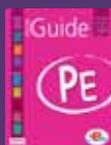
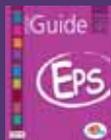


Des guides



Des mémos



# mon Guide

2013  
2014



# Rejoignez le SE-Unsa

BULLETIN D'ADHÉSION



Le montant de votre cotisation annuelle est proportionnel au salaire. Il est égal à 5,8 millièmes de votre traitement annuel brut. Vous pouvez aussi adhérer en ligne par carte bancaire sur [www.se-uns.org](http://www.se-uns.org)

SITUATION PERSONNELLE

**Nouvel adhérent**  **Actif**  **Retraité**

Nom d'usage : ..... Prénom : .....

Nom de naissance : ..... Né(e) le : .....

Adresse personnelle : .....

Téléphone : ..... Portable : .....

Adresse mel : .....

Nom et adresse de l'établissement .....

SITUATION ADMINISTRATIVE

**TITULAIRE**

CPE

**NON-TITULAIRE**

Contractuel

**ENTRÉE DANS LE MÉTIER :**

Étudiant (M1, M2)  Stagiaire  Admissible contractuel

**Crédit d'impôt**  
66% du montant de votre cotisation

COTISATION

Classe normale  Hors classe

Temps complet  Temps partiel : ..... %  CLM, CLD, CPA...

Échelon : ..... Montant de la cotisation : .....

Mode de paiement :  Chèque  Prélèvements automatiques fractionnés(\*) :  Première demande  Renouvellement

**J'adhère au Syndicat des Enseignants-Unsa, date et signature : .....**

Les informations recueillies sont destinées au fichier syndical. Elles seront utilisées pour vous donner des informations syndicales susceptibles de vous intéresser. Elles peuvent donner lieu à l'exercice du droit d'accès, conformément à la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'Informatique, aux fichiers et aux libertés.

(\*) Autorisation à télécharger sur [www.se-uns.org/prelevement](http://www.se-uns.org/prelevement)

Cotisations 2013-2014

Titulaires

CLASSE NORMALE	É C H E L O N S							
	04	05	06	07	08	09	10	11
CPE	155 €	159 €	163 €	172 €	185 €	197 €	213 €	229 €

HORS CLASSE

	01	02	03	04	05	06	07
CPE	172 €	195 €	209 €	223 €	242 €	258 €	272 €

Non-titulaires

Contractuel	
indice < 400	103 €
indice 401 à 500	134 €
indice > 500	165 €

Situations particulières

Disponibilité, congé parental	41 €
Temps partiel ou CPA : au prorata du temps partiel	

Entrée dans le métier

CPE : échelon 3	98 €
Étudiant	41 €
Ad. contractuel	50 €

Retraités

Pension inférieure à 1400 €	101 €
Pension entre 1400 et 1850 €	125 €
Pension supérieure à 1850 €	134 €

Nous contacter

Aix-Marseille - ☎ 09 72 38 19 17

Amiens - ☎ 03 22 92 33 63

Besançon - ☎ 03 81 82 31 58

Bordeaux - ☎ 05 57 59 00 20

Caen - ☎ 02 31 34 71 79

Clermont-Ferrand - ☎ 04 73 19 83 85

Corse - ☎ 04 95 34 24 11

Créteil - ☎ 01 43 99 10 88

Dijon - ☎ 03 80 55 50 36

Grenoble - ☎ 04 76 23 38 54

Guadeloupe - ☎ 05 90 82 22 04

Guyane - ☎ 05 94 31 02 10

Lille - ☎ 03 20 62 22 84

Limoges - ☎ 05 55 77 82 35

Lyon - ☎ 04 72 13 08 20

Martinique - ☎ 05 96 70 24 52

Montpellier - ☎ 04 67 64 51 38

Nancy-Metz - ☎ 03 83 30 74 69

Nantes - ☎ 02 40 35 06 35

Nice - ☎ 04 94 92 49 20

Orléans-Tours - ☎ 02 38 78 05 15

Paris - ☎ 01 44 52 82 00

Poitiers - ☎ 05 46 44 42 22

Reims - ☎ 03 26 88 25 53

Rennes - ☎ 02 99 51 65 61

Réunion - ☎ 02 62 20 08 13

Rouen - ☎ 02 35 73 16 75

Strasbourg - ☎ 03 88 84 32 09

Toulouse - ☎ 05 61 14 72 72

Versailles - ☎ 01 53 72 85 35

Pour contacter les sections académiques par mail : faire [ac-XXX@se-uns.org](mailto:ac-XXX@se-uns.org) (XXX étant le nom de votre académie).

À retourner au SE-Unsa - Service Adhésions - 209 boulevard Saint-Germain - 75007 Paris



Le SE-Unsa vous propose, à travers ce guide, quelques repères essentiels concernant votre statut de fonctionnaire, votre carrière mais aussi l'exercice du métier et la vie de votre établissement.

Votre syndicat s'acquiesce ainsi de son premier rôle : vous informer. Mais il jette aussi les bases de sa seconde fonction : intervenir, lorsque c'est nécessaire, pour défendre vos intérêts et promouvoir la fonction de CPE. Vous trouverez ce soutien auprès des militants sur le terrain, de nos correspondants et de nos élus dans les différentes instances départementales et académiques (CAP, CT, CHS-CT...).

Ces collègues sont là pour vous écouter, vous conseiller et vous soutenir dans vos diverses démarches.

Bon courage pour l'année scolaire !

Michel Martinet, *délégué national CPE*

## Sommaire

5 Qui sommes-nous ?

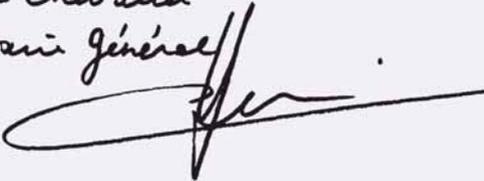
9 Je suis fonctionnaire

19 Je suis CPE

35 Mon métier

*Notre École est à la croisée des chemins. Les défis à relever sont redoutables. Pour cela, il est temps de faire confiance aux personnels, de leur donner les moyens d'être fiers de leur métier, car en effet, l'École de demain se fera avec nous ! Alors rejoignez-nous, adhérez au SE-Unsa.*

*Christian Chevillon  
Secrétaire Général*




## l'ENSEIGNANT

209, boulevard St-Germain - 75007 Paris  
 tél : 01 44 39 23 89 - fax : 01 44 39 23 63  
 mél : [enseignant.revue@se-uns.org](mailto:enseignant.revue@se-uns.org)



Dans le cadre de son agenda 21, le SE-Unsa fait imprimer cette revue sur du papier recyclé selon la norme «Imprim'vert».



Ce supplément accompagne  
*L'Enseignant* n°168.

Les informations utilisées pour l'envoi de ce bulletin peuvent donner lieu à l'exercice du droit d'accès, de rectification, de suppression dans les conditions prévues par la loi n°78-17 du 6/10/1978 relatives à l'informatique.



Prix au numéro : 4 €  
 Abonnement : 36 €/an

Directrice de la publication : Stéphanie Valmaggia

Rédactrice en chef : Dorothee Crespin

Rédaction : Michel Martinet

Photographe : Marie-Claire Chapet

Maquette : Robert Leroux, Nathalie Oly

Mise en ligne : Jean-Louis Bouquet

Secrétariat : Ouezna Mohellebi

Publicité : Anat Régie - Marie Ughetto

Tél : 01 43 12 38 15 - [m.ughetto@anatregie.fr](mailto:m.ughetto@anatregie.fr)

Imprimerie : Entagos

Crédits photos : Fotolia



SÉLECTION DE RESSOURCES

# CONSEILLER PRINCIPAL D'ÉDUCATION

À DÉCOUVRIR

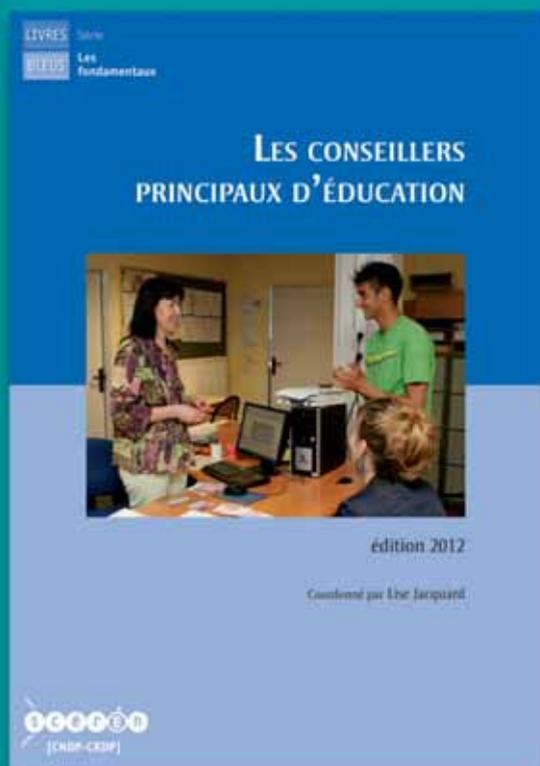
## Les conseillers principaux d'éducation

Collection « Livres bleus - Les fondamentaux »

Formation des conseillers principaux  
d'éducation

Cette édition 2012 actualisée au plus près des toutes dernières évolutions réglementaires, s'adresse aux CPE et aux membres de la communauté éducative concernés par le fonctionnement quotidien des établissements publics locaux d'enseignement et soucieux des questions de vie scolaire.

Livre 340 p. | Réf. 45000B25 | 29€



Plus de ressources sur  
[WWW.SCEREN.COM](http://WWW.SCEREN.COM)

### POINTS DE VENTE DU RÉSEAU :

Librairies des CRDP et CDDP  
adresses sur [cndp.fr](http://cndp.fr), rubrique « Le réseau »

Librairie de l'éducation - Métro Mabilion  
N° Vert : 0 800 008 212

SCEREN  
[CNDP-CRDP]



# Qui est le SE-Unsa ?

*Le SE-Unsa (syndicat des enseignants de l'Unsa) est né en 1992. Il est présent, grâce à ses militantes et militants, sur tous les territoires : en Métropole, en Outre-Mer et même à l'étranger. Il a des élus à tous les échelons : ministériel, académique et départemental. Nos adhérents exercent dans le 1<sup>er</sup> comme dans le 2<sup>nd</sup> degré (instituteurs/PE, PLC, PLP, PEPS, CPE, Cop...). Titulaires et non-titulaires, entrants dans le métier, actifs et retraités : tous ont leur place au SE-Unsa !*

## Notre identité

• **Un syndicat de tous les personnels enseignants, d'éducation, d'orientation et d'accompagnement**

À l'isolement catégoriel, au repli sur soi, nous préférons la cohérence de l'acte éducatif et d'enseignement d'où le regroupement de tous au SE-Unsa.

• **Un projet éducatif ambitieux**

Nous sommes le seul syndicat à proposer un projet éducatif cohérent et continu de la maternelle au lycée.

• **Une approche réformatrice combative**

Dénoncer et lutter quand il le faut, mais aussi proposer, innover, négocier, construire.

• **Un syndicat autonome**

Nous sommes totalement indépendants à l'égard des pouvoirs politiques, économiques et religieux.

• **Le choix d'un syndicalisme interprofessionnel avec l'Unsa**

Les personnels de l'Éducation nationale ne constituent pas une entité isolée, coupée du reste de la société.

## Notre fédération : l'Unsa-Éducation



Composée de 23 syndicats nationaux, elle regroupe des personnels de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports, de la Culture, de la Justice mais aussi des personnels de droit privé.

En savoir plus : [www.unsa-education.org](http://www.unsa-education.org)

## Notre union : l'Unsa



L'Union nationale des syndicats autonomes (Unsa) est une organisation interprofessionnelle qui syndique des salariés du public et du

secteur privé. Ses objectifs :

- promouvoir un progrès social durable ;
- défendre l'emploi et le Service public ;
- participer activement à la construction d'une Europe sociale.

En savoir plus : [www.unsa.org](http://www.unsa.org)

## Nos affiliations

• Membre du Comité national d'action laïque (Cnal) avec l'Unsa-Éducation, la FCPE, la Ligue de l'enseignement, la Fédération nationale des DDEN.

• Membre de l'Esper (Économie sociale partenaire de l'école de la République), avec les organisations coopératives, mutualistes et associatives de l'Éducation nationale.

• L'Internationale de l'Éducation.

• Le Comité syndical européen de l'Éducation.

• Nos adhérents retraités sont affiliés à la Fédération générale des retraités de la Fonction publique (FGR-FP).

Mieux connaître le SE-Unsa



# Pour la réussite de tous les élèves

## Rendre la scolarité commune plus inclusive, plus juste et plus efficace

- Faire débiter la scolarité obligatoire à l'âge de 3 ans
- Réorganiser la scolarité en 4 cycles TPs-PS-MS-Gs / CP-CE1-CE2 / CM1-CM2-6<sup>e</sup> / 5<sup>e</sup>-4<sup>e</sup>-3<sup>e</sup>
- Redéfinir les contenus du socle commun et des programmes
- Ne pas externaliser les tâches scolaires sous la forme de «devoirs à la maison»
- Remplacer, à l'école et au collège, les notes et les moyennes par des bulletins de compétences explicites, qui renseignent l'équipe pédagogique et les familles sur les acquis réels des élèves
- Transformer le Diplôme national du brevet en Brevet du socle commun, validant les compétences acquises, sans exclure le recours à quelques épreuves communes
- Mettre en œuvre des réseaux pédagogiques du socle associant les écoles et le collège (dont la Segpa) d'un même secteur
- Mettre en place une véritable politique de prévention et de remédiation des difficultés scolaires
- Rénover le collège (refus de la pré-orientation, parcours de découverte des métiers...)

## Bâtir des parcours de réussite au lycée

- Exiger les moyens pour mettre réellement en œuvre la réforme du lycée de 2009
- Rétablir les TPE sur deux ans
- Envisager d'autres modes d'évaluation au bac
- Consolider les dispositifs interdisciplinaires existants

## Redynamiser la voie professionnelle

- Envisager le bac pro 3 ans comme un parcours possible et non comme le «cycle de référence»
- Refuser le transfert des diplômes et des personnels aux Régions

## Assurer des conditions de scolarisation de qualité

- Donner les moyens d'assurer convenablement la scolarisation des jeunes en situation de handicap ou atteints de troubles de la santé : formation, moyens humains, interventions spécialisées...

- Travailler avec des effectifs raisonnables (24 élèves par classe) et adaptés pour les territoires en difficulté, Clis, Ulis, sections de tout-petits...
- Obtenir l'alternance 7 semaines travaillées/2 semaines de congé ainsi qu'une amplitude de zonage réduite
- Bénéficier d'une semaine scolaire, maximale, d'enseignement obligatoire (y compris toute forme d'aide individualisée) : de 24h dans le 1er degré, de 27h au collège et de 30h au lycée (options comprises)
- Obtenir une diminution significative de la journée scolaire : le SE-Unsa est favorable à la semaine de 4 jours et demi
- Améliorer le climat scolaire et lutter contre les violences à l'École
- Se donner les moyens de la co-éducation
- Mettre les Tice au service de la formation du jeune
- Démocratiser le fonctionnement des écoles et établissements : travail en équipe, amélioration de l'offre pédagogique, autonomie maîtrisée dans le 2<sup>nd</sup> degré, évolution de l'organisation de l'école primaire...



# Pour la reconnaissance et le respect des personnels

## Faire évoluer le temps de service

- Inclure, dans la charge de travail, toutes les missions (enseignement, accompagnement, concertation)
- Recourir à la pondération horaire pour prendre en compte les conditions particulières d'exercice du métier et/ou les fonctions exercées
- Obtenir l'égalisation des obligations de service pour tous les enseignants exerçant à un même niveau (école, collège, lycée)

## Revaloriser le métier

- Reconnaître les missions spécifiques et les conditions particulières d'exercice du métier à travers une amélioration de carrière : bonification indiciaire, avantage d'ancienneté, indemnité...
- Bénéficier d'une revalorisation annuelle du point d'indice au moins égale à l'inflation
- Élargir l'accès à la hors-classe (rattrapage PE/CPE) et bénéficier d'un ratio de promotion réévalué pour tous

## Revoir les modalités d'évaluation/notation/avancement

- Supprimer la note
- Bénéficier d'une évaluation vraiment formative
- Obtenir un avancement d'échelon au rythme le plus rapide pour tous

## Bénéficier d'une vraie formation professionnelle

- Inscrire la formation initiale dans un continuum de la licence aux premières années d'exercice
- Obtenir le statut d'élève-professeur rémunéré par l'État durant les deux années de master
- Revoir les concours pour qu'organisés en une seule phase, à la fin du master, ils permettent aux candidats de mettre en valeur les compétences et gestes professionnels acquis et en construction
- Recruter et former des formateurs de terrain 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degrés
- Assurer le développement de la formation continue et son accès à tous les personnels
- Développer la formation tout au long de la vie

## Avoir le droit à une vraie GRH

- Développer une politique globale de prévention, d'aide et de suivi des personnels tout au long de la carrière
- Faciliter l'accès à la médecine du travail pour un suivi régulier des personnels et un contrôle des lieux et conditions d'exercice
- Aménager la fin des carrières (mobilité professionnelle choisie, allègements horaires...)
- Accorder une attention particulière à la situation des contractuels

## Accéder à une mobilité choisie

- Garantir la transparence et l'équité dans les mutations
- Obtenir des possibilités d'évolution, de changement de carrière via la mise en œuvre effective du droit à formation : augmentation des possibilités de congés de formation, passerelles vers d'autres ministères ou fonctions publiques, retour du congé mobilité...





### ● Développer l'action sociale

- Augmenter les crédits dédiés et étendre le champ des bénéficiaires
- Favoriser l'accès au logement des fonctionnaires
- Relèvement et développement des prestations « famille » : Cesu, chèques-vacances, aide au maintien à domicile...

### ● Obtenir l'inification progressive de l'ensemble des catégories d'enseignants et la construction d'un corps unique

Dans l'attente :

- Intégration des professeurs d'Éps dans le corps des certifiés, des PEGC dans la hors-classe des certifiés et des CE d'Éps dans le corps des professeurs d'Éps
- Création d'un 12<sup>e</sup> échelon, pour tous, en classe normale

### ● Garantir le financement des retraites et assurer la pérennité du système par répartition

### **NOS COMBATS POUR UNE SOCIÉTÉ PLUS JUSTE ET PLUS SOLIDAIRE**

- Défendre une Europe du progrès social
- Favoriser la transition énergétique et une croissance durable
- Soutenir et promouvoir l'École publique, laïque et gratuite
- Permettre aux couples de même sexe l'adoption et la PMA
- S'engager sur la question de la parité femme/homme, en se fixant notamment l'objectif ambitieux de l'atteindre dans nos instances locales et nationales à l'horizon 2017
- Développer un syndicalisme de service pour offrir toujours plus de prestations à nos adhérents

*Enseignants, personnels d'éducation et d'orientation,  
nous sommes des fonctionnaires d'État.  
Le statut général date de 1946 ; il est régi par la loi  
de 1983. Il est le fruit d'une large réflexion  
sur le service de l'État, ses exigences patriotiques,  
démocratiques et professionnelles.  
Il fixe les garanties fondamentales des fonctionnaires.*

# Mon statut

**Basé sur des droits mais aussi des obligations**, le statut garantit l'égal accès de tous à la Fonction publique et la neutralité dans l'exercice des missions.

## L'indépendance professionnelle

C'est une garantie fondamentale pour l'indépendance du Service public. Recruté selon «ses mérites» et non en fonction de sa proximité «idéologique», le fonctionnaire peut rester impartial. L'obéissance est due au Ministre en tant que dépositaire de l'autorité républicaine et non en tant qu'individu, homme politique...

C'est la condition sine qua non de l'égalité des usagers devant le Service public.

Les droits de chacun sont identiques. Aux notions de rentabilité et de clients, présentes dans une relation commerciale, se substituent celles de service et d'usagers.

## Le cadre statutaire

Le statut vise à donner un cadre réglementaire au fonctionnaire, le mettant à l'abri des pressions.

Il dispose notamment que :

- les fonctionnaires sont recrutés dans la durée, pour ne pas être soumis aux aléas politiques ;
- la carrière est garantie (déroulement, continuation par la pension).

Pour garantir l'égalité, l'accès à la Fonction publique se fait par concours.

## Pas de contrat

Comme le précise Anicet Le Pors, initiateur de la loi de 1983 : «ce qui justifie que les fonctionnaires soient dans une position statutaire et non contractuelle, c'est qu'ils servent l'intérêt général au sein de services publics. Ils doivent donc être protégés contre les pressions de toutes sortes : politiques et économiques notamment, mais aussi contre l'arbitraire administratif».



## NOS MANDATS

**L**A FONCTION PUBLIQUE EST CONSUBSTANTIELLE des services publics à la française. Le statut, protecteur, garantit l'indépendance des fonctionnaires et donc l'égal traitement de tous les citoyens.

- Pour garantir l'égalité d'accès ainsi qu'une continuité dans le temps et sur tous les territoires, le SE-Unsa réclame l'établissement de normes minimales, faisant l'objet de contrôles et, le cas échéant, d'une péréquation entre les territoires pour réduire effectivement les inégalités.
- Le SE-Unsa défend une Fonction publique fondée sur la carrière avec une continuité entre la période d'activité et la position de retraite, le maintien de la distinction entre grade et emploi, une rémunération reposant sur la classification indiciaire des grades, emplois et emplois fonctionnels en excluant toute rémunération «au mérite».



# Mes obligations

*Les agents de la Fonction publique sont soumis à une série de règles dont l'essentiel a été fixé par la loi du 13 juillet 1983, relative au statut général des fonctionnaires. Ce statut nous donne des droits certes, mais nous impose aussi des obligations.*

LA CARRIÈRE DE FONCTIONNAIRE EST RÉGIE par un statut, fixé par des lois et par des textes qui sont pris en application de ces lois. De ces textes, il faut retenir 4 grandes obligations pour les fonctionnaires.

## L'obligation de neutralité

Le fonctionnaire doit assurer ses fonctions dans les mêmes conditions envers tous les usagers du Service public, quelles que soient leurs opinions religieuses ou politiques, leur origine, leur sexe. Les personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation s'attachent à transmettre les valeurs de la République. Cela impose donc une neutralité politique pour les programmes et manuels scolaires. L'agent doit s'abstenir de manifester ses opinions dans le cadre de ses fonctions.

## L'obligation de discrétion

Les fonctionnaires doivent faire preuve de discrétion professionnelle pour tous les faits, informations ou documents dont ils ont connaissance dans le cadre de leurs fonctions. Néanmoins, ils ont une obligation de signalement (voir p. 11).

Le devoir de réserve, quant à lui, résulterait d'un équilibre entre la liberté d'expression reconnue à tout citoyen et les exigences du Service public. Le fonctionnaire a droit à une liberté d'expression et à une certaine indépendance, mais son statut d'agent de l'État l'oblige seulement à une certaine discrétion. Il faut donc en finir avec le mythe du devoir de réserve qui existe, effectivement, mais seulement pour les hauts fonctionnaires. L'obligation de réserve invoquée n'existe pas pour les enseignants. Notre statut précise seulement que les fonctionnaires doivent faire preuve de discrétion professionnelle comme précisé ci-dessus.

Les blogs et les réseaux sociaux soulèvent quant à eux le problème de la parole «privée» de l'agent dans la sphère «publique» que représente Internet. Il convient de se prémunir de certains désagréments (voir encadré).

## DEVOIR DE RÉSERVE ET INTERNET

**L**ES BLOGS OU RÉSEAUX sociaux, nouveaux canaux d'expression, conduisent à préciser le statut de la parole du fonctionnaire. Le web 2.0 relance le débat. Un commentaire posté sur la page Facebook d'un ami à partir de son profil personnel engage-t-il la responsabilité du fonctionnaire ? Un billet publié sur un blog personnel mais critiquant son employeur contrevient-il aux obligations de réserve ? Consultez notre dossier sur les réseaux sociaux dans l'Enseignant n°156.

## L'obligation d'obéissance

L'agent doit assurer ses missions en conformité avec les instructions de son supérieur hiérarchique (sauf si ces dernières sont illégales ou de nature à compromettre l'intérêt public). Pour toute transmission officielle d'informations, vous devez toujours respecter

## Cumul d'activités

Les fonctionnaires peuvent, en complément de leur activité professionnelle principale, effectuer des activités accessoires dans le cadre du cumul d'activités. L'activité accessoire «ne peut être exercée qu'en dehors des heures de services de l'intéressé». De plus, elle est soumise à l'autorisation de l'autorité hiérarchique. La violation des règles relatives au cumul d'activités donne lieu au versement des sommes indûment perçues par voie de retenue sur traitement.



la voie hiérarchique. La communication en général et la correspondance en particulier s'effectuent sous le couvert de son supérieur hiérarchique direct.

*A noter : dans le 2<sup>nd</sup> degré, votre chef d'établissement est votre supérieur hiérarchique.*

### L'obligation d'assurer son service

Les agents doivent assurer la totalité des charges qui relèvent de leurs missions. Ils ont donc une obligation de ponctualité et de présence à leur poste, mais aussi d'autres obligations telles que la présence devant élèves, les notes et appréciations, la participation aux réunions parents-profs... Si le service n'est pas fait, le traitement n'est donc pas versé. La retenue sur traitement pour service non fait s'effectue selon la règle du trentième, qui fait que toute journée non travaillée, même en partie, est déduite. Le service est aussi apprécié en terme de contenu, même si cette appréciation est plus subjective. Les enseignants et personnels d'éducation ont aussi des obligations en termes de vigilance sur le temps scolaire (surveillance des élèves et des locaux...).

De cette obligation de servir pleinement découlent des restrictions sur les possibilités de cumul avec une activité accessoire.

*Pour plus de précisions sur la liste des activités accessoires autorisées et connaître les démarches à effectuer, contactez votre section locale.*

**L'agent doit informer «les autorités judiciaires, médicales ou administratives de privations ou de sévices, y compris lorsqu'il s'agit d'atteintes ou de mutilations sexuelles, dont il a eu connaissance et qui ont été infligées à un mineur ou à une personne qui n'est pas en mesure de se protéger en raison de son âge ou de son incapacité physique ou psychique». Le fonctionnaire doit avertir sans délai le procureur de la République.**

## L'AVIS DU SYNDICAT

### STATUT OU CONTRAT ?

**L**E STATUT GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE est défini par les lois de 1983 (statut général), 1984 (état et territoriale) et 1986 (hospitalière).

Elles fixent les droits et obligations des fonctionnaires. Les deux sont intimement liés et fondent l'originalité de la position de fonctionnaire. À l'opposé, le contrat de droit privé fixe les droits et devoirs individuels du salarié. La modification du statut général s'applique à l'ensemble des fonctionnaires, la modification du contrat ne s'applique qu'au seul salarié concerné.

Pendant plus de vingt ans, notre statut n'a été que peu modifié. Ces dernières années, des orientations ont visé à l'affaiblir au prétexte qu'il serait «trop protecteur» ou «un carcan» pour les agents de la Fonction publique. Pour le SE-Unsa, les obligations que nous avons créent nos droits ainsi que notre droit à un statut qui permette de garantir notre indépendance et donc notre capacité à offrir un Service public respectueux de chacun.



**PROTECTION + ACCOMPAGNEMENT  
= OFFRE MÉTIERS ÉDUCATION\***

**La bonne opération pour + de sérénité**

\* L'Offre Métiers de l'Éducation, en partenariat avec la Maif.

 [www.autonome-solidarite.fr](http://www.autonome-solidarite.fr)





©stillkost

## Mes droits

*Les fonctionnaires ne sont pas soumis au Code du travail. Après leurs obligations, il est temps de faire le détail de leurs droits.*

QUE CE SOIT AU NIVEAU DE LA FORMATION continue, en passant par la protection juridique, auxquelles tout fonctionnaire peut prétendre, le SE-Unsa est présent pour vous aider et vous informer. Dans ce «guide», vous en trouverez les grandes lignes mais cela représente un répertoire non exhaustif de vos droits. N'hésitez pas à contacter votre section locale ou à consulter notre site [www.se-uns.org](http://www.se-uns.org) pour compléter les informations de ce guide.

### La formation professionnelle

Pour le SE-Unsa, la formation continue constitue, pour chaque agent, un droit. Elle doit favoriser le développement professionnel, la mobilité ou la réalisation d'aspirations personnelles. Il existe différentes possibilités.

- **Les plans académiques de formation (Paf)** sont élaborés au niveau local. Contactez vos élus du SE-Unsa pour en savoir plus.

- **Le droit individuel à la formation (Dif)** est utilisé à l'initiative du fonctionnaire dans la limite des crédits académiques disponibles. Votre demande, étayée par un projet professionnel structuré, doit

passer par la voie hiérarchique, pour avis.

- **Le congé de formation professionnelle (CFP)** est possible si vous avez accompli au moins 3 ans de services effectifs et dans la limite des crédits disponibles dans votre académie. Vous devrez fournir des attestations de présence effective et vous engager à travailler dans la Fonction publique pour une période donnée. Les demandes sont étudiées en CAP : contactez vos élus du SE-Unsa pour suivre votre dossier.

- Vous pouvez demander une **disponibilité** pour effectuer des études ou des recherches présentant un caractère d'intérêt général. La décision est alors soumise à l'avis de la commission administrative paritaire (Capa). Contactez vos élus du SE-Unsa.

### Mes droits syndicaux

Selon la loi, tout agent a le droit d'adhérer à une organisation syndicale et d'y militer.

- Vous pouvez bénéficier de **réunions d'information syndicale sur le temps de travail (RISTT)**, sous forme d'une heure mensuelle, organisée dans votre établissement. Vous pouvez y participer, sans aucune perte de salaire. N'oubliez pas d'avertir votre chef d'établissement, par écrit, une semaine avant.



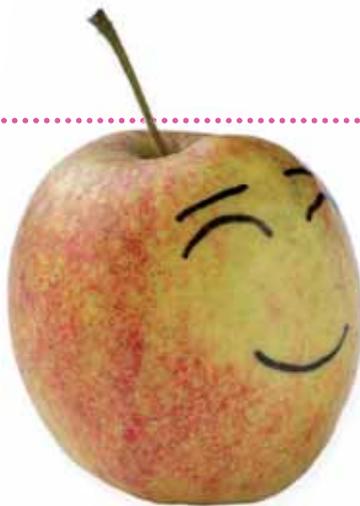
### **Droit de retrait**

En cas de danger grave et imminent pouvant porter atteinte à votre vie ou à votre santé, il existe une procédure de «protection» dite droit de retrait. Il s'exerce dans des conditions très précises, encadrées par des textes réglementaires. Si la procédure n'est pas respectée, cela peut être considéré comme un abandon de poste et donner lieu à une perte de salaire. Contactez votre section locale du SE-Unsa pour en savoir plus et pour qu'elle vous soutienne en cas de problème.

- Vous devez avoir **accès à la documentation** des différents syndicats dans des locaux facilement accessibles pour vous.

**Devenez le relais du SE-Unsa auprès de vos collègues et soyez sûr de ne rater aucune info en devenant correspondant d'établissement. Contactez-nous !**

- **La grève** est un droit fondamental. Le préavis est déposé par une organisation syndicale représentative. Elle entraînera une retenue d'1/30<sup>e</sup> sur votre salaire.
- Vous pouvez participer à des **stages syndicaux** sur votre temps de service dans la limite de 12 jours par an. Attention, il faut prévenir sa hiérarchie un mois à l'avance, convocation à l'appui.



### **Mon droit à protection**

L'administration est tenue de protéger ses fonctionnaires. En cas de menaces, attaques ou voies de fait en lien avec le service ou de mise en cause personnelle devant une juridiction répressive (autre que pour une faute personnelle), elle prend les dispositions nécessaires pour assurer la protection de l'agent. Cette protection peut notamment consister en la désignation d'un avocat. Le cas échéant, elle peut également prendre en charge le préjudice subi par le fonctionnaire.

Notre syndicat veille à ce que tout collègue, objet d'une dénonciation calomnieuse dans l'exercice de ses fonctions, puisse bénéficier de la protection juridique due par l'État à ses agents.

### **Les conseils du SE-Unsa**

Les collègues concernés doivent :

- prévenir l'Autonome de solidarité (Asl), leur fédération (Fas) et la section du SE-Unsa ;
- prévenir le chef d'établissement par courrier ;

- en cas de blessure, entraînant ou non une incapacité temporaire de travail, la faire constater par un médecin pour qu'il établisse un certificat initial dans le cadre d'un accident de service ;
- en cas de menace physique ou de blessure, déposer plainte.

### **La notion de responsabilité**

Vous êtes pénalement responsable des dommages subis par vos élèves ou causés par eux.

En revanche, votre responsabilité civile (paiement des dommages et intérêts) est «substituée» par celle de l'État-employeur (loi du 5 avril 1937).

Des lois et une circulaire récentes permettent de mieux vous protéger mais, dans tous les cas, contactez votre section locale pour avoir des informations, des conseils et du soutien.

### **Le droit à la santé et à la sécurité**

Suite à l'accord cadre Fonction publique de 2009 sur la santé au travail, les Comités d'hygiène et de sécurité ont reçu la compétence en matière de conditions de travail (CHSCT).

Chaque agent doit être rattaché à un Comité Technique (CT) et à un CHSCT.

Les CHSCT contribuent à la protection de la santé, de la sécurité et à l'amélioration des conditions de travail dans l'exercice de votre métier par :

- l'analyse des conditions de travail et des risques professionnels auxquels vous pouvez être exposé ;
- le contrôle du respect des textes législatifs et réglementaires en matière de santé ;
- la mise en œuvre et le développement de mesures de prévention par des enquêtes, des actions d'information et de formation ;
- la définition d'un plan national et local de lutte contre les risques psycho-sociaux et la prévention des troubles musculo-squelettiques ;

Les CHSCT vous permettent d'alerter l'administration, via vos représentants, sur les difficultés rencontrées dans l'exercice de votre métier.

Pour connaître votre comité de référence, contactez votre section locale du SE-Unsa.



## Les congés de droit concernant la vie familiale

Motifs	Conditions d'attribution	À savoir
<b>Congé de maternité</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> enfant : 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et 10 semaines après</li> <li>3<sup>e</sup> enfant : 8 semaines avant et 18 après ; ou 10 avant et 16 après</li> <li>jumeaux : 12 semaines avant et 22 après ; 16 semaines avant et 18 après</li> <li>naissances multiples : 24 semaines avant, 22 ensuite</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La période du congé prénatal peut, sur avis médical, être réduite à 3 semaines. La durée du congé post-natal est alors augmentée d'autant.</li> <li>Plein traitement</li> </ul>
<b>Congé d'adoption</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>père ou mère, 1<sup>er</sup> ou 2<sup>e</sup> enfant : 10 semaines</li> <li>3<sup>e</sup> enfant et + : 18 semaines</li> <li>adoption multiple : 22 semaines</li> <li>en cas de partage de congé, nb de jours supplémentaires : 11 (ou 18 si multiple)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plein traitement</li> </ul>
<i>(*) Au parent ne bénéficiant pas du congé d'adoption</i>	<i>(*) 3 jours ouvrables inclus dans les 15 jours entourant l'arrivée au foyer (consécutifs ou non)</i>	<i>(*) Pas de retenue de salaire</i>
<b>Congé parental</b> <i>Réservé au fonctionnaire pour élever son enfant de - de 3 ans (y compris adopté).</i>	6 mois renouvelables jusqu'au 3 <sup>e</sup> anniversaire de l'enfant ou de son arrivée dans le foyer s'il a moins de 3 ans	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sans traitement</li> <li>Accordé aux 2 parents</li> </ul>
<b>Congé de présence parentale</b> <i>Présence nécessaire d'un parent auprès d'un enfant à charge, en cas de maladie, accident ou handicap.</i>	1 an maximum sur une période de 36 mois	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sans traitement mais allocation journalière de présence parentale (p. 17)</li> <li>Congé fractionnable</li> </ul>
<b>Congé pour le père</b> à l'occasion de la naissance d'un enfant	3 jours ouvrables inclus dans les 15 jours entourant la naissance d'un enfant (consécutifs ou non)	Plein traitement
<b>Congé de paternité et d'accueil de l'enfant</b>	11 jours (18 jours en cas de naissances multiples) consécutifs, dans les 4 mois qui suivent la naissance	Plein traitement
<b>Congé de solidarité familiale</b> <i>Présence nécessaire auprès d'un ascendant ou descendant faisant l'objet de soins palliatifs.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>jusqu'à 3 mois</li> <li>renouvelable une fois</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sans traitement, mais allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie</li> </ul>

## Les autorisations d'absence

Motifs	Conditions	À savoir
<b>Examens médicaux obligatoires</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Grossesse</li> <li>Surveillance médicale par la médecine de prévention</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>7 examens médicaux obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement</li> <li>Examen médical d'embauche, examen annuel, examen des 5 ans, examen complémentaire</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pas de retenue de salaire</li> <li>Pas de retenue de salaire/sur convocation</li> </ul>
<b>Décès ou maladie très grave</b> du conjoint, de la personne liée par un Pacs, des père ou mère, des enfants	3 jours ouvrables plus 48h de délais de route éventuels	Pas de retenue de salaire/sur autorisation
<b>Mariage / Pacs</b>	5 jours ouvrables	Soumis à autorisation/retenu possible
<b>Garde enfant malade</b>	Durée annuelle de ces autorisations égale au nombre de demi-journées travaillées par semaine auquel on rajoute deux demi-journées	Pas de retenue de salaire
<b>Concours de recrutement de l'Éducation nationale</b>	8 jours/an pendant deux ans consécutifs pour préparation aux concours 2 jours ouvrables précédant immédiatement le début des épreuves	Soumis à autorisation/retenu possible Soumis à autorisation/retenu possible

*Il existe d'autres autorisations d'absence, ayant chacune des dispositions particulières. Contactez votre section locale pour plus d'informations.*

## Les congés maladie des agents stagiaires et titulaires

Motifs	Conditions	À savoir
<b>Congé maladie ordinaire</b>	1 an maximum	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 1 jour de carence appliqué</li> <li>- 3 mois à plein traitement</li> <li>- 9 mois à demi traitement</li> </ul>
<b>Congé longue maladie</b> (sur dossier) <i>L'arrêté du 14/03/86 fixe la liste des maladies</i>	3 ans maximum	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 1 an à plein traitement</li> <li>- 2 ans à demi traitement</li> </ul>
<b>Congé longue durée</b> (sur dossier), tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite ou déficit immunitaire grave et requis	5 ans maximum	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 3 ans à plein traitement</li> <li>- 2 ans à demi traitement</li> </ul>

*Lors d'un congé maladie ordinaire, l'agent informe son supérieur hiérarchique et lui transmet, rapidement, les justificatifs. Le jour de carence et la comptabilisation des droits à congés sur la base de «l'année de référence mobile» rendent ardue la compréhension du système. Contactez votre section locale pour plus d'informations ou en cas de litige.*

## Les congés «professionnels» (de droit et sur autorisation)

Motifs	Conditions	À savoir
<b>Droit individuel à la formation (Dif)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jusqu'à 20 h par an cumulables sur 6 ans dans la limite de 120 h</li> </ul>	Indemnité horaire égale à 50% du traitement horaire
<b>Congé de formation professionnelle</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>3 ans sur l'ensemble de la carrière</li> <li>Fractionnable</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 12 mois maximum d'indemnités à 85% du traitement brut</li> <li>- Vous vous engagez à rester dans la Fonction publique pour une période égale à 3 x nbre de mois d'indemnités perçues</li> </ul>
<b>Disponibilité pour études</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>3 ans</li> <li>Renouvelable 1 fois</li> </ul>	- Sans traitement

Les élus du SE-Unsa vous aident

Certains congés ou droits sont étudiés lors des Commissions administratives paritaires. Les militants et élus du SE-Unsa sont là pour vous aider à chaque étape, contactez-les !



# Mes prestations

**IL EXISTE DES PRESTATIONS FAMILIALES** versées par la Caf.

Retrouvez l'ensemble des allocations, les conditions de versement et les montants sur le tableau page suivante.

D'autre part, il existe des prestations sociales qui ont pour but d'améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles (restauration, logement, enfance, loisirs...). Elle a aussi vocation à aider les agents à faire face à des situations difficiles. Il existe différents types de prestations gérées par les rectorats et/ou les IA :

- les Pim (Prestations inter ministérielles) ;
- les Asia (Aides sociales d'initiative académique).

## • Le chèque-vacances

Il permet de payer les transports, l'hébergement, la restauration, les loisirs... Il est constitué d'une épargne mensuelle préalable de 4 à 12 mois, complétée par une bonification de l'État de 10 à 30%. Il est nominatif et utilisable avant le 31 décembre de la deuxième année qui suit son émission. Il est attribué en fonction d'un barème établi à partir du revenu fiscal de référence et du nombre de parts du foyer fiscal.

Consulter [www.fonctionpublique-chequesvacances.fr](http://www.fonctionpublique-chequesvacances.fr)

• **La carte enfant famille (sous conditions de ressources) permet des réductions SNCF, à partir d'un enfant. Se renseigner sur [www.gouvernement.fr/gouvernement/qu-est-ce-que-la-carte-enfant-famille](http://www.gouvernement.fr/gouvernement/qu-est-ce-que-la-carte-enfant-famille)**

• **La carte famille nombreuse permet des réductions sur vos voyages et certains sites de loisirs, culturels. Se renseigner sur <http://vosdroits.service-public.fr/F15292.xhtml>**

## Prestations d'action sociale

### Aide à la famille

- Allocation quotidienne aux parents séjournant en maison de repos avec leur enfant 22,35 €

### Subventions pour séjours d'enfants

- En colonie de vacances, par jour :
  - enfants de moins de 13 ans 7,17 €
  - enfants de 13 à 18 ans 10,87 €
- En centre de loisirs sans hébergement :
  - journée complète 5,18 €
  - demi-journée 2,61 €
- En maison familiale de vacances et gîte :
  - séjours en pension complète 7,55 €
  - autre formule 7,17 €
- Séjours mis en œuvre dans le cadre éducatif :
  - forfait pour 21 jours ou plus 74,37 €
  - pour les séjours d'une durée inférieure, par jour 3,53 €
- Séjours linguistiques, par jour :
  - enfants de moins de 13 ans 7,17 €
  - enfants de 13 à 18 ans 10,87 €

### Enfants handicapés

- Allocation aux parents d'enfant handicapé de moins de 20 ans (montant mensuel) 156,38 €
- Allocation pour les enfants infirmes poursuivant des études ou un apprentissage entre 20 et 27 ans (montant mensuel) 122,21 €
- Séjours en centres de vacances spécialisés (par jour) 20,47 €



## • Les Cesu (chèques emploi services à la personne)

Ce sont des aides financières de participation aux frais de garde des enfants de 0 à 6 ans. Allant de 220 à 655 € par an et par enfant à charge, elles sont modulées en fonction des ressources et de la situation familiale. Connectez-vous sur [www.cesu-fonctionpublique.fr](http://www.cesu-fonctionpublique.fr)

## • L'aide à l'installation des personnels (AIP)

Elle contribue à la prise en charge des dépenses réellement engagées

au titre du premier mois de loyer. Elle est destinée, sous conditions de ressources, aux agents « primo-arrivants » dans la Fonction publique ou affectés en zone urbaine sensible.

**Demande à déposer auprès des services d'action sociale des DSDEN ou rectorats dans les 24 mois qui suivent le recrutement (ou l'affectation) et dans les 4 mois qui suivent la signature du bail. 900 € maximum pour les agents affectés en Île-de-France, en Paca ou en zone urbaine sensible et 500 € pour les autres régions. Rdv sur [www.aip-fonctionpublique.fr](http://www.aip-fonctionpublique.fr)**

## Prestations familiales gérées par la Caf

	Intitulé	Montant	Conditions ressources des parents	Modalités et conditions de versement	Conditions d'attribution
Prestation d'accueil du jeune enfant (Paje)	Prime de naissance	923,08 €	OUI	Versée au cours du 7 <sup>e</sup> mois de grossesse	
	Prime d'adoption	1 846,15 €	OUI	Versée le mois suivant l'adoption	
	Allocation de base	184,62€	OUI	<b>Naissance</b> : du mois de naissance au mois précédant le 3 <sup>e</sup> anniversaire <b>Adoption</b> : du mois d'arrivée au foyer de l'enfant ou du jugement, pendant 3 ans	Avoir un enfant de moins de 3 ans
	Complément libre choix d'activité (CLCA)	<ul style="list-style-type: none"> <li>De 144,77 à 572,81 €</li> <li>Dépend de la perception ou non de l'allocation de base et de la quotité de travail</li> </ul>	NON	<b>1<sup>er</sup> enfant</b> : pour 6 mois à compter de la naissance, l'adoption, la fin du congé maternité/paternité/adoption <b>À compter du 2<sup>e</sup> enfant</b> : à partir du mois suivant la naissance ou l'adoption et jusqu'aux 3 ans de l'enfant (6 ans si triplés)	Arrêter de travailler (condition de durée d'activité préalable en fonction du rang de l'enfant) ou travailler à temps partiel pour s'occuper de son enfant
	Complément optionnel libre choix d'activité (Colca)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Selon les cas, de 634,53 à 819,14 €</li> <li>Dépend de la perception ou non de l'allocation de base.</li> </ul>	NON	À partir du 3 <sup>e</sup> enfant	Si le congé parental ou le travail à temps partiel dure seulement un an
	Complément libre choix du mode de garde	De nombreux paramètres entrent en compte : type de garde choisi, âge de l'enfant...	OUI	N'est pas cumulable avec le CLCA si l'allocataire cesse complètement de travailler	- Avoir au moins un enfant âgé de moins de 6 ans, né, adopté ou recueilli en vue d'adoption depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2004 - Employer une assistante maternelle agréée ou une garde d'enfant à domicile
Prestations à partir du 2 <sup>e</sup> enfant	Allocations familiales (Af)	<ul style="list-style-type: none"> <li>2 enfants = 128,57 €</li> <li>3 enfants = 293,30 €</li> <li>4 enfants = 458,02 €</li> <li>164,73 €/enfant en +</li> </ul>	NON	À partir du mois civil qui suit la naissance ou l'accueil de l'enfant	Majoration quand les enfants grandissent (à 14 ans pour ceux nés après le 30/04/97, et à 11 et 16 ans pour ceux nés avant le 01/05/97)
	Allocation forfaitaire	81,30 €	NON	Jusqu'au mois précédent le 21 <sup>e</sup> anniversaire de l'enfant et sous réserve du salaire perçu si celui-ci travaille	L'un des enfants atteint l'âge de 20 ans et l'allocataire a perçu des AF pour au moins 3 enfants, le mois précédant ses 20 ans
	Complément familial	167,34 €	OUI	A partir du 3 <sup>e</sup> anniversaire du plus jeune enfant	Avoir au moins 3 enfants, tous âgés de 3 ans et plus et de moins de 21 ans
Autres prestations familiales	Allocation de soutien familial	<ul style="list-style-type: none"> <li>Carence parentale totale : 120,54 €</li> <li>Carence d'un des parents : 90,40 €</li> </ul>	NON	Par enfant à charge	- Si orphelin de père et/ou de mère - Si non reconnu par l'un des parents - Si l'un des parents ne participe plus à ses obligations depuis au moins 2 mois
	Allocation de rentrée scolaire	<ul style="list-style-type: none"> <li>6-10 ans : 360,47 €</li> <li>11-14 ans : 380,36 €</li> <li>15-18 ans : 393,54 €</li> </ul>	OUI	Fin août, sauf pour les jeunes de 16 à 18 ans	Avoir à sa charge un ou plusieurs enfants écoliers, étudiants ou apprentis
Prestations au titre de la maladie et du handicap	Allocation d'éducation de l'enfant handicapé	129,21 € Peut s'y adjoindre un complément en fonction de critères de cessation d'activité...	NON	Par mois, pour une durée renouvelable d'un an minimum et de 5 ans au plus	Avoir un enfant de moins de 20 ans avec incapacité permanente d'au moins 80% (possible sous conditions, à partir de 50% d'incapacité) qui ne soit pas en internat avec prise en charge intégrale des frais de séjour
	Allocation journalière de présence parentale	42,71 € pour un couple et 50,75 € pour une personne seule. Complément possible de 109,25 € par mois si dépenses particulières de santé, sous conditions	NON	Par mois, selon le nombre de jours d'absence pris au cours de chaque mois (22 jours maxi)	Avoir un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie ou handicap grave ou bien victime d'un accident grave nécessitant la présence d'une personne à ses côtés, d'où le fait qu'un parent cesse son activité salariée

Pour connaître précisément vos droits en fonction de vos ressources, consultez notre site [www.se-uns.org](http://www.se-uns.org)

À la MGEN, nous protégeons  
chaque jour 3,5 millions de personnes.  
Pour nous, la solidarité est essentielle.

Ainsi, quand les dépenses de santé  
des uns sont peu élevées, tous ceux  
qui en ont le plus besoin peuvent bénéficier  
d'une meilleure prise en charge.  
C'est cela, être la référence solidaire !

“  
**L'essentiel  
pour nous ?  
Être bien protégés  
tout en concourant  
à la santé des autres.  
Bien plus qu'une  
mutuelle  
la référence  
solidaire !**  
”



agence.riata.com Photos : © Jean-François Sully - 15425



MUTUELLE SANTÉ • PRÉVOYANCE • AUTONOMIE • RETRAITE

MGEN, Mutuelle Générale de l'Éducation nationale, n°775 885 399, MGEN Vie, n°441 922 902, MGEN Fils, n°440 383 586, mutuelles soumises aux dispositions du livre II du code de la Mutualité - MGEN Action sanitaire et sociale, n°441 921 913, MGEN Centres de santé, n°477 901 714, mutuelles soumises aux dispositions du livre III du code de la Mutualité.

# Mes obligations de service

**L'HORAIRE DES CPE S'INSCRIT DANS LE CADRE GÉNÉRAL** de la Fonction publique, c'est-à-dire 1607h par an.

Durant un ensemble de 39 semaines par an, les CPE effectuent quarante heures et quarante minutes de travail hebdomadaire dont :

- 35h inscrites dans leur emploi du temps ;
- 4h laissées sous leur responsabilité, pour l'organisation de leurs missions ;
- un temps de pause quotidien de 20 minutes, non fractionnable, pour 6h travaillées.

Le temps de travail, ramené à 35h hebdomadaires inscrites à l'emploi du temps, doit inclure, selon la question-réponse ministérielle n°9681 (12<sup>e</sup> législature) de 2003<sup>(\*)</sup>, les temps de service discontinus : réunions diverses, CESC, conseils de classe.

L'établissement d'un emploi du temps strict reste cependant, et contrairement au texte de 2002 ainsi qu'à l'arrêté du 4 septembre 2002, difficilement compatible avec l'exercice de la fonction telle qu'explicitée dans la circulaire de 82.

*(\*) La réponse ministérielle précise que «la participation aux conseils de classe, conseils d'administration, réunions du comité d'éducation à la santé et à la citoyenneté et à la formation des délégués, sous la responsabilité du chef d'établissement, fait partie du temps de travail».*

## Droit de grève et réquisition

Contrairement aux idées reçues, les CPE peuvent exercer pleinement leur droit de grève, au même titre que les autres personnels. Aucune réquisition n'est possible sans arrêté d'un conseil des ministres.

Pour les CPE ayant un service d'internat, le préavis de grève court de minuit à minuit. Des aménagements sont souvent négociés (par exemple de 18h, au lendemain 18h...) pour éviter une trop grande désorganisation du service.



## Service de vacances et petites vacances

Il est organisé par les textes de 2002 mais aussi par la circulaire du 15/11/2006.

En été, le temps de service des CPE est allongé d'une semaine après la sortie des élèves et d'une semaine avant la rentrée des élèves (S+1 et R-1). S'agissant des services de petites vacances, ils doivent se faire :

- selon les dispositions statutaires des personnels concernés ;
- sous la responsabilité du chef d'établissement ou de son adjoint (comme pour les services des grandes vacances) ;
- par référence au statut des CPE : ce service se situe dans le cadre de leurs missions et n'excède pas une semaine.

Concernant le gardiennage durant les

vacances, l'établissement doit se rapprocher le plus possible de la collectivité locale pour assurer un gardiennage efficace.

Cela peut faire l'objet d'un contrat de surveillance avec des professionnels du secteur.

Cette décision relève du CA de l'établissement.

## Permanences de sécurité

Elles peuvent être mises en place les week-end et jours fériés afin de garantir la sécurité des biens et des personnes.

Elles concernent tous les personnels ayant un logement par nécessité absolue de service (Nas).

Elles s'effectuent par roulement et doivent être équitablement réparties. *Se reporter p. 25 et 26 pour en savoir plus.*



## Service d'internat, astreintes et logés par Nas, Us, Cop

• Statutairement, il n'existe pas de poste de «CPE d'internat». Ce service (départ des externes jusqu'à l'extinction des lumières et lever des internes jusqu'à l'ouverture de l'établissement aux externes) est à partager entre tous les CPE de l'établissement.

• Les astreintes de nuit (après le coucher des élèves), de week-end et l'accueil des élèves le dimanche soir : tous les personnels de catégorie A et B, logés par Nas, doivent y participer par roulement. Cette astreinte concerne tous les personnels de direction, d'éducation, d'intendance.  
**Rappel : si vous n'êtes pas logé par Nas, vous n'avez aucun service de nuit et astreinte à effectuer.**

## Travailler à temps partiel

Le travail à temps partiel est autorisé pour les CPE comme pour tout

fonctionnaire. La demande est accordée par année scolaire et est renouvelable. Le temps partiel est de droit pour naissance et adoption jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant.

Il est de droit pour donner des soins (conjoint, enfant, ascendant atteint d'un handicap).

**Attention :** la quotité peut être refusée par le recteur, après avis défavorable du chef d'établissement. Si tel est le cas, le CPE peut faire appel à la Capa. Les CPE sont souvent contraints, de par leur service, à demander uniquement un 50% ou un 80% mais se voient souvent refuser le 80%. Le remplacement des 20% est rarement compensé, ce qui constitue un handicap à la demande de temps partiel.

Enfin, le temps partiel peut être annualisé pour les CPE (demi-année travaillée à temps plein pour un 50%), sous réserve de l'avis favorable du recteur.

## MANDATS

**NON**

**L**E SE-UNSA REVENDIQUE que les obligations de service des CPE soient inscrites dans leur statut.

- La définition de leurs services doit s'intégrer dans un cadre hebdomadaire.
- 5 heures doivent être laissées à l'initiative de ces personnels pour la préparation de l'accomplissement de leurs missions.
- Le maximum horaire doit être de 35 h, toutes tâches comprises, inscrites à l'emploi du temps. Dans le cadre de futures négociations, cette précision devra apparaître en toutes lettres dans le texte concernant la définition de notre temps de travail (ce n'est pas le cas actuellement) afin que cessent les tentatives multiples de contournement et de dépassement des maxima de service, sans récupération.



### Les droits et obligations sont définis par :

- la circulaire n°82-482 du 21/10/82,
- le décret n°70-738 du 12/08/70 modifié par les décrets n°89-730 du 11/10/89 et n°97-565 du 30/05/97,
- le décret n°2000-815 du 25/08/00,
- l'arrêté du 04/09/02,
- la circulaire du 12/09/02 (RTT des CPE et Cop),
- la circulaire du 15/11/06 sur l'organisation du service pendant les vacances des élèves,
- le décret n°2002-1146 du 4/09/2002,
- Question n°9681 Léon Vacher. Réponse publiée au Jo le 17/02/2003, page 1244.

# Ma rémunération

VOICI LES ÉLÉMENTS CLÉS POUR COMPRENDRE VOTRE RÉMUNÉRATION.

## Votre traitement

Il faut d'abord calculer son traitement brut mensuel, ajouter un certain nombre de primes, de bonifications et d'indemnités, puis retirer l'ensemble des cotisations et des contributions pour aboutir à son traitement net mensuel.

## Le supplément familial de traitement (SFT)

Il est versé aux actifs en fonction du nombre d'enfants à charge, à raison d'un seul SFT par ménage. Bien choisir le parent bénéficiaire est important puisqu'une part est proportionnelle au traitement.

- 1 enfant 2,29€
- 2 enfants 10,67€ + 3% du traitement mensuel brut
- 3 enfants 15,24€ + 8% du TMB
- + de 4 enfants 4,57€/enfant en plus + 6% du TMB

## L'indemnité spécifique des CPE

Les CPE bénéficient d'une indemnité de fonctions, dite indemnité forfaitaire de fonctions. Elle est de 1104,12€ bruts par an.

## Pas d'«heures Sup» pour les CPE

Les CPE ne relevant pas d'un statut enseignant, ils ne peuvent



## Tableau des traitements pour les titulaires et les stagiaires

Échelon	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11
<b>Certifiés, PE, PLP, PEPS, CPE et Cop classe normale</b>			432	445	458	467	495	531	567	612	658
<i>Net approché</i>			1 590,17 €	1 638,03 €	1 685,88 €	1 719,02 €	1 822,08 €	1 954,60 €	2 087,11 €	2 252,75 €	2 422,07 €
<b>Certifiés, PE, PLP, PEPS, CPE et Cop hors classe</b>	495	560	601	642	695	741	783				
<i>Net approché</i>	1 822,08 €	2 061,34 €	2 212,26 €	2 363,18 €	2 558,27 €	2 727,60 €	2 882,20 €				
<b>Instituteurs</b>				373	383	390	399	420	441	469	515
<i>Net approché</i>				1 373,01 €	1 409,81 €	1 435,57 €	1 468,70 €	1 546,01 €	1 623,30 €	1 726,38 €	1 895,70 €
<b>Agrégés classe normale</b>			489	526	561	593	635	684	734	783	821
<i>Net approché</i>			1 799,99 €	1 936,19 €	2 065,02 €	2 182,81 €	2 337,43 €	2 517,78 €	2 701,82 €	2 882,19 €	3 022,09 €
<b>Agrégés hors classe</b>	658	696	734	783	821	881	916	963			
<i>Net approché</i>	2 422,07 €	2 561,96 €	2 701,82 €	2 882,19 €	3 022,09 €	3 242,94 €	3 371,77 €	3 544,78 €			
<b>Bi-admissibles</b>			436	457	483	500	527	567	612	658	688
<i>Net approché</i>			1 604,90 €	1 682,18 €	1 777,90 €	1 840,49 €	1 939,87 €	2 087,12 €	2 252,76 €	2 422,07 €	2 532,51 €
<b>AE, CE d'Eps et PECC classe normale</b>			359	376	394	415	434	458	482	511	540
<i>Net approché</i>			1 321,45 €	1 384,05 €	1 450,30 €	1 527,60 €	1 597,54 €	1 685,88 €	1 774,24 €	1 880,98 €	1 987,73 €
<b>AE, CE d'Eps et PECC hors classe</b>	457	481	510	539	612	658					
<i>Net approché</i>	1 682,18 €	1 770,55 €	1 877,29 €	1 984,05 €	2 252,76 €	2 422,07 €					
<b>AE, CE d'Eps et PECC classe exceptionnelle</b>	612	664	695	741	783						
<i>Net approché</i>	2 252,76 €	2 444,17 €	2 558,27 €	2 727,60 €	2 882,19 €						



# Comprendre ma fiche de paie

## Le traitement

- **Traitement brut mensuel**

vosre indice X la valeur du point d'indice<sup>(\*)</sup>

12

(\*)55,5635€ depuis juillet 2010

- **Supplément familial  
de traitement (SFT)**

Selon le nombre d'enfants

- **Indemnité de résidence (IR)**

Selon votre lieu de résidence : 3%, 1% ou 0%

- **BI et NBI**

Points d'indice supplémentaire pour l'exercice  
d'une responsabilité particulière

## Ce qui s'ajoute

- **Les indemnités**

voir tableau p.24

- **Les primes**

Il en existe très peu.

VAL DE MARNE  
REPUBLIQUE FRANÇAISE  
TOUT RENSEIGNEMENT RELATIF AU CONTENU DE CE BULLETIN DE PAIE DOIT ÊTRE  
AFFECTATION  
GESTION POSTE  
228 094  
IDENTIFICATION  
MIN NUMERO CLE VDDO  
206 2 85 88 40 188 141 96 00  
GRADE  
CONSEIL. PAL.  
ELEMENTS  
016052 TOT. ABSENCE CARENCE DU 03/02/2013  
101000 TRAITEMENT BRUT  
101050 RETENUE PC  
102000 INDEMNITE DE RESIDENCE  
200033 REMBT DOMICILE-TRAVAIL  
200403 IND SUJET. SPECIALES ZEP DU 03/02/2013  
200414 IND FORF CONSEIL PR EDUCA DU 03/02/2013  
401201 C.S.G. NON DEDUCTIBLE  
401301 C.S.G. DEDUCTIBLE  
401501 C.P.S.  
403301 COTIS PATRON. ALLOC FAMIL  
403801 COT PAT FNAL DEPLAFONNEE  
404001 CONT SOLIDARITE AUTONOMIE  
404001 COT PAT MALADIE DEPLAFON  
411050 CONTRIB.PC  
411058 CONTRIBUTION ATI  
501080 COT SAL RAFF  
501180 COT PAT RAFF  
554500 COT PAT VST TRANSPORT  
555010 CONTRIBUTION SOLIDARITE  
604958 PREC. CARENCE REM. PR.  
604959 PREC. CARENCE IND. RESID.  
700601 M.G.E.N. ADULTE(S)  
VOIR EXPLICATIONS AU VERSO  
\* RAPPELS - VOIR DECOMPTE  
NUMERO SECURITE SOCIALE € 4222,41  
COÛT TOTAL EMPLOYEUR  
BASE SS DE L'ANNEE BASE SS DU MOIS  
€ € 2 049,99  
MONTANT IMPOSABLE DE L'ANNEE MONTANT IMPOSABLE DU MOIS  
€ 6 033,07 € 1 965,84  
COMPTABLE ASSIGNATAIRE  
DDFIP 094  
MIS EN PAIEMENT LE  
25 MARS 2013  
VIRE AU COMPTE N  
PEN SUR

LETTRE DE PAYSÉ  
 DE MARS 2013  
 TEMPS DE TRAVAIL DE 120 H

LIBELLÉ  
 10270000200045  
 19931188700012

INDICES	ECH.	INDICE OU N.B. D'HEURES	TAUX HORAIRE DU BSB	TEMPS PARTIEL
EDUC. CN	00	05	0458	
				72,80
				2120,67
				63,62
				14,83
				96,30
				-3,21
				92,01
				-3,07
				54,08
				11,92
				11,27
				11,70
				10,25
				6,15
				19,05
				1522,00
				6,56
				12,17
				12,17
				14,85
				21,01
				70,68
				2,12
				70,27

TOTAUX DU MOIS € 2392,95 € 536,10 € 1902,26

NET À PAYER 1856,85 €

TOTAL CHARGES PATRONALES

SEZ A DECLARER VOS REVENUS EN LIGNE  
 IMPOTS.GOUV.FR A PARTIR DU 19 AVRIL

## Les informations administratives

- **Votre corps**
- **Temps de travail**  
+ de 120 h = temps complet
- **Votre indice majoré**  
Il détermine votre traitement.  
Il est fonction du corps, du grade et de l'échelon.
- **Échelon**  
Chaque échelon correspond à un indice.
- **Votre grade**  
CN : classe normale  
HC : hors-classe  
Cl. ex : classe exceptionnelle

## Les retenues

- **La pension civile (Pc)**  
8,76% jusqu'au 12/12/13  
9,08% du 01/01/14 au 12/12/14
- **Les contributions**  
CSG, CRDS, Solidarité
- **La régime additionnel de la FP (RAFP)**  
5% des primes et indemnités dans la limite de 20%
- **MGEN**  
2,376% pour les - de 30 ans  
2,97% pour les + de 30 ans



- percevoir des HSA et HSE. Ils touchent néanmoins quelques compléments, soumis à l'approbation du chef d'établissement. En dehors de leurs obligations de service, les CPE ont accès à :
  - des vacances pour les études dirigées et l'accompagnement éducatif, portées à un taux de 30€ l'heure depuis 2009 grâce à l'action du SE-Unsa ;
  - des vacances pour activités péri-éducatives à un taux horaire de 23,53€ ;
  - des actions « école ouverte » au taux horaire de 27,78€.

## Rétribution des examens et concours

Des indemnités sont allouées aux personnels pour leur participation aux travaux des différents jurys de concours ou d'examens d'État. Pour connaître le détail, contactez vos représentants du SE-Unsa.

## Et les « faisant-fonction » ?

Des postes de CPE (à l'année ou en suppléance de moyenne ou courte durée) peuvent être occupés par des agents contractuels ou des assistants d'éducation faisant fonction de CPE. Chaque académie applique ses règles propres en matière de rémunération.

- Les agents contractuels sont en général en CDD sur la base de l'indice 367 et 388 en Cdi. Ils doivent bénéficier de l'indemnité forfaitaire CPE, de l'indemnité Zep et de diverses indemnités comme les titulaires.
- Certaines académies ont mis en place des suppléances effectuées par des assistants d'éducation.

Ils reçoivent une indemnité compensatrice leur permettant d'être rémunérés comme un contractuel CPE, tout en restant sur le statut d'AED.

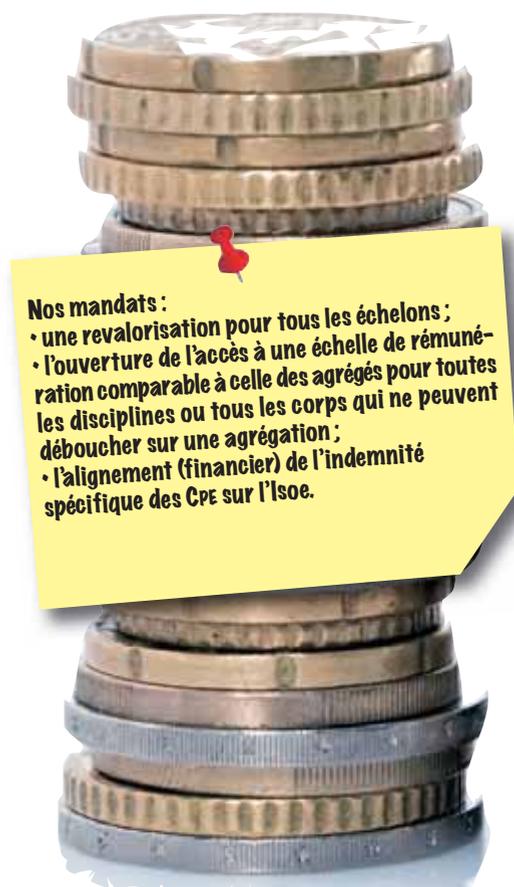
Ils retrouvent leurs postes après ces intérim.

## J'entre dans le métier

- Je bénéficie d'une prime d'entrée dans le métier lors de ma titularisation si je suis affecté dans un établissement de l'Éducation nationale. Elle est versée en 2 fois pour un total de 1500€ brut.
- Si ma première affectation est en région Île-de-France ou dans l'agglomération lilloise, je bénéficie d'une prime spéciale d'installation variable selon les zones de résidence administrative : 1 995,65 € à 2 055,53 €.

## Mes autres indemnités

Nature	Taux brut	code
• Indemnité de sujétions spéciales Zep (Iss Zep) annuelle	1 155,60 €	0403
• Indemnité d'accueil de : <ul style="list-style-type: none"> <li>- professeur et CPE stagiaire</li> <li>- étudiants M1</li> <li>- étudiants M2</li> </ul>	2 000 € 200 € par binôme 200 € par étudiant	
• Indemnité de sujétions spéciales de remplacement (IssR) <i>(Pour connaître les montants par tranche kilométrique voir p. 28)</i>		0702
• Indemnité Éclair <ul style="list-style-type: none"> <li>- part fixe annuelle</li> <li>- part modulable annuelle</li> </ul>	1 156 € déterminée par le chef d'établissement	
• Indemnité de charges administratives des CPE annuelle faisant fonction d'adjoint au chef d'établissement <ul style="list-style-type: none"> <li>- établissement 1<sup>ère</sup> catégorie</li> <li>- établissement 2<sup>ème</sup> catégorie</li> <li>- établissement 3<sup>ème</sup> catégorie</li> </ul>	859,81 € 1 153,89 € 1 485,31 €	0437
• Indemnité pour fonction d'intérêt collectif (Ific) annuelle Montant proposé au recteur par le chef d'établissement	400 à 2400 €	



**Nos mandats :**

- une revalorisation pour tous les échelons ;
- l'ouverture de l'accès à une échelle de rémunération comparable à celle des agrégés pour toutes les disciplines ou tous les corps qui ne peuvent déboucher sur une agrégation ;
- l'alignement (financier) de l'indemnité spécifique des CPE sur l'Isoc.

# Logé, non logé ?

**DANS LES CONDITIONS FIXÉES** au premier alinéa de l'article R. 94 du code du domaine de l'Etat, sont logés par nécessité absolue de service les personnels de direction, d'administration, de gestion et d'éducation, dans les limites fixées à l'article R. 216-6 du code de l'éducation, selon l'importance de l'établissement.



## • Vous êtes nommé sur un poste logé

Vous êtes logé majoritairement par Nas (nécessité absolue de service).

Cela confère un certain nombre d'obligations à assumer en dehors des

périodes d'ouverture aux élèves (permanences de nuit, week-end).

Ces astreintes sont dues par tous les personnels logés par Nas.

**Attention** : il ne faut pas confondre service de nuit et service d'internat.



## • Vous n'êtes pas nommé sur un poste logé

Vous pouvez être logé par utilité de service (Us) si des logements sont disponibles. Les concessions par Us ne comportent aucune

prestation gratuite.

Dans ce cas, vous devez payer une redevance égale à la valeur locative des locaux (avec un abattement possible de 30%) mais vous n'êtes pas soumis aux astreintes du logement par Nas.

Vous pouvez éventuellement avoir un appartement lié à une convention d'occupation précaire (Cop) qui définit un loyer et des consommations sans abattements.

Elle est renouvelable chaque année en fonction des possibilités.

Dans tous les cas, vous avez des droits mais devez aussi vivre dans ce logement «*en bon père de famille*» (cf. décret n°2008-263 du 14 mars 2008).

## Dérogations à l'obligation de loger

Le Recteur peut exceptionnellement accorder des dérogations à l'obligation de loger, après information de la collectivité territoriale.

La demande de dérogation à l'obligation d'occuper un logement concédé par nécessité absolue de service doit être présentée par l'intéressé, dûment motivée et revêtue de l'avis du chef d'établissement qui la transmet au rectorat pour avis.

En tout état de cause, les motifs invoqués doivent reposer sur des arguments réellement fondés (conjoint logé par Nas, motif médical...) et non répondre à de simples critères de convenances personnelles.

La demande doit être renouvelée chaque année.

L'obtention d'une dérogation n'exonère pas de l'obligation d'assurer des astreintes.



## ●●● Répercussions financières

L'attribution d'un logement de fonction par Nas n'entraîne pas de loyer mais n'est pas entièrement gratuite.

L'occupant est tenu de payer la taxe d'habitation, la taxe sur les ordures ménagères correspondant au logement qu'il occupe. Il est important de vérifier la somme car des erreurs d'étiquetage arrivent parfois (nombre de pièces, surface).

**Les prestations accessoires** (eau, gaz, électricité, chauffage,...) sont considérées comme des avantages en nature soumis au barème de l'impôt sur le revenu.

**Il s'y ajoute la valeur locative du logement** calculée par les domaines. L'avantage en nature est calculé par les services académiques selon le système le plus favorable à l'agent.

L'évaluation des avantages en nature fait l'objet d'une note de service réactualisée chaque année.

Les avantages en nature liés au logement de fonction étant soumis à la CSC, mais non inclus dans le salaire, sont pris en compte depuis 2005 par la RAFP (régime de retraite additionnel de la Fonction publique).

Les points acquis dans la RAFP par ces avantages en nature constitueront un complément à la pension civile.

### **Le titulaire d'une Nas doit assurer son logement.**

Certains travaux effectués par l'occupant peuvent donner lieu à réduction d'impôts (résidence principale) ou le bénéfice de taux de TVA réduits, selon la loi en vigueur.

## Vrai ou faux ?

- Le CPE gère les bourses et les transports scolaires.
- Il préside les conseils de classe.
- Il surveille de son bureau les écrans de caméras vidéo.
- Il établit les certificats de scolarité.
- Il fabrique les emplois du temps et les plannings d'occupation des salles.
- Il organise les examens.
- Il répare les serrures.
- Il surveille le parking des professeurs.
- Il contrôle la présence des enseignants.
- Il remplit les tâches de surveillance.
- Il remplace l'infirmière.
- Il assure le standard téléphonique entre midi et deux.

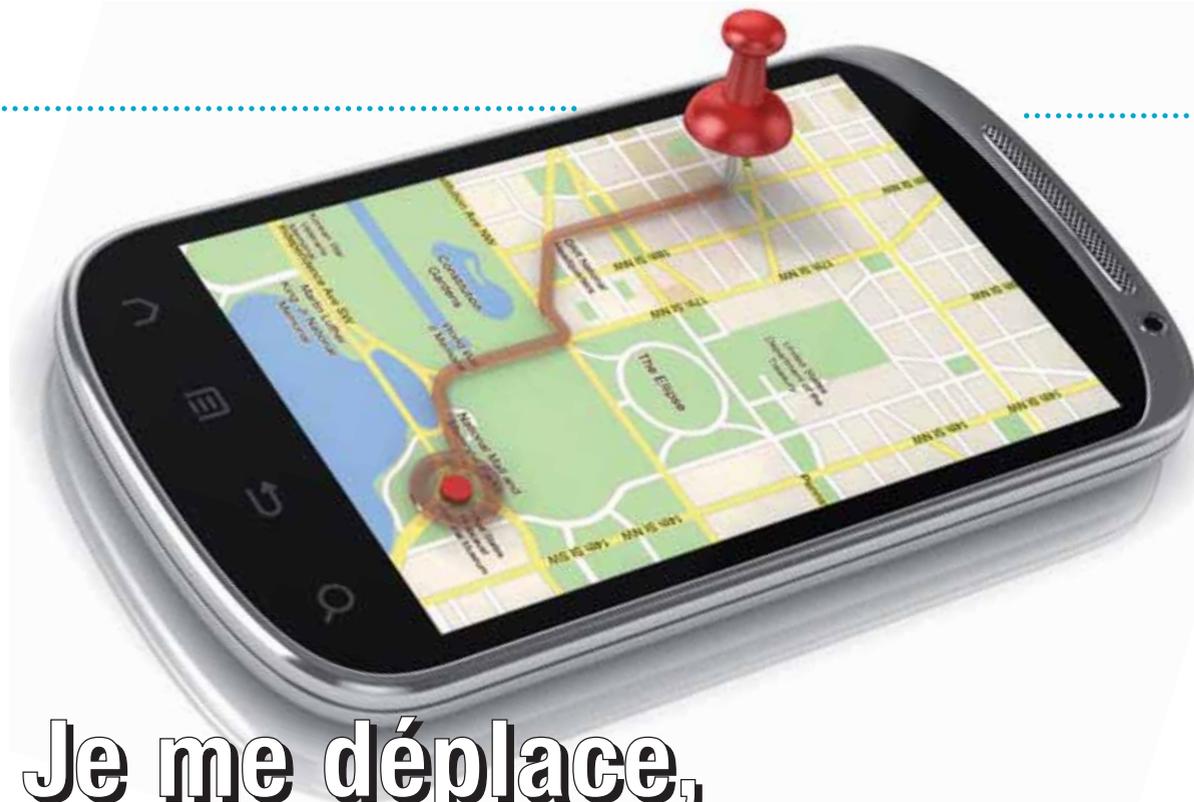


Si ce questionnaire vous a fait sourire, tant mieux !

Malheureusement, un grand nombre de collègues assument ces tâches, contraints et forcés.

Ces pratiques nuisent à l'identité professionnelle des CPE.

Faisons appliquer chacun dans notre établissement,  
et avec le SE-Unsa, les textes régissant notre fonction.



# Je me déplace, à quoi j'ai droit ?

## Les différents cas de figure

### • Pour le déplacement entre mon domicile et mon lieu d'exercice

Vous avez droit à la prise en charge partielle des titres d'abonnement, à hauteur de 50%, en cas d'utilisation des transports publics (de voyageurs et des services publics de location de vélos). L'indemnité est versée mensuellement, directement sur le bulletin de salaire. Les collègues à temps partiel bénéficient de la même indemnisation que ceux à temps plein.

#### Cas particuliers :

*Pas de versement pendant les congés de maladie, maternité, paternité, adoption, de formation professionnelle.*

### • Pour me rendre à une convocation de l'administration

Dès lors que l'administration vous convoque pour une réunion, une action de formation..., elle doit vous fournir un ordre de mission indiquant les modalités de prise en charge de vos frais de déplacement. Voir § «Les frais de déplacement».

### • Pour mon déménagement

Vous pouvez prétendre à des frais de changement de résidence si vous déménagez suite à un changement de poste impliquant un changement de

résidence, au sein de votre académie ou en dehors.

#### Conditions :

- justifier de 5 années dans sa précédente résidence administrative en métropole ; 4 années si le déplacement implique au moins un Dom (lieu de départ ou d'accueil). *Aucune condition de durée n'est exigée pour un rapprochement de conjoint si celui-ci est fonctionnaire, agent contractuel de la Fonction publique, militaire ou magistrat. Autre exception : 3 ans d'ancienneté suffisent en cas de 1<sup>ère</sup> mutation dans le corps.*

- ces frais ne doivent pas être pris en charge par l'employeur de votre conjoint ;

- obtenir une affectation à titre définitif dès la 1<sup>ère</sup> année. *À titre dérogatoire, une affectation à titre provisoire en métropole (2 ans de suite) est considérée comme une affectation à titre définitif.*

### • Pour exercer des fonctions itinérantes

Cela concerne tous les personnels qui sont amenés à se déplacer. Dès lors que vos missions entraînent des déplacements vers d'autres établissements que celui auquel vous êtes rattaché, vos frais de déplacement, sous conditions, seront pris en charge. Voir § «Les frais de déplacement».

**Pour connaître l'ensemble des dispositions réglementaires et les modalités de dépôt de dossier, prenez contact avec le SE-Unsa de votre département ou académie.**



## NOS MANDATS

**L**E SE-UNSA DEMANDE une revalorisation et une réforme de l'ISSR. Pour le SE-Unsa, l'ISSR doit être composée d'une part fixe versée à tous les TZR, indemnisant la fonction de remplaçant, et une part variable liée aux déplacements.

• • •

### • Parce que je suis TZR

Si je suis affecté à l'année hors de mon établissement de rattachement et hors de la commune de résidence privée, et cela avant la rentrée des élèves, je peux prétendre à des frais de déplacement. Après la rentrée, dès que je suis en mission hors de mon établissement de rattachement, je touche l'ISSR (voir ci-dessous).

Pour disposer de l'ensemble des informations de carrière concernant les TZR, demandez-nous le «*Mémo TZR*».

### L'ISSR

#### • Les conditions

L'indemnité de sujétions spéciales de remplacement est due à tout titulaire remplaçant exerçant sur un poste situé hors de son établissement de rattachement après la date de rentrée. Une jurisprudence stipule qu'elle n'est due que pour les jours de remplacement effectifs. L'ISSR n'est pas versée pour un remplacement effectué dans l'établissement de rattachement.

#### • Le montant

Il est fonction de la distance. Le trajet de l'établissement de rattachement à celui du lieu de remplacement doit être mentionné en aller simple (utiliser une carte pour le nombre de kilomètres).

#### Taux de l'ISSR (01/07/10)

Distance	Taux
Moins de 10 km	15,20 €
De 10 à 19 km	19,78 €
De 20 à 29 km	24,37 €
De 30 à 39 km	28,62 €
De 40 à 49 km	33,99 €
De 50 à 59 km	39,41 €
De 60 à 80 km	45,11 €
Par tranche sup. de 20 km	+ 6,73 €

#### • Les démarches

Les pièces sont généralement adressées après la suppléance pour les remplacements inférieurs ou égaux à un mois et, à la fin du mois, pour les remplacements plus longs. Demandez au secrétariat de l'établissement un double de l'attestation d'ISSR afin de vérifier l'exactitude des dates



de début et de fin de remplacement, ainsi que les sommes versées.

### Les frais de déplacement

Tous les personnels qui n'ont pas forcément un «statut» de remplaçant et qui sont obligés d'utiliser leur véhicule dans le cadre de leurs missions ne perçoivent pas l'ISSR, mais des frais de déplacement. Ce remboursement est dû dès lors que les agents exercent hors de leur résidence administrative et «familiale» (privée). La notion de résidence administrative est étendue à la commune et aux communes limitrophes desservies par des moyens de transports publics de voyageurs.

Les personnels concernés sont indemnisés, le cas échéant, sur la base du tarif SNCF 2<sup>nd</sup>e classe ou sous forme d'indemnités kilométriques. L'indemnisation ne doit s'effectuer sur la base SNCF que si une ligne existe réellement.

Les montants des remboursements varient selon la distance annuelle parcourue et la puissance fiscale du véhicule utilisé.

#### Taux de remboursement

Puissance fiscale du véhicule	Jusqu'à 2000 km effectués		De 2001 à 10 000 km		Au-delà de 10 000 km	
	5 Cv et moins	6 et 7 Cv	8 Cv et plus	0,25 €/km	0,31 €/km	0,43 €/km
5 Cv et moins	0,25 €/km	0,31 €/km	0,43 €/km	0,18 €/km	0,23 €/km	0,25 €/km
6 et 7 Cv	0,32 €/km	0,39 €/km	0,43 €/km	0,18 €/km	0,23 €/km	0,25 €/km
8 Cv et plus	0,35 €/km	0,43 €/km	0,43 €/km	0,18 €/km	0,23 €/km	0,25 €/km

#### Taux des indemnités kilométriques pour les agents utilisant une motocyclette, un vélomoteur, ou autre véhicule à moteur

Type de véhicule	Montant (€/km)
Motocyclette (cylindrée supérieure à 125 cm <sup>3</sup> )	0,12
Vélomoteur ou autre véhicule à moteur (cylindrée < à 125 cm <sup>3</sup> )	0,09



# Les mutations

UN BO SPÉCIAL PUBLIÉ EN OCTOBRE-NOVEMBRE précise les règles du mouvement.

## La phase interacadémique<sup>(1)</sup>

Sont concernés les collègues qui désirent changer d'académie et ceux devant obtenir une affectation (stagiaires, réintégrations...). Ils peuvent formuler de un à trente-et-un vœux.

Une Commission administrative paritaire nationale (CAPN) ou une Formation paritaire mixte nationale (FPMN) statuent sur l'entrée dans les académies en mars, selon un barème national.

(1) de décembre à mars

## La phase intra-académique<sup>(2)</sup>

Sont concernés les collègues qui entrent dans une académie et les personnels déjà affectés dans l'académie qui désirent changer de poste. Ce mouvement permet de formuler des vœux sur établissement, commune, groupe de communes, zone de remplacement, département. L'affectation sur poste est prononcée à l'issue des commissions administratives paritaires dans lesquelles les élus du SE-Unsa siègent et défendent votre dossier.

La phase intra-académique est soumise à des règles pilotées par chaque recteur. Le barème est donc propre à chaque académie et précisé dans une note de service rectorale.

(2) de mars à août

Le SE-Unsa vous accompagne à travers une publication spéciale, des infos sur son site et une équipe de conseillers au siège national (01 44 39 23 25 ou [mutations@se-unsa.org](mailto:mutations@se-unsa.org)). Pour l'intra, prenez contact avec nos représentants locaux pour vous aider à constituer votre dossier et suivre votre demande.



**ENSEIGNER HORS DE FRANCE**  
 Vous souhaitez exercer à l'étranger ? Demandez notre guide spécial Hdr à votre section locale du SE-Unsa ou contactez nos représentants nationaux à [hdf@se-unsa.org](mailto:hdf@se-unsa.org) pour obtenir toutes les informations nécessaires.

## LE MOUVEMENT SPÉCIFIQUE

CERTAINS POSTES ET CERTAINES SITUATIONS professionnelles font l'objet d'affectations particulières, traitées en dehors du barème des mutations. Sont concernés les chefs de travaux ; les postes en classes préparatoires aux grandes écoles, en sections internationales, en arts

appliqués et métiers d'art ; certains BTS...

La liste exacte est publiée au Bo spécial mutations chaque année dans lequel figurent également les conditions à remplir ainsi que les modalités de dépôt des demandes. N'hésitez pas à contacter le SE-Unsa pour y voir plus clair.

# Faire évoluer sa carrière

*Explorer d'autres fonctions, d'autres missions, voire réorienter sa carrière sont des aspirations de plus en plus fréquentes. Petit tour (non exhaustif) des différentes possibilités.*



## Changer de corps à l'Éducation nationale ou à la FP

### • Passer les concours de l'EN

La procédure d'inscription s'effectue par le biais de l'interface Siac.

	Conditions de service	Concours	Diplômes
Concours externes	Aucune condition	Capes Capeps Capet DECOP CAPLP sections enseignement général	À la date de publication des résultats d'admissibilité, détention d'un master ou inscrit en M2 (master acquis pour la stagiarisation)
	3 ans de services publics	Capes Capet DECOP	Si fonctionnaire titulaire dans un corps d'enseignants ou de personnels d'éducation : aucune exigence
Concours internes		Capeps	Idem ci-dessus mais licence Staps obligatoire
		CAPLP sections enseignement général et sections professionnelles	Détention d'un titre ou diplôme sanctionnant un cycle d'études post-secondaires d'au moins deux années ou une qualification professionnelle de niveau III
	5 ans de services publics	Agrégation	Si fonctionnaire titulaire dans un corps d'enseignants ou de personnels d'éducation : aucune exigence

### • Obtenir son détachement dans un corps de catégorie A

Tous les corps et cadres d'emplois des 3 versants de la Fonction publique sont concernés à l'exception des magistrats administratifs. Nous contacter pour plus d'infos.

## Devenir personnel de direction

### • Concours

Peuvent se présenter dans le grade de deuxième classe, les candidats justifiant de cinq années de services effectifs comme CPE titulaire.

### • Liste d'aptitude

Les personnels de direction sont recrutés dans la limite du 1/15<sup>e</sup> des nominations

### • Intégrer le corps enseignant

Les détachements sont prononcés par le ministre, suite à la consultation de la CAPN de chaque corps d'accueil. Consultez le Bo n°10 du 7 mars 2013.

### Conditions exigées en fonction du corps d'accueil

PE	Certifiés, PLP	Agrégé	PEPS	Dcio/Cop
Licence	Licence	Master 2	Licence Staps + qualification sauvetage aquatique et secourisme	Licence et maîtrise de psycho + diplôme de la liste figurant à l'article du décret 90-255 du 22 mars 1990

de stagiaires prononcées l'année précédente dans ce grade. Peuvent figurer sur cette liste les CPE justifiant de dix années de services effectifs en qualité de fonctionnaires et qui ont exercé l'une des fonctions de direction d'établissement pendant vingt mois au moins, de façon continue ou fractionnée, durant les cinq dernières années scolaires.

#### • **Détachement**

Peuvent être placés en détachement, dans le grade de deuxième classe, les CPE justifiant de dix années de services effectifs dans cette catégorie.

Les personnels de direction sont placés en situation d'alternance en pleine responsabilité dès leur nomination. Fonctionnaires stagiaires, ils sont tenus de suivre une formation initiale statutaire.

### Faire autre chose

#### • **Le congé de formation professionnelle**

Il permet de favoriser le développement professionnel des CPE, leur mobilité ainsi que la réalisation de leurs aspirations professionnelles.

#### • **Le droit individuel à formation**

Le Dif a pour objectif de permettre aux CPE de se constituer un crédit d'heures de formation et vise à un meilleur accompagnement des personnels durant leur carrière.

#### • **La mise à disposition**

C'est une position administrative qui implique que le CPE effectue son service dans une autre administration que la sienne.

#### • **Le détachement**

Il est possible sur un autre poste à l'Éducation nationale, dans une autre administration, au sein d'une collectivité territoriale, dans une association complémentaire de l'école, à l'étranger...

#### • **La disponibilité**

La notion de «congé sans solde» n'existe pas pour les fonctionnaires. On parle plutôt de disponibilité. Plusieurs possibilités : exercer un mandat d'élu, poursuivre des études ou des recherches, créer ou reprendre une entreprise, convenances personnelles...

### Démissionner

• **La démission** ne peut résulter que d'une demande écrite de l'intéressé, exprimée par lettre recommandée avec accusé de réception. L'administration dispose de 4 mois pour faire connaître sa décision. Si elle refuse, l'intéressé peut saisir la CAP. *Attention : dès lors qu'elle est acceptée par l'administration, la démission est*

*irrévocable.*

• **L'Idv** (indemnité de départ volontaire) vise à encourager la mobilité et la diversification des parcours professionnels. Elle peut être attribuée (sous conditions), si vous démissionnez de la Fonction publique :  
pour créer ou reprendre une entreprise pour mener à bien un projet personnel.



### Se reconvertir

Réaliser sa reconversion professionnelle, c'est anticiper. Dans son 2<sup>e</sup> livre ([www.lessavoirsinedits.fr](http://www.lessavoirsinedits.fr)), Rémi Boyer<sup>(\*)</sup> dispense conseils et outils. Pour vous aider à franchir le pas, il propose une méthode de pré-bilan de carrière. 24 témoignages d'anciens enseignants ainsi qu'un répertoire inédit de 179 établissements publics qui publient des emplois en détachement. Tout est conçu pour vous accompagner au mieux dans cette démarche de mobilité.

(\*) fondateur d'Aide aux profs  
[www.aideauxprofs.org](http://www.aideauxprofs.org)



# Notation et avancement

*Tous les personnels font l'objet d'un contrôle de leurs activités ; ils sont notés. Cette note compte pour changer d'échelon mais aussi pour prétendre au grade supérieur.*

LA NOTE ADMINISTRATIVE DU CPE est attribuée par le recteur(\*), sur proposition de son chef d'établissement. La notice de notation comporte :

- une grille d'évaluation comprenant trois groupes de critères (ponctualité/assiduité, activité/efficacité, autorité/rayonnement), avec pour chacun une appréciation (Tb, B, Ab, P ou M) ;
- une appréciation générale sur la manière de servir.

La première note est décisive pour l'évolution de la carrière.

(\* Attention, chaque académie a son propre système de notation (même s'il s'appuie sur la grille nationale).

## Contester sa note administrative

Tout fonctionnaire peut contester sa notation administrative. Signer sa note ne signifie pas qu'on l'accepte mais qu'on en a pris connaissance. En cas de désaccord, mentionnez-le : dans la notice annuelle de notation, un cadre est prévu pour vos observations. Complétez-le et joignez une lettre argumentée (adressée au recteur par la voie hiérarchique). Le cas sera alors soumis à l'avis de la Capa(\*) de notation. Faites parvenir à la section académique du SE-Unsa un double de cette demande, accompagné de tous les éléments d'information permettant de défendre le dossier.

(\* Commission administrative paritaire académique

## Grilles nationales de notation des CPE

### Classe normale

Échelons	Note mini	Note maxi	Moyenne
3	16,6	18,6	17,6
4	16,8	18,8	17,8
5	17,3	19,3	18,3
6	17,6	19,6	18,6
7	18,2	20	19,1
8	18,8	20	19,4
9	19,2	20	19,6
10	19,4	20	19,7
11	19,6	20	19,8

Note sur 20, exprimée au dixième de point près.

### Hors-classe

Échelons	Note mini	Note maxi	Moyenne
1	18,3	20	19,2
2	18,9	20	19,5
3	19,3	20	19,7
4	19,5	20	19,8
5	19,7	20	19,9
6-7	19,8	20	19,9

Note sur 20, exprimée au dixième de point près.

## L'avancement d'échelon

Un CPE est promu au titre d'une année scolaire s'il atteint, au cours de cette année, l'ancienneté minimale nécessaire pour changer d'échelon.

Cette ancienneté est fonction de l'échelon atteint et du rythme d'avancement (voir tableau ci-dessous).

Échelons	Grand choix	Choix	Ancienneté
Du 3 <sup>e</sup> au 4 <sup>e</sup>	-	-	1 an
Du 4 <sup>e</sup> au 5 <sup>e</sup>	2 ans		2 ans 6 mois
Du 5 <sup>e</sup> au 6 <sup>e</sup>	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois
Du 6 <sup>e</sup> au 7 <sup>e</sup>	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois
Du 7 <sup>e</sup> au 8 <sup>e</sup>	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois
Du 8 <sup>e</sup> au 9 <sup>e</sup>	2 ans 6 mois	4 ans	4 ans 6 mois
Du 9 <sup>e</sup> au 10 <sup>e</sup>	3 ans	4 ans	5 ans
Du 10 <sup>e</sup> au 11 <sup>e</sup>		4 ans 6 mois	5 ans 6 mois

Tous les CPE d'un échelon donné, promouvables au titre d'une année scolaire, sont classés sur la base de leur notation puis de l'ancienneté dans l'échelon ou le grade, à note identique.

Seront promus au grand choix les 30 premiers sur 100 ; les 70% restants se partagent en 50% de promotions au choix et 20% de promotions à l'ancienneté.

## L'accès à la hors classe

Les CPE de classe normale qui ont atteint le 7<sup>e</sup> échelon peuvent être promus à la hors-classe dans la limite d'un contingent fixé tous les ans : le ratio «promus/promouvables». Ce contingent, fixé par le ministère, peut s'appuyer sur le critère du nombre de promouvables au 9<sup>e</sup>, 10<sup>e</sup> et 11<sup>e</sup> échelon. Cela bénéficie aux académies ayant un grand nombre de CPE dans ces «tranches».

### Hors-classe

Échelons	Durée d'échelon
Du 1 <sup>er</sup> au 2 <sup>e</sup>	2 ans 6 mois
Du 2 <sup>e</sup> au 3 <sup>e</sup>	2 ans 6 mois
Du 3 <sup>e</sup> au 4 <sup>e</sup>	2 ans 6 mois
Du 4 <sup>e</sup> au 5 <sup>e</sup>	2 ans 6 mois
Du 5 <sup>e</sup> au 6 <sup>e</sup>	3 ans
Du 6 <sup>e</sup> au 7 <sup>e</sup>	3 ans



## Un ratio enfin à 7%

Suite à notre signature du protocole de discussions sur l'évolution de carrière, les ratios des CPE sont enfin alignés sur ceux des autres corps comparables, comme celui des certifiés. Ainsi, nous avons obtenu :

- le passage de 5 à 7%,
- le rattrapage dès la rentrée de septembre 2013 avec un contingent de 143 promotions supplémentaires.

Les effets sur l'évolution de carrière des CPE seront intéressants car avec ces 2% supplémentaires, les capacités de promotions vont augmenter de 40%. À titre indicatif, avec un ratio de 7% dès 2006, 1290 CPE supplémentaires auraient pu accéder à la hors classe. Il était temps de solutionner cette injustice.

## NOS MANDATS

**M**ALGRÉ LA BONNE NOUVELLE de l'ajustement par le haut des ratios hors-classe, le SE-Unsa dénonce l'arbitraire et les critères subjectifs dans l'avancement, ce qui se traduit par un traitement inégal des personnels.

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<b>Promouvables</b>	7190	7415	7580	7466	7 513	7380	7382
<b>Ratio "Pro/Pro"</b>	<b>2,53%</b>	<b>3,88%</b>	<b>5%</b>	<b>5%</b>	<b>5%</b>	<b>5%</b>	<b>5%</b>
<b>AIX-MARSEILLE</b>	8	11	18	19	19	18	16
<b>AMIENS</b>	5	8	10	10	11	10	11
<b>BESANCON</b>	4	7	8	7	8	8	9
<b>BORDEAUX</b>	8	14	19	20	19	19	18
<b>CAEN</b>	4	9	9	8	9	9	11
<b>CLERMONT</b>	4	5	9	8	9	9	8
<b>CORSE</b>	1	1	3	2	2	2	2
<b>CRETEIL</b>	10	12	21	20	20	20	16
<b>DIJON</b>	6	10	10	9	9	9	10
<b>GRENOBLE</b>	8	17	16	18	17	17	19
<b>GUADELOUPE</b>	2	5	3	3	3	3	6
<b>GUYANE</b>	0		1	1	2	2	2
<b>LILLE</b>	13	16	24	26	23	23	22
<b>LIMOGES</b>	3	5	6	5	6	6	5
<b>LYON</b>	8	13	17	17	17	17	16
<b>MARTINIQUE</b>	2	3	3	2	3	3	4
<b>MAYOTTE</b>	0		1				
<b>MONTPELLIER</b>	7	8	16	16	15	15	13
<b>NANCY-METZ</b>	6	10	13	12	13	13	13
<b>NANTES</b>	8	16	16	17	16	16	19
<b>Nle CALEDONIE</b>	0	1	1				
<b>NICE</b>	5	6	11	11	11	11	11
<b>ORLEANS-T</b>	7	13	14	14	14	13	16
<b>PARIS</b>	6	10	13	13	12	12	13
<b>POITIERS</b>	5	8	11	11	10	10	10
<b>REIMS</b>	4	5	8	8	8	8	6
<b>RENNES</b>	10	16	15	15	15	14	18
<b>REUNION</b>	3	6	7	7	7	7	6
<b>ROUEN</b>	5	6	11	11	12	11	10
<b>STRASBOURG</b>	6	8	10	10	10	10	10
<b>TOULOUSE</b>	9	16	19	20	19	19	19
<b>VERSAILLES</b>	11	16	26	26	26	25	21
<b>Hors académie</b>	4	7	10	8	11	10	10
<b>TOTAL</b>	182	288	379	374	376	369	370(*)

(\*) Il faut ajouter à ce total les 143 promotions prévues en septembre 2013 dans le cadre d'un rattrapage suite à la signature du protocole en juin 2013



# Repères pour ma carrière

VOICI QUELQUES PETITS RAPPELS ou conseils qui pourront vous aider à gérer, au mieux, votre situation administrative.

## La hiérarchie

Votre supérieur hiérarchique, c'est le chef d'établissement. Lorsque vous écrivez à l'administration, Vous devez toujours suivre la voie hiérarchique «sous couvert» de tous les intermédiaires.

## Les documents importants

Le premier document officiel à conserver, c'est votre Numen. Suivent ensuite au cours votre carrière : vos procès-verbaux d'installation, vos demandes de stages, vos arrêts maladie, vos demandes de mutations, ... Il faut tout regrouper, classer et conserver à portée de main. Ils pourront avoir leur importance à un moment donné !

## C'est quoi I-Prof ?

C'est une interface personnalisée du ministère de l'Éducation nationale. Elle contient vos informations professionnelles et sert aussi de messagerie professionnelle : votre échelon, votre ancienneté, votre grade, vos affectations tout au long de votre carrière... mais aussi vos informations personnelles. Vous y accédez par un identifiant et un mot de passe (Numen) fournis par l'administration.

## C'est quoi un Numen ?

C'est un identifiant personnel et confidentiel qui vous est attribué le jour de votre entrée à l'Éducation nationale. C'est une «clé» pour la plupart de vos actes administratifs. Si vous le perdez, il faut en demander un nouveau au rectorat.

**Le SE-Unsa édite de nombreuses publications : kits débuts de carrière, mémos (contractuels, AED...), mais aussi des outils thématiques. Contactez votre section pour en savoir plus.**

## Les temps forts de l'année

### Au moment de la rentrée

● **La rentrée**, pour les CPE, se déroule à R-1, soit une semaine avant la rentrée des élèves notamment pour la prise de contacts avec les différents partenaires (équipe de direction, intendance...). C'est le moment de s'approprier les listes et emplois du temps des classes, d'anticiper les mouvements des élèves.

C'est aussi l'accueil des AED et la participation à la prérentrée des enseignants.

● **Le procès-verbal d'installation** doit être signé. C'est lui qui concrétise la prise de fonctions. Le signer permet de mettre en route la procédure de traitement du salaire.

*Attention : si vous arrivez d'une autre académie, votre traitement est maintenu jusqu'au 30 septembre par l'ancien service de traitement.*

● **L'organisation du service** du CPE est liée à l'emploi du temps qui doit être établi en

concertation avec le chef d'établissement et les autres CPE, le plus tôt possible avant la rentrée.

### 1<sup>er</sup> trimestre

● **Votre changement d'échelon** est étudié en Capa au cours du 1<sup>er</sup> trimestre. Elle doit se tenir avant le 31 décembre de l'année scolaire en cours.

● **Les demandes de postes adaptés**, en cas de rupture professionnelle pour raisons de santé, sont à formuler en octobre. Contactez votre section locale pour en savoir plus.

● **Les mutations interacadémiques** : la demande se fait en novembre-décembre pour des résultats en mars. Le SE-Unsa réalise une brochure spéciale mutations. Demandez-la à votre section locale du SE-Unsa.

### 2<sup>e</sup> trimestre

● **La note administrative** est fixée par le chef d'établissement

au cours du 2<sup>nd</sup> trimestre. La signer signifie uniquement qu'on en a pris connaissance. Il est possible de la contester.

Contactez votre section locale du SE-Unsa pour vous aider dans cette démarche.

● **La participation aux mutations intra-académiques** se fait en mars-avril, avec des résultats en juin.

● **Les demandes de temps partiel, de congé de formation, de formation continue** sont soumises aux calendriers académiques. Surveillez les informations administratives. Rapprochez-vous de votre section locale du SE-Unsa pour les modalités, le calendrier et le suivi de vos demandes.

### 3<sup>e</sup> trimestre

● **Les Capa pour le changement de grade** (hors-classe) se réunissent au cours du 3<sup>e</sup> trimestre.

# Mes missions

*La circulaire de 1982 définit le rôle et les conditions d'exercice des personnels d'éducation. Les points essentiels concernant nos missions y sont précisés.*

**N**OTRE CIRCULAIRE DE MISSION mériterait certainement quelques ajustements, apports ou reformulations, mais nous serons vigilants à ce que cela

améliore notre fonctionnement. De nouveaux textes, en 1989, ont permis de consolider l'implication des CPE dans le système, notamment le rôle pédagogique.

Ces textes confirment que les activités pédagogiques et éducatives centrées sur l'élève sont partagées par l'ensemble des enseignants et personnels d'éducation.

## L'activité pédagogique

Le CPE partage l'activité pédagogique avec les enseignants. Sa collaboration avec les professeurs s'est transformée en partage d'une activité pédagogique, dans un champ de responsabilités communes couvrant l'ensemble des activités scolaires de l'élève. Le suivi et l'orientation des élèves font partie intégrante de ses tâches. Au sein des équipes pédagogiques, le CPE :

- collabore avec le personnel enseignant pour rechercher l'origine des difficultés de l'élève et les interventions nécessaires pour lui permettre de les surmonter ;

- participe au conseil des professeurs et au conseil de classe où il est associé au suivi de la classe ;

- a des relations et contacts directs avec les élèves, sur le plan collectif (classes ou groupes) et sur le plan individuel (comportement, travail, problèmes personnels).

Cette association à l'équipe pédagogique est clairement exprimée dans l'article 14 de la loi d'orientation sur l'Éducation du 10/07/89 : «*Celles-ci [les équipes pédagogiques] sont constituées des enseignants ayant en charge les mêmes classes ou groupes d'élèves ou exerçant dans le même champ disciplinaire... Les personnels d'éducation y sont associés*».

L'article 4 du statut (modifié par le décret n°89-730 du 11/10/89) souligne que les personnels d'éducation «*sont associés aux personnels enseignants, pour assurer le suivi individuel des élèves et procéder à leur évaluation. En collaboration avec les personnels enseignants et d'orientation, ils contribuent à conseiller les élèves dans le choix de leur projet d'orientation*».

Le partage des responsabilités pédagogiques et éducatives est affirmé dans l'article 32 du décret n°90-978 du 31/10/90, ainsi que dans les textes relatifs à la réforme du lycée (Bo spécial du 04/02/10).

Le CPE participe au tutorat des élèves. Il est un point d'appui pour les enseignants chargés de l'accompagnement personnalisé. Enfin, il est membre du conseil pédagogique (voir p.36). Les référentiels de compétences construits et actés en juin 2013 renforcent le rôle éducatif et pédagogiques des CPE.





# L'action éducative du CPE

**L'ACTION DU CPE S'INSCRIT ET SE DÉVELOPPE** plus particulièrement dans un espace pédagogique à trois dimensions :

- le projet d'établissement ;
- la relation directe aux élèves, individuellement ou en groupe, et le suivi de leurs apprentissages ;
- les équipes pédagogiques.

Le projet d'établissement donne une cohérence d'ensemble aux activités et organise les relations avec son environnement (circulaire n° 90-108 du 17 mai 1990). Le CPE participe à son élaboration, à sa réalisation et à son évaluation.

Dans l'espace social que constitue l'établissement, le CPE, à la fois personnel ressource et relais, est à la recherche permanente du dialogue, de l'échange, aussi bien avec les membres de l'équipe éducative qu'avec les jeunes.

Placé sous l'autorité du chef d'établissement, le CPE définit, dans le cadre horaire qui lui est imparti, les modalités de déroulement de son service.

Concepteur, il a la maîtrise de l'organisation de son travail et décide des techniques et des méthodes que lui autorise sa qualification.

## Le projet « Vie scolaire »

Il n'a pas d'existence légale mais est souvent encouragé par les personnels d'inspection. Les CPE qui construisent un projet de cette nature partent souvent de constats fondés sur des enquêtes et des bases statistiques comme points de repère et d'appui. Il peut alors en découler des éléments d'explication et des pistes d'action pour travailler à améliorer certains domaines de la vie scolaire.

Ce projet doit être en cohérence avec le projet d'établissement.

## L'élève

L'activité fondamentale du CPE est centrée sur l'aide à apporter au jeune dans la construction de sa personnalité et la réalisation de son projet personnel.

Il noue avec lui une relation qui est impliquée dans un processus d'apprentissage.

Le CPE a une perception réelle de la vie quotidienne des élèves et de leurs difficultés.

Sa pratique et sa spécificité de « conseil » s'inscrivent en continuité et en complémentarité avec celles des enseignants.

**Le CPE met en place** les conditions de vie, d'études, de travail des élèves. Il leur apprend à gérer leur temps.

- Il favorise l'intégration des élèves

(espace d'écoute et d'expression, tutorat affectif et cognitif...).

- Il favorise l'apprentissage de l'autonomie et de la responsabilité (formation des élèves délégués).
- Il contribue à la construction du projet personnel de l'élève et intervient dans son orientation.
- Il coordonne et anime le travail et la formation des assistants d'éducation, des Cui<sup>(\*)</sup>, pour ce qui concerne la partie « Vie scolaire » de leur contrat.
- Concernant la note de vie scolaire, des informations sont recueillies auprès des CPE et des professeurs principaux par le chef d'établissement.

Ce dernier fixe ensuite la note qui est communiquée au conseil de classe.

Le CPE peut participer à renseigner le livret de compétences.

(\*) Contrat unique d'insertion, depuis 2009



# Le CPE et l'élève



**LA NOTE DE VIE SCOLAIRE**, créée en 2006, reste un sujet de débat.

Elle s'appuie sur les piliers 6 et 7 du socle commun (les compétences sociales et civiques, l'autonomie et l'initiative).

Quatre éléments servent à l'attribution de cette note :

- l'assiduité de l'élève ;
- le respect des dispositions du règlement intérieur ;
- la participation de l'élève à la vie de l'établissement ;
- l'obtention de l'attestation scolaire de sécurité routière et de l'attestation de formation aux premiers secours.

## L'attribution de la note

Le chef d'établissement recueille les propositions du professeur principal qui consulte l'équipe pédagogique de la classe, ainsi que l'avis du CPE. Il fixe ensuite la note (communiquée au conseil de classe). Cette dernière est portée au bulletin trimestriel de l'élève.

## Le conseil pédagogique (Cp)

Il est sous la présidence du chef d'établissement.

Ce conseil est composé d'enseignants (au moins un par niveau), un par champ disciplinaire, et d'un CPE.

Réf : article R421-41-1 du Code de

## NOS MANDATS

**P**OUR LE SE-UNSA, il est logique d'être associé au conseil pédagogique. Nous avons déposé un amendement pour en être membre obligatoire. L'inspection vie scolaire avait relaté, dans un rapport, l'aspect positif de notre participation : « on observe que la présence des CPE dans les conseils pédagogiques est particulièrement utile et donc appréciée de tous », JP Delahaye, 2009. Rappelons-nous aussi, qu'à l'époque, les syndicats de chefs d'établissement n'étaient pas favorables à notre présence à ce conseil. Une certaine liberté d'échanges et de conception de notre travail en interdisciplinarité devait gêner ...

*l'Éducation, article 38 de la loi n°2005-380 du 23 avril 2005, circulaire n°2006-051 du 27 mars 2006.*

## Le CPE, les conseils de classe et les professeurs principaux

La circulaire de 82 inscrit le CPE dans le suivi de la vie de la classe, notamment par la participation au conseil des professeurs et au conseil de classe.

La loi d'orientation de 1989 renforce cette dimension en insistant sur l'apport du CPE dans la construction du projet personnel de l'élève.

Les CPE participent donc aux conseils de classe sans limitation mais sans obligation réglementaire définie.

Ils n'ont pas vocation à les présider. Les CPE et les professeurs principaux entretiennent de ce fait des rapports privilégiés dans le suivi des élèves.

Ils peuvent s'accorder sur la gestion et les contenus des heures de vie scolaire et des projets de la classe.



# Gérer l'équipe de vie scolaire

**LA CIRCULAIRE DE 82** attribue aux CPE «l'organisation du service des personnels de surveillance, du mouvement des élèves». Le ou les CPE (en collégialité) ont la responsabilité de l'organisation et de l'animation de l'équipe vie scolaire. Le CPE s'attache à définir et à répartir les services et tâches des différents personnels placés sous son autorité. Il évalue le travail effectué, élabore et utilise des indicateurs lisibles et opératoires.

## La responsabilité des CPE a-t-elle changé ?

Avec la disparition des Mi-SE et l'arrivée des assistants d'éducation, assistants pédagogiques, emplois de vie scolaire, médiateurs ainsi que les équipes mobiles de sécurité, l'organisation de la vie scolaire et des personnels de son service s'est complexifiée, même si les principes de base restent les mêmes. Le CPE conserve son rôle de coordinateur et d'animateur.

## Quel impact des nouveaux profils (statuts, recrutements, missions) ?

Une partie des paramètres définissant ces personnels échappe aux CPE d'où l'ambiguïté des positionnements au sein de l'établissement.

- **Les assistants d'éducation** ont leurs rôles, fonctions, droits et devoirs précisés dans le Bo n°25 du 19/06/03. Ils remplacent définitivement les Mi-SE.
- **Les assistants pédagogiques (AP)** appartiennent au dispositif des assistants d'éducation mais ont un rôle spécifique d'appui à l'enseignant, dans l'aide aux élèves en difficulté. Ils sont recrutés à Bac+2.
- **Les Avs-I, Avs-co et assistants de scolarisation**, eux aussi «assistants d'éducation» occupent des emplois particuliers (accompagnement de jeunes ou adultes en situation de handicap).

- **Les emplois de vie scolaire (Evs)**, contrats aidés de droit privé, ont des tâches diverses dont certaines peuvent être associées à l'équipe vie scolaire. Le CPE coordonne et anime leur formation et leur travail, pour ce qui concerne la partie «Vie scolaire» de leur contrat.

- **Les équipes mobiles de sécurité** ont des missions de prévention, sécurisation en renfort de l'équipe éducative, accompagnement. Elles interviennent à la demande des établissements. Leur rôle est controversé.

### • Les Aps

500 postes d'assistants prévention sécurité ont été recrutés sous statut d'assistant d'éducation en 2012. Ils ont une action de prévention, d'éducation auprès des élèves. On les trouve dans les établissements les plus exposés.

## Les AED

Contrairement aux Mi-SE, les assistants d'éducation du second degré (contrat de droit public) sont recrutés par le chef d'établissement à partir d'un contrat presque de gré à gré (l'AED doit bien vérifier les termes de son contrat et faire corriger les erreurs). La fonction d'AED ne dépasse pas six ans. Il n'est pas précisé de durée minimale.

### • Leurs obligations de service

Elles sont définies par l'article 2 du décret n°2003-484 du 06/06/03 (1607 heures annuelles) : «Le travail des assistants d'éducation se répartit sur une période d'une durée minimale de trente-neuf semaines et d'une durée maximale de quarante-cinq semaines. Le service de nuit s'étend du coucher au lever des élèves. Il correspond à la période fixée par le règlement intérieur de l'établissement et il est décompté forfaitairement pour trois heures».

La durée quotidienne de travail effectif ne doit pas excéder dix heures, pour une





amplitude maximale de douze heures. Au-delà de six heures de travail effectif par jour, l'AED doit disposer d'une pause de vingt minutes.

Un crédit de 200h est consacré aux études supérieures ou aux formations professionnelles (pour un plein temps). C'est le chef d'établissement qui accorde le crédit d'heures.

Depuis 2008\*, des autorisations d'absence pour présenter les épreuves des examens et concours sont accordées sans récupération. Ces autorisations d'absence couvrent la durée de la session, augmentée de deux jours de préparation. La circulaire précise qu'un refus à ces demandes est à réserver à des circonstances tout à fait exceptionnelles.

#### • La «non reconduction» des contrats d'AED

Les contrats sont établis en général pour un an avec tacite reconduction. Néanmoins, nous assistons de plus en plus à une «non reconduction» de contrat, par simple décision de l'autorité responsable (seule obligation : respecter les délais d'information de sa décision).

(\* Circulaire n°2008-108 du 21-8-2008

## NOS MANDATS

LE SE-UNSA milite pour des équipes «vie scolaire» stables et le retour à un dispositif plus favorable aux étudiants/surveillants. Il revendique aussi l'abaissement de la charge de travail des AED, compensée par la création d'emplois dans la vie scolaire.





# Faire face à la violence et aux incivilités

**LA VIOLENCE ET LES INCIVILITÉS** sont inhérentes à la vie humaine et l'École n'y échappe évidemment pas. La violence en milieu scolaire évolue avec la société qui la porte.

Elle est souvent liée au climat d'un établissement, lui-même découlant des conditions de travail, des qualités de vie dans l'établissement et de son environnement.

## Notre rôle

Le CPE et les personnels de la vie scolaire sont au cœur du dispositif de prévention et de lutte contre les incivilités et la violence.

La circulaire de 82 indique que le CPE participe, pour ce qui le concerne, à l'application des mesures propres à assurer la sécurité, notamment des élèves.

Le CPE exerce également une fonction de normalisation et de médiation (écoute, analyse et propositions).

Enfin, «le CPE est régulateur et garant, avec d'autres, du respect des règles de vie et du droit au sein de l'EPL».

Le chef d'établissement reste cependant le responsable de la sécurité des biens et des personnes de son établissement.



## Le nouveau dispositif «violence» depuis 2011

À la suite d'incidents plus ou moins graves, le ministère a décidé en 2010-2011 de remettre à plat le dispositif prévu par la circulaire n°2000-105 du 11-7-2000. Ce dernier reste bien compliqué dans son exploitation.

## Les nouvelles procédures disciplinaires

Les décrets applicables sur les sanctions et le règlement intérieur sont parus au Bo n°2011-728 et 729 du 24 juin 2011, complétés par les circulaires n°2011-111 et 112 du 1<sup>er</sup> août.

Dès le 1<sup>er</sup> septembre 2011, les règlements intérieurs ont pu être modifiés après un passage par différentes commissions (commission permanente, conseil d'administration, conseil des délégués pour la vie lycéenne).

## Qu'est-ce qui est nouveau ?

- la modification des procédures disciplinaires, certaines automaticités(\*) et le respect de la procédure contradictoire lorsque le chef d'établissement prononce seul une sanction sans saisine du conseil de discipline ;
- la modification de l'échelle des sanctions, des punitions ;
- la création d'une commission éducative ;
- la modification de la prévention, l'accompagnement ;
- la modification du règlement intérieur et la charte des règles de civilité.

(\*) remises en cause dans les discussions sur la Refondation mais non abrogées.

## LA COMMISSION ÉDUCATIVE : RÉGULATION, CONCILIATION ET MÉDIATION

ELLE EST VALIDÉE PAR LE CA. Le chef d'établissement en assure la présidence (ou, en son absence, l'adjoint qu'il aura désigné) et nomme les membres. Elle comprend au moins un représentant (élu) des parents et un professeur. Elle invite les personnes qu'elle souhaite pour éclairer son regard sur la situation. Le CPE n'en est pas membre automatique. Elle a pour mission d'étudier et trouver une réponse éducative à un comportement d'élève inadapté et aux règles de vie dans l'établissement et d'en assurer le suivi.

# J'accueille un stagiaire

**ENSEIGNER EST UN MÉTIER QUI S'APPREND !** Pour le SE-Unsa, la compétence d'un enseignant ne saurait s'apprécier à la seule maîtrise de sa (ou ses) discipline(s). Enseigner est un acte autrement plus complexe.

Les stagiaires sont bien présents dans les établissements. La prise en charge des élèves, les relations avec les collègues, la validation de leur stage, les rôles des différents acteurs de l'établissement sont autant d'éléments qui peuvent les désorienter. C'est un véritable parcours du combattant auquel ils vont être confrontés.

C'est là que vous avez un rôle à jouer ! Il convient de les rassurer certes, leur faciliter l'intégration dans l'équipe, mais aussi répondre aux nombreuses questions qu'ils ne manqueront pas de vous poser : affectation, mutations, rémunération, reclassement...

Nous avons réalisé un mémo à leur intention «*Stagiaires... mes premiers repères*». Il permet de répondre à leurs préoccupations les plus urgentes en début d'année.

## Tuteur d'un stagiaire

Si vous êtes volontaire pour assurer le tutorat de ce jeune collègue, vous aurez à l'accompagner et le conseiller tout au long de l'année. À la fin de l'année, sa titularisation sera prononcée par un jury après avis du chef d'établissement et de l'IA-IPR de la discipline. Ce dernier s'appuiera sur le rapport que vous aurez produit.

Pour accomplir la fonction de tuteur, vous percevrez une indemnité de 2000 € par stagiaire. Par exception, il est possible de moduler ce taux sur proposition du chef d'établissement :

- lorsque le tutorat d'un même stagiaire est partagé entre plusieurs enseignants ;
- lorsque le contenu du tutorat dont bénéficie le stagiaire est adapté afin de tenir compte de l'exercice de fonctions d'enseignement préalables au recrutement.

## Les étudiants en stage

L'accueil d'un étudiant relève du volontariat.

Les étudiants se destinant aux métiers de l'enseignement ont la possibilité de faire plusieurs types de stages.

• **Les stages en observation et en pratique accompagnée** permettent à l'étudiant d'observer son tuteur et de prendre parfois en charge une séance d'enseignement. Un échange doit ensuite avoir lieu pour en faire le bilan.

Le tuteur perçoit une indemnité de 200 € pour l'accueil de deux étudiants en binôme. Chaque stage ouvre droit à l'indemnité.

• **Cette année, les étudiants admissibles au concours** exceptionnel 2014 se voient proposer un contrat de droit public correspondant à un service égal à un tiers-temps. Leur rémunération de base s'élève à 854 € bruts mensuels (+ indemnités au prorata). Ce contrat sera le stage de ces étudiants qui devront à la fois valider le M2 et réussir les oraux d'admission pour devenir fonctionnaire-stagiaire à la rentrée 2014. Ils seront accompagnés d'un tuteur rémunéré à hauteur de 400 €.





# Animer la vie scolaire

**N**OTRE CIRCULAIRE DE MISSION nous définit comme maîtres d'œuvre dans «l'animation éducative qui correspond aux relations et contacts directs avec les élèves sur le plan collectif (classes ou groupes) et sur le plan individuel (comportements, travail, problèmes personnels) ; l'implication dans les foyers socio-éducatif (et maison des lycéens) ainsi que l'organisation des temps de loisirs (clubs, activités culturelles et récréatives)». Un dernier domaine d'intervention est mentionné avec «l'organisation de la concertation et de la participation (formation, élection et

*réunions des délégués élèves, participation aux conseils d'établissement)*. Les CPE, comme l'indique J-P. Delahaye, sont aussi amenés à exercer un rôle de «médiateur - éducateur», au sein de l'établissement, entre toutes les parties.

Les CPE doivent trouver toute leur place dans les instances de réflexion et le développement de la citoyenneté comme l'heure de vie de classe, les TPE, l'ECJS, les PPCP.

Les CPE peuvent aussi s'impliquer dans les PPRE, les PAI mais aussi le fond de vie lycéenne, les crédits d'animation, le fond social collégien et lycéen.

## Le CPE et les délégués des élèves, un tandem fort

Le CPE a un rôle majeur auprès des élèves délégués. Il peut, avec les professeurs principaux notamment, former les élèves à la compréhension des élections des délégués de classe et au CA.

Une fois élu, ces derniers sont chargés de représenter les élèves en toutes circonstances.

Le CPE peut organiser selon ses moyens une formation sur l'année, construire des journées à thèmes, des visites, etc (voir les fonds du crédit d'animation).



Le CPE «animateur» trouve aujourd'hui ses limites du fait de l'implosion du travail exécuté quotidiennement en tension (le CPE «gestionnaire des absences et urgences de tous poils»). C'est ici largement une question d'effectifs à gérer et c'est pourquoi le SE-Unsa demande des créations de postes particulièrement dans les gros collèges. Ce sont les structures les plus difficiles à animer, par manque de temps.

### L'assemblée générale des délégués des élèves

Elle est composée de l'ensemble des délégués de classe et présidée par le chef d'établissement.

Lieu d'échanges sur les questions relatives à la vie et au travail scolaires, elle se réunit deux fois par an. Au cours de la première réunion, il est procédé à l'élection des représentants des délégués de classe au conseil d'administration et au CvL.

### Le conseil de la vie lycéenne (CvL)

Il est présidé par le proviseur, comprend 10 lycéens (élus par suffrage universel pour 2 ans, renouvelés chaque année par moitié, 5 enseignants ou personnels éducatifs, 3 administratifs, 2 parents d'élèves).

Il est obligatoirement consulté sur les principes généraux de l'organisation des études, l'élaboration du projet d'établissement, du règlement intérieur, la sécurité...

Il se réunit, au moins, avant chaque

séance ordinaire du CA.

### Le CAVL (académique)

C'est une instance de consultation des délégués lycéens présidée par le Recteur. Chaque année, ce dernier réunit au moins 3 fois le CAVL pour faire le point et faire avancer ses projets. Le mandat des délégués lycéens est d'une durée de 2 ans minimum.

Enfin, le CNVL est l'instance de représentation lycéenne au niveau national, présidée par le ministre.

### Les fonds de vie lycéens et collégiens

Ils permettent « d'organiser des actions d'information, d'expression, des animations culturelles ou éducatives ».

Ils doivent, par ailleurs, concourir au fonctionnement du conseil des délégués. Un domaine où les CPE ont une action privilégiée.

### Le FSE (foyer socio-éducatif)

Il est régi par la loi sur les associations. Aujourd'hui, on en trouve essentiel-

lement dans les collèges (gestion par le chef d'établissement, CPE ou enseignants). Les élèves sont associés à la gestion et l'animation du FSE.

### La maison des lycéens (MDL)

C'est un outil essentiel du développement de la vie culturelle au sein du lycée, placée sous la responsabilité des élèves.

Pour encourager les lycéens à y prendre des responsabilités, la circulaire n° 2010-009 du 29 janvier 2010 élargit ses attributions et assouplit son régime juridique.

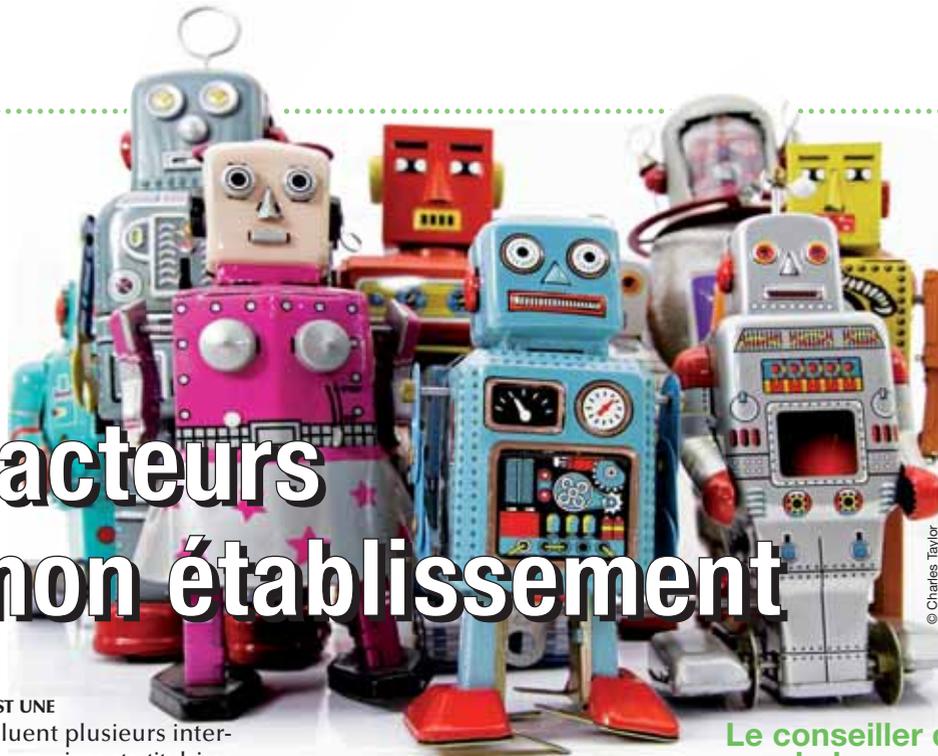
### Le Cesc

Autre instance importante pour le CPE, le comité d'éducation à la santé et à la citoyenneté prépare le plan de prévention de la violence, l'aide aux parents, l'éducation à la santé et à la sexualité, la prévention des comportements à risques.



### L'INTERNAT

**M**ÊME SI CELA NE DOIT PAS CONSTITUER une mission unique, l'internat est un domaine privilégié des CPE. L'internat moderne, pour le SE-Unsa, doit se concevoir avec les normes de confort en vigueur au XXI<sup>e</sup> siècle. Les chambres doivent être spacieuses, équipées de sanitaires et respecter les normes HQE. L'internat doit disposer, selon sa taille et le nombre d'unités, de salles d'études, d'une bibliothèque d'accès à Internet et d'un lieu adapté et ludique pour les rencontres, les veillées, les animations. Ces lieux doivent être gérés en harmonie, pour les besoins individuels et collectifs, entre les personnels en charge de l'internat (CPE et AED), les élèves et leurs délégués.



© Charles Taylor

# Les acteurs de mon établissement

**UN ÉTABLISSEMENT EST UNE STRUCTURE** où évoluent plusieurs intervenants au-delà des enseignants, titulaires ou non. Ils ont chacun un rôle à jouer.

**Le chef d'établissement**  
Avec ses adjoints, il est le représentant de l'État dans l'établissement. Il est votre supérieur hiérarchique et, à ce titre, il fixera votre service dans le respect des règles statutaires.  
Responsable du bon fonctionnement de l'établissement, il est chargé de mettre en œuvre les décisions du conseil d'administration, en particulier en ce qui concerne le budget et l'utilisation des moyens d'enseignement.

**L'équipe de vie scolaire**  
Le Conseiller principal d'éducation organise la vie scolaire au sein de l'établissement et coordonne l'équipe des assistants d'éducation. Ensemble, ils assurent le suivi et la gestion des absences, les relations avec les familles, l'animation de la vie de l'établissement.

**Les documentalistes**  
L'enseignant-documentaliste est responsable du centre de documentation et d'information. Il assure la formation des élèves à la recherche documentaire. C'est un partenaire indispensable des autres enseignants pour de nombreux projets et dispositifs pédagogiques.

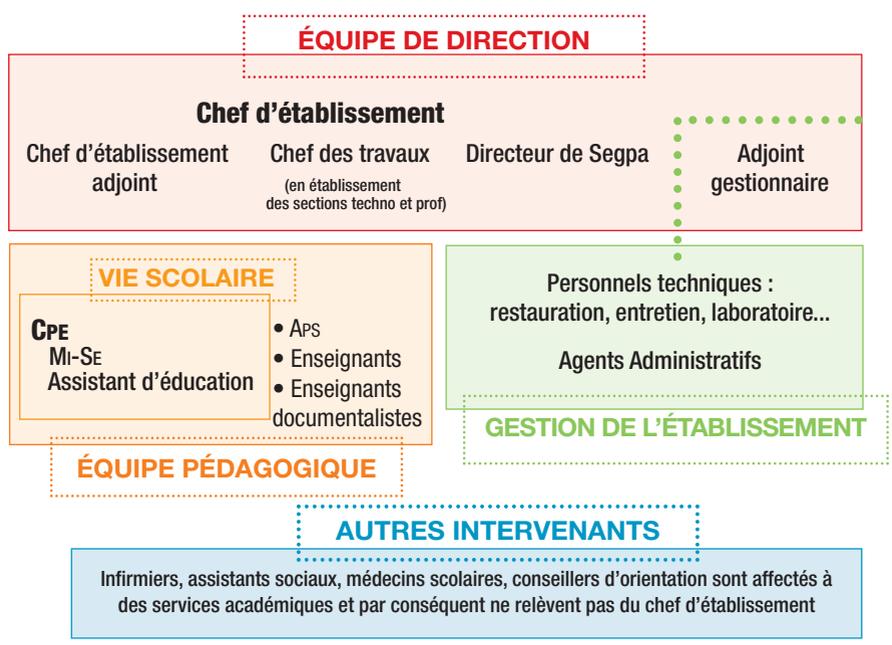
**Les personnels ATTEE** (Ajoins techniques territoriaux des établissements d'enseignement)  
Les personnels ATTEE comprennent :

- le secrétariat de direction et de gestion ;
- le service de gestion composé :
  - d'un gestionnaire qui assure l'organisation matérielle et financière de l'établissement ;
  - des ouvriers d'entretien et d'accueil (loge, demi-pension, internat...) ;
  - des agents de laboratoire.

**Les équipes mobiles de sécurité**  
Elles sont constituées d'agents aux parcours divers. Elles interviennent sur demande des établissements en cas d'incidents (créées en 2010).

**Le conseiller d'orientation-psychologue**  
Le COP est rattaché à un Cio et a en charge un certain nombre d'établissements. Il intervient auprès des élèves, en lien avec les professeurs principaux, pour les informer et les conseiller sur leur orientation et les poursuites d'études.

**Le service médico-social**  
Il est composé d'un médecin scolaire, d'une infirmière et d'une assistante sociale. Ce service collabore au suivi éducatif de l'élève.  
Le CPE travaille en lien étroit avec ces personnels.



# Les instances de l'établissement

**P** **PLUSIEURS INSTANCES** participent de la vie de l'établissement.

## Le conseil d'administration (CA)

C'est l'organe délibératif de l'établissement. Il fixe les grandes orientations mais aussi les règles et décisions qui organisent la vie des collèges et des lycées. Il est composé de 30 membres dans les établissements avec plus 600 élèves ou dans les établissements avec au moins une Segpa ; sinon il doit y avoir 24 membres. Il est composé de :

- 1/3 de membres de droit qui représentent l'établissement et les institutions partenaires (personnels de direction, élus locaux...);
  - 1/3 de représentants des personnels de l'établissement élus au début de chaque année scolaire (enseignants et non enseignants);
  - 1/3 de représentants des usagers (parents et élèves).
- Il vote le budget de l'établissement et la

répartition de la dotation horaire globale (DHG).

Il adopte le projet d'établissement et le règlement intérieur. Il fixe également la programmation et les modalités de financement des voyages scolaires. Le CA est consulté sur les mesures de suppression, de création de sections ou d'options.

Le conseil d'administration se réunit au moins 3 fois par an. Les convocations et documents préparatoires doivent être envoyés au moins 10 jours avant (sauf urgence).

## La commission permanente (Cp)

Elle instruit toutes les questions soumises à l'examen du CA. La réunion de la Cp est obligatoire pour toute question relative à l'autonomie de l'établissement. Elle est composée de 12 membres :

- 4 membres de droit qui représentent l'établissement et les institutions partenaires (personnels de direction, élus

**Les décisions du CA ont une influence considérable sur les conditions de travail ; il est essentiel que les personnels s'en saisissent. Les élections des représentants du personnel ont lieu chaque année au mois d'octobre. Vous pouvez être candidat sur une liste SE-Unsa. Pour de plus amples détails, se renseigner auprès du correspondant SE-Unsa de l'établissement ou bien de votre section académique.**

locaux...);

- 4 représentants élus des personnels (dont 3 enseignants);
- 4 représentants des usagers.

La commission permanente a la charge de préparer le CA, notamment en consultant les équipes pédagogiques sur les points à l'ordre du jour qui les concernent.

## Le conseil pédagogique

Voir p. 37.

## Le conseil de classe

Voir p. 37.

## Le conseil de discipline

C'est l'organe disciplinaire concernant les élèves. Les enseignants y ont 5 représentants, élus en leur sein chaque année par les élus au CA.

Le conseil de discipline est saisi par le chef d'établissement et peut prononcer des sanctions qui vont de l'avertissement et du blâme à l'exclusion temporaire ou définitive de l'établissement.

## Le conseil de la vie lycéenne (CvL)

Voir p. 43.

## Le comité d'éducation à la santé et à la citoyenneté (CESC)

Les CPE sont particulièrement concernés par le CESC. Ce dernier prépare le plan de prévention de la violence, l'aide aux parents, l'éducation à la santé et à la sexualité, la prévention des comportements à risques.





## La CHS

La Commission d'hygiène et de sécurité (CHS) est obligatoire dans les lycées professionnels et dans certains lycées, collèges et Érea comprenant des Segpa ou des classes technologiques, des sections d'enseignement technique. Sa composition est différente suivant ses domaines d'intervention.

• **Avec voix délibérative** et à titre permanent y siègent le chef d'établissement, son adjoint, le gestionnaire, le CPE, le chef des travaux, le représentant de la collectivité de rattachement. Sont désignés pour un an : un représentant des personnels non enseignants (deux si l'effectif est supérieur à 600 élèves), deux représentants des enseignants, deux représentants des parents et deux représentants des élèves.

• **Avec voix consultative**, y siègent les membres permanents ainsi que :  
- des experts (médecin de prévention ou de l'Éducation nationale, infirmier, agent chargé de la mise en œuvre) ;  
- des personnes qualifiées (inspecteur du travail, vétérinaire inspecteur, représentant de la Caisse régionale d'assurance maladie, membres des CHS des entreprises associées aux formations par alternance) ;  
- toute personne dont la présence est jugée utile par la CHS.

La CHS a pour objectif la prévention

(analyser les risques, diminuer les prises de risques) et l'hygiène (anticiper et résoudre).

### • Champ d'action :

- identifier les risques (collecter de l'information : interprétation des statistiques, détermination des causes principales) ;
- enquêter après accident (arbre des causes et des faits) ;
- observer, visiter les locaux et écouter ;
- déterminer un programme annuel de prévention des risques et d'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité.

LE SE-UNSA a obtenu que les enseignants et personnels d'éducation soient obligatoirement consultés sur la composition du conseil pédagogique.

## JE PRÉPARE LES ÉLECTIONS AU CA

**L**ES ÉLECTIONS AU CA ONT LIEU avant la fin de la 7<sup>e</sup> semaine de l'année scolaire. Le vote par correspondance est possible. Le dépôt des candidatures se fait 10 jours avant le scrutin.

Les listes comportent au moins deux noms et, au plus, deux fois le nombre de sièges à pourvoir.

Les personnels d'enseignement, de direction, d'éducation et de documentation forment un même collège. Les titulaires et les stagiaires de l'établissement sont électeurs et éligibles sauf s'ils ont la qualité de membres de droit (CPE par exemple).

• Les TZR votent dans l'établissement où ils exercent leurs fonctions au moment des élections, à la condition d'y être affectés pour plus de 30 jours.

• Les non-titulaires (enseignants et autres) votent s'ils sont employés par l'établissement pour une durée au moins égale à 150h annuelles.

TZR et non-titulaires sont éligibles s'ils sont nommés pour l'année scolaire.



# Budget et DHG

**LE MINISTÈRE, DANS LE CADRE DU BUDGET**, fixe l'enveloppe globale par académie. L'administration répartit donc les dotations horaires globales (DHG), puis c'est le rectorat qui attribue à chaque inspection académique les moyens. Les critères de répartition sont les effectifs, les voies de formation, la typologie de chaque établissement et les structures (Zep, rural, Éclair, internats...).

La DHG, fixée par le recteur, est divisée en deux parties : heures poste (HP) et heures supplémentaires année (HSA).

Dans les EPLE, le chef d'établissement doit proposer un projet de répartition de la DHG, présenté sous la forme de deux tableaux appelés tableaux de répartition des moyens par discipline (TRMD).

Chaque établissement, à partir de cette enveloppe, définit ensuite sa structure pédagogique pour l'année scolaire suivante.

## Et la dotation vie scolaire dans tout ça ?

Les emplois de CPE sont financés sur le budget opérationnel du programme « Vie de l'élève ».

Les emplois d'AED sont hors programme (d'où un certain flou).

La dotation des CPE en établissements est basée sur un mode de calcul théorique propre à chaque académie.

Pour les AED, la répartition se base aussi sur la « qualité » (niveau) des élèves.

Le SE-Unsa revendique plus d'emplois en vie scolaire.



### Le budget

C'est un dossier technique mais c'est aussi et surtout un acte politique qui rend possible la mise en œuvre des choix d'un établissement. Les EPLE ont la responsabilité d'un budget propre (autonomie financière) dont ils décident de l'utilisation.

Il est obligatoirement présenté et voté par le CA. Il faut être attentif aux éléments du budget : crédits pédagogiques suffisants pour répondre aux besoins des équipes de disciplines, priorités du projet d'établissement bien prises en compte, vigilance quant au fonds de roulement, besoins en matière de locaux, entretien et équipement bien budgétés...



Les personnels d'accompagnement ont une mission indispensable aux côtés des CPE qui accueillent des élèves en situation de handicap. La reconnaissance d'un vrai métier s'appuyant sur un référentiel de compétences est une condition incontournable. Pour le SE-Unsa, il est indispensable de considérer l'accompagnement du jeune handicapé dans son ensemble : sur le temps scolaire et extra-scolaire car le besoin d'aide ne s'arrête pas aux portes de l'établissement. Pour cela, le cadre d'emploi doit être clairement établi et élargi avec une formation professionnelle de qualité.

© SE-Unsa

# Handicap : scolariser, mais pas n'importe comment !

À LA RENTRÉE 2013, plus de 230 000 élèves en situation de handicap sont scolarisés dans les établissements scolaires contre 150 000 en 2005, quand la loi du 11 février de cette année posait le principe que : « *Tout enfant, tout adolescent présentant un handicap ou un trouble envahissant de la santé est inscrit dans son école ou dans l'un des établissements le plus proche de son domicile qui constitue son établissement de référence* ». Les CPE qui sont humanistes, et défendent le principe d'éducabilité pour tous, ne remettent pas en cause cette scolarisation.

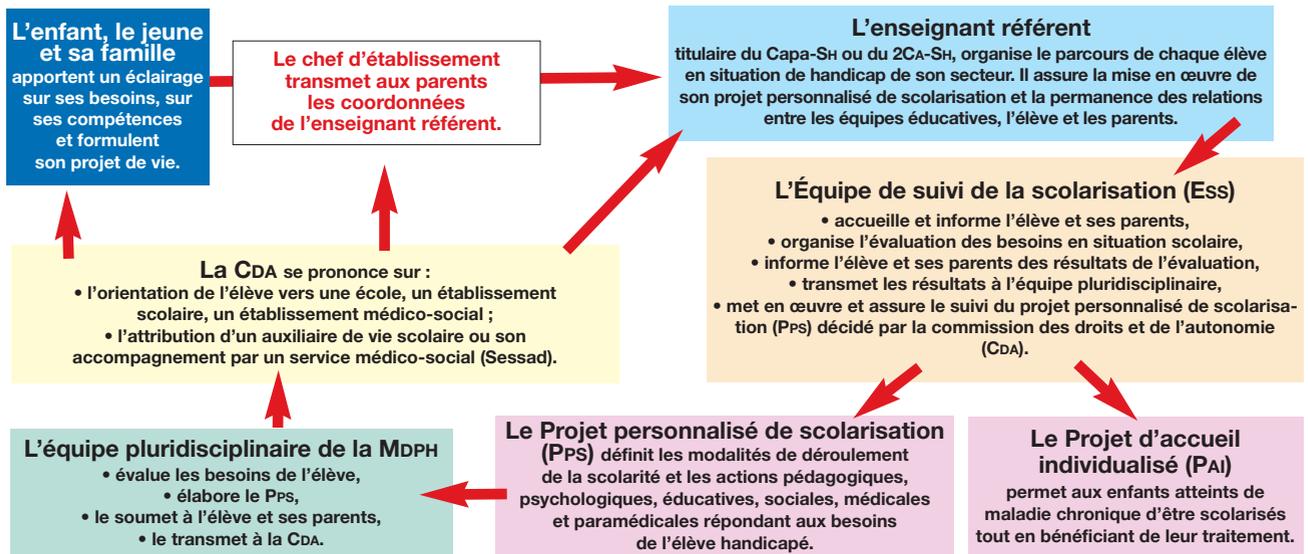
Pour autant, la question de la formation, des moyens humains et financiers pour conduire au mieux cette demande est très prégnante. Ils sont en droit d'attendre des réponses aux

questions qui ne manquent pas de se poser. Ils ont souvent le sentiment d'être seuls face aux difficultés qu'ils rencontrent.

En tant que professionnels, ils doivent obtenir de leur hiérarchie un accompagnement et un soutien. C'est à ce prix que la politique volontariste d'inclusion scolaire pourra se poursuivre. Ce sont de véritables modules de formation qui doivent être proposés. Il est indispensable que les collègues aient connaissance des adaptations nécessaires en fonction des déficiences pour encadrer et accompagner les élèves. Pour le SE-Unsa, il est important qu'une réelle collaboration existe entre l'Éducation nationale et les partenaires médico-sociaux.

## Parcours des élèves présentant un handicap

Décret n°2005-1752 du 30 décembre 2005



# 2012-2013 : une année de chauds et froids !

**TIRER LE BILAN DE L'ANNÉE SCOLAIRE 2012-2013** pour les CPE et la vie scolaire nous permet d'évaluer la première année d'un changement d'orientation politique.

Le sentiment est mitigé ; il oscille entre satisfactions notables et gênes, incompréhensions et mécontentements.

 Le contingent de stagiaires supplémentaires accordé en juin 2012. Le ministère annonce alors 100 postes de CPE dont 75 stagiaires en liste complémentaire. Dès septembre, ce sont aussi quelques postes supplémentaires de CPE qui s'ajoutent dans les académies et des créations d'assistants d'éducation dont nous pensions la pérennité assurée.

 Une prise en compte, dans la réflexion sur la Refondation, d'une meilleure approche des missions de la vie scolaire avec le développement du concept de l'accueil et du bien-être de l'élève qui tranche avec les concepts fréquemment mis en avant depuis 10 ans : sanctions, répressions, sécurité. C'est donc une meilleure utilisation des valeurs éducatives et pédagogiques contenues dans notre circulaire de mission.

 La dernière version des référentiels de compétences dédiés à la formation des enseignants et des CPE. Ils constituent maintenant un socle qui consolide les missions essentielles des CPE et permettent d'envisager l'avenir avec plus de sérénité.

 Après notre signature d'entrée en discus-

sion sur la négociation des parcours de carrière. Le premier acte a été joué en juin 2013 avec l'ajustement de notre ratio hors classe à 7% et un rattrapage dès septembre 2013 avec 143 promotions supplémentaires prononcées.

 Après un mouvement inter académique difficile, les CPE sont confrontés à des mouvements intra académiques très fermés qui dégradent de nombreuses situations (notamment au niveau des rapprochements de conjoint). Nous demandons le développement d'une véritable politique GRH pour ces situations.

 Le mois de mai 2013 avec l'annonce en cascade de suppressions de postes d'AED liées à une mauvaise anticipation budgétaire. Les suppressions engagées par les académies atteignent environ 2000 AED. C'est une bévue considérable quand la

circulaire de rentrée note «*qu'un climat scolaire serein est indispensable au bon déroulement des apprentissages et au bien-être des élèves*».

Le SE-Unsa, par une pétition et une lettre de Christian Chevalier, son secrétaire général, a manifesté l'incompréhension de cette mesure auprès de Vincent Peillon.

Le ministère indiquait intervenir auprès de Bercy pour ne pas reproduire cette situation en 2014.



# Préparer sa retraite

Pour toutes vos questions, adressez-vous à votre section départementale qui pourra vous conseiller.

*Une nouvelle réforme des retraites sera décidée avant la fin de l'année 2013. Les précédentes décisions ont conduit à un allongement des carrières. Petit tour d'horizon de ce qu'il faut savoir avant réforme.*

## L'âge légal

Il faut atteindre un âge légal pour avoir le droit de prendre sa retraite. Ce dernier est fixé à 62 ans en 2017. Ce sont les enseignants nés entre le 1er avril 1952 et le 31 octobre 1953 qui peuvent partir en 2013 ou en 2014.

Le décret de juillet 2012 permettant un départ à 60 ans ne change pas cette problématique pour une grande majorité des enseignants car très peu ont une carrière longue complète (avoir débuté à 19 ans)...

## La durée d'assurance

Elle correspond au total des trimestres validés dans la Fonction publique (bonifications incluses) et dans un autre régime de retraite obligatoire, pour bénéficier d'une retraite à taux plein. Les années exercées à temps partiel sont comptabilisées comme des années à temps complet. Si la durée d'assurance est inférieure au nombre de trimestres exigés, une décote est appliquée sauf à atteindre un âge pivot. Pour le SE-Unsa, c'est la partie du dispositif la plus inique. Voir tableau sur le [www.se-uns.org](http://www.se-uns.org) rubrique «Ma retraite».

## La pension

Elle est calculée sur la durée de services (nombre de trimestres d'activité dans la Fp avec les éventuelles bonifications ; les trimestres à temps partiel sont comptabilisés au prorata de la quotité travaillée) et en fonction de l'année de naissance, du dernier indice détenu pendant 6 mois, de la décote ou de

l'éventuelle surcote.

À savoir :

- Le droit à pension est ouvert dès 2 ans de services en tant que titulaire, en équivalent temps plein.
- Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013, il n'est plus possible de racheter des services auxiliaires.
- La pension prend effet au 1<sup>er</sup> du mois qui suit son départ en retraite et le salaire est versé jusqu'au dernier jour de son activité. Notre conseil : prendre sa retraite le dernier jour du mois.
- Il faut avoir déposé son dossier 6 mois avant de prendre sa retraite (article du code des pensions).
- La NBI ouvre droit à un supplément

de pensions, au prorata du temps où le fonctionnaire en a bénéficié.

## Le RAFF

C'est le Régime additionnel de la Fp, obligatoire. Les primes, les indemnités, les avantages en nature et quelques et les heures supplémentaires sont prises en compte dans la limite de 20% du traitement indiciaire brut avec un taux de cotisation de 10% pris en charge, à part égale, par l'employeur et le fonctionnaire. Cette cotisation est déductible de l'impôt sur le revenu. La liquidation se fera à l'âge légal de départ à la retraite, sous forme de capital ou de rente.



©Nina Malyna

Et si nous choisissions la stabilité du long terme plutôt que la fragilité du court terme ?



Quand une banque partage les valeurs de ses Sociétaires, leur confiance est réciproque et durable. Depuis 60 ans, la CASDEN s'engage, au quotidien, à leurs côtés afin qu'ils réalisent leurs projets en toute sécurité et aux meilleures conditions. Être une banque coopérative, c'est protéger avant tout les intérêts de ses Sociétaires.

Rejoignez-nous sur [casden.fr](http://casden.fr) ou contactez-nous au 0826 824 400

(0,15 € TTC/min en France métropolitaine)



L'offre CASDEN est disponible en Délégations Départementales et également dans le Réseau Banque Populaire.

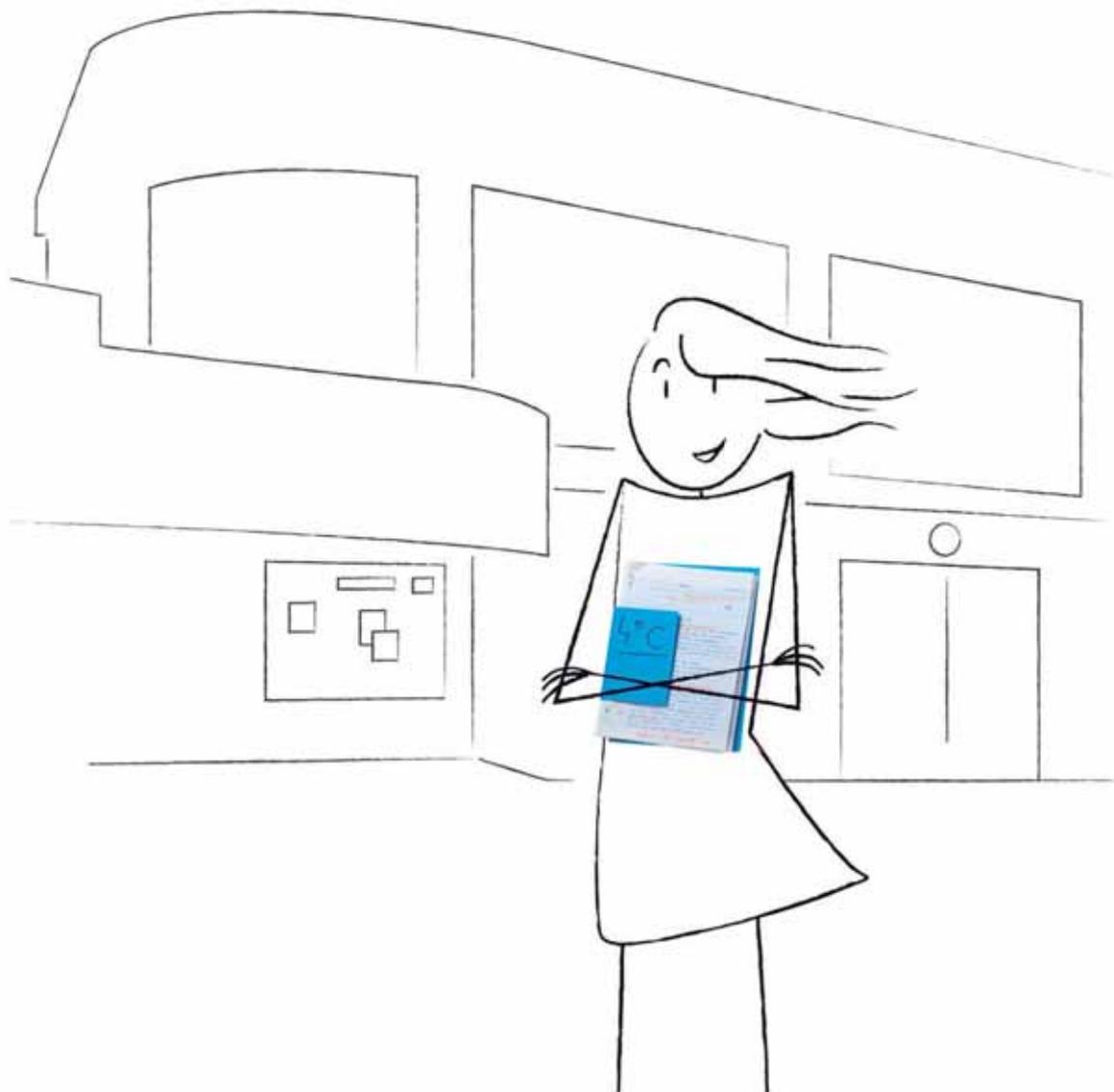
**casden**

BANQUE POPULAIRE

CASDEN, la banque coopérative de l'éducation, de la recherche et de la culture

« Pour mon premier poste, j'ai dû quitter Nîmes pour Brest. Ça m'a fait bizarre. À mon compte en banque aussi. Heureusement, côté assurance, la MAIF m'a bien aidée. »

Aurore – Professeure stagiaire.



### OFFRE JEUNE ENSEIGNANT : 40€, 100€, 120€ REMBOURSÉS\*.

Pour aider les jeunes enseignants à faire face aux dépenses importantes lorsqu'ils débutent, la MAIF propose l'offre jeune enseignant. En combinant votre assurance professionnelle et votre assurance auto et/ou habitation, vous pouvez faire jusqu'à 120 euros d'économies.

Pour plus d'informations, appelez le 0800 129 001\*\*.



ASSUREUR MILITANT

\* Offre valable du 15 mai 2013 au 30 juin 2014, non cumulable avec les autres offres en cours, réservée aux nouveaux sociétaires MAIF enseignants de moins de 30 ans ou, quel que soit leur âge, professeurs stagiaires, titulaires 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> année et étudiants en ESPE admissibles à la cession de concours 2014. Les avantages tarifaires sont attribués sous forme de chèque de remboursement adressé après la souscription, en simultané ou en différé au plus tard le 30 juin 2014, de l'assurance des risques professionnels OME associée : à l'assurance habitation RAQVAM (40 € remboursés) ou à l'assurance auto VAM (100 € remboursés), ou aux deux (120 € remboursés). \*\* Appel gratuit depuis un poste fixe.