fait la demande.

Depuis 2021: si la promouvabilité est rejetée par les services, les agents en sont informés et disposent de 15 jours à compter de cette notification pour fournir le cas échéant des pièces justificatives pour des missions non retenues par l'administration. Les agents, dont les missions ne sont définitivement pas validées après cela, en sont informés ainsi que les motifs ayant conduit à ne pas retenir les services concernés.

Second vivier

Comme lors des campagnes précédentes, l'inscription au second vivier est automatique.

4



Décret n° 2022-158 du 10 février 2022 modifiant le décret n° 62-379 du 3 avril 1962 fixant les dispositions applicables aux maîtres auxiliaires



Ce décret stipule que l'autorité qui procède au recrutement (rectorat) **peut** rémunérer le maître auxiliaire à un indice supérieur à l'indice minimum compte tenu de l'expérience professionnelle, ce qui n'était pas le cas jusqu'alors. Auparavant, tout le monde était embauché à l'échelon 1.

C'est à dire que l'expérience (dans le privé ou le public) va enfin pouvoir être prise en compte pour embaucher des délégués rectoraux à l'échelon 2 ou 3. Compte tenu de l'expérience professionnelle détenue, de la rareté de la discipline enseignée ou de la spécificité du besoin à couvrir.

C'était déjà le cas dans le public depuis longtemps.

Le décret n'indique qu'une possibilité et nous espérons ne pas avoir à batailler pour faire valoir cette opportunité.

Enfin, quid pour les maîtres actuellement en poste ?

Une ré-étude de leur carrière sera-t-elle à l'ordre du jour ?

Le SNEC-CFTC interviendra autant de fois qu'il le faudra pour permettre aux collègues non titulaires d'accéder à une meilleure rémunération, même si celle-ci est encore loin d'être acceptable.

N'HESITEZ PAS A CONTACTER LA PERMANENCE !

Décret 2022-158 du 10 février 2022



L'application E-COLIBRIS

C'est la nouvelle application mobile à destination de l'ensemble des agents du MEN, de la Jeunesse et des Sports qui a vocation à faciliter et moderniser vos démarches RH. Vous vous connecterez en utilisant vos identifiants académiques (identifiant + mot de passe de messagerie). L'application e-colibris est téléchargeable sur [Android](#) ou [iOS](#) (version d'OS minimale pour smartphone : v10 pour Apple, v5 pour Android). Elle vous permettra de :

- réaliser une démarche administrative RH et en suivre l'évolution ;
- consulter vos données de carrière et son historique d'affectations ;
- consulter des actualités nationales & académiques (lettres d'information, Bulletins officiels...) ;
- accéder à l'ENSAP (visualiser et télécharger les bulletins de salaire) ;
- pouvoir justifier de son appartenance au Ministère à un tiers via un Pass ministériel où vous pourrez y joindre une photo d'identité ;
- accéder aux contacts de son réseau de proximité.

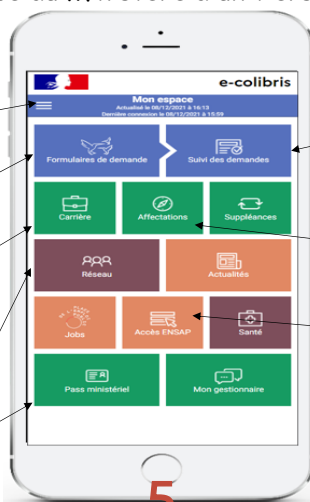
Le menu (mes infos, préférences...)

Demande du remboursement de 15 € mensuels pour la mutuelle, congés, cumul d'activités etc.

Mes données de carrière (statut, corps, grade, échelon etc.)

Mes contacts professionnels

Mon Pass ministériel dynamique



Suivi et état de mes demandes

Mon établissement, quotité, etc.

Accès direct à ENSAP (salaires, éléments pour la retraite...)



Etre professeur de lycée professionnel



LE COIN DES PLP

Le professeur de lycée professionnel forme les élèves scolarisés en CAP, baccalauréat professionnel, Brevet des Métiers d'Arts, mention complémentaire, à un métier ou une famille de métiers.

Enseignant du second degré, il prend en charge plusieurs classes et plusieurs niveaux.



Par Pascal
FROUIN
Référént PLP

- Son quotidien : ouvrir l'élève aux pratiques professionnelles
- Sa mission : transmettre aux élèves les compétences liées à un métier et les former
- Comment enseigner en lycée professionnel ?
- Sa carrière : un métier qui permet d'évoluer dans sa vie professionnelle

Son quotidien : ouvrir l'élève aux pratiques professionnelles

Professionnel des méthodes d'apprentissages et spécialiste de sa discipline, le professeur de lycée professionnel construit ses cours, dans le respect des programmes et des référentiels d'activités professionnelles et de certification pour accompagner la progression des élèves et de la classe sur toute l'année scolaire.

Le professeur qui dispense un enseignement professionnel fait bénéficier les élèves de son expérience et savoir acquis dans le cadre de sa pratique professionnelle s'il est issu du monde de l'entreprise.

Il assure l'encadrement pédagogique de l'élève et son évaluation.

Il collabore étroitement à la préparation de ces périodes de formation en milieu professionnel (PFMP).

Le professeur doit également mener des **projets pédagogiques transversaux avec ses collègues**

Sa mission : transmettre aux élèves les compétences liées à un métier et les former

Deux types d'enseignement sont dispensés en lycée professionnel : les matières générales et les matières professionnelles.

Le professeur de lycée professionnel qui enseigne les matières générales est bivalent.

Il exerce dans deux disciplines (par exemple : mathématiques-sciences physiques, ou lettres-langue vivante).

Le professeur qui enseigne les matières professionnelles exerce dans une seule spécialité. Expert de sa spécialité professionnelle, il transmet ses connaissances et son savoir-faire aux élèves ainsi que les savoir-être liés au métier.

Au cœur de la communauté éducative, le professeur de lycée professionnel assure le suivi individuel et l'évaluation des élèves, développe leur esprit critique et contribue à les conseiller dans leur choix d'orientation et leurs parcours d'insertion professionnelle.

Comment enseigner en lycée professionnel ?

Pour devenir professeur de lycée professionnel, il est conseillé de suivre la formation du master MEEF qui est spécialisée dans les métiers de l'enseignement de l'éducation et de la formation.

Celle-ci intègre dans ses enseignements orientés vers la pratique du métier une préparation au concours de recrutement des enseignants.

Pour enseigner en lycée professionnel, il faut avoir réussi le concours national.



Plusieurs Concours : public CAPLP externe ou interne ;
privé CAFEP CAPLP, CAER CAPLP

<https://www.devenirenseignant.gouv.fr/pid34230/enseigner-dans-lycee-professionnel-us-contrat.html>

Sa carrière :

un métier qui permet d'évoluer dans sa vie professionnelle

Le professeur de lycée professionnel est amené tout au long de sa carrière à actualiser et à compléter ses compétences grâce à la formation continue.

Il est possible d'**évoluer dans sa mission et son poste**, à travers une affectation, une certification ou un concours :

- en obtenant une mutation dans un autre établissement du second degré
- en enseignant à l'étranger
- en devenant directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques
- en devenant formateur d'adultes au sein des Greta
- en devenant formateur pour les apprentis en CFA

En obtenant une qualification supplémentaire, il peut devenir :

- maître-formateur
- enseignant spécialisé

Grâce aux concours ouverts aux enseignants, il peut également changer d'activité et devenir :

- professeur certifié dans un lycée général et technologique
- chef d'établissement

Toutes les informations sur :

<https://www.devenirenseignant.gouv.fr/cid99252/professeur-lycee-professionnel.html>



Comme chaque année, au Snec-CFTC nous avons le souci d'informer nos adhérents et de rendre compte de notre budget.

Voici donc le bilan de la comptabilité pour l'année 2021 écoulée.

Le bilan financier de l'année 2021

LA SOMME DES CHARGES

38 442,29 €

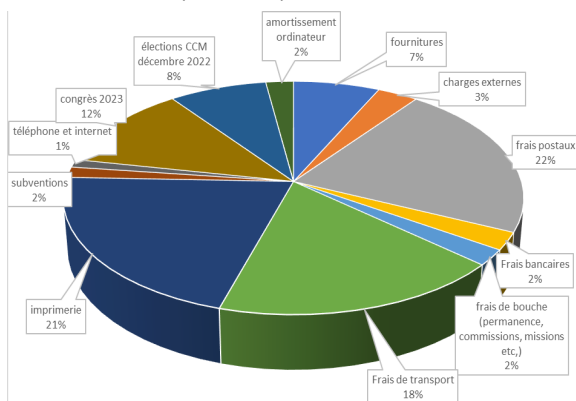
Elle est clairement due aux frais pour les publications de nos journaux (8 040 €) et aux frais postaux qui y sont liés (8 300 €) principalement.

C'est le signe de la vitalité des rédacteurs qui n'ont cessé de vouloir vous informer !

A noter également la gestion des dépenses en prévision des élections CCM de décembre 2022 et du congrès en 2023.

Nous espérons ainsi garder un budget relativement équilibré en 2022 et 2023.

Les autres charges sont principalement dues aux frais de déplacements (6 900 €), aux fournitures (2 600 €) et frais de maintenance (1 250 €).



LA SOMME DES PRODUITS

37 886,13 €

Les produits correspondent à 99 % de la somme reversée par le national

(37 440,07 €)

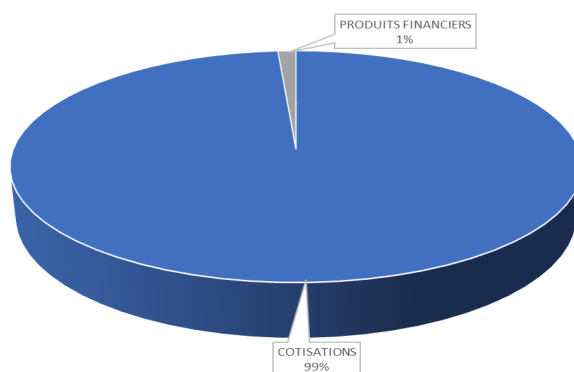
sur le montant total des cotisations de nos adhérents, montant en hausse grâce aux nouvelles adhésions en 2021.

Nous avons comptabilisé une augmentation de nos adhérents en 2019 :

(+ 51 nouveaux adhérents et ré-adhésions),

puis en 2020 :

(+ 87 nouveaux adhérents).



C'est encore le cas et encore mieux pour l'année 2021,
Pour laquelle nous avons compté pas moins de 118 nouveaux adhérents et/ou ré-adhérents !!!

Un nouveau record !

Merci pour cette confiance que vous nous accordez !

Alain, en tant que professeur de mathématiques, je suis sûr que tu serais heureux de ces résultats !

Le résultat financier de l'exercice 2021 légèrement négatif (- 556 €), dû aux dépenses maîtrisées dans tous les domaines et surtout la provision faite pour les élections CCM en décembre 2022 et le congrès en avril 2023.

Cela nous permet depuis 2012, soit depuis 10 ans maintenant, de ne pas augmenter les tarifs régionaux pour adhérer au SNEC-CFTC Picardie !

Nous pouvons continuer à mener à bien toutes nos actions dans nos trois départements, 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 pour votre soutien, votre confiance et votre fidélité sans faille depuis de nombreuses années !



Depuis début janvier 2022, nous sommes encore heureux de compter **déjà 59 nouveaux adhérents ou anciens 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 RDV des problèmes, questions qui surviennent lors de votre

quotidien professionnel.

Bon à savoir :

1. 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.
2. Le SNEC-CFTC vous assure aussi une protection juridique pour la vie professionnelle. Pour les adhérents à jour 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.
3. 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.
4. De plus, en adhérant au SNEC-CFTC, vous pouvez aussi bénéficier de notre partenariat et des avantages liés à la mutuelle CCMO ! Plusieurs dizaines d'adhérents dans l'académie en profitent déjà !
5. 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 €.
6. Enfin, depuis peu, nos adhérents peuvent aussi bénéficier d'un Comité d'œuvres Sociales (COS) pour les aider dans leur pouvoir d'achat, notamment les personnels en situation précaire.

N'hésitez plus : contactez-nous au
03 22 92 65 38 ou au 06 22 17 17 74
et rejoignez-nous !

Heures de Délégation du Personnel dans l'Enseignement Privé sous Contrat



LE CSE

Par
Claude
MICHAUD,
Référente
CSE

Deuxième partie (suite du n°189 p12/13)

L'employeur peut-il demander le motif d'utilisation des heures de délégation ?

L'employeur ne peut pas demander aux représentants du personnel pour quel usage sont utilisées précisément les heures de délégation avant qu'elles n'aient été effectuées et payées.

En revanche, *a posteriori*, l'employeur peut contester l'usage des heures de délégation et dans ce cas, les représentants du personnel doivent être en mesure de prouver leur bon usage.

C'est pourquoi, la mise en place de bons de délégation est recommandée bien que non inscrite dans le Code du Travail.

La procédure est la suivante :

les titulaires sont tenus d'informer l'employeur au plus tard 8 jours avant la date prévue d'utilisation des heures de délégation.

Le recours au bon de délégation a pour utilité uniquement d'informer l'employeur de leur utilisation et non du motif de leur utilisation ; le défaut d'utilisation de tels bons par le salarié est sans incidence sur la rémunération des heures de délégation.

Le bon de délégation notifie également si le représentant du personnel se déplace librement dans l'entreprise ou hors l'entreprise.

Il est recommandé de bien noter pour quelles missions les heures de délégation ont été utilisées dans un fichier tenu par le secrétaire du CSE.

Comment est calculé le montant de la rémunération des heures de délégation ?

La rémunération des heures de délégation dépend de deux éléments : le taux horaire et le nombre d'heures de délégation.

Pour les enseignants, le taux horaire est calculé en divisant le salaire de référence annuel par 12 puis par 151,67.

Le salaire de référence prend en compte toutes les sommes destinées à compenser une sujétion particulière de l'emploi des maîtres.

Sont inclus :	Sont exclus :
- Traitement indiciaire - ISOE part fixe et variable - NBI (nouvelle bonification indiciaire) - HSE - HSA - IMP	- Indemnité de résidence - Supplément familial - Prime de cherté de vie

L'application du taux légal de majoration pour les heures complémentaires (enseignants à temps partiel) et les heures supplémentaires (enseignants à temps plein) à partir du relevé d'heures mensuel transmis par l'enseignant s'effectue de la façon suivante :

Enseignants à temps partiel :

- majoration de 10% dans la limite du 1/10^{ème} de la durée hebdomadaire ;

- puis au-delà de ce plafond, majoration de 25 % dans la limite du 1/3 de la durée hebdomadaire.

Enseignants à temps complet :

- majoration de 25 % jusqu'à la 8^{ème} heure et de 50 % pour les suivantes.

A ce taux légal s'ajoute la majoration de 10 % au titre de l'indemnité de congés payés.

La Cour de Cassation réaffirme que le temps de travail des enseignants incluant les préparations de cours, corrections et formations est de 35 heures par semaine.

Pour le personnel de droit privé, les heures de délégation prises sur le temps de travail sont rémunérées comme temps de travail à l'échéance normale.

Si le temps hebdomadaire est dépassé, les heures de délégation sont rémunérées comme le sont les heures supplémentaires.

Il est conseillé qu'un courriel écrit à l'employeur par le secrétaire du CSE récapitule les heures de délégation utilisées dans le mois par chaque représentant du personnel afin qu'elles soient rémunérées.

L'employeur doit-il faire figurer le montant des heures de délégation sur le bulletin de paie du salarié ?

Oui, les heures de délégation ont la nature juridique de rémunérations soumises aux cotisations sociales. L'établissement doit en conséquence établir une fiche de paie sans mentionner la nature des activités réalisées.

Attention, la rémunération des heures de délégation ne doit pas figurer dans le bulletin de paie du salarié sous une rubrique «heures de délégation».

Elles doivent être intégrées dans les rubriques classiques rémunérant le temps de travail du salarié.

En revanche, l'employeur doit fournir au salarié un document synthétisant chaque mois les heures de délégation effectuées et leurs modalités de rémunération.

Pour les employés de droit privé comme pour les enseignants, une fiche de paie doit être éditée et faire apparaître les cotisations salariales et patronales versées par l'établissement aux organismes collecteurs que sont l'URSSAF, les Caisses complémentaires, ... ainsi que le salaire imposable.

La question des heures de délégation est vaste et parsemée de méandres. Si vous avez des questions plus spécifiques, je reste à votre disposition pour y répondre.

RENDEZ-VOUS DE CARRIERE (PPCR)



AVANCEMENT Certifiés,
PLP, PEPS, AE et
professeurs des écoles

Les Certifiés, PLP, PEPS, AE et professeurs des écoles bénéficient de 3 rendez-vous de carrière :

- Le premier dans la 2^e année du 6^{ème} échelon pour un avancement accéléré au 7^e échelon (2 ans au lieu de 3 ans) ;
- Le second pour les maîtres ayant 18 à 30 mois d'ancienneté dans le 8^e échelon pour un avancement accéléré au 9^e échelon (2,5 ans au lieu de 3,5 ans).
- Le 3^e rendez-vous de carrière est organisé pour les maîtres qui sont dans la 2^{ème} année du 9^e échelon pour le passage à la hors classe.

Pascal FONTENAY Elu CCMA

Les maîtres qui bénéficient de rendez-vous de carrière doivent être prévenus avant les vacances d'été.



Puis, ils sont ensuite prévenus 15 jours avant l'inspection sur leur messagerie académique.

Les inspections ont lieu entre le 1^{er} octobre et le 31 mai.

L'évaluation, lors de ces rendez-vous de carrière, se fait en trois temps :

- Inspection en classe
- Entretien avec l'IA-IPR ou l'IEN (à la suite de l'inspection en classe)
- Entretien avec le chef d'établissement dans les 6 semaines qui suivent l'inspection.

L'évaluation est faite à partir de la grille de compétences ci-dessous :

1^{er} ET 2nd DECRET

Compétences ⁽¹⁾		Niveau d'expertise ⁽²⁾			
		1	2	3	4
Inspecteur	Maîtriser les savoirs disciplinaires et leur didactique.				
	Utiliser un langage clair et adapté et intégrer dans son activité la maîtrise de la langue écrite et orale par les élèves.				
	Construire, mettre en œuvre et animer des situations d'enseignement et d'apprentissage prenant en compte la diversité des élèves.				
	Organiser et assurer un mode de fonctionnement du groupe favorisant l'apprentissage et la socialisation des élèves.				
	Evaluer les progrès et les acquisitions des élèves				
Chef d'établissement	Coopérer au sein de l'équipe.				
	Contribuer à l'action de la communauté éducative et coopérer avec les parents d'élèves et les partenaires de l'école, de l'établissement.				
	Installer et maintenir un climat propice aux apprentissages.				
Inspecteur + Chef d'établissement	Agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques.				
	Accompagner les élèves dans leur parcours de formation.				
	S'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel				

⁽¹⁾ Cf référentiel de compétences paru au bulletin officiel du 25 Juillet 2013

⁽²⁾ Niveau d'expertise
Niveau 1 : à consolider
Niveau 2 : satisfaisant
Niveau 3 : très satisfaisant
Niveau 4 : excellent.

Il est vivement conseillé de préparer ces rendez-vous de carrière à l'aide du document d'appui proposé par le ministère et en complétant son curriculum vitae sur I-Professionnel.

Il est vivement conseillé également d'envoyer à l'inspecteur avant son inspection "le document référence de l'entretien du rendez-vous de carrière", téléchargeable (aide à la préparation du rendez-vous de carrière) ; cf : lien en fin d'article.

Remarque :

Une grille spécifique est mise en œuvre pour les professeurs documentalistes et pour les chefs d'établissement du premier degré totalement déchargé.

A la fin de l'été suivant votre rendez-vous de carrière, vous recevrez sur votre messagerie académique les comptes-rendus de l'IA-IPR ou de l'IEN et de votre chef d'établissement.

En cas de désaccord avec l'un de ces comptes-rendus, vous disposez de 15 jours pour faire des remarques.

Enfin, dans le courant du premier trimestre de l'année suivant votre Rendez-vous de carrière, la fiche finale de l'évaluation vous sera communiquée aussi par courriel.

Celle-ci comporte les rubriques suivantes :

- Appréciations générales des évaluateurs (inspecteur, chef d'établissement).
- Observations de l'enseignant.
- L'appréciation finale est du ressort de l'autorité académique (ou du ministre, pour les agrégés).

En cas de désaccord avec l'appréciation finale, vous avez 30 jours pour contester cette appréciation en déposant un recours gracieux en courrier recommandé auprès du Recteur.

(Attention : seule l'appréciation finale de l'autorité académique peut être contestée par le maître)

Le Recteur dispose de trente jours francs pour répondre.

En l'absence de réponse (il est précisé que le silence gardé par le Recteur à l'expiration du délai imparti pour répondre à la demande de révision vaut rejet de celle-ci) ou d'une réponse défavorable de l'administration, le maître peut saisir la CCMA / CCMI dans un délai de 30 jours par courrier recommandé avec accusé de réception au Rectorat (Bureau de l'enseignement privé).

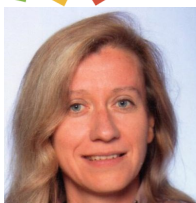
La demande sera alors examinée en CCMA / CCMI / qui se tiendra dans l'année.

Les élus Sniec-CFTC peuvent vous accompagner dans vos recours administratifs et contentieux.

Toutes les informations sur le site :

<https://www.education.gouv.fr/rendez-vous-de-carriere-mode-d-emploi-41627>





Par
Béatrice
HAIE
Présidence
60

Après Anne-Marie Javouhey béatifiée en 1950, Sainte Colette de Corbie sanctifiée en 1807, Sainte Jeanne d'Arc canonisée en 1920, poursuivons avec Saint Vincent de Paul...

Un prêtre, revêtu d'une grande cape noire, marche dans les rues de Paris.

Soudain, il s'arrête parce qu'il vient d'entendre des pleurs.

Un peu plus loin, il découvre un bébé posé à même le sol.

Il se met alors à genoux pour le prendre dans ses bras, le sauvant ainsi d'une mort certaine.

L'homme qui a recueilli le bébé et l'a ensuite fait baptiser, a marqué son siècle par son sens de la charité.

Son nom ? Vincent de Paul, mais on l'a appelé, avec respect, « Monsieur Vincent ».

SA VIE...

Vincent de Paul naît le 24 avril 1581 à Pouy (près de Dax) dans les Landes.

Ses parents, fermiers, sont de fervents catholiques.

Son père a pour lui l'ambition d'une carrière ecclésiastique, il l'envoie donc au collège à Dax où il est un élève brillant.

Vincent devient précepteur chez un avocat qui lui conseille de s'orienter vers la prêtrise.

Il part en 1598 faire des études de théologie à Toulouse et est ordonné prêtre deux ans plus tard.

Le jeune Vincent part à Rome, puis en 1608 à Paris où il suit des cours de droit canonique à la Sorbonne.

Parallèlement, le jeune prêtre visite les malades à l'Hôpital de la Charité.

Nommé dans le collège des aumôniers de la reine Margot (première épouse d'Henri IV), Vincent vit une soudaine ascension sociale.

Cependant, il est frappé par une épreuve, le doute s'empare de lui.

Accablé, il fait le vœu de consacrer sa vie aux pauvres et aux malades s'il est délivré de la tentation du désespoir.

Etant exaucé, il commence immédiatement à réaliser sa promesse en faisant un don à l'hôpital.

Dès lors, ses aspirations spirituelles grandissantes l'emportent sur son désir de réussite matérielle.

En 1612, Vincent est nommé curé de Clichy.

Dans ce village, il redécouvre son sacerdoce, sa piété et sa vie exemplaire édifient les paroissiens.

En 1613, Vincent est nommé précepteur à Paris dans une famille illustre : les Gondi.

Alors qu'il obtient ce qu'il avait longtemps recherché, une place au sein d'une grande famille, il est de nouveau bousculé dans ses aspirations.



DR

Un jour qu'il se tient au chevet d'un pauvre malade, celui-ci s'exclame après s'être confessé : « Sans cette confession, j'étais damné ! ».

Cela bouleverse Vincent qui exhorte les paroissiens à la confession générale.

Il fait ainsi son premier pas dans le rôle missionnaire du prêtre.

Un deuxième événement va profondément marquer Vincent, il apprend que tous les membres d'une famille tombée dans la misère sont malades.

Cette fois encore, il prononce en chaire des paroles fortes qui vont encourager des paroissiens à agir en faveur des malheureux.

Vincent réunit les plus décidés et fonde en 1617 la première Confrérie de la Charité.

Dès lors, Vincent ne souhaite plus être précepteur mais aumônier.

Il s'engage aussi dans l'aide aux galériens et tient la fonction d'Aumônier général des galères.

Vincent fait une double rencontre décisive : saint François de Sales et sainte Jeanne de Chantal, fondateurs de l'ordre de la Visitation.

Ensemble, ils forment le projet d'une société de prêtres, celle-ci est fondée en 1625 sous le nom de Congrégation de la Mission.

En 1631, Vincent lance à Paris une « retraite pour ordinands » qui rencontre un grand succès.

L'année suivante, il organise les « Conférences du mardi » pour les jeunes prêtres.

Avec Louise de Marillac, il fonde en 1633 la Compagnie des Filles de la Charité.

Vincent et Louise fondent aussi en 1638 l'Œuvre des Enfants Trouvés.

A la fin de sa vie, toutes ses œuvres se déploient : les Confréries de la Charité se multiplient, un hôpital est ouvert à Marseille pour les galériens.

Les Filles de la Charité s'occupent des écoles gratuites et des vieillards dans les hospices.

Ses trois fondations s'implantent hors de France.

Vincent de Paul meurt le 27 septembre 1660.

Ce qui a guidé Vincent de Paul c'est notamment cette phrase de Jésus Christ : « Ce que vous ferez au plus petit d'entre les miens, c'est à moi que vous le ferez. » (Mt 25,40)

Vincent de Paul est canonisé par le pape Clément XII en 1737 et est devenu ainsi saint Vincent de Paul.

... SES ŒUVRES ...

La Congrégation de la Mission : fondée en 1625 par saint Vincent de Paul, elle a pour but d'évangéliser les pauvres.

La congrégation compte aujourd'hui plus de 3000 membres dans 95 pays.

Les prêtres de la Mission sont aussi appelés « lazaristes » pour avoir eu leur origine dans le Prieuré Saint Lazare à Paris.

Ils sont aussi appelés « *vincentians* » dans les pays anglophones.

Les Filles de la Charité : une congrégation féminine fondée en 1633 à la fois par saint Vincent de Paul et sainte Louise de Marillac.

Elle regroupe des femmes données à Dieu mais non cloîtrées et dévouées au service des pauvres, des vieillards, des malades.

C'est la congrégation qu'a rejoint en 1830 sainte Catherine Labouré.

Les Filles de la Charité sont aussi appelées Sœurs de saint Vincent de Paul.

La congrégation est présente dans le monde entier.

De nos jours, les Filles de la Charité s'occupent des nouvelles formes de la pauvreté et viennent par exemple en aide aux malades du sida, aux femmes maltraitées et aux réfugiés.

... ET SON RAYONNEMENT.

La Société de Saint Vincent de Paul appelée aussi l'Association saint Vincent de Paul est fondée par Frédéric Ozanam et un petit groupe d'étudiants en 1833.

C'est un réseau de charité au service des personnes seules et démunies.

Elle a connu une expansion rapide déjà du vivant de son fondateur, elle est aujourd'hui présente dans 150 pays.

Les bénévoles agissent en équipes fraternelles, appelées « Conférences » qui œuvrent de manière autonome.



On compte aujourd'hui 800'000 bénévoles répartis sur 5 continents, les conférences Saint Vincent de Paul aident 30 millions de personnes par jour dans le monde.

Les religieux de Saint Vincent de Paul : en 1845, trois laïcs fondent, avec la bénédiction de l'évêque, l'institut appelé initialement « Frères de saint Vincent de Paul ».

Le fondateur, Jean-Léon Le Prevost décrit la spiritualité des religieux de saint Vincent : « la première œuvre et l'essentielle affaire chez nous, c'est d'aimer Dieu.

Cette charité pour Dieu doit inspirer toute notre vie de consacrés et d'apôtres ».

Les frères ont une action apostolique auprès des pauvres, des familles et des paroisses.



L'abbé Pierre, un successeur de saint Vincent de Paul : si la misère était forte au XVIIème siècle, elle l'est encore aujourd'hui.

Révoltés par cette situation, certains suivent l'exemple de saint Vincent de Paul et se dévouent pour les plus pauvres.

Tel est le cas d'Henri Grouès, plus connu sous le nom de l'abbé Pierre.

En 1949, il crée « Emmaüs », une communauté de chiffonniers qui construit des logements pour les sans-logis.

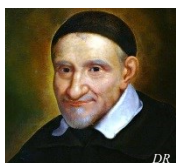
Durant l'hiver 1954, la température descend jusqu'à -20°C à Paris.

Un matin, une femme, expulsée de son logement, est retrouvée morte de froid dans la rue.

Bouleversé, l'Abbé Pierre lance alors un appel pressant à la radio : il a besoin de couvertures et de vêtements chauds.

Il est entendu, puisque les dons vont arriver en nombre...

En 1988, l'Abbé Pierre crée la Fondation Abbé-Pierre, reconnue d'utilité publique en 1992, qui a pour objet la lutte contre le mal-logement.



En 2022, cette Fondation est toujours présente en France et dans le monde.

Les avancements accélérés 2021 / 2022 du 6^{ème} au 7^{ème} échelon ainsi que ceux du 8^{ème} au 9^{ème} ont été effectués dans le nouveau cadre des Rendez-Vous de carrière qui font suite au PPCR.

Voici le bilan des rendez-vous de carrière 2020 / 2021 pour un avancement possible en 2021 / 2022 :



		AISNE	%	Dont Chef d'établissement	SOMME	%	Dont Chef d'établissement	OISE	%	Dont Chef d'établissement
1 ^{er} RDV	Excellent	5	21,7		1	4,3		4	21	2
	Très Satisfaisant	12	52,2	1	10	43,5		6	34,6	
	Satisfaisant	5	21,7		12	52,2		8	42,1	
	A consolider	1	4,4					1	5,3	
2 ^{ème} RDV	Excellent	3	75	1	3	25		4	66,6	
	Très Satisfaisant	1	25		4	33,3		1	16,7	
	Satisfaisant	0	0		5	41,7		1	16,7	
3 ^{ème} RDV	Excellent	1	33,3		4	33,3	2	1	14,3	1
	Très Satisfaisant	1	66,6	1	6	50	1	4	57,1	
	Satisfaisant	0			2	16,7	1	2	26,6	

Etaient «promouvables» (= susceptibles d'être promus) les Professeurs des Ecoles justifiant entre le 1^{er} septembre 2021 et le 31 août 2022 d'une ancienneté de 2 ans dans le 6^e échelon ou de 2 ans 6 mois dans le 8^e échelon.

Tous ces enseignants ont bénéficié d'un Rendez-Vous de carrière en 2020 / 2021.

1. Les rendez-vous de carrière

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 n'émette son avis final.

L'avis de l'IA DASEN a été porté à la connaissance de l'enseignant 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.

	AISNE	OISE	SOMME
EXCELLENT	9 => 31,1%	9 => 28,1%	9 => 17%
TRÈS SATISFAISANT	14 => 48,3%	11 => 34,4%	20 => 42,6%
SATISFAISANT	5 => 17,2%	11 => 34,4%	19 => 40,4%
A CONSOLIDER	1 => 3,4%	1 => 3,1%	0 => 0%
TOTAL	47 => 100%	47 => 100%	47 => 100%

Concernant le bilan des rendez-vous de carrière 2020 / 2021, bien que contingenté par l'administration (30 % Excellent, 45 % Très Satisfaisant), sur la totalité des 3 RDV de carrière, 79,4 % des enseignants de l'Aisne ont une appréciation "excellent" ou "très satisfaisant", l'Oise 62,5 % (dont 28,1 % d'"excellent") et la Somme 59,6 % (avec seulement 17 % d'excellent).

Le SNEC CFTC Picardie s'interroge toujours sur l'harmonisation des barèmes d'évaluations.

Les Professeurs des écoles de la Somme sont-ils moins compétents (20 % d'"Excellent" ou de "Très satisfaisant" en moins dans la Somme que dans l'Aisne) ?

Le SNEC CFTC Picardie a interrogé l'administration pour comprendre les règles prises par l'IA DASEN concernant l'appréciation finale.

Voici sa réponse :



«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.»

Concernant la disparité d'excellence dans les 3 départements (31,1 % dans l'Aisne, 28,1 % dans l'Oise et 17 % dans la Somme), l'administration nous a répondu :

« Tous les enseignants ne méritent pas obligatoirement l'excellence.

Cela va permettre à des enseignants obtenant un "Très satisfaisant" d'être promus à l'avancement accéléré. »

Le SNEC CFTC Picardie peut comprendre le raisonnement de l'administration de ne pas sur-évaluer des enseignants pour rentrer dans les quotas (30 % Excellent, 45 % Très Satisfaisant).

Cependant, l'administration n'hésite pas à sous-évaluer des enseignants pour le même problème de quotas :

Mettre une appréciation finale "Très satisfaisant" au lieu d'"Excellent" à cause des quotas démotive et dévalorise les enseignants.

=> Ce sujet peut nous questionner sur l'augmentation des ruptures conventionnelles et sur l'attractivité de notre métier.

Le SNEC CFTC Picardie déplore le manque de transparence.

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

	Echelons	Promouvables	30 %	Promus	Reliquat 21/22	Reliquat 20/21	Reliquat total	Promotions supplémentaires	Reliquat à reporter
PE Aisne	7e	22	6,6	6	0,6	0,9	1,5	+1	0,4
	9e	4	1,2	1	0,2	0,7	0,9	0	0,9
PE Oise	7e	19	5,7	5	0,7	0,7	1,4	+1	0,4
	9e	6	1,8	1	0,8	0,2	1	+1	0
PE Somme	7e	24	7,2	7	0,2	0,5	0,7	0	0,7
	9e	12	3,6	3	0,6	0,3	0,9	0	0,9
Total				23				3	

une règle claire, juste et transparente.

2. Les avancements accélérés

A. Le barème

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

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 31 août 2022
- L'ancienneté dans l'échelon au 31 août 2022
- L'âge

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 2022 / 2023.

B. 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 6^{ème} au 7^{ème} et du 8^{ème} au 9^{ème}).

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

Les reliquats de l'année scolaire 2020 / 2021 ont donc été repris à nouveau et sont venus s'ajouter aux reliquats de l'année scolaire 2021 / 2022.

C. Bilan des promotions accélérées

Tableau récapitulatif des promotions et des avis de l'IA DASEN

	Echelons	Promouvables	Promotions	Excellent (4 points)	Très Satisfaisant (3 points)	Satisfaisant (2 points)	A consolider (1 point)
PE Aisne	7e	22	6+1	5	12	4	1
	9e	4	1	3	1	0	0
PE Oise	7e	19	5+1	4	7	8	0
	9e	6	1+1	4	1	1	0
PE Somme	7e	24	7	1	10	13	0
	9e	12	3	3	4	15	0

Le bilan des promotions est le suivant :

		Promus	Dernier promu	Premier non promu
PE Aisne	7 ^e 6+1 promus	Excellent : 5 Très satisfaisant : 2	Très satisfaisant Anc. dans corps : 8 ans	Très satisfaisant Anc. dans corps : 7 a 11 m 29 j
	9 ^e 1 promu	Excellent : 1	Excellent Anc. dans corps : 27 ans	Excellent Anc. dans le corps : 14 ans
PE Oise	7 ^e 5+1 promus	Excellent : 4 Très satisfaisant : 2	Très satisfaisant Anc. dans corps : 8 ans Anc. dans éch. : 2 ans	Très satisfaisant Anc. dans corps : 8 ans Anc. dans éch. : 1 a 6 m 5 j
	9 ^e 1+1 promus	Excellent : 2	Excellent Anc. dans corps : 14 a 8 m 18 j	Excellent Anc. dans corps : 13 a 11 m 29 j
PE Somme	7 ^e 7 promus	Excellent : 1 Très satisfaisant : 6	Très satisfaisant Anc. dans corps : 7 a 0 m 2 j	Très satisfaisant Anc. dans corps : 7 ans
	9 ^e 3 promus	Excellent : 3	Excellent	Très satisfaisant Anc dans le corps : 15 ans

En conclusion des avancements accélérés P. E. 2021 / 2022 :

- Si vous obtenez une appréciation finale de l'IA DASEN « Excellent » lors de votre premier rendez-vous de carrière vous avez 100% de chance d'être promu sauf en l'absence de promotions.

Lors du deuxième et troisième Rendez-Vous de Carrière, l'excellence ne suffit pas pour un avancement accéléré à cause des petites promotions, en effet avec la règle des 30 %, il faut au minimum 4 promouvables pour avoir 1 promu :

De fait, au neuvième échelon, dans l'Aisne et dans l'Oise des enseignants ayant obtenu une appréciation finale "Excellent" ne sont pas promus à l'avancement accéléré.

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'ancienneté dans le corps.

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



Pascale HAMON
Référente Ecole inclusive

Les enseignants spécialisés ne sont pas des suppléants !

Alors que les écoles peinent à recruter des suppléants, il est régulièrement demandé aux enseignants spécialisés, notamment ceux placés sur les dispositifs de Réseau d'Aide, de remplacer un maître titulaire absent. (Cela vaut également pour les AESH et les ATSEM)

Même si par solidarité, on peut comprendre que certaines personnes acceptent, il est important que ce remplacement se fasse à titre exceptionnel et de façon très ponctuelle. L'enseignant spécialisé est un Professeur des Ecoles qui a suivi le plus souvent une formation difficile.

Si son dispositif existe, c'est que des Élèves à Besoins Particuliers ont été identifiés et son rôle est de les accompagner au mieux au sein de l'Ecole Inclusive.

Comme le stipule le référentiel de l'enseignant spécialisé :

<https://www.versunecoleinclusive.fr/wp-content/uploads/2021/11/Referentiel-ens-spe-ellipse-VEI3.pdf>,



il travaille en coopération avec le maître de la classe et mène des co-projets qui ne peuvent être reportés.

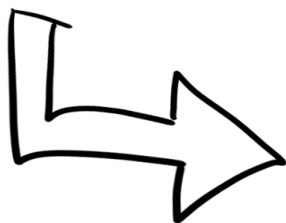
Ces élèves à BEP doivent-ils être « sacrifiés » ? L'enseignant spécialisé ne risque-t-il pas de perdre toute légitimité ?

Le Snec-Cftc dénonce depuis de nombreuses années, et bien avant la COVID, la situation précaire des MA sous-payés.

Ce métier n'attire plus tant la précarité y est importante. La pression des parents, le souci de faire « tourner » l'école coûte que coûte, peut amener à ces dérives.

Enseignants spécialisés, AESH, ATSEM, soyons vigilants pour que tous les élèves et surtout les plus en difficulté restent accompagnés.

**Pratique ! Toutes les circulaires
rectorales (1^{er} et 2nd degrés) sont
consultables sur notre site web !**



Par
François
DELANNOY
Webmaster



Alcina TOME,
Référente aux
Actions Sociales



La population vieillissant, la durée de vie s'allongeant, la présence de maladies ou handicaps graves font apparaître un nombre important de personnes dépendantes qu'il faut prendre en charge.

Bien sûr, il y a des instituts d'accueil spécialisés mais en nombre insuffisant et souvent très coûteux.

Les membres de la famille sont alors amenés à se substituer aux structures médicalisées : ce sont les AIDANTS.

Un aidant est une personne, non professionnel de santé, qui vient en aide, au quotidien, à une personne dépendante de son entourage proche.

Cette aide est régulière, permanente ou non.

Un salarié sur cinq est un aidant, à 88 % c'est un membre proche de la famille, et 44 % sont des conjoints.

Quelles difficultés rencontrent-ils ?

Bien souvent ils ont des difficultés à s'identifier comme aidants, ils ne veulent pas demander de l'aide, ils sont épuisés physiquement et psychologiquement par le surcroît de travail et la responsabilité qu'ils ont.

De plus, la plupart du temps ils n'ont pas l'aide d'un professionnel et ont une méconnaissance des dispositifs d'aide existants.

A quels congés a-t-on le droit en tant qu'aidant ?

- Le CONGE DE PROCHE AIDANT :

pour assister un proche dépendant ou handicapé.

La durée d'indemnisation est de 3 mois, fractionnable sur une carrière et cela peut être transformé en période à temps partiel (avec l'accord de l'employeur).

La durée du congé sera prise en compte au titre des droits à la retraite et droits de chômage.

-Le CONGE DE SOLIDARITE FAMILIALE :

pour assister un proche en fin de vie. Il peut être pris de manière fractionnée, continue ou transformé en temps partiel.

Ce congé n'est pas rémunéré mais le salarié peut recevoir une allocation journalière d'accompagnement de personne en fin de vie (CAF)

-Le CONGE DE PRESENCE PARENTALE :

pour permettre au salarié de s'occuper d'un enfant à charge dont l'état de santé nécessite une présence soutenue et des soins contraignants.

Le contrat de travail est suspendu, le salarié ne perçoit pas de rémunération mais peut bénéficier d'une allocation journalière de présence parentale.

A qui demander de l'aide ?

- **La CAF** pour l'AJPA (allocation journalière du proche aidant)
- l'APA (allocation personnalisée d'autonomie) PCH (prestation de compensation du handicap)

www.aidants.familiaux.caf.fr

- **La MDPH** de votre département

Pour plus d'informations :

MALAKOFF HUMANIS (prévoyance) propose aux aidants des services pour faire face aux difficultés qu'ils rencontrent avec :
La ligne info aidant - 09 86 96 88 80 (appel non surtaxé) - service assuré par des experts :

- Guide et informations pratiques sur les droits,
 - Accompagnement dans les démarches à effectuer
 - Solutions et aides financières
- Sans oublier Essentiel autonomie, notre site d'informations et de conseils gratuits

essentielautonomie.com