

Paragraphe	Projet syndical	Amendement
I.5.8.	ajout	I 5.8.4. Les élèves EHP : L'école doit répondre aux besoins particuliers des élèves à haut potentiel. Ils doivent pouvoir bénéficier d'un accompagnement de leur parcours scolaire et des aménagements répondant à leur profil et à leurs besoins. Les personnels doivent être formés afin de prendre en compte les besoins hors norme de ces élèves.
II.1.2.	Lorsqu'elles sont effectuées dans le cadre de l'Institution, ces formations doivent être prises en charge par l'employeur et se passer sur le temps de service.	Lorsqu'elles sont effectuées dans le cadre de l'Institution, ces formations doivent être prises en charge par l'employeur et se passer sur le temps de service. <b>Le remplacement de l'agent doit être anticipé et effectif.</b>
II.1.2.	Lorsqu'elles sont effectuées dans le cadre de l'Institution, ces formations doivent être prises en charge par l'employeur et se passer sur le temps de service.	Lorsqu'elles sont effectuées dans le cadre de l'Institution, ces formations doivent être prises en charge par l'employeur et se passer sur le temps de service. <b>Le SE-Unsa demande la mise en place ou la consolidation d'une brigade départementale dédiée aux remplacements des agents en formation.</b>
III.4.4.	Le SE-Unsa revendique que toutes les demandes de temps partiel soient acceptées, quel que soit le type de poste. Toutes les quotités doivent être offertes.	Le SE-Unsa revendique que toutes les demandes de temps partiel soient <b>accordées</b> , quel que soit le type de poste. Toutes les quotités doivent être offertes.
III.4.5.	la prise en compte de l'usure que connaissent ces collègues après plusieurs années d'exercice. Le SE-Unsa revendique pour eux des allègements horaires en fin de carrière et la possibilité d'adapter leurs missions sans les pénaliser lors de la liquidation de leur pension.	la prise en compte de l'usure que connaissent <b>les</b> collègues après plusieurs années d'exercice. Le SE-Unsa revendique des allègements horaires en fin de carrière et la possibilité d'adapter <b>les</b> missions sans les pénaliser lors de la liquidation de leur pension.
III.5.4.	ajout	- <b>la prise en compte, pour la durée d'assurance, des périodes à temps partiel ou incomplet comme une période à temps plein : une année à temps partiel ou incomplet compte pour quatre trimestres.</b>
III.7.1.1.	Pour le SE-Unsa, un concours à recrutement local doit répondre aux besoins en personnels d'un territoire et être favorable aux candidats en matière de projection et de valorisation de leur parcours.	Pour le SE-Unsa, <b>le</b> concours doit répondre aux besoins en personnels et être favorable aux candidats en matière de projection et de valorisation de leur parcours. <b>Pour le SE-Unsa une projection et une valorisation du parcours passent par :</b> - <b>une bonification garantissant un départ pour</b>

		un autre territoire en cas d'engagement de 5 ans dans les territoires déficitaires. - une prime au montant ajusté au coût de la vie dans chaque département qui garantirait alors l'équité du pouvoir d'achat quel que soit le territoire d'exercice professionnel.
III.7.1.1.	Pour le SE-Unsa, un concours à recrutement local doit répondre aux besoins en personnels d'un territoire et être favorable aux candidats en matière de projection et de valorisation de leur parcours.	Pour le SE-Unsa, un concours à recrutement local <b>ne peut pas être généralisé dans le second degré.</b>
III.7.1.1.	Pour le SE-Unsa, un concours à recrutement local doit répondre aux besoins en personnels d'un territoire et être favorable aux candidats en matière de projection et de valorisation de leur parcours.	Pour le SE-Unsa, <b>un soutien particulier doit être mis en place pour</b> répondre aux besoins en personnels <b>des territoires déficitaires</b> et <b>doit</b> être favorable aux candidats en matière de projection et de valorisation de leur parcours.
III.8.1.3.	La crise sanitaire a montré la nécessité de définir un cadre pour le travail en distanciel afin, d'une part, de clarifier juridiquement cette activité, et d'autre part, d'éviter de générer une surcharge de travail ou des débordements dans l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle.	La crise sanitaire a montré la nécessité de définir un cadre pour le travail <b>soit en présentiel, soit en distanciel</b> afin, d'une part, de <b>clarifier juridiquement ces activités</b> , et d'autre part, d'éviter de générer une surcharge de travail ou des débordements dans l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle.
III.8.1.3.	L'École publique doit être en capacité de faire face le plus efficacement et sereinement possible à tout événement qui la contraindrait à modifier en profondeur son organisation quotidienne.	L'École publique doit être en capacité de faire face le plus efficacement et sereinement possible à tout événement qui la contraindrait à modifier en profondeur son organisation quotidienne <b>par le biais d'une communication claire et officielle.</b>
III.8.2.2.	Le SE-Unsa exige : - un fléchage des moyens académiques alloués à la santé et à la sécurité au travail	Le SE-Unsa exige : - <b>le respect et l'application des congés de maladie à savoir interruption du travail sans aucune pression hiérarchique</b> - un fléchage des moyens académiques alloués à la santé et à la sécurité au travail
IV.19	La fonction de <b>professeur principal</b> dans les classes d'orientation et de fin de cycle doit faire partie des fonctions éligibles à l'accès prioritaire à la classe exceptionnelle.	La fonction de <b>professeur principal</b> dans les classes d'orientation et de fin de cycle doit <b>permettre d'accéder plus rapidement à la Hors Classe en favorisant notamment les promotions d'échelon dès le RDV de carrière du 6ème échelon. Un système de reconnaissance mécanique doit être mis en place.</b>