Syndicat Indépendant Académique
de l'Enseignement Secondaire
Aix-Marseille

133 Rue Jaubert 13005 MARSEILLE
04 91 42 18 55 06 76 58 63 47
jacques.mille2@wanadoo.fr http://www.siaes.com

Syndicat - national - Indépendant
de l'Enseignement du Second degré
http://www.sies.fr

Vade Mecum S.I.A.E.S. 2008 - 2009

22 Septembre 2008 Supplément au « *Courrier du S.I.A.E.S.* » n° 38 du 11 Septembre 2008
Réalisé par Jacques Mille, Jean-Baptiste Verneuil, Fabienne Canonge, Jean-Luc Barral et Christophe Corneille.
Publication n° 93 Prix : 2,50 € Tirage 3000 ex. Imprimerie S.I.A.E.S. Directeur de publication : J. Mille

Traitement - Indemnités - Heures supplémentaires - Droits et devoirs - Avancement - Promotion - Notation administrative - Notation pédagogique - Congés et absences diverses - Décharges statutaires - SEGPA - IUFM - Que faire en cas de violence en milieu scolaire - Harcèlement moral - Protection juridique du fonctionnaire - Accident de service ou de trajet - T.Z.R. - ISSR - EPS - Prévention des risques - Cumul d'activités - Droit syndical - Que faire en cas de grève - Conseil d'administration -

Pour vous permettre de commencer l'année avec les informations essentielles concernant votre vie professionnelle, nous vous vous adressons ce petit mémento de rentrée.

Ce document, comme nos autres publications thématiques et périodiques, est également téléchargeable sur notre site www.siaes.com

Tout ne pouvant être mentionné, n'hésitez pas à nous consulter (voir « *Le S.I.A.E.S. à votre service* » page 15) si un point n'est pas traité ou n'est que partiellement évoqué.

SOMMAIRE

Pages 2 - 3	Calendrier scolaire - Traitement - Indemnités - Heures supplémentaires - Position du S.I.A.E.S.	Page 11	Votre carrière : Avantage spécifique d'ancienneté - Que faire en cas de grève
Page 4	Service et décharges statutaires - Emploi du temps - VS	Page 12	SEGPA - Prévention des risques - Médecine du travail - Cumul d'activités - IUFM - EPS
Page 5	Heure de vie de classe - Primes - T.Z.R. - ISSR	Page 13	Absences et congés divers
Pages 6 - 7	Que faire en cas de violence ? Harcèlement moral - Accident de service / trajet	Page 14	Transport - Indemnité changement résidence - Déménagement - Conseil d'Administration
Pages 8 - 10	Votre carrière : Notation - Avancement - Notation administrative - Notation pédagogique	Pages 15 - 16	Le S.I.A.E.S. à votre service : Organigramme Pour mieux nous connaître - Cotisations

Le 2 Décembre 2008 Elections professionnelles

Pour nous permettre de continuer à VOUS REPRÉSENTER et VOUS DÉFENDRE

VOTEZ S.I.A.E.S. - SIES / CAT !

Calendrier scolaire 2008-2009 Académie d'Aix Marseille Zone B	
Rentrée des enseignants (*)	Lundi 1er Septembre 2008
Rentrée scolaire des élèves	Mardi 2 Septembre 2008
Vacances de Toussaint	Samedi 25 Octobre 2008 / Jeudi 6 Novembre 2008
Vacances de Noël	Samedi 20 Décembre 2008 / Lundi 5 Janvier 2009
Vacances d'hiver	Samedi 21 Février 2009 / Lundi 9 Mars 2009
Vacances de printemps	Samedi 18 Avril 2009 / Lundi 4 Mai 2009
Début des vacances d'été (**)	Jeudi 2 Juillet 2009

+ Journée de solidarité
(*) Deux demi-journées (ou un horaire équivalent), prises en dehors des heures de cours, seront dégagées, avant les vacances de la Toussaint, afin de permettre de prolonger la « réflexion » engagée lors de la journée de prérentrée.
(**) Les enseignants appelés à participer aux opérations liées aux examens sont en service jusqu'à la date fixée pour la clôture de ces examens par la note de service établissant le calendrier de la session.
Le départ en vacances a lieu après la classe, la reprise des cours le matin des jours indiqués.

Toute l'année, le S.I.A.E.S. à vos côtés !

La cotisation court sur l'année.

En réglant votre cotisation en Septembre 2008,
vous serez adhérent(e) jusqu'en Septembre 2009.

66 % de la cotisation sont déductibles de vos impôts.

Traitement . Indemnités .

Valeur du point d'indice : **54,6834 € au 1er Mars 2008**
54,8474 € au 1er Octobre 2008

Grille indiciaire en vigueur au 1er Février 2007 :

Echelons	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Agrégé Classe normale	379	436	478	518	554	593	635	684	734	783	821
Biadmissible	366	400	421	442	469	500	527	567	612	658	688
Certifié, EPS, PLP, CPE Classe normale	349	376	395	416	439	467	495	531	567	612	658
AE, PEGC Classe normale	321	339	360	376	394	415	434	458	482	511	540
CE EPS, CE Classe normale	297	339	360	376	394	415	434	458	482	511	540

Echelons	1	2	3	4	5	6	7	
Agrégé Hors classe	658	696	734	783	821	Chevron 1 881	Chevron 2 916	Chevron 3 963
Certifié, EPS, PLP, CPE Hors classe	495	560	601	642	695	741	783	
PEGC, CE Hors classe	457	481	510	539	612	658		
PEGC, CE Classe exceptionnelle	612	664	695	741	782			

Autres cas : nous consulter.

- **Indemnité sujétions spéciales ZEP : 1137,24 € / an**
- **ISOE** (Indemnité de Suivi et d'Orientation des élèves) **part fixe : 1180,08 € /an**
- **ISOE** (indemnité suivi orientation élèves) **part modulable** (professeur principal) **:**
  6ème, 5ème, 4ème : 1211,40 € /an **3ème, 2de : 1386,60 € / an** **1ère, Term : 881,26 € / an**
  ISOE : proportionnelle à la quotité de service si temps partiel, mi- temps, décharge ou stagiaire IUFM.
- **Agrégé Professeur principal (Collège, 2de) : 1609, 40 € /an**
- **Indemnité CIO, Documentation : 573,96 € / an** **- CPE : 1086,72 € / an**
- **Indemnité activités péri éducatives : 23,15 € / heure** **- Ecole ouverte : 27,34 € / heure**
- **Actions pédagogiques (ZEP, FAI, études dirigées) : taux de l'HSE du grade**
- **Etudes encadrées : 2/3 taux de l'HSE du grade**

Autres indemnités : nous contacter

Heures supplémentaires

En début d'année ne peuvent figurer dans le service et l'emploi du temps que les **HSA (Heures Supplémentaires Année)**. 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, mères de famille ayant des enfants en bas âge, pères de famille veufs ou divorcés ayant des enfants à charge, enseignants âgés de plus de cinquante ans, enseignants assurant l'animation de l'association sportive en sus de leur service normal (option 2), enseignants assurant la coordination.

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.

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

Suite à la revalorisation des HSE, depuis le 1er Mars 2008, les HSE sont rémunérées au tarif des Heures Supplémentaires Spéciales pour Remplacements de courte durée dans l'établissement.

HSA et Compléments de service

Rappel de la position du S.I.A.E.S.

Les DHG attribuées aux établissements ont fait apparaître des suppressions de postes, des mesures de carte scolaire, la multiplication des compléments de service et des dotations en hausse d'heures supplémentaires. Cela crée des situations que nous ne saurions accepter et pour lesquelles nous avions - dès le congrès annuel du S.I.A.E.S. le 3 avril 2008 - défini une « ligne » concernant les HSA et les compléments de service.

1 - HSA : désormais « défiscalisées » (JO 5 octobre 2007), mais seulement pour celles relatives à « l'activité principale de l'agent » (soit les heures statutaires Décrets de 1950 et celles pour remplacements internes de courte durée), excluant ainsi celles effectuées à l'extérieur au titre du cumul autorisé.

2 - Rappel : l'administration ne peut imposer qu'UNE heure supplémentaire en sus de l'horaire statutaire (15, 18 ou 20h). Au-delà le REFUS EST DE DROIT, ce qui peut permettre une « parade » à certaines dérives ou aberrations.

3 - **Le REFUS devrait être ainsi la règle dans au moins deux cas** :

a / **Si le montant des HSA est égal ou supérieur à 9 h, et permet ainsi de dégager un demi-service, ou plus, pour un TZR ou un contractuel. A fortiori si le volume des HSA est égal ou supérieur à 18h.**

Ex. 4 professeurs. 14 HSA. Soit 4 HSA « obligatoires » pour chacun et reliquat de 10h. Refuser 2,5 HSA par professeur.

b / **S'il y attribution d'HSA aux professeurs en poste, égale ou supérieure au volume des heures à effectuer par le dernier arrivé, en complément de service dans un autre établissement.**

Ex. Complément de service de 6 heures et 7 HSA pour les professeurs en poste. Il s'agit, dans ce cas, de conserver, dans l'établissement, l'intégralité du service au professeur concerné par le complément de service. Nous conseillons de refuser alors, par solidarité, même l'heure supplémentaire obligatoire.

4 - Dans l'hypothèse d'un complément de service maintenu, demander la définition et la confirmation, par écrit, de ce complément - établissement, quotité horaire. En cas d'établissements en communes non limitrophes, prévoir une heure de décharge horaire, ou une HSA (voir page 4).

Tableau des taux des heures supplémentaires au 1er Mars 2008

	ORS * horaire hebdomadaire	1ère HSA année	1ère HSA mois	HSA suivantes heure / an	HSA suivantes heure / mois	HSE
Agrégé Hors classe **Agrégé EPS Hors classe**	15 17	1998,89 € 1763,73 €	222,09 € 195,97 €	1665,74 € 1469,77 €	185,08 € 163,30 €	57,84 € 51,03 €
Agrégé Classe normale **Agrégé EPS Classe normale**	15 17	1817,17 € 1603,39 €	201,90 € 178,15 €	1514,31 € 1336,16 €	168,25 € 148,46 €	52,58 € 46,39 €
Bi admissible **Bi admissible Prof. EPS**	18 20	1330,07 € 1197,06 €	147,78 € 133,00 €	1108,39 € 997,55 €	123,15 € 110,83 €	38,49 € 34,64 €
Certifié, PLP Hors classe **Prof EPS Hors classe**	18 20	1397,83 € 1258,05 €	155,31 € 139,78 €	1164,86 € 1048,38 €	129,42 € 116,48 €	40,45 € 36,40 €
Certifié, PLP Classe normale **Prof EPS Classe normale**	18 20	1270,76 € 1143,68 €	141,19 € 127,07 €	1058,97 € 953,07 €	117,66 € 105,89 €	36,77 € 33,09 €
CE EPS **Hors classe, Classe exc.**	20	1045,67 €	116,18 €	871,39 €	96,82 €	30,26 €
CE EPS **Classe normale**	20	950,61 €	105,62 €	792,17 €	88,01 €	27,51 €
PEGC **Hors classe, Classe exc.**	18	1195,17 €	132,79 €	995,97 €	110,66 €	34,58 €
PEGC Classe normale	18	1086,52 €	120,72 €	905,43 €	100,60 €	31,44 €

* ORS = obligations réglementaires de service

Service et emploi du temps :

Les décrets De Robien ayant été abrogés, ce sont les textes anciens qui restent en vigueur (1ère 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) :

- Augmentation d'une heure si l'on a plus de 8 heures de cours (10 h en EPS) avec moins de 20 élèves

- Diminution d'une 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).

- Diminution de deux heures au delà de 40 élèves. 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.

Informations (Titulaires et TZR) pour les affectations sur 2 établissements ou plus.

2 établissements dans la même commune ou en communes limitrophes = RIEN

2 établissements en communes non limitrophes (si le temps de déplacement entre les deux établissements est égal ou supérieur à 2 heures de trajet par semaine) = 1 heure d'abattement de service ou 1 HSA

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

3 établissements dans la même commune = 1 heure d'abattement de service ou 1 HSA

3 établissements dans des communes différentes = 2 heures d'abattement de service ou 2 HSA

EPS : 2 établissements en communes limitrophes = 1 heure d'abattement de service ou 1 HSA

EPS : 3 établissements = 2 heures d'abattement de service ou 2 HSA

Pour les TZR : AFA prononcées dans les 10 jours après la rentrée, sans ISSR (sauf si hors zone). Au-delà, tout remplacement devient REP et ouvre droit aux ISSR.

Note : pèr li proufessour de prouvençau Tóuti li proufessour de prouvençau soun TZR e afeta d'escambarloun sus dous, mai-que-mai tres, e de cop, pèr quàuquis un, sus quatre establimen ! Es lou pres à paga pèr défèndre la lengo nostro.
Coulégo,fai bon saupre que si sias sus dous establimen, en coumuno noun limitrifo, l'amenestracioun vous dèu desgreva d'uno ouro, o vous coumta uno ouro suplementàri (HSA). Si sus tres o quatre : de-principe, dos ouro à descargo, o dos ouro suplementàri.

- Diminution d'une heure pour 1ère 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 Langues** (**1 heure s'il y a au moins 6 cabines**)
- les **responsables des laboratoires de Sciences physiques et des SVT** (**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' une heure de décharge, dite "de vaisselle".**

- le **responsable du laboratoire de Technologie**, en Collège (**1 h si Technologie 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 h 1/4 pour 1 h, et en **Classes Préparatoires 1 h 1/2 pour 1 h**.

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. Une heure supplémentaire pour trois ou quatre enseignants EPS assurant au moins cinquante heures dans cette discipline. Deux heures supplémentaires pour plus de quatre enseignants d'EPS

Selon les contraintes du service ces heures d'allégement 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), le **procès-verbal d'installation est 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 allégements ou décharges précédemment évoqués. C'est le moment pour les **enseignants ayant des classes de SEGPA** de remplir, lors de la signature du VS, l'état (annexe 9) paru au B.A spécial N°201 du 1/9/2008, Code 0234, justifiant à elle seule la particularité de cet enseignement. (environ 400 € / an, pour 18 heures d'enseignement, au prorata du nombre d'heures effectives)

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 page 10.

L'Heure de Vie de Classe

Selon les textes en vigueur **chaque élève a droit, de la 6ème à la terminale, à 10 heures annuelles de vie de classe**. Cette heure doit donc figurer dans l'emploi du temps des élèves. Selon les établissements, ces heures sont payées en HSE, proposées mais non effectuées par les enseignants, ou tout simplement inexistantes.

Toutefois, **certains Chefs d'établissement cherchent imposer aux professeurs principaux d'animer ces 10 heures sans rémunération en prétextant que cette tâche leur incombe et que son paiement est inclus dans la part modulable de l'ISOE (Indemnité de Suivi et d'Orientation des Elèves). Cela est totalement faux.**

L'heure de vie de classe a été instituée en 1999 (BO 21 du 27 Mai 1999 + supplément au BO 23 du 10 Juin 1999) et portée à 10 heures annuelles en 2002 (BO 8 du 21 Février 2002). Les textes réglementaires définissant le « rôle du professeur Principal » (Circulaire n° 93-087 du 21 Janvier 1993) et instituant l'ISOE (Décret n° 93-55 du 15 Janvier 1993) sont donc bien antérieurs. D'autre part, **il n'existe aucun texte qui stipule que les heures de vie de classe sont une obligation de service du professeur principal, ni que leur rémunération est comprise dans l'ISOE.** Bien au contraire, le texte précise que « *L'organisation de cette heure est confiée au professeur principal avec la possibilité d'interventions d'autres adultes : autres professeurs, conseiller principal d'éducation, conseiller d'orientation psychologue, intervenants extérieurs...* ». Donc, si ces heures sont assurées par le professeur principal ou n'importe quel volontaire elles doivent être rémunérées en HSE (sauf si elles sont incluses dans l'emploi du temps d'un professeur par exemple en sous-service).

En cas de litige avec la Direction de votre établissement, demandez-lui avec courtoisie de vous donner copie du texte réglementaire sur lequel elle s'appuie pour exiger de vous cette tâche non rémunérée, et contactez-nous pour que nous intervenions.

Prime spéciale de 500 euros pour les professeurs qui assureront **trois heures supplémentaires** à condition qu'ils effectuent l'intégralité de leur service dans le secondaire. Prime versée durant le premier trimestre. *Décret n° 2008-927 du 12/09/2008.*
Devant l'importance du refus des heures supplémentaires au-delà de celle obligatoire (pour éviter compléments de service ou suppressions de postes, cf. page 3 les consignes S.I.A.E.S. - SIES / CAT), l'Administration a dû se résoudre à revoir sa copie et, à défaut du bâton, tendre la carotte. 500 euros.

Prime d'entrée dans le métier de 1500 euros attribuée aux personnes qui, à l'occasion de leur **première titularisation dans un corps de fonctionnaires enseignants du premier ou du second degré, dans le corps des conseillers principaux d'éducation ou dans le corps des conseillers d'orientation-psychologues, sont affectées dans une école, un établissement ou un service relevant du ministre chargé de l'éducation nationale**. *Décret n° 2008-926 du 12/09/2008.*
Applaudissons, puisque nous réclamons depuis longtemps la revalorisation des traitements en début de carrière. Mais est-ce bien cela ? Que nenni, puisqu'il s'agit d'une prime (probablement financée avec l'argent des suppressions de postes réalisées et à venir...), certes toujours bonne à prendre, et non d'une réelle revalorisation indiciaire pérenne. Et quid de sa reconduction pour les années à venir, quand rien n'est jamais acquis ? 20 000 néo-titulaires devraient en profiter. BINGO pour eux, et nous en sommes heureux. Mais pour les autres ? **Nous préfèrerions une réelle revalorisation du point d'indice dont pourrait bénéficier toute une profession victime d'un déclassement social sans précédent durant ces vingt dernières années.**

T.Z.R.

Indemnité de sujétion spéciale de remplacement (ISSR) mise à jour au 1er Mars 2008						
Moins de 10 km	**De 10 à 19 km**	**De 20 à 29 km**	**De 30 à 39 km**	**De 40 à 49 km**	**De 50 à 59 km**	**De 60 à 80 km**
14,96 €	**19,46 €**	**23,99 €**	**28,17 €**	**33,45 €**	**38,78 €**	**41,44 €**
par tranche supplémentaire de 20 km : 6,63 € en plus, ainsi...			**De 81 à 100 km**	**De 101 à 120 km**	**De 121 à 140 km**	**De 141 à 160 km**
			51,04 €	**57,67 €**	**64,30 €**	**70,93 €**

Quelques revendications du S.I.A.E.S. concernant les TZR :

Le **respect du choix du type de remplacement** (à l'année ou occasionnel) sollicité par les TZR.

L'**attribution d'indemnités pour tous les TZR, sous forme d'ISSR généralisées aux affectations à l'année**, ou d'un chèque transport, et l'application du décret 2006-781 du 3 juillet 2006 pour les remboursements des frais de déplacements des TZR.

La **transparence dans le paiement des ISSR** : décompte détaillé et paiement dès le premier mois.

Le **paiement des ISSR pour la dernière période de remplacement lorsqu'il s'agit d'un remplacement occasionnel**. En effet, le rectorat considère que lorsqu'un remplacement se prolonge de mois en mois jusqu'en fin d'année scolaire, ce remplacement équivaut à un remplacement à l'année, d'où non paiement des ISSR pour la dernière période de remplacement.

La **reconnaissance par le Rectorat des arrondissements de Marseille comme « communes »**, ce qu'il fait déjà pour le Mouvement Intra, **permettant ainsi l'obtention de décharges horaires pour service partagé**. Ex : actuellement Clg l'Estaque Marseille / Clg Cassis (35km + péage) pas de décharges car communes limitrophes alors que c'est le cas pour Clg Cabries / Clg Septèmes (5km) communes non limitrophes !

La **prise en compte des services effectués en ZEP et Ambition Réussite, quelle que soit la quotité de service** afin que les TZR en remplacements ponctuels dans ce type d'établissements puissent bénéficier des bonifications, même proratisées.

Guide pratique du TZR

Nous vous informons que le S.I.A.E.S. publiera fin Septembre un *« Guide pratique du TZR »* qui sera téléchargeable sur notre site www.siaes.com à la rubrique « *Le coin des TZR* ». Si vous souhaitez, comme nos adhérents, recevoir la version papier reliée, veuillez contacter Fabienne Canonge, notre responsable TZR.

Fabienne Canonge 26 Av. L. Enjolras 13380 Plan de Cuques 04 91 07 36 97 fabienne.canonge@siaes.com

Que Faire en cas de violence ?

Se défendre : Protection juridique des fonctionnaires et procédure d'indemnisation.

A l'instar des policiers, victimes dans leur vie privée de représailles de la part des délinquants, **les professeurs sont de plus en plus souvent pris pour cible hors de leur établissement scolaire par des élèves ou des anciens élèves, mais aussi parfois par des parents désireux de « régler des comptes » avec l'institution**.

Les affaires sont pléthores, leur gravité atteint parfois des sommets : insultes, menaces, agressions physiques dans l'enceinte ou à la sortie de l'établissement, véhicule vandalisé, appels téléphoniques malveillants avec insultes et/ou menaces envers le fonctionnaire ou sa famille, et même parfois élèves qui se rendent au domicile de leur professeur.

Les nouvelles technologies apportent également leur lot de problèmes. Les pages blanches sur internet permettent en quelques clics de souris d'obtenir les coordonnées téléphoniques, mais aussi postales, avec le plan du quartier, l'itinéraire pour s'y rendre et même parfois la photographie de l'immeuble ou de la rue ! Nous conseillons désormais, pour leur sécurité et celle de leur famille, aux collègues travaillant dans certains secteurs de **se mettre sur liste rouge**.

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

Face à ce phénomène nouveau, beaucoup de collègues sont désemparés et ne savent pas comment réagir et subissent la loi de la rue.

Il convient de **déposer systématiquement plainte** (et non une « main-courante » comme le conseillent parfois les policiers) contre les individus identifiés ou contre X et d'**informer des faits par écrit le chef d'établissement et le service juridique du Rectorat par voie hiérarchique**.

Ne pas céder aux pressions de certains chefs d'établissement désireux d'étouffer les affaires. Si l'un d'eux refuse de remplir le dossier ou donne un avis défavorable, nous contacter.

Le Code Pénal *, renforcé par la Loi Perben du 9 Septembre 2002, prévoit le **délit « d'outrage à une personne chargée d'une mission de service public » communément appelé « outrage à enseignant »**. Il convient donc lors du dépôt de plainte de faire rajouter aux motifs (insultes, coups et blessures ….) l'outrage à enseignant. En cas d'agression physique ou de menaces répétées, des jours d'ITT ** peuvent également être prescrits par un médecin.

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. L'administration garantit au fonctionnaire la « protection juridique des fonctionnaires » et il existe un **dispositif d'indemnisation des personnels de droit public de l'Education Nationale affectés dans les Établissements Publics d'Enseignements** en cas de détérioration du véhicule (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). Le Bulletin Académique du 7 Novembre 2005 *** rappelle ces dispositions.

Dans tous les cas,
contactez les responsables du S.I.A.E.S.
qui vous soutiendront et vous conseilleront.

Pièces nécessaires à la constitution du **dossier de demande d'indemnisation en cas de détérioration du véhicule** dans l'établissement, son parking ou aux abords de l'établissement :

- déclaration de l'agent public, accompagnée d'un rapport établi par le chef d'établissement, qui doit parvenir dans un délai de trois jours suivant la survenance du dommage, au service juridique du rectorat ;
- copie du certificat d'assurance (carte verte) et de la carte grise ;
- le numéro de sinistre doit figurer sur la copie de la carte verte ;
- copie du récépissé du dépôt de plainte.

Les personnes qui ne sont sociétaires ni de la MAIF, ni de la GMF, doivent fournir en outre la lettre de leur compagnie d'assurance indiquant le montant de la franchise, la facture originale des réparations, un original de RIB ou de RIP et faire connaître leur NUMEN.

Si la victime est sociétaire d'une compagnie d'assurance liée par convention à l'État (MAIF, GMF…) l'assurance avance le montant des réparations et l'État prend la franchise à sa charge. Si la victime est assurée par une autre compagnie, l'État rembourse l'assuré après réparations. Cette protection ne s'applique pas aux contrats de droit privé (contractuels, vacataires…), ce que nous déplorons car ces personnels sont également victimes des mêmes exactions.

Comment solliciter la mise en oeuvre de la protection juridique des fonctionnaires ?

L'intéressé doit **informer par écrit son chef d'établissement qu'il a été victime d'une agression** et doit **déposer plainte au Commissariat de Police ou à la Gendarmerie**. Il doit **demander, par la voie hiérarchique, le bénéfice de la protection juridique des fonctionnaires au Recteur de l'Académie (demande que le S.I.A.E.S. vous aidera à rédiger).**

Cette demande nécessite la constitution d'un dossier contenant :

- la déclaration des faits par la victime (ainsi que les témoignages éventuels) ;
- la photocopie du récépissé du dépôt de plainte et, le cas échéant, du certificat médical (arrêt de travail, ITT …);
- le rapport circonstancié du chef d'établissement ainsi que son avis sur le lien de l'agression avec le service.

La demande est instruite par le service juridique du rectorat.

Lorsque l'auteur de l'agression est identifié et quand le procureur décide de poursuites pénales à son encontre l'administration fera appel à un avocat pour assurer la défense du fonctionnaire et les frais de justice sont pris en charge par l'État.

* Extrait de l'article 433-5 du Code Pénal modifié par l'article 45 de la Loi Perben du 9 Septembre 2002
« Constituent un outrage puni de 7500 euros d'amende les paroles, gestes ou menaces, les écrits ou images de toute nature non rendus publics ou l'envoi d'objets quelconques adressés à une personne chargée d'une mission de service public, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de sa mission, et de nature à porter atteinte à sa dignité ou au respect dû à la fonction dont elle est investie. Lorsqu'il est adressé à une personne chargée d'une mission de service public et que les faits ont été commis à l'intérieur d'un établissement scolaire ou éducatif, ou, à l'occasion des entrées ou sorties des élèves, aux abords d'un tel établissement, l'outrage est puni de six mois d'emprisonnement et de 7500 euros d'amende. »
** Incapacité Totale de Travail
*** Extrait du Bulletin Académique du 7 Novembre 2005 en ligne sur notre site internet http://www.siaes.com

Harcèlement Moral

***« 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.* » Loi de modernisation sociale 2002-73 du 17 janvier 2002**.

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 circonstanciée, 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.

Votre carrière : la notation

Durant toute votre carrière, **vous serez évalué(e) par votre hiérarchie et une note vous sera attribuée**.

CPE : Une note (de 0 à 20), accompagnée d'une appréciation générale sur votre manière de servir, vous est attribuée par le Recteur de l'Académie, soit après avis de votre Chef d'Etablissement et de votre Inspecteur Pédagogique Régional, soit après avis du Chef du Service dans lequel vous êtes affecté(e).

Professeurs Agrégés, Certifiés, EPS et PLP : Une note globale (de 0 à 100) vous est attribuée. Cette note est composée d'une **note administrative (de 0 à 40)** et d'une **note pédagogique (de 0 à 60)**.

► La **note administrative** (de 0 à 40), accompagnée d'une **appréciation générale sur votre manière de servir**, sur proposition de votre Chef d'Etablissement, est portée par le Recteur de l'Académie. Cette note est fixée en fonction d'une grille de notation indiquant, pour chaque échelon, une note minimale, une note maximale et une note moyenne. *En cas de contestation de cette note, la Commission Paritaire Académique (CAPA) peut demander au Recteur la révision de votre note. Nous contacter si vous souhaitez savoir comment contester la note.*

Cette note est proposée par le Chef d'Etablissement courant Janvier. Elle prend en compte 3 critères : **« Ponctualité / Assiduité »**, **« Activité / Efficacité »** et **« Autorité / rayonnement »**. Une appréciation (TB, B, AB ou P) est donnée pour chacun d'entre eux. Une **appréciation générale du Chef d'Etablissement** (limitée en nombre de caractères) accompagne la note.

► La **note pédagogique** (de 0 à 60) est fixée, pour les Certifiés par un Inspecteur chargé de l'évaluation pédagogique de votre discipline et, pour les Agrégés par le collège des Inspecteurs Généraux sur proposition de l'IPR de votre discipline.

Cette note est fixée, pour les Certifiés, en fonction d'une grille de notation indiquant en particulier, pour chaque échelon, une note minimale et une note maximale.

Il n'existe pas de grille d'encadrement de la note pédagogique pour les Agrégés.

La note pédagogique attribuée aux Certifiés, professeurs d'EPS et PLP stagiaires et aux titulaires, en attendant leur première note d'inspection, est fonction du rang de classement au concours. Pour les Agrégés, cette note dépend de l'Inspection Générale de chaque discipline, au niveau ministériel. L'inspection durant l'année de stage des Agrégés stagiaires s'accompagne d'une note.

Le Recteur "conseille" aux IPR d'inspecter chaque professeur tous les 3 - 4 ans et d'inspecter en priorité les professeurs débutants et ceux proches d'un changement d'échelon (promouvables). Attention aux délais de prise d'effet de la note d'inspection (parfois plus d'un an). La fréquence des inspections est très variable d'une discipline à l'autre et entre académies et la notation différente, ce qui pose des problèmes d'harmonisation. Il n'existe pas de possibilité d'appel ou de contestation de la note pédagogique (à la différence de la note administrative), mais le professeur peut rédiger des remarques écrites, s'il n'est pas d'accord avec le rapport de l'IPR (cela figurera dans le dossier). La note issue de l'inspection n'est pas modifiable (« note d'inspection »), mais la « note pédagogique annuelle » peut être différente suite à une harmonisation ou une augmentation en cas d'absence d'inspection depuis un certain nombre d'années.

Votre carrière : l'avancement (changement d'échelon)

Il existe deux « classes » : la « **classe normale** » et la « **hors-classe** ». Chaque classe comprend un certain nombre d'**échelons** :

- 11 échelons pour la « classe normale »,
- 7 échelons pour la « hors classe » des Certifiés, des professeurs d'EPS, PLP et CPE,
- 6 échelons pour la « hors classe » des Agrégés + 3 chevrons avec passage automatique en un an du 1er au 2ème puis au 3ème chevron (le 6ème échelon correspond au 1er chevron).

Le **changement d'échelon** (qui s'accompagne d'une augmentation du traitement perçu) est fonction de la note globale obtenue. Il existe trois rythmes d'avancement : « **l'ancienneté** », le « **choix** » et le « **grand choix** » en fonction de la notation. 30 % des collègues sont promus au « grand choix » (les mieux notés), les 5/7ème suivants sont promus au « choix », et le reste à « l'ancienneté ».

L'avancement est automatique et à rythme unique du 1er au 4ème échelon. Vous êtes classé(e) au 1er échelon de la classe normale le 01/09/08, puis vous serez classé(e) au 2ème échelon le 01/12/08 et donc augmenté(e), au 3ème échelon le 01/09/09 et au 4ème échelon le 01/09/10. Le passage aux échelons suivants est fonction de votre notation.

A ce stade de votre carrière, la notation et l'avancement peuvent vous paraître secondaire. Cependant, en étudiant les différents rythmes d'avancement, vous verrez qu'un avancement au « grand choix » à partir du 5ème échelon permet d'arriver au dernier échelon de la classe normale (et donc d'accéder ensuite à la hors-classe) 10 ans plus tôt qu'un collègue avançant à « l'ancienneté » ce qui correspond à une différence de traitement qui est loin d'être négligeable. Aussi, il est préférable de se faire inspecter le plus régulièrement possible (tous les 3 - 4 ans), c'est pourquoi nous vous conseillons de ne pas hésiter à demander par écrit une inspection et de ne pas négliger votre note administrative. ***Un « bon départ » conditionne bien souvent le reste de la carrière et inversement.***

Votre carrière : L'avancement

Tableau d'avancement d'échelon
Classe normale des professeurs Agrégés, Certifiés, des professeurs d'EPS, des CPE et des PLP

Echelons	Durée d'échelon		
	Grand choix	Choix	Ancienneté
Du 1er au 2ème	-	-	3 mois
Du 2ème au 3ème	-	-	9 mois
Du 3ème au 4ème	-	-	1 an
Du 4ème au 5ème	2 ans	2 ans et 6 mois	2 ans et 6 mois
Du 5ème au 6ème	2 ans et 6 mois	3 ans	3 ans et 6 mois
Du 6ème au 7ème	2 ans et 6 mois	3 ans	3 ans et 6 mois
Du 7ème au 8ème	2 ans et 6 mois	3 ans	3 ans et 6 mois
Du 8ème au 9ème	2 ans et 6 mois	4 ans	4 ans et 6 mois
Du 9ème au 10ème	3 ans	4 ans	5 ans
Du 10ème au 11ème	3 ans	4 ans et 6 mois	5 ans et 6 mois
Du 1er au 11ème	**20 ans**	**26 ans**	**30 ans**

Tableau d'avancement d'échelon
Hors classe des professeurs Certifiés, des professeurs d'EPS, des CPE et des PLP

Echelons	Durée d'échelon
1er → 2ème → 3ème → 4ème → 5ème	2 ans et 6 mois par échelon
5ème → 6ème → 7ème	3 ans par échelon

Tableau d'avancement d'échelon
Hors classe des Agrégés

Echelons	Durée d'échelon
1er → 2ème → 3ème → 4ème → 5ème	2 ans et 6 mois par échelon
5ème → 6ème	4 ans
1er → 2ème → 3ème chevron	1 an par chevron

Votre carrière : La notation pédagogique

Grille de notation pédagogique avant la première inspection.

Classement au CAPES	Note pédagogique
1er quintile	42
2ème quintile	40
3ème quintile	39
4ème quintile	38
5ème quintile	36
Liste complémentaire	34
Equivalence CAPES / CAPET	36

Exemple : Un collègue est classé 156ème sur 307 au CAPES de SVT 2006.
1er quintile (307/5) = les 61 premiers au classement
2ème quintile = du 62ème au 122ème
3ème quintile = du 123ème au 184ème
etc ….
Ce collègue appartient au 3ème quintile.
Sa note pédagogique est donc 39/60 en attendant sa première note d'inspection.

Pas de grille de notation pédagogique pour les Agrégés

Certifiés Notation pédagogique (grille nationale simplifiée)

Echelons	« Zone C » 20 %	« Zone B » 50 %	« Zone A » 30 %	Médiane
Classe normale				
1er au 4ème	32 à 36	37 à 41	42 à 47	39,5
5ème	33 à 37	38 à 42	43 à 48	40,5
6ème	34 à 38	39 à 43	44 à 49	41,5
7ème	35 à 39	40 à 44	45 à 50	42,5
8ème	36 à 40	41 à 45	46 à 51	43,5
9ème	38 à 42	43 à 47	48 à 53	45,5
10ème	40 à 44	45 à 49	50 à 55	47,5
11ème	42 à 46	47 à 51	52 à 57	49,5
Hors classe				
1er		44 à 46	47 à 50	47
2ème		44 à 47	48 à 51	47,5
3ème	44	45 à 49	50 à 53	48,5
4ème	44 à 46	47 à 51	52 à 55	49,5
5ème	44 à 48	49 à 53	54 à 57	50,5
6ème	45 à 49	50 à 54	55 à 58	51,5
7ème	46 à 50	51 à 55	56 à 59	52,5

Votre carrière : La notation administrative

Certifiés Notation administrative (grille nationale)			
Echelons	Minimum	Médiane	Maximum
Classe normale			
1 - 2 - 3	30	33,3	35
4	31	34,2	36
5	33,5	35,6	37,5
6	34,5	37	38,5
7	36	38	39
8	36,5	38,7	39,5
9	37	39,1	40
10	38	39,3	40
11	38,5	39,6	40
Hors-classe			
1	36,5	38,7	39,5
2	36,7	39	39,7
3	37,5	39,2	40
4	38,2	39,5	40
5	38,5	39,7	40
6	39	39,8	40
7	39,5	39,9	40

Agrégés Notation administrative (grille nationale)			
Echelons	Minimum	Médiane	Maximum
Classe normale			
1 - 2	32	34	35
3	32,2	34,1	36
4	32,5	34,7	37
5	33,5	35,8	38
6	34,5	37,1	39
7	36	38,1	40
8	37	38,9	40
9	37,5	39,4	40
10	38	39,6	40
11	38,5	39,8	40
Hors-classe			
1	36,5	38,6	40
2	37,5	39	40
3	37,5	39,4	40
4	38	39,6	40
5	38,5	39,8	40
6	39	39,9	40

PLP Notation administrative (grille nationale)			
Echelons	Minimum	Médiane	Maximum
Classe normale			
1		30	
2		30,2	
3		30,6	
4		31,1	
5	31	32	32,5
6	32	33,1	33,5
7	33,5	34,1	34,5
8	34,5	35,2	35,5
9	35,5	36,2	37
10	36,5	37,2	37,5
11	38	38,5	38,5
Hors-classe			
1	34,5	35	35,5
2	35,5	36	36,5
3	36,5	37	37,5
4	37,5	38	38,5
5	38,5	39	39,5
6	39	39,5	40
7	39,5	39,7	40

CPE Notation administrative (grille nationale)			
Echelons	Minimum	Médiane	Maximum
Classe normale			
2	16,4	17,4	18,4
3	16,6	17,6	18,6
4	16,8	17,8	18,8
5	17,3	18,3	19,3
6	17,6	18,6	19,6
7	18,2	19,1	20
8	18,8	19,4	20
9	19,2	19,6	20
10	19,4	19,7	20
11	19,6	19,8	20
Hors-classe			
1	18,3	19,2	20
2	18,9	19,5	20
3	19,3	19,7	20
4	19,5	19,8	20
5	19,7	19,9	20
6	19,8	19,9	20
7	19,8	19,9	20

La progression annuelle de la note administrative n'est ni systématique, ni automatique. Elle dépend :
- de la "manière de servir", appréciée par le chef d'établissement,
- de la note moyenne de l'échelon auquel on se situe.

Cela veut dire que la progression est "encadrée" de manière assez rigide, en liaison avec les grilles ci contre et les règles suivantes, pouvant varier selon les académies :
Pour les « corps » notés sur 40 : 0,5 point entier par an en dessous de 39 et 0,1 point entier par an au dessus de 39 (pas de notation à 39,91 ou 39,97 par exemple).
Il n'existe pas de règle obligeant le chef d'établissement à proposer une augmentation chaque année, mais cela est **possible s'il y a retard par rapport à la moyenne de l'échelon** et/ou si le service est jugé bon. Augmentation en principe tous les deux ans, si le service est jugé satisfaisant. La **note maximale** (20 ou 40) ne peut être mise que **très exceptionnellement**, **pour des personnels aux mérites particulièrement éminents et dans la perspective d'un achèvement proche de carrière.** Elle doit alors être dûment justifiée. Ou après trois propositions consécutives à 40 par le chef d'établissement (traitement variable selon les académies).
ATTENTION : ***Toute proposition de note supérieure ou inférieure à la note précédente, et différente de la progression moyenne*** doit faire l'objet d'un **rapport circonstancié du chef d'établissement**.
Il est conseillé au chef d'établissement de communiquer personnellement à chaque professeur sa proposition de note administrative, pour une éventuelle discussion à ce propos. **Dans tous les cas le chef d'établissement porte à votre connaissance, pour signature, la note qu'il propose pour l'année en cours.**

Il convient de signer, ce qui ne signifie nullement acceptation de la note et des appréciations, mais simplement "vu et pris connaissance" avec éventuellement mention « avec réserves ».

Evitez la précipitation. Laissez-vous le temps de réfléchir au motif de contestation et à sa formulation écrite. Prenez le temps de nous contacter pour obtenir des conseils.

CONTESTATION DE LA NOTE :

SI VOUS N'ETES PAS D'ACCORD avec la note proposée (baisse, maintien, progression jugée insuffisante) **vous devez émettre des réserves et demander une révision de note en CAPA**.

Formulez directement les motifs sur la feuille à signer, ou mentionnez l'envoi à venir d'une lettre justificative de la contestation, qui devra être transmise par la voie hiérarchique et visée par votre chef d'établissement. Ce dernier devra porter à votre connaissance tout rapport complémentaire qu'il ferait éventuellement.

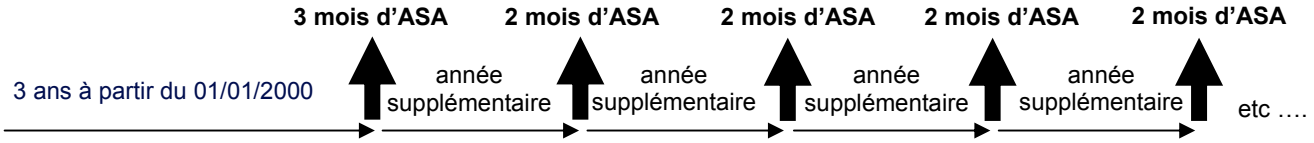
La demande en révision concerne la note, que l'Administration peut modifier si elle juge la requête recevable et justifiée. En revanche elle se refuse à modifier les appréciations littérales des chefs d'établissement, qui sont leur "propriété" exclusive… ce qui ne doit pas vous empêcher de les contester si vous les jugez inadéquates ou choquantes.

Il est préférable de dialoguer avec le chef d'établissement au moment de la signature de la feuille de notation afin de dissiper d'éventuels malentendus et de l'amener à modifier lui-même la note et/ou l'appréciation. Si le chef d'établissement refuse de modifier, contestez la note et contactez-nous.

Votre carrière : Avantage Spécifique d'Ancienneté (A.S.A)

Les fonctionnaires de l'Etat ont droit à l'**Avantage Spécifique d'Ancienneté (ASA)** lorsqu'ils exercent leurs fonctions dans un « quartier urbain où se posent des problèmes sociaux et de sécurité particulièrement difficiles », cet avantage intervenant exclusivement au titre de l'avancement d'échelon. Les personnels titulaires (et non titulaires lorsqu'ils peuvent bénéficier d'un avancement d'échelon) doivent justifier de **trois ans au moins de services continus dans un ou plusieurs établissements relevant du plan de lutte contre la violence** (liste publiée au B.O. n° 10 du 8 Mars 2001) pour bénéficier de l'Avantage Spécifique d'Ancienneté.

Une période de trois années continues donne droit à trois mois d'ASA (un mois par année), chaque année supplémentaire donne droit à 2 mois d'ASA. Les années de service ouvrant droit à l'ASA sont prises en compte à partir du 1er Janvier 2000 pour les personnels de l'Education nationale. En cas d'interruption des services ouvrant droit à l'ASA, le décompte de la durée de ceux-ci repart de zéro.



Les services doivent avoir été effectués de façon continue : le congé de longue durée, le congé parental, le changement de position (disponibilité, détachement) interrompent le décompte de ces services. Les services sont pris en compte s'ils ont été accomplis à titre principal. Il faut exercer au moins 50 % de son service dans un établissement concerné par le dispositif pour avoir droit à cette bonification. Pour les personnels bénéficiant d'un temps partiel, les services qu'ils ont accomplis dans des établissements ouvrant droit à l'ASA ne sont pris en compte que s'ils y ont effectué au moins 50 % d'un service à temps complet.
Textes officiels : Décret n° 95-313 du 21 mars 1995 modifié par le décret n° 2001-48 du 16 Janvier 2001 / Circulaire n° 2001-132 du 18 Juillet 2001 / B.O. n° 10 du 8 Mars 2001

***Exemple** : Un professeur exerce sans interruption dans un établissement concerné par le dispositif depuis la rentrée 1998.*
Les années sont prises en compte pour ce dispositif à compter du 1er Janvier 2000. En ayant exercé durant 11 ans sur ce poste, ce professeur a bénéficié de 17 mois d'ASA qui viennent s'ajouter à son rythme d'avancement (ancienneté, choix, grand choix).

Exemple : Un professeur promouvable au 6ème échelon par grand choix le 1er Mars 2008 et bénéficiant de 7 mois d'ASA sera promu au 6ème échelon lors de la commission de changement d'échelon de Décembre 2007 à compter du 1er Août 2007.

Le S.I.A.E.S. - SIES / CAT demande à ce que soient davantage valorisés les personnels exerçant dans des établissements où les conditions de travail sont particulièrement difficiles notamment par une diminution du service horaire et une meilleure rémunération.

1998 - 1999 : pas de dispositif
1999 - 2000 + 2000 - 2001 + 2001 - 2002 : **3 mois d'ASA**
2002 - 2003 : **2 mois d'ASA**
2003 - 2004 : **2 mois d'ASA**
2004 - 2005 : **2 mois d'ASA**
2005 - 2006 : **2 mois d'ASA**
2006 - 2007 : **2 mois d'ASA**
2007 - 2008 : **2 mois d'ASA**
TOTAL : **15 mois d'ASA**

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, pour l'instant (cf. premier degré), 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 (1/30ème 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.

Notre volonté est sans faille,
mais notre force sera celle que vous nous donnerez par votre soutien.
Pour défendre ensemble notre profession attaquée de toutes parts et promouvoir un service public d'instruction et d'éducation de qualité basé sur la transmission des savoirs et des savoirs faire,

REJOIGNEZ le S.I.A.E.S. - SIES / CAT !
ADHEREZ et FAITES ADHERER AU S.I.A.E.S. !
Le 2 Décembre 2008 VOTEZ S.I.A.E.S. - SIES / CAT !

Enseignement en SEGPA

L'enseignement à des élèves de SEGPA donne droit à une « indemnité forfaitaire de sujétion spéciale aux personnels EPS et autres exerçant dans des classes destinées aux enfants et adolescents déficients et inadaptés (Code 0234) ». *BA spécial N° 201 du 1 Septembre 2008, gestion des dossiers de personnels*

Certes, cette indemnité peut paraître insignifiante (environ 400 € par an, pour 18 heures d'enseignement) mais il est important d'en effectuer la demande en début d'année en remplissant l'état (annexe 9 du BA), car elle justifie à elle seule la particularité de cet enseignement.

Prévention des risques

« Le travail c'est la santé, Mais à quoi sert alors la médecine du travail ? » Pierre Dac

L'état semble avoir pris à son compte cette citation. En effet, combien parmi nous ont-ils rencontré un(e) infirmièr(e), un médecin en blouse blanche, passé une visite médicale (obligatoire dans le secteur privé et d'autres administrations), un examen de dépistage ou de prévention à tel ou tel problème inhérent à notre métier en particulier pour les professeurs d'EPS ou des disciplines techniques ? Relisez donc le code du travail et voyez comment il n'est pas appliqué dans l'Education Nationale qui laisse à votre seule charge ce qui lui incombe.

Pour la mise en place d'une réelle médecine du travail : Respect du Code du travail !

« *La médecine du travail est une médecine exclusivement préventive : elle a pour objet d'éviter toute altération de la santé des salariés, du fait de leur travail, notamment en surveillant leur état de santé, les conditions d'hygiène du travail et les risques de contagion. En France,* ***c'est à l'employeur que revient la responsabilité d'assurer la santé et de préserver la sécurité de ses personnels. Il doit élaborer et mettre en place une démarche globale de prévention.***

Ce rôle est assumé par le chef de service : recteur d'académie, inspecteur d'académie, directeur des services départementaux de l'éducation nationale, chef d'établissement, président et directeur administrateur. ***Il doit transcrire et mettre à jour au moins annuellement dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques de l'établissement.*** *Les actions de prévention mises en oeuvre doivent garantir un meilleur niveau de protection de la sécurité et de la santé des personnels et des usagers, et être intégrées par tous dans l'ensemble des activités de l'établissement. »*

Document d'évaluation : Exemple : Pour les professeurs d'EPS (liste non exhaustive, hélas) :
Risque physique : Ambiance sonore, Poussières, Autres
Risque infectieux ou parasitaire : parasitoses (des pieds)
Risque lié à la situation de travail : Posture, position verticale toute la journée, Manutention, Multiplicité des lieux de travail, Déplacements, Conditions climatiques
Risque d'accidents : Chutes, entorses, Autres (agression verbales, physiques, sur le trajet vers les installations sportives, voire en cours)

Ajoutons aussi les risques liés au non respect des règles de sécurité (problème de responsabilité) et aux « risques du métier » valables pour tous mais plus particulièrement pour les professeurs d'EPS (« contact » avec les élèves, intervention éventuelle dans les vestiaires masculins ou féminins…).

Nous vous renvoyons pour plus d'informations à l'excellent ouvrage : « Le droit de la vie scolaire » 4ème édition 2007 Dalloz de Yann Buttner et André Maurin, tous deux au service juridique du rectorat d'Aix Marseille, véritable mine de renseignements en la matière … et en bien d'autres.

Cumul d'activités des Fonctionnaires et des agents non titulaires de droit public.

BA N° 428 du 16 Juin 2008. Conformément à l'*article 23 de la loi n°2007-148 du 2 Février 2007* de modernisation de la fonction publique, les fonctionnaires et agents non titulaires de droit public, **à temps plein ou à temps partiel** peuvent être autorisés à exercer, à titre accessoire, une ou plusieurs activité(s) lucrative(s) ou non, auprès d'une personne ou d'un organisme public ou privé, dès lors que cette ou ces activités sont compatibles avec les fonctions qui leur sont confiées au titre de leur activité principale et n'affectent pas leur exercice, sous réserve qu'elles ne portent pas atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou la neutralité du service.

Exemple d'activité accessoire : - Les **professions libérales découlant de la nature de leurs fonctions** ;
- **Matière ou domaine ne présentant pas nécessairement de lien avec l'activité principale**.

Principe général : Possibilité d'exercer ces activités accessoires sous réserve :
- de la **compatibilité avec la fonction principale** (obligations de service de l'agent, fonctionnement normal, indépendance et neutralité du service),
- d'**obtenir préalablement une autorisation de cumul d'activité de l'administration** dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur.

Guide S.I.A.E.S. du Stagiaire IUFM

Cotisation annuelle stagiaire IUFM : 35 €

Si la version papier reliée de ce guide ne vous a pas été remise lors de votre passage au stand du S.I.A.E.S. à l'IUFM veuillez contacter : Jean-Baptiste Verneuil - Responsable IUFM 6 Rue Maréchal Fayolle 13004 MARSEILLE
jean-baptiste.verneuil@wanadoo.fr 04 91 34 89 28 06 80 13 44 28
Guide téléchargeable sur notre site www. siaes.com rubrique « Le coin des IUFM ».

Livret du professeur d'éducation physique et sportive

Réalisé par nos responsables EPS, ce guide a été envoyé à bon nombre d'entre vous en Juin 2008 et est téléchargeable sur notre site internet à la rubrique « Le coin des EPS ». Un deuxième tome paraîtra courant Octobre.

Si vous souhaitez, comme nos adhérents, recevoir la version papier reliée, veuillez contacter :

Jean-Luc Barral - Secrétaire exécutif Délégué EPS
10 Le Panorama 13112 La Destrousse
annejeanlucbarral@free.fr

Christophe Corneille - Conseiller technique EPS
1 Impasse Touraine 13180 Gignac La Nerthe
crys@tele2.fr

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 du 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** (sauf autorisation de sortie permanente).

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. Dans ce cas 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 / pas de limite si handicap) : 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 (année scolaire). Pas de récupération des cours dans la limite du contingent. Le nombre de jours d'autorisations d'absence est accordé par famille, quel que soit le nombre d'enfants. Si les autorisations susceptibles d'être accordées à la famille ont été dépassées, une imputation est opérée sur les droits à congé annuel de l'année en cours ou de l'année suivante.
Circulaire Fonction Publique n° 1475 et B-2 A/98 du 20 juillet 1982
Contingent annuel = Nombre de 1/2 journées travaillées par semaine + 2 (doublé si le conjoint n'a pas de droit ou si l'agent assume seul la charge de l'enfant)

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. + 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.

Prise en charge particlle du prix des titres d'abonnement de transport

Cf. Bulletin Académique n° 388 du 7 mai 2007.

Il s'agit d'une prise en charge d'une partie des abonnements de transports collectifs des agents entre leur domicile et leur lieu de travail et constitue donc un encouragement à l'utilisation des transports publics.

Titres nominatifs pris en charge au tarif de la classe la plus économique (2ème classe). Abonnement annuel ou mensuel (voir conditions dans le BA ou nous contacter).

Remboursement de 50 % de l'abonnement (25 % si durée de travail inférieure à un mi temps) dans la limite de 51,75 € par mois. Remboursement versé mensuellement et figurant sur son bulletin de paie, imposé sur le revenu.

Si utilisation de plusieurs moyens de transport : remplir autant de demande de prise en charge partielle du prix du titre d'abonnement que d'abonnements de transport souscrits.

Demande à remplir (formulaire BA n°338 du 07/05/2007) et à retourner au service chargé de la gestion du dossier de l'agent :
Personnels enseignants 2nd degré public, d'inspection, de direction, d'orientation...→ Rectorat – DIPE
Personnels ATOSS → Rectorat – DIPA Assistants Etrangers → Rectorat – DARIC Personnels 2nd degré du privé → Rectorat – DEEP
Contractuels de droit privé et AED, AVS-CO → Comptable mutualisateur

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 pacsés.

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 2ème 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, mais vous avez intérêt à le faire au plus tôt.

Droit syndical . Affichage syndical

Il est **de droit pour tout syndicat sur un panneau (espace) réservé à cet effet**. Il faut **en faire la demande au chef d'établissement, qui ne peut refuser**. Chaque syndicat a droit à une **surface égale à celle des autres et « de dimensions suffisantes »**, quel que soit son "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.

Si arrachage la loi prévoit des panneaux « dotés de portes vitrées ou grillagées et munies de serrures ».

Vous souhaitez devenir le correspondant du S.I.A.E.S. dans votre établissement (S1) ?
Contactez-nous pour recevoir le matériel d'affichage et toute l'aide désirée.
Coordinatrice S1 : Virginie VOIRIN
6 Rue Maréchal Fayolle 13004 MARSEILLE ☎ 04 91 34 89 28 voirin.virginie@orange.fr
« fiche de renseignements S1 »
Page d'accueil de notre site internet, **rubrique « contact S1 » http://www.siaes.com/contact_s1.htm**

Elections au Conseil d'Administration

Ces élections sont destinées à désigner les 7 représentants des personnels d'enseignement et d'éducation élus au Conseil d'administration de l'établissement (6 si 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 (12 noms si de moins de 600 élèves).

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

Il n'y a 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**,
- partout 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.

Siéger en Conseil d'Administration est désormais pris en compte de manière positive dans l'évaluation des personnels par les Chefs d'Etablissement comme « investissement dans la vie de l'établissement ». 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.

Consultez le « Guide de l'élu S.I.A.E.S. en Conseil d'Administration »
et le « Guide du Correspondant d'établissement S.I.A.E.S. ». N'hésitez pas à nous contacter.

Le montant de la subvention annuelle accordée à chaque organisation syndicale* représentative de fonctionnaires de l'Etat au niveau national est fixé à :

CFDT (SGEN) :	**363 034,50 euros**	**FO (SN-FO-LC) :**	**363 034,50 euros**
CGC :	**181 517,25 euros**	**FSU (SNES, SNEP etc.) :**	**363 034,50 euros**
CFTC :	**181 517,25 euros**	**SOLIDAIRES (SUD Education) :**	**181 517,25 euros**
CGT (CGT Educ'action) :	**363 034,50 euros**	**UNSA (SE-UNSA) :**	**363 034,50 euros**

Le S.I.A.E.S. / SIES - CAT totalement indépendant financièrement et idéologiquement ne touche aucune subvention et ne vit que des cotisations de ses adhérents en proposant les cotisations les moins onéreuses !

Arrêté du 5 Juillet 2007 fixant le montant de la subvention versée aux organisations syndicales représentatives de fonctionnaires de l'Etat.
** Chaque organisation citée regroupe plusieurs syndicats ; entre parenthèse le syndicat de l'éducation nationale de chaque confédération qui bénéficie indirectement de la subvention accordée à la confédération.*

Le S.I.A.E.S., est le 2ème syndicat dans l'académie d'Aix-Marseille pour les professeurs de lycées et collèges.

Le S.I.A.E.S. est associé au SAGES (Syndicat des Agrégés de l'Enseignement Secondaire), membre du SIES (Syndicat - national - Indépendant de l'Enseignement du Second degré) et de la CAT (Confédération Autonome du Travail). Ces organisations sont officiellement reconnues au plus haut niveau et reçues à l'Elysée et au Ministère. Les positions du S.I.A.E.S. sont donc relayées au niveau national lors des audiences auxquelles participent régulièrement les responsables du S.I.A.E.S.

Le **S.I.A.E.S.** affirme sa volonté d'**INDEPENDANCE**, **face à des syndicats que beaucoup jugent trop marqués par l'idéologie ou la politique**. Son seul objectif est la **défense des intérêts matériels et moraux des personnels** qui s'adressent à lui. Il ne roule de ce fait pour personne d'autre que vous et **défend, en votre nom un enseignement public de qualité**.

Le S.I.A.E.S. propose les cotisations les moins chères du « marché syndical » pour un service au moins égal sinon bien supérieur à celui des autres syndicats.

Représentativité des syndicats dans l'académie d'Aix Marseille (dernières élections - Décembre 2005) Agrégés, Certifiés, Professeurs d'EPS = 80 % des personnels de l'Académie

	Voix	%
S.I.A.E.S.	**655**	**7,3**
SNALC-CSEN	626	6,9
SGEN-CFDT	580	6,4
SUD	572	6,3
SN-FO-LC	436	4,8
SE-UNSA	355	3,9
SNCL-FAEN	233	2,6
CGT	187	2,1

Ce guide a été réalisé par des professeurs après leurs journées de travail. Nos publications ne sont pas imprimées sur du luxueux et peu écologique papier glacé. Les frais de fonctionnement engagés correspondent aux besoins réels du S.I.A.E.S. pour vous servir et défendre notre conception de l'enseignement.
Ainsi, nous vous proposons des cotisations réduites. Si vous partagez notre conception du syndicalisme, rejoignez nous !

Le S.I.A.E.S. à votre service :

Secrétaire Général (délégué au Rectorat tous corps)	**Jacques MILLE**	133 Rue Jaubert 13005 Marseille 04 91 42 18 55 06 76 58 63 47 jacques.mille2@wanadoo.fr
Secrétaire adjoint	**Jean Paul GARCIN**	La Renardière III Bat Q 13170 Les Pennes Mirabeau + Fax : 04 42 02 66 77 jean-paul.garcin2@wanadoo.fr
Trésorier Responsable IUFM + problèmes juridiques	**Jean-Baptiste VERNEUIL**	6 Rue Maréchal Fayolle 13004 Marseille 04 91 34 89 28 06 80 13 44 28 jean-baptiste.verneuil@wanadoo.fr
Commissaire paritaire et responsables "Certifiés"	**Alain FRETAY** **Jean-Baptiste VERNEUIL** **Fabienne CANONGE**	Contacter Jacques Mille, Jean-Baptiste Verneuil ou Fabienne Canonge
Commissaires paritaires "Agrégés"	**Frédéric BOGEY** **Marie-Françoise LABIT**	Chemin de la Tuilière 84330 Modène 04 90 62 30 61 frederic.bogey@tele2.fr Av. P. Brutus Les moulins des Cadeneaux 13170 Les Pennes Mirabeau 04 91 65 71 87
Trésorier adjoint Responsable TZR + enseignements artistiques	**Fabienne CANONGE**	26 Av. L. Enjolras 13380 Plan de Cuques 04 91 07 36 97 fabienne.canonge@siaes.com
Secrétaire exécutif Délégué EPS	**Jean Luc BARRAL**	10 Le Panorama 13112 La Destrousse 04 42 62 55 01 annejeanlucbarral@free.fr
Secrétaire exécutif Site internet	**André BERNARD**	Avenue Isidore Gautier 13720 La Bouilladisse 04 42 62 97 88 abernard@lunabong.com
Conseiller technique Responsable ZEP - APV - Ambition Réussite	**Virginie VOIRIN**	6 Rue Maréchal Fayolle 13004 Marseille 04 91 34 89 28 voirin.virginie@orange.fr
Conseiller technique EPS	**Christophe CORNEILLE**	1 Impasse Touraine 13180 Gignac La Nerthe 04 42 49 41 55 crys@tele2.fr
Correspondant« 04 - 05 »	**Farid REMIDI**	13 Montée de la Condamine 04510 Mirabeau 04 92 34 78 27 farid.remidi@wanadoo.fr

PERMANENCE TELEPHONIQUE Tous les jours de 18 à 20 heures Jean-Paul GARCIN 04 42 02 66 77

Et, pour mieux nous connaître … Qui sommes-nous ?

Le **S.I.A.E.S.** est un syndicat **JEUNE** :

Créé en 1998 par des **syndicalistes chevronné(e)s** pour apporter un souffle nouveau au syndicalisme enseignant.

Le **S.I.A.E.S.** est un syndicat **INDEPENDANT** :

Il n'est **inféodé à aucune idéologie, ni aucun parti.**

Il n'a qu'un objectif : **défendre les intérêts matériels et moraux des personnels de l'Education Nationale**, et particulièrement de celles et ceux qui font appel à lui.

Le **S.I.A.E.S.** est un syndicat **REPRESENTATIF** :

Il **dispose d'élus siégeant** dans les groupes de travail, commissions paritaires, formations mixtes du mouvement qui ont à s'occuper de la carrière des personnels.

En progrès constants depuis sa création, il est devenu le **2ème syndicat représentatif dans l'académie** aux élections de Décembre 2005, pour les professeurs de lycée et collège (Agrégés, Certifiés, Professeurs d'EPS).

Au niveau national, le S.I.A.E.S. est membre du S.I.E.S. (Syndicat - national - Indépendant de l'Enseignement du Second degré) et de la C.A.T. (Confédération Autonome du Travail) et est régulièrement reçu à ce titre au Ministère et à l'Elysée.

Le **S.I.A.E.S.** est un syndicat **EXPERIMENTE** :

Avec ses cadres et ses élus, le S.I.A.E.S. est à même d'apporter à celles et ceux qui font appel à lui, et lui font confiance, tout ce qu'ils (elles) sont en droit d'attendre des actions et interventions d'un syndicat.

Le **S.I.A.E.S ne reçoit aucune subvention gouvernementale ou régionale**, à la différence d'autres, ce qui lui assure et garantit sa pleine **INDEPENDANCE de pensée et d'action**.

Financièrement indépendant, **le S.I.A.E.S. ne vit que des cotisations perçues** dont le montant est fixé au plus juste de ses besoins, sans frais inutiles

Cotisations 2008 - 2009	**Du 1er au 6ème échelon**	**Du 7ème échelon classe normale au dernier échelon hors classe**
Agrégés	**76 €**	**98 €**
Certifiés, Profs et CE EPS, CPE, PLP, PEGC, AE	**65 €**	**86 €**
Stagiaires IUFM et situation	**35 €**	
MA - Contractuels 48 €	**Vacataires, Assistants éduc/péda 32 €**	
Retraités 32 €		

Bulletin d'adhésion téléchargeable au format A4 sur notre site http://www.siaes.com ou envoyé sur simple demande

A comparer avec ce que vous demandent les autres syndicats !!!

La cotisation ouvre droit aux **services du S.I.A.E.S.**, bien évidement, à l'envoi des ***Courriers*** et ***Lettres du S.I.A.E.S.***, régulièrement publiés et aux numéros spéciaux (en particulier « *Spécial Mutation* », guide TZR ...).

Le S.I.A.E.S. se veut enfin un syndicat **PROCHE des personnels, à leur écoute et à leur disposition, à tout moment (nous communiquons nos numéros personnels aux adhérents), 7 jours sur 7 (y compris durant les vacances), de 8h00 à 20h00, par téléphone, en permanence par mail.**

Libeller le chèque à l'ordre du S.I.A.E.S. CCP 12 999 99 G Marseille
et l'adresser au trésorier : Jean-Baptiste VERNEUIL 6 Rue Maréchal Fayolle 13004 Marseille

Possibilité de paiement fractionné : Envoyer 2 chèques ensemble, date d'encaissement souhaitée au verso.
Tarif couple : Remise de 50% sur la cotisation la plus basse. **Mi-temps :** 3/4 de la cotisation
Impôts : Réduction fiscale de 66% sur le montant de la cotisation (attestation dès réception).

N'hésitez pas à joindre un courrier, si nécessaire, pour tout renseignement, information, aide...