

VADE MECUM - Mise à jour au 25 août 2007 -

Grille indiciaire : page 1

ELECTIONS au Conseil d'Administration : page 1

AFFICHAGE SYNDICAL : page 2

Service et emploi du temps : page 2

Heures supplémentaires : page 3

Avancement (promotion d'échelon) : page 3

Avancement d'échelon (rythmes) : page 4

Absences et Congés divers : page 4

QUE FAIRE EN CAS DE VIOLENCE ? : page 5

QUE FAIRE EN CAS DE GRÈVE ? : page 5

Indemnité de changement de résidence, pour mutation. Déménagement : page 6

HARCÈLEMENT MORAL Loi de modernisation sociale 2002-73 du 17 janvier 2002 : page 6

Accident de service (titulaire) ou de travail (non titulaire), accident de trajet : page 6

Pour vous permettre de commencer l'année avec les informations essentielles concernant votre vie professionnelle, et dans l'attente de recevoir sous peu le prochain numéro du COURRIER du S.I.A.E.S., nous vous adressons avec cette Lettre@ un petit memento de rentrée.

Également téléchargeable à <http://zdc-fr.com/siaes/vade.pdf>

Tout ne peut être mentionné ; n'hésitez pas à nous consulter si un point n'est pas traité ou n'est que partiellement évoqué.

Grille indiciaire : Valeur du point indiciaire : 54,41 euros (au 1/02/07)

Echelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Agrégés	379	436	478	518	554	593	635	683	734	783	821
Agrégés HCl	658	696	734	783	821	881	916	963			
Biadm.	366	400	421	442	469	500	527	567	612	658	688
Certifiés PEPS, PLP	349	376	395	416	439	467	495	531	567	612	658
Idem H Cl	495	560	601	642	695	741	783				
PEGC, AE CE EPS	321	339	359	376	394	415	434	458	482	511	540
Idem Hcl	457	481	510	539	612	658					
Idem Cl exc	612	664	695	741	783						
MA 1	349	376	395	416	439	460	484	507			
Contractuels I	Indice brut	461	Indice Nouveau	Majoré	403						
" II	"	409	"	"	367						
" III	"	341	"	"	319						

Stagiaires (Agrégés, Certifiés) : passage au 2^{ème} échelon après 3 mois.

Autres cas : nous consulter

ELECTIONS au Conseil d'Administration

Ces élections sont destinées à désigner les 7 représentants des personnels élus au Conseil d'administration de l'établissement (6 pour les établissements de moins de 600 élèves). Elles doivent se tenir dans les 7 semaines qui suivent la rentrée.

Dépôt des listes 10 jours avant le scrutin. **Listes recevables avec 2 noms seulement** (1 titulaire + 1 suppléant). Maximum : 14 noms.

Elections à bulletins secrets, avec passage par isolement et urnes fermées, sous la responsabilité du chef d'établissement et contrôle des personnels.

Pas d'obligation d'être syndiqué pour figurer sur une liste, même si celle-ci est sous un sigle syndical. Les listes peuvent être syndicales, d'union, ou librement intitulées. Les élus (mandat d'un an) participent au Conseil d'administration, à la Commission permanente, au Conseil de discipline... Ils représentent les personnels qui les ont désignés.

Le CA a pouvoir de décision par ses votes sur l'organisation pédagogique, le projet d'établissement, la répartition de la DHG (dotation horaire globale), l'aménagement du temps, les voyages scolaires, le règlement intérieur... dans le cadre des textes réglementaires. C'est aussi un organe de contrôle de la gestion de l'établissement, en particulier sur le plan financier (budget). Il peut être saisi de toute question concernant l'établissement et voter des textes ou des motions à l'endroit des Conseils, Régional ou Général, du Rectorat, etc...

Aussi, **si vous voulez faire entendre votre voix, et celle du S.I.A.E.S.**, pensez à présenter une liste au CA de votre établissement, en sachant que :

- une liste avec deux candidats est recevable,

- le système électoral (proportionnelle au plus fort reste) permet, pour assurer le pluralisme, d'obtenir un élu avec un petit nombre de voix,
- surtout où le S.I.A.E.S. a présenté une liste ces dernières années il a obtenu entre 15 et 40 % des voix, et de 1 à 3 élus.

N'hésitez donc pas à présenter une liste. Nous sommes à votre disposition pour vous apporter conseil et assistance en ce domaine.

Pensez aussi, et à défaut, à **faire connaître le S.I.A.E.S. dans votre établissement.**

Pour cela nous pouvons vous fournir, sur demande, le matériel nécessaire pour affichage sur le panneau syndical, ou distribution ciblée dans les casiers.

AFFICHAGE SYNDICAL Il est de droit pour tout syndicat sur un panneau réservé à cet effet. Il faut en faire la demande au chef d'établissement, qui ne peut refuser. Chaque syndicat présent a droit à une surface égale à celle des autres, quel que soit leur "poids".

En cas de refus, ou de problème, nous prévenir d'urgence pour que nous intervenions au plus vite pour faire respecter la liberté et le droit d'expression.

Service et emploi du temps

les décrets De Robien ayant été rapportés, ce sont les textes anciens qui restent en vigueur (1^{ère} chaire, décharges diverses , HS ...)

L'horaire du service hebdomadaire est fonction du statut du corps auquel on appartient. Cet horaire peut être augmenté ou allégé selon les conditions suivantes (valables même en cas de service à temps partiel) : + 1 heure si l'on a plus de 8 heures de cours (10 h en EPS) avec moins de 20 élèves.

- 1 heure si l'on a **au moins 8 heures de cours (10 h en EPS) en classe entière avec 36 élèves ou plus** (36 à 40). Au delà de 40 élèves : - 2 heures. Les consignes sont qu'il n'y ait pas de classe à plus de 40 élèves ; si le cas se présente refuser, demander le dédoublement et nous prévenir.
- 1 heure si service sur **3 établissements différents.**
- 1 heure si service sur **2 établissements en communes non limitrophes**, ou si le temps de déplacement entre les 2 établissements est égal ou supérieur à **2 heures de trajet par semaine.** Cette diminution est en principe de droit. A vérifier cependant lors de la signature du V.S. et à demander le cas échéant au Rectorat, avec justificatifs du temps de trajet.

Note : dans ce cas, sur Marseille, le Rectorat ne reconnaît pas les arrondissements comme des "communes", contrairement à ce qui en est pour le mouvement Intra-académique.

Note : **pèr li proufessour de prouvençau** Tòuti li proufessour de prouvençau soun TZR e afeta d'escambarloun sus dous, mai-que-mai tres, e de cop, pèr qu'auquis un, sus quatre establiment ! Es lou pres à paga pèr défèndre la lengo nostros.

Coulégo, fai bon saupre que si sias sus dous establiment, en coumuno noun limitrifo, l'amenestracion vous dèu desgreva d'uno ouro, o vous coumta uno ouro suplementari (HSA). Si sus tres, acò 's parié. Si sus quatre : de-principe, dos ouro à descargo, o dos ouro suplementari.

- 1 heure pour **1^{ère} chaire** si l'on effectue **au moins 6 heures en Première, Terminale, Classes post-bac** (divisions parallèles non prises en compte, mais heures de TPE et d'ECJS comprises).

Des **heures de décharge** sont prévues pour :

- le responsable du cabinet **d'Histoire-Géographie** (1/2 heure ou 1 heure selon le nombre de professeurs)
- le responsable du laboratoire de **Langués** (1 heure s'il y a au moins 6 cabines)
- les responsables des laboratoires de **Sciences physiques** et des **Sciences de la Vie et de la Terre** (1 heure, ou 1/2 heure s'il n'y a qu'un cabinet dans ces disciplines).

A noter que dans les établissements où il n'y a ni agent chargé de laboratoire, ni professeur responsable du laboratoire ou du cabinet, **chaque professeur** de ces disciplines **donnant au moins 8 heures d'enseignement** peut bénéficier d' **1 heure de décharge, dite "de vaisselle"**.

- le responsable du laboratoire de **Technologie**, en Collège, pour 1 heure, si la Technologie est enseignée dans au moins 6 divisions.
- le responsable d'une **Chorale** (1 heure de Chorale = 2 heures d'enseignement)
- le responsable du **Bureau commercial** (1 heure) en Lycée technique.

L'enseignement en **BTS** est décompté 1 heure 1/4 pour 1 heure, et en **Classes Préparatoires** 1 heure 1/2 pour 1 heure.

Des règles particulières régissent ces services (maximum à géométrie variable selon le type de classe, l'année concernée, les effectifs). Idem pour les tarifs des heures d'interrogation ("colles").

Pour les **professeurs d'EPS** règles de service particulières liées à l'activité de coordonnateur et aux activités UNSS.

Selon les contraintes du service ces heures d'allègement ou de décharge peuvent soit :

- être incluses dans l'emploi du temps pour cadrer avec l'horaire hebdomadaire statutaire.
- être portées en HSA (heures supplémentaires-année).

Emploi du temps

A noter qu'un syndicat n'a pas vocation à intervenir dans d'éventuelles réclamations relatives à l'emploi du temps, qui sont à négocier avec l'Administration de l'établissement, sauf cas flagrant d'abus ou de blocage

Pour les personnels nouvellement nommés dans un établissement (poste fixe ou rattachement) : **procès-verbal d'installation** à signer dès la rentrée pour régulariser la situation administrative et être payé sans retard.

Pour tous : VS (Ventilation, vérification des services) : pièce officielle à signer ultérieurement (sur demande du secrétariat) faisant l'état du service annuel définitif, en particulier des HSA éventuelles, et tenant compte des allègements ou décharges précédemment évoqués.

Dans ces occasions vérifier qu'aucune erreur ne s'est glissée dans votre dossier administratif. Voir en particulier votre **échelon** et la **date de promotion** pour un éventuel changement d'échelon (avancement) en cours d'année, en fonction de la grille d'avancement relative à votre corps. Vérifier également votre **note administrative**, en prévision de la proposition de notation que fera en cours d'année (janvier) le chef d'établissement. Voir grille dans un prochain Courrier.

Heures supplémentaires

En début d'année ne peuvent figurer dans le service et l'emploi du temps que les **HSA**.

On ne peut **imposer** à un professeur **qu'une HSA, par nécessité de service**.

Possibilité de refuser cette heure sur certificat médical, raisons familiales motivées, préparation à des concours de la Fonction publique.

Cette heure supplémentaire est payée à un tarif "revalorisé". Au delà de cette heure, toute HSA est payée à taux réduit.

En cours d'année, selon des conditions diverses, des **HSE** (heures supplémentaires effectives) peuvent être attribuées, selon une tarification spécifique.

Voir tableau ci-joint.

Pas d'heures supplémentaires pour mi-temps, temps partiel, CPA. Sauf si volontariat pour des HS "remplacements de courte durée" (voir p. 8)

Heures supplémentaires spéciales pour remplacements de courte durée dans l'établissement (+ 8,7 % / HSE)

Tableau des taux des heures supplémentaires ... et de quelques indemnités, en euros (au 1/7/2006)

	ORS* Horaire hebdo.	1 ^{ère} HSA à taux majoré heure/ mois	HSA taux normal heure / mois	HSE = heure supplémentaire effective	HS remplacement + 8,7 HSE
Agrégé HCl.	15	218.87	182.39	52.44	57.00
" EPS	17	193.12	160.93	46.27	50.29
Agrégé Cl.n.	15	198.97	165.81	47.67	51,82
" EPS	17	175.56	146.30	42.06	45,72
Biadmissible	18	145.60	121.33	34.88	37,92
" EPS	20	131.04	109.20	31.40	34.13
Certifié HCl. et PLP HCl	18	153.01	127.50	36.66	39,85
P. EPS	20	137.71	114.75	32,99	35,86
Certifié Cl.n. et PLP Cl n	18	139.10	115.91	33.33	36.22
P. EPS	20	125.19	104.32	29,99	32,60
CE EPS HCl Cl exc.	20	114.41	95.34	27,41	29,80
CE EPS Cl n.	20	104.01	86.67	24,92	27.09
PEGC Cl.exc. H Cl	18	130.78	108.98	31.33	34.06
Cl.n	18	118.89	99.07	28,48	30,96

ORS = obligations réglementaires de service (horaire hebdomadaire)

Actualisation 2006

Indemnité sujétions spéciales ZEP : 1122,60 €/an

ISOE * part fixe : 1164,84 €/an

* part modulable 6^e, 5^e, 4^e : 1195,80 €/an

3^e, 2^e : 1368,84 €/an

1^{ère}, Term : 869,88 €/an

Agrégé Professeur principal (Collège, 2^e) : 1609,40 €/an

Indemnité documentation : 563,76 €/an

Indemnité activités péri éducatives : 22,85 €/h

Actions pédagogiques (ZEP, FAI, études dirigées) : taux de l'HSE du grade

• ISO : proportionnelle à la quotité si temps partiel ou mi- temps

Pour plus de précisions ou compléments, nous consulter.

Avancement (promotion d'échelon)

L'avancement est automatique pour les personnels à la Hors Classe ou en Classe exceptionnelle.

Pour les autres le calcul se fait à compter du jour de promotion dans l'échelon auquel on se trouve, plus un éventuel reliquat d'ancienneté et prise en compte de l'ASA, si nécessaire.

Examen en Commissions paritaires (entre mars et mai, chaque année), en fonction du barème et des grilles indiquant les durées à chaque échelon.

Voir grilles ci-jointes.

Trois rythmes (sauf pour les Chaires supérieures et les M.A.) Grand choix : 30 % du nombre des promouvables

Choix : 5/7èmes du nombre des promouvables

Le reste à l'ancienneté

Avancement d'échelon (rythmes)

Agrégés, certifiés, P EPS, PLP, CPE (par rapport au nombre des promouvables)				AE, CE, CE EPS			
Echelon	Grand choix 30 %	Choix 5 / 7 ème	Ancienneté	Echelon	Grand choix 30 %	Choix 5/7ème	Ancienneté
1 à 2			3 mois	1 à 2			1 an
2 à 3			9 mois	2 à 3	1 an		1 an 6 mois
3 à 4			1 an	3 à 4	Idem		Idem
4 à 5	2 ans		2 ans 6 mois	4 à 5	2 ans		2 ans 6 mois
5 à 6	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois	5 à 6	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois
6 à 7	Idem	1dem	Idem	6 à 7	Idem	Idem	Idem
7 à 8	Idem	Idem	Idem	7 à 8	Idem	Idem	Idem
8 à 9	Idem	4 ans	4 ans 6 mois	8 à 9	Idem	3 ans 6 mois	4 ans
9 à 10	3 ans	Idem	5 ans	9 à 10	Idem	Idem	4 ans 6 mois
10 à 11	Idem	4 ans 6 mois	5 ans 6 mois	10 à 11	Idem	Idem	Idem

Agrégés classe		Hors classe		Certifiés classe		Hors classe	
1 à 2	2 ans 6 mois	1 à 2	2 ans 6 mois	1 à 2	2 ans 6 mois	1 à 2	2 ans 6 mois
2 à 3	Idem	2 à 3	Idem	2 à 3	Idem	2 à 3	Idem
3 à 4	Idem	3 à 4	Idem	3 à 4	Idem	3 à 4	Idem
4 à 5	Idem	4 à 5	Idem	4 à 5	Idem	4 à 5	Idem
5 à 6	4 ans	5 à 6	3 ans	5 à 6	3 ans	5 à 6	3 ans
A 1	1 an	6 à 7	Idem				
A 2	Idem						
A 3	Idem						

Absences et Congés divers

Indisposition passagère : 48 heures maximum; 3 fois par an. En principe un certificat médical n'est pas exigé, mais ce n'est qu'une tolérance, à l'appréciation du chef d'établissement. Fournir de préférence un certificat médical, auquel cas il n'y pas à remplacer les cours. Sinon le chef d'établissement peut demander ce remplacement.

Congé de maladie : certificat médical obligatoire pour arrêt de travail.

Traitement complet dans la limite de 3 mois sur un an. Ensuite demi-traitement sur 9 mois, avec complément par la Mutuelle. L'Administration comptabilise pour ce faire les jours de congé sur une année, à compter du premier congé. Les jours de vacances sont comptabilisés s'ils sont inclus dans la période d'arrêt de travail. Ils ne le sont pas si la reprise du travail se fait la veille ou à la rentrée des vacances. Faire donc très attention aux dates de l'arrêt de travail portées par le médecin. Dans tous les cas l'Administration a la possibilité de faire contrôler par un médecin du travail le bien fondé de la maladie et le respect des heures de présence à domicile.

Congé de longue maladie (CLM) : 3 ans maximum par tranches de 6 mois, avec plein traitement la première année, demi traitement ensuite, avec complément par la Mutuelle. Le poste est conservé. Comme pour le CLD (voir ci-après) la liste des maladies ouvrant droit à un CLM est fixée réglementairement (nous consulter)

Congé de longue durée (CLD) : suit nécessairement un CLM d'un an. De 3 mois à 5 ans. Plein traitement les 3 premières années, demi traitement ensuite, avec complément par la Mutuelle. Le poste est généralement récupéré par l'Administration (avec retour éventuel prioritaire). Liste ouvrant droit fixée réglementairement.

Vu la diversité et la complexité des cas, il est préférable de nous consulter

Raisons personnelles urgentes : 3 jours maximum, plus des délais de route de 48 heures. A demander au chef d'établissement ... qui peut refuser. Proposer la récupération des cours. De toute façon le chef d'établissement conditionne généralement son accord à cette récupération.

Décès ou très grave maladie (conjoint, enfant, parents) : 3 jours maximum, plus des délais de route de 48 heures. De droit pour décès (pièce justificative à fournir). Sinon à l'appréciation du chef d'établissement, selon les clauses du cas précédent.

Soins à un enfant malade (limite d'âge : 16 ans) : de droit pour la mère, ou le père s'il a la garde de l'enfant. Calcul par demi-journées de travail effectif, sur contingent annuel. Pas de récupération des cours dans la limite du contingent.

Mariage : 5 jours ouvrables au maximum, mais refus possible du chef d'établissement si l'on ne peut justifier de la nécessité du mariage hors vacances scolaires.

Congé de maternité : de droit selon les textes réglementaires.

Congé parental : de droit pour la mère ou le père, en continuité du congé de maternité ou à tout moment durant la période y ouvrant droit, par périodes de six mois. Au delà d'un an, perte du poste avec retour prioritaire sur l'établissement (même traitement qu'une carte scolaire).

Congé de paternité : de droit. 3 jours ouvrables, consécutifs ou non, dans une période de 15 jours encadrant la date de naissance. Pas de récupération. **Nouveau** : + 11 jours consécutifs (18 jours si naissances multiples), cumulables avec les précédents. Préavis d'un mois auprès de l'administration, et prise de ce congé dans un délai de 4 mois après la naissance. Ni retenues financières, ni rattrapage des cours.

Congé pour concours : de droit. Le ou les jours du concours (sic) + 48 h précédant le premier jour du concours (jours ouvrables). Ni retenues financières, ni rattrapage des cours.

Mi-temps, temps partiel : demande à déposer au cours du premier trimestre. Modalités précisées dans le bulletin académique. En cas de refus, appel et recours possible en CAPA. La quotité du temps partiel peut être modifiée par le chef d'établissement en fonction de " l'intérêt du service ". A discuter avec lui. Pas d'HSA en temps partiel. Les TZR ne peuvent en principe que demander un mi-temps (de droit).

Annualisation du temps partiel : possible aux termes des nouvelles dispositions légales (NS 2004 -029 BO n° 9 du 26/2/04). Faire la demande au Rectorat qui conditionnera la réponse en fonction de ... l'intérêt du service (sic).

Disponibilités diverses (généralement soumises à un accord de l'Administration (A), sur demande motivée)

- élever un enfant de moins de 8 ans (de droit)
- convenance personnelle (A) (perte du poste)
- soigner un malade (de droit)
- fonder ou reprendre une entreprise (A)
- suivre son conjoint (de droit)

A noter aussi : - congé pour études (A)

- congé pour mobilité professionnelle (A) sur contingent académique annuel, cité *pro forma* car aucun ces dernières années.

- congé pour formation professionnelle (A) : sur contingent académique annuel. Examen en CAPA.

Rarement accordé à la première demande.

Dans tous les cas ces congés ou disponibilités impliquent des conditions particulières (calendrier, ancienneté, justificatifs, durée, droits, appel à candidature...). Le plus sage est de nous contacter pour des précisions.

QUE FAIRE EN CAS DE VIOLENCE ?

Voir la brochure du Ministère " Conduites à tenir en cas d'infractions en milieu scolaire" Juillet 2006 www.eduscol.education.fr
+ Circulaire 06-125 au BO n°31 du 31 août 2006

Depuis plusieurs années on observe une montée en puissance de la violence et des "incivilités" dans les établissements scolaires, à l'encontre des enseignants et des autres personnels. Agressions verbales venant d'élèves, mais aussi de parents, insultes, injures, menaces, voire agressions physiques ne sont pas exceptionnelles. La Presse s'en fait parfois l'écho, mais le silence est le plus souvent la règle. Les Ministres ont fini par s'en émouvoir et des consignes ont été données :

" Des incidents récents dans les établissements scolaires ont mis en lumière des faits de violence inadmissibles vis à vis des enseignants. Je considère que le respect dû aux enseignants est l'un des fondements du système éducatif. Il faut faire respecter ce principe et les protéger contre tout acte de violence à leur endroit. Comme je vous l'ai déjà indiqué, tout acte de violence envers un enseignant devra faire l'objet d'une sanction très sévère et d'un signalement au Parquet. "

Claude ALLEGRE Lettre aux Recteurs 8 décembre 1998.

Les propos et les mesures prises par le Gouvernement RAFFARIN vont dans le même sens et renforcent même le dispositif existant. Il ne faut donc pas hésiter à y recourir, le cas échéant (dépôt de plainte), indépendamment des procédures disciplinaires internes à l'établissement.

"... voici encore un fait singulièrement inquiétant qui met en cause le métier même de professeur et le rend parfois invivable.... Plus de 81 000 incidents graves sont survenus dans les établissements scolaires et ont été signalés au ministère en 2002... ce chiffre ne porte que sur 75 % des établissements, ... ne couvre qu'une période de 6 mois et... ne désigne pas seulement ce qu'il est convenu d'appeler des "incivilités", mais des faits qui relèveraient de la qualification pénale si nous avions affaire à des adultes..."

Luc FERRY Lettre à tous ceux qui aiment l'école. 2003

Il faut savoir que dans ces cas l'Administration a l'obligation légale d'assurer la défense, même par avocat à sa charge, de tout fonctionnaire qui lui en fait la demande à la suite d'attaque lui causant un préjudice moral (outrage) ou financier, ou une blessure.

Il convient d'en faire la demande motivée au chef d'établissement et au Recteur (demande que le S.I.A.E.S. vous aidera à rédiger), dans les plus brefs délais, selon les textes en vigueur. Suivant les cas il y aura lieu de déposer une plainte auprès du Procureur.

A savoir aussi qu'il existe un protocole d'accord entre l'Etat et la MAIF pour la couverture des dégâts causés aux véhicules dans, ou aux abords, d'un établissement scolaire (car ce type d'incident s'est banalisé, au point de dissuader de nombreux collègues d'utiliser leur véhicule pour se rendre à leur travail... ce qui n'est pas toujours possible pour nombre d'entre eux, titulaires remplaçants par exemple ou professeurs exerçant sur plusieurs établissements).

QUE FAIRE EN CAS DE GREVE ?

L'absence pour motif de grève est couverte par le préavis déposé par un syndicat, quel qu'il soit.

Il n'y a pas lieu de se déclarer gréviste. Il revient à l'Administration de faire la preuve de votre absence et de la déclarer pour la retenue sur salaire (1/30^{ème} du traitement brut, quel que soit votre horaire de service le jour concerné par la

grève). " Il appartient à l'Administration de s'assurer de la présence d'un professeur et de relever les absents. Il est illégal d'exiger d'un professeur présent un jour de grève qu'il fournisse une attestation écrite". CM 18/2/1954

Si vous n'êtes pas gréviste il n'y a pas lieu de prendre ou surveiller les élèves des collègues grévistes. "Aucun texte officiel n'oblige les professeurs à assurer un service autre que le leur propre". CM 25/1/1965

Rien ne vous fait obligation de dire la veille si vous serez gréviste ou non le lendemain.

En cas de "**grève d'élèves**", il faut assurer son service avec les élèves présents. S'il n'y a qu'un élève, faire constater ce fait par l'Administration et lui demander, pour décharge de responsabilité, la conduite à suivre (garder l'élève, porte ouverte ? l'envoyer au CDI ou en permanence ? ...)

S'il n'y a aucun élève à l'heure prévue pour votre cours, le signaler à l'Administration. Vous n'avez pas alors obligation de rester dans l'établissement mais vous devez être présent à l'heure de début de cours avec une autre classe que celle concernée.

Indemnité de changement de résidence, pour mutation. Déménagement.

Remboursement à 80 % pour titulaires mutés sur leur demande après 3 années au moins dans le premier poste, et 5 ans dans les suivants. Sans condition de durée pour les rapprochements familiaux de couples de fonctionnaires séparés, légalement mariés ou pacésés.

Base : distance kilométrique et volume du mobilier (fonction du nombre de membres de la famille concernée) + remboursement des frais de transport des personnes (base : tarif kilométrique SNCF 2^{ème} classe).

S'adresser au Rectorat de l'académie d'Aix- Marseille :

DIVision FINAncière Place L. Paye 13100 Aix en Provence

Dossier à constituer et déposer auprès de la DIFIN dans un **délai d'un an** à compter de la date d'installation dans la nouvelle résidence administrative.

HARCÈLEMENT MORAL Loi de modernisation sociale 2002-73 du 17 janvier 2002.

"Le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale, ou de compromettre son avenir professionnel, est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende."

Nous connaissons, hélas! dans l'Education Nationale, quelques cas (heureusement rares) où cet article serait susceptible de s'appliquer.

Ce texte est un réel progrès social, en termes de protection des droits de la personne, mais il faut savoir que toute action en justice entreprise sur cette base devra être solidement étayée de preuves et de témoignages, et utilisée comme dernier recours, après échec de toutes voies de médiation.

Il restera en définitive du seul ressort du juge d'apprécier si l'intéressé(e) a été, ou non, victime de harcèlement moral. *La plus sage des précautions sera donc de prendre conseil auprès du syndicat avant toute action en justice.*

Accident de service (titulaire) ou de travail (non titulaire), accident de trajet

La jurisprudence de ces dernières années a restreint la notion d'**accident de service ou de travail**. Ainsi le fait que l'accident soit survenu sur le lieu et pendant les heures de travail **ne présume pas de l'imputabilité au service**. On ne saurait considérer comme accident de service/travail celui dont la cause serait un geste élémentaire de la vie courante (sic). **La preuve de l'existence d'un lien de causalité entre l'accident et le service doit être établie par la victime**. Les TA jugent, en cas de contentieux, au cas par cas, selon la valeur des arguments présentés.

Exemples : si vous tombez en montant un escalier pour vous rendre en salle de classe, on peut considérer qu'il ne s'agit pas d'un accident de service/travail... sauf si vous pouvez prouver que l'escalier comporte un défaut qui vous a fait tomber et dont la responsabilité peut revenir à l'établissement (encore que l'on puisse vous opposer le fait que vous devez regarder où vous mettez les pieds !).

En revanche si vous recevez le plafond de la salle de classe sur la tête, l'accident de service/travail sera reconnu sans problème. Pour une collègue s'étant cassé le bras en tombant d'une chaise en salle des professeurs, alors quelle corrigeait des copies, le TA a reconnu l'accident de service, ce que refusait de faire l'Administration rectorale.

C'est donc au cas par cas que se fait l'appréciation par l'administration de la nature de l'accident, d'où la nécessité d'établir un dossier complet et argumenté.

Ce dossier doit être constitué le plus rapidement possible, déposé auprès du chef d'établissement qui doit fournir les imprimés nécessaires à sa constitution. La déclaration doit être circonscrite, avec témoignages et pièces jointes.

S'il s'agit d'un **accident de trajet** : plan précis du trajet domicile - lieu de travail et horaires. Attention aux "détours" ou/et aux « délais » qui pourraient faire considérer que vous n'avez pas pris le trajet le plus direct ou que vous n'êtes plus dans le temps « normal » pour accomplir le trajet domicile/travail, ou l'inverse.

Exemple : refus de considérer comme accident de trajet pour une collègue qui, au retour des délibérations du baccalauréat (achevées à 16 heures), avait eu un accident à 18 heures tout près de l'établissement où s'étaient tenues ces délibérations. Idem pour un collègue qui avait eu un accident sur une route qui n'était pas la plus directe pour rentrer chez lui.

A la suite d'un congé pour accident ou maladie professionnelle, un mi-temps thérapeutique peut être accordé après avis favorable de la commission de réforme, pour une période 6 mois, renouvelable une seule fois, sous conditions de délais et de non reprise du travail. Demande à faire par lettre avec dossier médical. En cas de refus, recours possible.