

# ***Le Kisaitou du Tarn-et-Garonne***



***Mémento administratif du SNUipp-FSU 82  
pour les professeurs des écoles***

***Réalisé par les représentant-e-s du personnel  
et l'équipe départementale du SNUipp-FSU 82***



**LES ENSEIGNANTS, ACTEURS  
DE LA TRANSFORMATION DE L'ÉCOLE**



## Avec le SNUipp-FSU 82

### Un enjeu syndical : la transformation de l'école pour une autre société

**Des délégué-es du personnel responsables devant toute la profession : écouter et informer pour agir, réfléchir ensemble pour avancer, intervenir pour défendre chacune et chacun au quotidien, rendre compte.**

#### De l'audace

Inventer, proposer, en écoutant, en respectant les différences.

Un projet syndical que nous continuerons de bâtir avec tou-te-s, qui porte l'ambition d'une véritable transformation de l'école pour la réussite de tous les élèves : avec les collègues rencontré-e-s chaque année en réunions d'infos syndicales, à l'occasion de stages syndicaux, ou dans les écoles...

#### À l'offensive

Engager des actions qui donnent des perspectives pour l'école, les élèves et les personnels : carte scolaire, carrière, métier, formation...

Un projet syndical également ancré dans les grands enjeux de société, aux côtés du mouvement social, retraite, protection sociale, Services Publics, emploi, salaires, ...

#### Avec détermination

Faire face à l'administration, exiger la transparence, combattre l'autoritarisme, garantir l'équité, défendre individuellement tou-te-s les collègues, syndiqué-e-s ou non.

**Un projet syndical qui organise l'action collective, en informant chacun en temps réel et en recherchant toujours l'unité la plus large avec les autres organisations quand celles-ci ont la volonté d'agir et de défendre réellement la profession.**

#### Réunions d'infos syndicales

3 demi-journées par an, de droit, sur le temps de travail, ouvertes à tous et à toutes, syndiqué-es ou non (simple information à l'IEN)

#### Stages syndicaux

Approfondir la réflexion, travailler avec des intervenants (autorisation préalable à demander à l'IA un mois avant).

## Le SNUipp-FSU 82 se construit avec la profession



## Sommaire

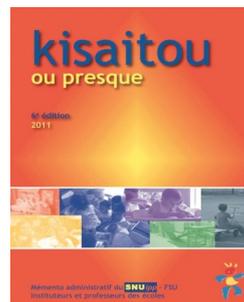
*Attention : les précisions administratives sont valables à la date du 01/01/2014.  
Elles sont susceptibles de modifications dans les versions ultérieures de ce mémento.  
Le Kisaitou 82 est un supplément technique au BOUT de CRAIE, le bulletin du SNUipp-FSU 82.*

Le Mouvement : pages 4 et 5  
L'action juridique du SNUipp-FSU 82 : page 5  
Changer de département : page 6  
Les promotions : pages 7 et 8  
Devenir directrice / directeur : page 9  
Partir en stage, le DIF, se spécialiser : page 10  
ISSR, indemnités de déplacements et de repas : pages 11, 12 et 13  
Autorisation d'absence et les congés : pages 14 et 15  
Maternité, paternité et adoption : page 16  
Travailler à temps partiel : pages 17 et 18  
La carte scolaire : pages 18 et 19  
Les instances et la représentativité du SNUipp-FSU : page 20  
Des commissions, pour quoi faire : page 21  
Contacter le SNUipp-FSU 82 ; ses publications : page 22

### Le kisaitou en accès libre sur internet

Accédez librement à 550 pages d'informations sur la carrière, l'école, le métier, les structures de l'éducation nationale...  
Sur chaque thème, la synthèse de la réglementation, l'avis du SNUipp et sur le CD-ROM, les textes officiels dans leur intégralité.

Le kisaitou : un ouvrage de 550 pages + le CD-ROM  
En vente au SNUipp 82 : nous contacter pour les commandes.



### Contactez le SNUipp-FSU 82

Notre local au 23 Grand'Rue Sapiac est ouvert :

**le lundi- mardi - jeudi - vendredi**

**de 9h à 17h** (au moins...)

**le mercredi de 9h à 12h**

(au moins...)

Vous pouvez nous y rencontrer ou nous contacter par tél au :

**05.63.03.57.81**

**06.82.30.11.88** (pour les urgences)

**Pour nous écrire ou nous faire parvenir les doubles de vos dossiers :**

SNUipp-FSU 82

23 Grand'Rue Sapiac

82000 Montauban

Fax : 05-63-20-39-95

Mail : [snu82@snuipp.fr](mailto:snu82@snuipp.fr)

## Le Mouvement

### **Notre lutte pour la transparence et l'équité.**

En 2009, les règles du mouvement ont été profondément modifiées par l'administration. Sous couvert de simplification, et d'harmonisation des règles au niveau académique, les droits des personnels se sont retrouvés diminués : multiplication des postes à profil attribués hors barème et des postes fléchés, vœux géographiques, volonté de suppression des vœux en phases complémentaires,...



-forfait de 5 points  
-plus 1 point par an d'ancienneté sur le poste

### **Stabilité sur le poste pour les PE stagiaires (depuis 2010) :**

3 pts pour 3 ans passés sur le premier poste octroyé à Titre Définitif (qui peut éventuellement être précédée par une nomination à titre provisoire).

**Les élus-es du SNUipp 82 ont dénoncé le manque de transparence du nouveau système mis en place, ainsi que les aberrations qui en ont parfois découlé.**

**Suite à nos interventions, l'administration a rétabli le retour à une formulation de vœux lors de la deuxième phase et les groupes de travail paritaires lors des phases manuelles. Nous continuerons à intervenir pour obtenir des règles du mouvement plus justes et transparentes, notamment sur les postes à profil.**

### **Barème départemental**

*(en vigueur au 01/09/2013, susceptible de modifications ultérieures)*

### **3 éléments entrent dans le barème :**

**AGS = Ancienneté Générale des Services**  
Arrêtée au 01/01 de l'année en cours. 1pt par an, 1/12 de point par mois et 1/360 de point par jour d'ancienneté

#### **Situation personnelle**

- **Handicap de l'enseignant-e, du conjoint ou de l'enfant : 10 points**

- **Charge de Famille** : 1 pt par enfant de moins de 20 ans né avant la mi-mars de l'année en cours.

**Garde alternée** : 1 pt par année de séparation si enfant de moins de 18 ans, pour des résidences éloignées de plus de 30 km.

#### **Situation professionnelle :**

**Points de mesure de carte scolaire :**

Ne concernent que les collègues nommés à titre définitif sur un poste et qui sont touchés par une mesure de fermeture ou de blocage :

### **Première phase du Mouvement**

En mars : publication par l'IA de la circulaire du mouvement. Elle fixe toutes les règles, et est accompagnée de la liste de tous les postes vacants, tous les autres postes du département apparaissent comme susceptibles d'être vacants. Ces documents sont consultables sur le site de l'Inspection académique 82 / direction des services départementaux de l'éducation nationale.

#### **Saisie des vœux sur I-Prof (pour la première utilisation, le NUMEN est nécessaire.)**

Y participent : tous les titulaires qui le souhaitent, et de façon obligatoire, tous les enseignants sans poste, sur poste provisoire, nouvellement intégrés par permutations informatisées, et les sortants d'IUFM/ESPE. Ils peuvent demander tout poste (qu'il soit vacant ou susceptible de l'être).

Attention, certains postes (Conseillers pédagogiques, maîtres formateurs, postes en ASH, directions d'écoles déchargées à 50% ou à 100%) nécessitent des qualifications particulières et sont soumis à un entretien. Celles-ci figurent dans la circulaire du mouvement.

À l'issue de la phase de participation, les participants reçoivent, par mail dans la boîte aux lettres I-Prof, un récépissé qui permet de faire les vérifications et de faire corriger d'éventuelles erreurs de saisie.

**Très important : pour que nos élus-es à la CAPD puissent faire leur travail de vérification, nous demandons à chaque participant-e de nous envoyer leur barème et leur liste de vœux.**

## Le Mouvement

### Votre procédure d'auto-contrôle avec le SNUipp-FSU 82

Pour vérifier l'exactitude de chaque affectation, ou absence d'affectation, lors de cette première phase du Mouvement, il faut que chaque collègue concerné-e sache ce qu'il advient des postes qu'il ou qu'elle a demandés.

Il ne suffira pas de connaître son éventuelle affectation, il faut que chacun-e puisse connaître à quel barème tel ou tel poste devrait être attribué, de façon à anticiper toute erreur possible. Et cela avant la CAPD qui prononcera les affectations définitives.

**C'est pourquoi le SNUipp 82 et ses élus-es diffusent dans une de ses Lettres d'Infos électroniques le projet du Mouvement barémisé, sans les noms des collègues,** mais avec le barème du collègue qui obtiendrait le poste. Ainsi chaque participant-e peut vérifier l'exactitude de son projet d'affectation en comparant son barème avec celui qui est indiqué en regard des postes qu'il ou elle a demandés.

**Les résultats de cette première phase sont connus fin mai-début juin.**

### Phases complémentaires

Seul-e-s les collègues resté-e-s sans poste à l'issue de la première phase y participent.

Il leur est proposé à titre provisoire les postes devenus ou restés vacants ainsi que les postes constitués de compléments de temps partiel et/ou de décharges de service. Une nomination à titre définitif pourra être prononcée, s'ils en font la demande écrite, sur tout poste publié vacant à l'issue de la CAPD de la première phase (hors postes à compétences particulières).

A défaut d'affectation à l'issue de la deuxième saisie, l'administration procédera à l'affectation d'office des personnels selon leur barème et au plus près des vœux formulés.

Une phase d'ajustement (manuelle) a lieu fin août et début septembre. Elle permet l'affectation sur des postes qui se sont libérés pendant les vacances (exeat, congés parentaux,...) ou qui se sont ouverts à la rentrée.

## L'action juridique du SNUipp-FSU 82

**Le SNUipp-FSU 82 apporte son aide technique aux collègues qui veulent saisir le Tribunal Administratif de Toulouse,** essentiellement suite à des refus de versement d'indemnités. Ces dernières années, nous avons aidé au dépôt d'une vingtaine de recours.

Avec des résultats mitigés :

- issue favorable avec obligation faite à l'administration de verser l'ISSR même si le remplacement a lieu dans une école "proche"
- issue défavorable pour plusieurs recours de collègues en postes fractionnés qui ont été privés d'indemnités de 2005 à 2009. Dans ces cas, la décision du TA se fonde davantage sur la forme (absence d'autorisation pour le véhicule personnel) que sur le fond.

Plusieurs autres recours formulés avec notre aide sont en examen : versement d'indemnités incomplètes pour des collègues RASED, frais de repas pour un remplacement continu à l'année. La ténacité de notre syndicat, jointe à son action juridique, a obligé l'administration à rétablir les droits des collègues.

Mais pas en totalité car (entre autres) :

- elle tronque le montant des frais de déplacements et ne verse pas l'indemnité de repas
- elle multiplie les prétextes pour refuser le temps partiel à 80%

**Il y a donc encore du chemin à faire...**

**Le SNUipp-FSU 82 agit aussi auprès des tribunaux civils** pour soutenir les collègues victimes d'agressions verbales ou physiques (avec l'accord des collègues). C'est ainsi que le SNUipp s'est porté partie civile auprès du tribunal correctionnel de Montauban, le but étant :

- d'apporter un soutien concret au collègue agressé et de manifester notre refus de voir se multiplier les agressions d'enseignants-es.
- de peser pour obtenir une condamnation de l'agresseur.

**Le SNUipp-FSU 82 défend aussi les EVS / AVS** quand l'administration méconnaît leurs droits, notamment en matière de formation. Notre syndicat a monté et plaidé avec succès plusieurs dossiers devant le Conseil des

## Changer de département

### Permutations, mutations informatisées



#### **Personnels concernés :**

Seuls les personnels enseignant-es titulaires au moment du dépôt de la demande peuvent participer à la phase informatisée. Les PE stagiaires sont donc exclu-e-s de cette phase.

#### **Procédure :**

Les demandes sont obligatoirement saisies sur Internet via l'application I-Prof (SIAM). Parution de la circulaire ministérielle au BO mi-novembre). Les inscriptions sont généralement closes courant décembre (parution au BO mi-novembre).

**Barèmes :** susceptibles d'évoluer ; à consulter dans la circulaire ministérielle

#### **Engagement :**

Si leur demande est satisfaite, les personnels participent au mouvement de leur nouveau département et doivent obligatoirement rejoindre leur nouvelle affectation à la rentrée sauf congé parental, d'office, de longue maladie ou de longue durée (idem pour exeat/ineat).

#### **Enseignant-es sur poste adapté, en congé formation ou en détachement :**

La demande de changement de département prévaut sur ces situations. Le collègue concerné devra rejoindre son nouveau département et perdra le bénéfice (dans la plupart des cas) de la réadaptation, du congé formation ou du détachement.

**Cas particulier :** pour une mutation intra-académique, le poste adapté est conservé.

#### **Annulation ou modification :**

Après la date limite fixée chaque année (en février généralement), seul un changement intervenant dans la situation personnelle du candidat (mutation imprévisible du conjoint,...) peut permettre la modification ou l'annulation d'une demande de permutation. Une demande écrite doit être faite aux deux Inspecteurs d'Académie (département d'origine, département obtenu). Les C.A.P.D. des 2 départements sont consultées.

### Exeat et ineat

#### **Personnels concernés :**

- Les personnels ayant participé aux permutations sans obtenir satisfaction
- Les collègues n'ayant pas participé et dont la mutation du conjoint a été connue après les délais réglementaires.
- Les néo-titulaires aussi pour lesquels des conditions particulières peuvent être mises en place conjoncturellement. Nous contacter.

L'accord d'exeat doit précéder celui d'ineat.

**La procédure d'ineat-exeat peut subir des modifications d'une année à l'autre.**

#### **Procédure :**

Dès connaissance des résultats des permutations informatisées, les candidats font une demande d'exeat à l'Inspecteur d'académie d'origine ainsi qu'une demande d'ineat à l'IA du département sollicité (les deux lettres indiqueront les raisons de cette demande).

**Les deux lettres sont à envoyer dans un même courrier et par voie hiérarchique à l'IA/ DASEN du département d'exercice.**

#### **Joindre les justificatifs.**

Contrat de travail du conjoint, photocopie du pacs, du livret de famille...

**Envoyer le double de votre demande aux sections départementales du SNUipp**

#### **Priorités et classement :**

Sont prioritaires :

- les rapprochements de conjoints. Ils sont classés par ancienneté de la demande puis au barème (le même que celui des permutations nationales).
- les agents handicapés et les enseignants qui exercent leurs fonctions dans un quartier urbain où se posent des problèmes sociaux et de sécurité particulièrement difficiles.
- les agents dont l'enfant ou le conjoint est handicapé.

## Les promotions

L'avancement des PE se fait par année scolaire, celui des instituteurs par année civile. Le tableau d'avancement est établi par l'administration... La détermination des promus est examinée par la même C.A.P.D. pour les PE et Instits, en décembre ou janvier.

### **Pour être promu-e, il faut être promouvable**

Être promouvable, c'est avoir, au cours de la période considérée (année scolaire pour les PE et civile pour les instits), la durée requise dans l'échelon pour être susceptible de passer à l'échelon supérieur.

### **Qui est promouvable ?**

Le tableau d'avancement vous indique le temps nécessaire pour le passage à l'échelon supérieur. Ajoutez ce temps à la date d'effet de votre dernière promotion.

Vous êtes promouvable si la date obtenue tombe :

- entre le 1er janvier et 31 décembre de l'année scolaire en cours pour les instits.
- entre le 1er septembre et le 31 août de l'année scolaire en cours pour les PE.

### **Qui peut être promu-e ?**

Le nombre de promus-es est calculé en appliquant un pourcentage au nombre de collègues promouvables à chaque échelon :

- 30% des promouvables passeront au choix ( instits ), au grand-choix ( PE ).
- une fraction (les 5/7ème) du nombre restant des promouvables passeront au mi-choix ( instits ), ou au choix ( PE ). Donc plus tard. Il faut par conséquent avoir un barème qui vous place dans une de ces deux catégories.
- les promouvables qui n'ont pas eu un barème suffisant pour passer au mi-choix ( instits ), ou au choix ( PE ) passeront à l'ancienneté, donc encore plus tard selon la durée indiquée dans le tableau d'avancement.

### **Un exemple :**

*Un-e PE au 7ème échelon depuis le 01/01/2012 sera promouvable au 8ème grand choix au 01/07/2014, (2 ans 6 mois d'attente, voir tableau d'avancement ). Sa possibilité de promotion sera examinée par la CAPD au titre de l'année scolaire 2013-2014.*

*Il ou elle sera mis-e «en concurrence» avec ses*

*collègues promouvables au grand choix au même échelon sur la même période. Seuls 30 % des promouvables au grand choix seront promus.*

*S'il ou si elle n'est pas promu-e en juillet 2014, notre collègue PE sera à nouveau promouvable, cette fois-ci au choix (nouvelle compétition entre collègues), au 01/01/2015, (3 ans d'attente comme indiqué dans le tableau) : cinq septièmes des promouvables au choix seront promus.*

*Si son barème ne s'avérait pas suffisant, notre collègue passerait alors au 8ème échelon à l'ancienneté le 01 /07 / 2015, (3 ans 6 mois d'attente).*

### **Barème départemental = AGS + Note**

**AGS** = AGS (ancienneté générale des services arrêtée au 1er janvier de l'année scolaire en cours) : 1 an = 1 pt ; 1 mois = 1/12 pt ; 1 jour = 1/360 pt

**Note** = lors de la CAPD Promotions du 02/12/2013, les élus-es du SNUipp 82 ont demandé et obtenu que ce soit la dernière note qui compte dans le barème et non plus la moyenne des notes obtenues les 3 dernières années comme c'était le cas jusqu'alors.

En cas d'absence de note dans la période des 3 dernières années, un correctif s'applique. Pour tous les détails, lire notre dossier technique dans le BOUT de CRAIE spécial Promotions.

**Le système actuel entraîne des différences de traitement considérables entre un-e enseignant-e qui franchirait tous les échelons à la vitesse la plus rapide et un-e autre qui n'avancerait qu'à l'ancienneté (plus de 30 000 € d'écart sur l'ensemble de la carrière active, sans compter les conséquences sur la retraite).**

**Le SNUipp revendique l'avancement automatique de tou-te-s au rythme le plus rapide comme c'est le cas pour d'autres corps de la Fonction Publique, notamment celui des IEN.**

## Les promotions

Tableau d'avancement Instituteurs			
Echelons	Ancienneté	Mi-choix	Choix
Du 8 au 9	4 ans 6 m	3 ans 6 m	2 ans 6 m
Du 9 au 10	4 ans 6 m	4 ans	2 ans 6 m
Du 10 au 11	4 ans 6 m	4 ans	3 ans

Tableau d'avancement PE Classe Normale			
Echelons	Ancienneté	Choix	Grd Choix
Du 1 au 2	3 mois		
Du 2 au 3	9 mois		
Du 3 au 4	1 an		
Du 4 au 5	2 ans 6 m	2 ans 6 m	2 ans
Du 5 au 6	3 ans 6 m	3 ans	2 ans 6 m
Du 6 au 7	3 ans 6 m	3 ans	2 ans 6 m
Du 7 au 8	3 ans 6 m	3 ans	2 ans 6 m
Du 8 au 9	4 ans 6 m	4 ans	2 ans 6 m
Du 9 au 10	5 ans	4 ans	3 ans
Du 10 au 11	5 ans 6 m	4 ans 6 m	3 ans

Indices		
Échelon	Instit	PE
01		349
02		376
03		432
04		445
05		458
06		467
07		495
08	420	531
09	441	567
10	469	612
11	515	658

**Le SNUipp-FSU revendique l'accès de tous à l'indice 783, actuel indice terminal de la hors**

**Valeur brute du point d'indice au 1er janvier 2013 : 4.63 € par mois). Traitement indiciaire brut = indice d'un échelon donné X valeur du point d'indice.**  
Sont retirées du traitement indiciaire brut :  
- Retraite 8,76% du traitement brut  
- Retraite additionnelle 5% de l'indemnité de résidence et supplément familial  
- CRDS 0,5% (sur 98,25% de tous les revenus)  
- CSG 7,5% (sur 98,25% de tous les revenus)  
- Contribution solidarité 1% de (traitement brut + indemnité de résidence + supplément familial moins pension moins RAFFP)

## La HORS-CLASSE des PE

Tous-tes les Professeur-es d'École ayant atteint le 7<sup>e</sup> échelon sont « promouvables » à la hors classe. Il n'y a aucune démarche à faire, l'inscription est automatique. Jusqu'à 2013, seuls 2% des enseignants « promouvables » étaient promus à la Hors classe chaque année.

Amélioration décidée par le ministère en 2013 : augmentation de 2 à 3 % pour le passage à la hors classe.

Cette mesure, effective à la rentrée 2013, a concerné un peu plus de 2 200 collègues. Pour notre département, le nombre d'accès à la HC est passé de 18 à 27. Le ratio sera porté ensuite à 4% en 2014 (soit environ 8 900 collègues) et à 4,5% en 2015 (environ 10 100 collègues).

Le classement départemental est établi après consultation de la C.A.P.D. selon le barème suivant : **2E + N + Dir**

- **E** : échelon
- **N** : note + correctif éventuel
- **Dir** : + 1 point pour les directrices et les directeurs d'école en poste.

L'avancement au sein de la hors classe est automatique (même rythme pour tous).

Tableau d'avancement PE H.Classe		
Echelon	Durée	Indice
Echelon 7		783
Du 6 au 7	3 ans	741
Du 5 au 6	3 ans	695
Du 4 au 5	2 ans 6 mois	642
Du 3 au 4	2 ans 6 mois	601

## Devenir directrice / directeur d'école

Il faut être inscrit sur la « liste d'aptitude » :

La demande se fait en décembre / début janvier. Surveiller la circulaire adressée par l'IA/DASEN aux écoles en décembre.

1°) Les enseignant-es souhaitant devenir directeur-trice d'école devront justifier d'une AGS de 2 ans. Après avis de leur IEN et entretien avec une commission départementale, ils-elles peuvent être inscrit-es pour 3 ans sur la liste d'aptitude (inscription valable dans tous les départements).

2°) Les collègues chargés, par intérim, d'une direction et ceux-celles déjà inscrit-es sur une autre liste départementale sont dispensés-es d'entretien. Ils-elles doivent cependant solliciter leur inscription sur la liste du département dans lequel ils-elles sollicitent un poste de direction. Un avis favorable de leur IEN leur permettra d'être inscrit-es de plein droit.

3°) Les enseignants régulièrement nommés directeurs d'école pendant au moins 3 ans mais qui ont interrompu cette fonction, peuvent demander à être inscrits sur la liste d'aptitude. Après avis de l'IEN et de la commission d'entretien qui se tient en général début février, l'IA/DASEN consulte la C.A.P.D. et arrête la liste d'aptitude.

Depuis la rentrée 2010, les directions d'écoles déchargées à 50 ou 100% sont des postes à profil. Un entretien et un classement des candidats déterminent l'obtention du poste, sans contrôle paritaire, hors barème.

L'absence de critères clairs et d'éléments de barème ouvre la porte à un arbitraire toujours possible.

**Le SNUipp-FSU continue à intervenir pour que soit appliquée la règle commune.**

### - Bonification Indiciaire

1er groupe (classe unique) + 3 pts

2e groupe (2 à 4 classes) + 16 pts

3e groupe (5 à 9 classes) + 30 pts

4e groupe (10 cl. et +) + 40 pts

### - Pour tous :

Nouvelle Bonification Indiciaire + 8 pts

**- L'indemnité annuelle de sujétion spéciale des directeurs d'écoles comprend une part fixe annuelle de 1295,62 € et une part complémentaire annuelle:** 1 à 3 cl : 500€ ; 4 cl à 9 cl : 700€ ; 10 cl et plus : 900€ ( sans doute à

**Décharges à l'issue des discussions « chantier métier » de décembre 2013 avec le ministère. C'est suite à l'insistance du SNUipp que quelques avancées ont été obtenues en matière de temps de décharge. Mais ces mesures restent insuffisantes.**

1 à 3 classes	4 jours (2 ou 3 j. avant Toussaint, le reste en mai / juin)
2 classes	1 jour mensuel à partir de la rentrée 2016
3 classes	1 jour mensuel à partir de la rentrée 2015
4 à 9 classes	1/4 de décharge
8 classes	1/3 de décharge à partir de la rentrée 2016
9 classes	1/3 de décharge à partir de la rentrée 2015
10 à 13 cl	1/2 décharge
14 cl et plus	décharge complète
<b>Régime spécifique Maternelle</b>	
4 à 8 classes	1/4 de décharge
8 classes	1/3 de décharge à partir de la rentrée 2016
9 à 12 classes	1/2 décharge
13 cl et plus	décharge complète

### **Le SNUipp-FSU revendique :**

**- de 1 à 3 classes : 1/4 de décharge**

**- de 4 à 6 classes : 1/2 décharge**

**- de 7 à 9 classes : 3/4 de décharge**

**- 10 classes et plus : décharge totale**

Pour le SNUipp, la direction d'école nécessite **une formation spécifique** : des compétences administratives, pédagogiques, juridiques, de relations humaines et d'animation d'équipe sont aujourd'hui nécessaires. La formation à la fonction n'est pas à la hauteur de ce que l'on demande aux directeurs. La direction d'école nécessite **une meilleure reconnaissance** en termes de conditions de travail et de rémunération.

Reconnaître la fonction, c'est aussi la **revaloriser**.

## Partir en stage

### Formation continue

La formation continue est réduite à la portion congrue : par la réduction des crédits, des moyens de remplacement et par le choix de l'administration de la repousser hors temps de travail. L'offre elle-même est de plus en plus restreinte aux priorités de l'institution (stages à public désigné) excluant les besoins et demandes des personnels.

### Barème = 100 points + AGSTA - SEMCUM + YANSTA + JEUNE

Dans cette formule cabalistique, il faut comprendre :

**AGSTA** : ancienneté générale de service arrê-tée au 01/09 de l'année scolaire en cours.

**SEMCUM** : somme des semaines entières constituées par agrégation des jours de stages déjà effectués

**YANSTA** : bonification pour années sans stage : 15 points attribués si plus de 3 ans écoulés depuis le dernier stage.

**JEUNE** : points attribués aux jeunes enseignant -e-s

T1 : 20 points

T2 : 15 points

T3 : 10 points

T4 : 5 points

#### Calendrier :

Le plan de formation continue est en ligne dès la fin juin. Les demandes d'inscription se font par IProf dans la période de rentrée. La C.A.P.D. étudie les demandes en général début octobre.

**Le DIF** (droit individuel à la formation) est ouvert à tous les personnels. Il est utilisé à l'initiative du collègue qui doit en faire la demande. Tout collègue à temps complet bénéficie d'un DIF de 20 h par année de service, cumulables jusqu'à 120 h. Une indemnité est versée dès lors que le DIF se déroule hors temps scolaire. Pour faire la demande (en général en mars / début avril) suivre les circulaires de l'administration départementale.

### Devenir enseignant spécialisé

Pour enseigner dans l'ASH (Adaptation et Scolarisation des élèves Handicapés), il faut passer le CAPA-SH. **Plusieurs options existent :**

- A (handicapés auditifs),
- B (handicapés visuels),
- C (handicapés moteurs, déficients physiques)
- D (troubles des fonctions cognitives),
- E (aide pédagogique aux enfants en difficultés en RASED),
- F (aide pédagogique aux enfants en difficultés en SEGPA ou EREA)
- G (rééducateurs en RASED)

Le CAPA-SH se prépare en stage de formation d'un an. Le départ des stagiaires est déterminé par l'IA/DASEN après consultation de la CAPD. Il est tenu compte de l'ancienneté générale, de l'ancienneté éventuelle sur des postes ASH, de l'appréciation de l'IEN. Les stagiaires doivent être affectés sur un poste spécialisé dans l'option du CAPA-SH.

### Psychologue scolaire

Il faut posséder une licence de psychologie pour être candidat-e au stage de préparation du Diplôme de Psychologue Scolaire (formation d'un an). Un titulaire d'un DESS ou Master peut postuler comme faisant fonction et s'il a au moins 3 ans d'ancienneté, il peut devenir psychologue scolaire après avoir effectué une année de faisant fonction.

**Chaque année, l'administration réserve un nombre insuffisant de postes pour les départs en stage CAPA-SH. Le SNUipp-FSU demande le rétablissement des postes RASED supprimés et revendique les moyens nécessaires à la création de RASED complets.**

### La CLIS (Classe d'inclusion scolaire)

Clis 1 «handicap mental» / Clis 2 «handicap auditif» / Clis 3 «handicap visuel» / Clis 4 «handicap moteur».

**L'ULIS (Unité Localisée pour l'Inclusion Scolaire) :** dans le second degré

### Directeur de SEGPA

Ouvert aux maîtres spécialisés ASH ou aux psychologues. Stage d'un an en centre de formation à Suresnes

## ISSR, indemnités de déplacement et de repas

### ISSR

Elle est versée :

- aux titulaires remplaçants Zil ou Brigades
- à tout collègue appelé à faire un remplacement pour compléter son temps de service
- aux PE stagiaires s'ils effectuent un remplacement

Ces personnels bénéficient de l'Indemnité de Sujétions Spéciales de Remplacement (ISSR).

**Tout remplacement effectué hors de l'école de rattachement, y compris dans la même commune, ouvre droit à indemnisation.** Par

contre un remplacement effectué dans l'école de rattachement n'ouvre droit à aucune indemnité. L'affirmation selon laquelle l'ISSR n'est pas à verser si le remplacement a lieu dans l'école voisine, juste à côté, ou dans la même rue est fautive. Le SNUipp 82 a aidé une collègue à saisir le tribunal administratif de Toulouse suite à un refus de verser l'ISSR sous ce prétexte. Le TA nous a donné raison. Il ne pouvait en être autrement, les textes étant clairs sur ce point.

#### Remplacement à l'année

Il débute le premier jour de l'année scolaire et se termine le dernier jour. Si ce n'est pas le cas, ce n'est pas un remplacement à l'année même s'il dure quasiment toute l'année.

#### En cas de remplacement à l'année :

- dans l'école de rattachement ou dans une école située dans la commune de résidence administrative ou dans la commune de résidence familiale : aucune indemnité
- dans une école située hors des communes de résidence administrative et familiale : droit à l'indemnité kilométrique routière et à l'indemnité forfaitaire de repas (voir plus loin).

Depuis 2005, l'administration a assimilé l'ISSR à une indemnité de déplacement en s'appuyant sur une jurisprudence. L'ISSR n'est donc plus versée que pour les jours de remplacement effectif, alors qu'une indemnité de sujétion est habituellement versée pour une période.

Cela s'est traduit par perte d'environ 30 %. Le SNUipp revendique une augmentation des taux de l'ISSR correspondant à la perte enregistrée

### Calcul de l'ISSR

Taux de l'ISSR (depuis le 01/ 01/ 2010 !)	
Distance entre école de rattachement et école de remplacement	Montant
moins de 10 km	15,20 €
de 10 à 19 km	19,78 €
de 20 à 29 km	24,37 €
de 30 à 39 km	28,62 €
de 40 à 49 km	33,99 €
de 50 à 59 km	39,41 €
de 60 à 80 km	45,11 €
par tranche sup. de 20 km	6,73 €

### Indemnité kilométrique et indemnité de repas

Ces deux indemnités sont versées sous condition :

- aux conseillers pédagogiques, personnels ressource en informatique ou en langue vivante, collègues RASED, collègues en ASH affectés sur plusieurs établissements
- aux collègues affectés en service partagé, nommés à titre définitif (Titulaires de secteur) ou à titre provisoire : postes fractionnés compléments de temps partiels ou décharges de service (décharges de direction ou syndicales).
- aux collègues Zil ou Brigades en remplacement continu d'un agent pour la durée totale de l'année scolaire.

#### La condition à remplir

Les collègues amenés à se déplacer dans l'exercice de leur mission ont droit à un remboursement de leurs frais de déplacement si la condition suivante est remplie : le lieu de travail pour lequel le déplacement est effectué **doit se trouver hors de la commune de résidence familiale du collègue et hors de la commune de résidence administrative (école de rattachement) du collègue.**

**Une question ? Ayez le réflexe  
snu82@snuipp.fr**

Si cette condition est remplie, un remboursement sur la base d'indemnités kilométriques doit être fait :

1. Soit sur la base des indemnités kilométriques routières selon le tableau ci-dessous (taux inchangés depuis 2008).

Puissance fiscale du véhicule	Jusqu'à 2000 km	De 2000 à 10 000 km	Plus de 10 000 km
5 cv et moins	0,25 €	0,31 €	0,18 €
6 et 7 cv	0,32 €	0,39 €	0,23 €
8 cv et plus	0,35 €	0,43 €	0,25 €

2. Soit sur la base des indemnités kilométriques SNCF 2ème classe, inférieures d'environ 20 % au tarif routier.

#### La demande d'utilisation du véhicule personnel

Les collègues doivent demander l'autorisation d'utiliser leur véhicule personnel. Pour cela, il faut remettre au service financier de l'inspection académique, à chaque rentrée scolaire, la photocopie de l'assurance qui garantit les dommages qui pourraient être causés par l'utilisation du véhicule à des fins professionnelles et la photocopie de la carte grise. Voir sur le site de la DSDEN 82 (espace professionnel / frais de déplacements).

#### Indemnité routière ou indemnité SNCF ?

Evidemment, l'administration a fait le choix systématique de l'indemnité SNCF. Alors que les textes sont clairs :

- si la demande d'autorisation du véhicule personnel a été faite en bonne et due forme, le calcul du remboursement doit être fait à partir du tarif routier. Seule restriction : l'indemnité routière est soumise à l'absence d'un transport public adapté au déplacement considéré.
- si la demande n'a pas été faite, la base de calcul peut être basée sur le tarif SNCF.

L'administration le sait mais elle choisit en toute connaissance de cause de gruger les collègues en calculant exclusivement le montant du remboursement sur la base du tarif SNCF, même si la demande a été faite. Ce qui est contraire aux textes.

#### Pourquoi est-ce important de demander l'autorisation d'utiliser le véhicule personnel ?

Petit retour en arrière. C'est en septembre 2005 que le recteur de l'époque décide que les collègues exerçant

en service partagé n'auront aucune indemnité. C'est la ténacité du SNUipp qui a multiplié les interventions auprès du ministère et l'action des sections départementales de Midi-Pyrénées qui vont contraindre le recteur à revenir sur sa décision : depuis la rentrée 2009, les personnels sur postes fractionnés peuvent à nouveau faire valoir leur droit.

Mais le rectorat continue à minimiser les remboursements en appliquant le tarif SNCF et non le tarif routier. Le SNUipp-FSU 82 accompagne donc les collègues qui portent le dossier devant le TA de Toulouse. Et dans ce cas, en l'absence de demande d'autorisation, le jugement sera négatif.

#### Indemnité forfaitaire de repas

Pour avoir droit à des frais de repas, il faut se déplacer en même temps hors de la commune de résidence familiale et hors de la commune de résidence administrative et être dans une plage de travail 11 h / 14 h.

Demander des frais de repas c'est votre droit. Nul ne peut s'y opposer. Mais l'administration évite de communiquer sur cette indemnité qui est en vigueur dans les autres académies et, qu'en toute illégalité, elle refuse de verser. De ce fait, nous conseillons de faire une demande écrite, adressée directement à l'IA/ DASEN, avec double au SNUipp82.

#### Deux montants :

- les conseillers pédagogiques, personnels ressource en informatique ou en langue vivante, collègues RASED, collègues en ASH affectés sur plusieurs établissements ont droit à une indemnité forfaitaire de repas de 15,25 € (réduite de moitié si le repas est pris dans un restaurant administratif ou assimilé).
- les personnels en service partagé ou en remplacement continu à l'année, ont droit à une indemnité journalière de 7,63 €.

## Frais de stage

Les frais liés aux stages de la formation continue (transport, nourriture) doivent faire l'objet d'un remboursement si le stage a lieu hors de la commune de résidence administrative du stagiaire et hors de sa commune de résidence familiale. Sous cette condition, l'agent appelé à se déplacer peut prétendre :

1. Au début et à la fin de la ou des période(s) de formation, à la prise en charge d'un aller et retour entre la commune de sa résidence administrative ou de sa résidence familiale et le lieu de la formation.

2. A des indemnités de mission réduites de 50 % lorsqu'il a la possibilité de prendre son ou ses repas dans un restaurant administratif ou assimilé, à savoir tout restaurant qui reçoit des subventions de l'Etat, d'une autre collectivité publique ou de l'un de leurs établissements publics. Lorsque l'agent en formation continue bénéficie de repas gratuits, il ne peut prétendre à l'indemnité de mission. En clair :

- indemnité de mission de 15,25 € par jour de stage si pas de restaurant administratif
- indemnité de mission de 7,63 € par jour de stage si possibilité de restaurant administratif avec repas payant
- aucune indemnité si possibilité de restaurant administratif avec repas gratuit

## Animations pédagogiques

Il y a droit à un remboursement si l'animation se déroule dans **une commune autre que la commune de résidence administrative et la commune de résidence familiale**. Il doit être calculé sur la base des indemnités routières aller et retour entre l'école de rattachement et le lieu de l'animation pédagogique.

Si l'administration ne procède pas à un remboursement : **vous n'avez aucune obligation d'y participer** à la double condition que la commune sur laquelle se déroule la conférence ne soit ni celle de votre résidence administrative (école de rattachement) ni celle de votre résidence familiale.

**Toutefois, ces heures doivent être effectuées** : soit aux mêmes horaires que la conférence pédagogique, soit le soir après la classe en une ou plusieurs fois. Il suffit d'informer votre I.E.N. par courrier de votre absence à l'animation.

## Titres de transport

L'Etat en qualité d'employeur prend en charge une partie des frais de transport de ses agents correspondant aux déplacements effectués au moyen de transports publics de voyageurs entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

La prise en charge de 50% par l'employeur concerne les abonnements à nombre de voyages illimités ainsi que les cartes et abonnements annuels, mensuels ou hebdomadaires ou à renouvellement tacites de la SNCF.

En Tarn-et-Garonne, le SNUipp 82 a obtenu de l'administration que ce droit soit appliqué. Il concerne en particulier les collègues qui se déplacent par train entre Toulouse et Montauban ou Castelsarrasin / Moissac.

Voir la circulaire de l'administration sur le site

## « Désolé, l'enveloppe est épuisée... »

Une collègue RASED avait demandé au recteur de son académie le remboursement de la totalité des frais de déplacement qu'elle avait engagés. Sa demande avait été rejetée au motif qu'elle dépassait les limites kilométriques qui lui avaient été fixées par ses ordres de mission. Le tribunal administratif a condamné l'administration à lui verser la somme de 1 906 €.

Le juge a considéré *«qu'il appartient au chef de service d'autoriser le remboursement des frais de déplacement exposés par un fonctionnaire en mission, au besoin en limitant le nombre de kilomètres remboursés compte tenu des missions confiées à l'intéressé; que, cependant, une telle limite ne saurait aboutir à ce que ce fonctionnaire supporte des frais à raison de déplacements qu'il ne pourrait éviter sans être privé de la possibilité d'assurer normalement son service»*.

En d'autres termes, l'argument de l'enveloppe vide, maintes fois avancé par l'administration, ne constitue pas une raison valable de refuser un remboursement des frais engagés dans le cadre d'une mission.

## Les congés

### Autorisations d'absence

#### Garde d'un enfant malade

Chaque collègue peut bénéficier d'autorisations d'absence dont la durée ne peut dépasser les obligations de service hebdomadaires plus un jour dans le cas où il travaille à plein temps (11 demi-journées pour une semaine scolaire de 4 jours et demi). Ces limites peuvent être doublées si le-la collègue assume seul-e la garde de l'enfant, que son conjoint est à la recherche d'un emploi ou que celui-ci, de par son emploi, ne bénéficie pas de ce type de droit (fournir pièces justificatives). Dans le cas où un seul conjoint bénéficie de ces autorisations d'absence, celles-ci peuvent être portées à 15 jours consécutifs.

#### Autres autorisations d'absence

Soumises à accord de l'IEN, elles ne sont pas de droit. Elles peuvent être refusées ou accordées, avec ou sans traitement.

#### Contactez le SNUipp 82 en cas de problème.

Contrôle administratif : l'administration peut de-

### Le congé de maladie

#### Le congé de maladie ordinaire

Fournir à l'IEN un certificat médical. Durée : un an maximum en continu. A partir de 3 mois de congés, il est conseillé, selon la nature et la gravité de la maladie, de demander à son médecin d'envisager la mise en congé de longue maladie qui ouvre davantage de droits que le congé de maladie ordinaire.

En principe, après 12 mois consécutifs de congé, le Comité Médical doit se prononcer avant toute reprise;

#### Droit à traitement

Jusqu'à 3 mois : plein traitement

Du 4<sup>e</sup> à la fin du 12<sup>e</sup> mois : demi traitement.

La MGEN complète en partie par le versement d'Allocations Journalières. Attention : le décompte des jours de congé (pour droit à traitement) se fait par examen de la période des 365 jours qui précèdent ce congé (et non par année civile ou scolaire).

mander une contre-visite. Si le fonctionnaire est jugé apte à reprendre ses fonctions, il doit rejoindre son poste sans délai, dès réception de l'avis. Une procédure d'appel est possible auprès du Comité médical.

#### Le congé de longue maladie (CLM)

La demande doit émaner du médecin traitant qui constate que l'intéressé-e est dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions (liste des maladies donnant droit à un CLM dans un arrêté du 14/03/86 - voir "Kisaitou"). Le Comité Médical examine les demandes et statue.

Durée maximale : 3 ans (1 an à plein traitement, les 2 autres à mi-traitement, la MGEN complète en partie). Pour bénéficier d'un nouveau CLM, l'intéressé-e doit avoir repris ses fonctions effectivement depuis au moins 1 an.

#### Le congé de longue durée (CLD)

Son attribution est conditionnée par l'un des 5 groupes de maladies suivantes : cancer, maladie mentale, tuberculose, poliomyélite, SIDA - voir "Kisaitou". Durée limitée à 5 ans : 3 à plein traitement, 2 à mi-traitement (la MGEN complète en partie)). La mise en CLD entraîne la perte du poste. La carrière se poursuit normalement.

### Le congé parental

Le congé parental est **de droit**. Il est accordé par période de 6 mois renouvelables, à l'occasion de chaque naissance ou adoption, sur simple demande, au père ou à la mère jusqu'au 3<sup>e</sup> anniversaire de l'enfant. **Il peut être pris à tout moment dans cette période.** La demande doit être formulée 2 mois avant la date de départ souhaitée.

Pour la mère, le congé parental prend effet après le congé de maternité ou d'adoption, ou lors de l'arrivée au foyer d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de fin d'obligation scolaire. Les deux parents peuvent prendre simultanément un congé parental pour un même enfant. Le congé parental ne peut pas porter préjudice au bénéfice du congé de maternité : si une nouvelle naissance intervient dans cette période, le congé maternité est dû.

Durant ce congé, le fonctionnaire peut prétendre à une allocation de la caisse d'allocation familiale (cf. choix mode de garde de l'enfant prévue par la Prestation d'Accueil du Jeune Enfant, la PAJE).

La dernière période de congé parental peut être écourtée sur demande, après accord de l'administration.

Réintégration : en faire la demande 2 mois avant

#### Conséquences sur la carrière

Le temps du congé parental compte comme du temps plein pour le calcul de la durée d'ancienneté requise pour un changement d'échelon **pour la première année**, ce temps étant réduit de moitié pour les années suivantes. De même le congé parental est considéré comme du service effectif dans sa totalité la première année, la moitié les années suivantes.

### *La disponibilité*

#### **Disponibilité de droit :**

- pour suivre un conjoint,
- pour élever un enfant de moins de 8 ans
- pour donner des soins à un conjoint, à un enfant ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave.

#### **Disponibilité pour convenance personnelle :**

Elle peut être accordée ou refusée par l'Inspecteur d'Académie après avis de la C.A.P.D. La demande doit parvenir à l'I.A/DASEN avant le 1er mars de l'année scolaire en cours pour application sur l'année scolaire suivante.

Copie au SNUipp-FSU 82.

La disponibilité entraîne la perte du traitement, du droit au logement ou à l'I.R.L. pour les instituteurs, de l'avancement et de son poste. Les années de disponibilité ne sont pas prises en compte pour le calcul de la retraite sauf pour garde d'enfants de moins de 8 ans. A l'issue d'une disponibilité, l'enseignant-e réintègre son corps d'origine.

### *Le congé de formation professionnelle*

Les fonctionnaires peuvent bénéficier d'un congé de formation professionnelle pour une durée maximale de trois ans sur l'ensemble de la carrière avec une année rémunérée par une indemnité forfaitaire.

Ce congé ne peut être accordé qu'à la condition d'avoir accompli **au moins l'équivalent de trois années à temps plein de services effectifs**. Ce congé peut être utilisé en une seule fois ou réparti au long de la carrière en stages d'une durée minimale équivalant à un mois à temps plein qui peuvent être fractionnés en semaines, journées ou demi-journées.

#### **Indemnité forfaitaire**

Une indemnité mensuelle forfaitaire égale à 85% du traitement brut et de l'indemnité de résidence afférents à l'indice détenu au moment de la mise en congé est versée pendant une durée maximale de 12 mois. L'intéressé(e) conserve son poste à titre définitif et le droit au logement ou à l'IRL s'il ou elle est instit.

Attention : un collègue à temps partiel doit être réintégré à temps plein pendant la durée du congé de formation si la formation correspond à un temps plein.

Le bénéficiaire s'engage à rester au service d'une des trois fonctions publiques pendant une durée égale au triple de celle pendant laquelle il a perçu l'indemnité et à la rembourser en cas de rupture de cet engagement. Les agents continuent à concourir pour l'avancement de grade ou d'échelon, ils continuent à cotiser pour la retraite.

L'IA/DASEN attribue et répartit la maigre dotation départementale après avis de la C.A.P.D.

**Calendrier :** la demande est à faire en **décembre/janvier**, (cf. circulaire de l'inspection académique).



## Maternité, paternité, adoption

### Congé de maternité

Le congé de maternité est accordé de droit sur présentation d'un certificat médical. Il est rétribué à temps plein même si l'enseignante travaillait préalablement à temps partiel. De même, le congé supplémentaire accordé au titre de «grossesse pathologique» est assimilé au congé de maternité et ouvre donc droit à traitement à temps plein.

#### Pour les deux premiers enfants :

Le congé doit débuter 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se terminer 10 semaines après l'accouchement. Un certain nombre de jours de la période prénatale peut être reporté sur la période postnatale, sur avis médical (maximum 3 semaines) : la période prénatale doit débuter au moins 3 semaines avant la date présumée de l'accouchement

A partir du 3<sup>e</sup> enfant, la période prénatale est de 5 à 8 semaines, la période postnatale de 18 à 21 semaines.

En cas de jumeaux, le congé est de 34 semaines (12 à 16 avant et 18 à 22 après).

#### Grossesses et couches pathologiques

Dans le cas d'une grossesse pathologique attestée par certificat médical, le congé peut être allongé de 2 semaines (non obligatoirement liées au congé prénatal). Le cas de couches pathologiques ne donne plus droit à un allongement du congé maternité de 4 semaines ; ces semaines sont désormais comprises dans les congés de maladie.

#### Déclaration de grossesse

La première constatation de l'état de grossesse doit être effectuée avant la fin du 3e mois et donner lieu à une déclaration à adresser à la Caisse d'Allocations Familiales et l'Inspection Académique avant la fin du 4e mois.

#### Congé pour naissance

A l'occasion de la naissance ou de l'adoption, le conjoint ne bénéficiant pas du congé de maternité ou d'adoption bénéficie d'un congé pour naissance de 3 jours ouvrables, **consécutifs ou**

**non, dans les quinze jours entourant la naissance.**

### Congé de paternité

A l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, le père a droit à un congé de paternité d'une **durée maximale de 11 jours consécutifs**, ou de 18 jours en cas de naissances multiples (dimanches et jours fériés compris). Cette durée **n'est pas fractionnable** et peut se cumuler avec le congé pour naissance de trois jours. Le congé doit être pris **au plus tard dans les quatre mois qui suivent la naissance**. **La demande de congé doit être formulée un mois avant.**

### Congé d'adoption

Le congé d'adoption est assimilable au congé de maternité. Il est de 10 semaines pour le premier ou le second enfant. En cas d'adoption portant à 3 ou au delà le nombre d'enfants à charge du ménage ou de l'agent, la durée du congé d'adoption est portée de 10 à 18 semaines. En cas d'adoptions multiples, quel que soit le nombre d'enfants à la charge du ménage ou de l'agent, la durée du congé est de 22 semaines.

Le congé débute au moment de l'arrivée de l'enfant au foyer, ou au plus 7 jours calendaires avant pour permettre de préparer cette arrivée.

Le congé d'adoption peut être réparti entre la mère et le père adoptifs si les deux travaillent, sous réserve que la durée totale ne soit pas fractionnée en plus de deux parties dont la plus courte ne peut être inférieure à 11 jours. Dans ce cas, la durée du congé d'adoption peut être allongée de 11 jours pour l'adoption d'un enfant et de 18 jours en cas d'adoption multiple.



## Travailler à temps partiel

**Calendrier** : les demandes sont à faire avant la mi-avril. Lire attentivement la note de service de l'IA/ DASEN qui paraît sur le site de l'inspection académique en général en mars.

### *Le temps partiel de droit pour raisons familiales*

L'autorisation est accordée de plein droit pour les motifs suivants :

- à l'occasion de **chaque naissance jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant** ou de chaque adoption jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté. Il est donc possible de reprendre son activité à temps plein en cours d'année, à la date anniversaire des 3 ans de l'enfant.

Ce temps partiel peut ainsi **être attribué en cours d'année scolaire** à l'issue du congé de maternité, du congé d'adoption, du congé de paternité, du congé parental, après la naissance ou l'arrivée de l'enfant au foyer.

La demande doit, sauf urgence, être faite **au moins 2 mois avant le début du temps partiel**.

- pour donner des soins à son conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.

- pour créer ou reprendre une entreprise

### *Le temps partiel sur autorisation*

Le temps partiel sur autorisation pour raison de santé ou convenances personnelles peut être accordé sous réserve des nécessités de la continuité et du bon fonctionnement du service.

Les demandes pour raison de santé devront obligatoirement être accompagnées d'un certificat médical, sous pli confidentiel.

Les demandes pour tout autre motif devront faire l'objet d'un courrier explicite accompagné éventuellement de toutes pièces justificatives.

Qu'il soit de droit ou sur autorisation, le temps partiel s'organise dans le cadre d'une répartition hebdomadaire ou annuelle.

**Répartition hebdomadaire** : les quotités de temps partiel sont aménagées de façon à obtenir un nombre entier de demi-journées correspondant à la quotité de travail choisie.

**Répartition annuelle** : pour compléter le temps de service organisé sur la semaine, il s'agit de répartir un nombre de demi-journées supplémentaires d'enseignement à effectuer de manière à obtenir en fin d'année le nombre total de demi-journées correspondant à la quotité sollicitée par l'agent.

### *Le temps partiel annualisé*

L'année scolaire est partagée en deux parties ; une travaillée et une non travaillée. Attention : l'attribution d'un temps partiel annualisé est conditionné à un couplage possible entre deux collègues. La rémunération est mensuelle sur la base d'un traitement versé au prorata de la durée de travail ( 50 % pour un mi-temps par ex).

### **La rémunération d'un temps partiel**

La rémunération est perçue au prorata de la quotité effectuée (exemple : un temps partiel à 75% est rémunéré à 75% du temps plein).

Exception : le temps partiel à 80% est rémunéré à hauteur des 6/7ème d'un temps complet (soit 85,7%). Mais cet avantage dont bénéficie tous les fonctionnaires est chichement reconnu pour les enseignants du premier degré, pour ne pas dire quasiment refusé sous des prétextes hypocrites. **C'est particulièrement le cas en Tarn-et-Garonne**. Le SNUipp-FSU 82 recommande aux collègues intéressés par le 80 % de ne pas hésiter à en faire la demande. Nous soutiendrons toute démarche visant à recourir au tribunal administratif de Toulouse.

### **Le temps partiel et le congé de maternité, de paternité ou d'adoption**

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est suspendue pendant la durée du congé pour maternité, du congé pour adoption et du congé de paternité. Les bénéficiaires de tels congés sont, en conséquence, rétablis, durant la durée de ces congés, dans les droits des fonctionnaires exerçant leurs fonctions à temps

### **Le temps partiel et la retraite**

Temps partiel de droit pour élever un enfant né ou adopté après le 1er janvier 2004 : compté à temps complet dans la liquidation de la pension (dans la limite de 3 ans).

### **Autres temps partiels de droit pour raisons familiales et temps partiel sur autorisation :**

- considérés comme du temps complet pour l'ouverture du droit à pension et pour le calcul de la durée d'assurance (nombre d'annuités pour le calcul de la décote ou de la surcote).  
Ex : 11 ans à temps complet et 4 ans à mi-temps = 15 ans.

Par contre comptés seulement pour leur durée réelle dans le calcul du montant de la pension.  
Ex : 1 an à mi-temps = 2 trimestres.

C'est pour cela qu'il est possible de surcotiser pour ces catégories de temps partiel mais le coût est élevé. La demande de surcotisation doit être faite en même temps que la demande de temps partiel.

### **Le temps partiel et les promotions**

Compté comme du temps plein pour le calcul de la durée d'ancienneté dans un échelon (qui détermine la possibilité de passer à l'échelon supérieur).

### **Le temps partiel et l' AGS**

Il est compté comme du temps plein.

## **Pour nous ce doit être 18 + 3**

### **Temps de service ....**

Le SNUipp-FSU revendique un découplage du temps enseignant et du temps élève, comme dans le second degré, pour aboutir à un temps hebdomadaire de service de 18 h d'enseignement + 3 h de concertation.

### **.... et rythmes scolaires**

Cela passe par la création de milliers de postes de façon à disposer dans les écoles de davantage de maîtres que de classes. Cette revendication centrale du SNUipp-FSU n'a pas seulement un intérêt pédagogique. Elle permet aussi d'apporter une vraie solution à la question des rythmes scolaires.

## **La carte scolaire**

### **Comment se passe la carte scolaire ?**

Octobre à novembre : vote par l'Assemblée nationale du Budget de l'Education nationale.

Répartition des postes par le Ministère entre les Académies (certaines gagnent des postes, d'autres en perdent).

Ventilation des postes par la-le Rectrice-eur entre les départements de l'Académie (en plus ou en moins), après consultation des organismes paritaires académiques (Comité Technique Académique, Conseil Académique de l'Education Nationale).

Depuis 2005, le budget transmis au recteur est global (postes et crédits). Ce dernier peut transformer des postes en crédits mais pas l'inverse.

Chaque inspecteur d'académie / directeur académique (IA/DASEN) connaît alors le cadre dans lequel devront se dérouler les opérations d'ouvertures et de fermetures de classes. Il dresse une liste des postes qu'il envisage de fermer et une liste de ceux qu'il envisage d'ouvrir. L'IA/DASEN consulte les maires sur ses propositions un mois avant la décision définitive.

C'est généralement en février que le Comité Technique Spécial Départemental (CTSD) est consulté. S'il n'y a pas l'unanimité sur les propositions du DASEN, il doit convoquer un nouveau CTSD avec d'autres propositions qui cette fois sont définitives, quel que soit l'avis du CTSD. Puis le CDEN (Conseil Départemental de l'Education Nationale) est consulté à son tour.

**Au terme de toutes ces consultations, le DASEN arrête les mesures de carte scolaire.**

**Calendrier :** deux étapes

**Février :** la première et la plus importante, se déroule avant le mouvement des personnels. L'essentiel des mesures (fermetures, ouvertures ou blocages de postes) se fait à ce moment-là.

**Septembre :** ajustements en fonction des effectifs des élèves présents le jour de la rentrée.

## La carte scolaire

Là encore, c'est le rapport de force qui constitue le meilleur rempart à de mauvaises propositions. L'intervention des représentant-e-s du personnel à partir des dossiers transmis par les écoles peut être déterminante.

**Chaque année, le SNUipp-FSU 82 est aux côtés des écoles qui expriment des besoins ou luttent contre une fermeture ou pour une ouverture.**

**Premier réflexe : prendre contact avec le SNUipp-FSU 82 et nous renvoyer l'enquête !**

### Seuils d'ouverture et de fermeture, quelques repères :

Ce sont les IA/DASEN qui, dans chaque département, fixent les règles de gestion de la carte scolaire.

#### La scolarisation des enfants de 2 ans

Le Code de l'éducation précise que les enfants qui ont atteint l'âge de deux ans au jour de la rentrée scolaire peuvent être admis dans la limite des places disponibles. Il indique aussi que l'accueil des enfants de deux ans est étendu en priorité dans les écoles situées dans un environnement social défavorisé, que ce soit dans les zones urbaines ou rurales.

Il ressort de ces articles que les enfants de deux ans ne sont pas comptés dans les effectifs pour l'ouverture ou la fermeture de postes, **sauf quand les écoles sont situées en milieu social défavorisé. C'est-à-dire quand elles sont classées en réseaux de réussite scolaire (RRS) ou en zone de revitalisation rurale (ZRR).**

Les seuils d'ouverture restent très élevés en Tarn-et-Garonne. Le nombre de postes d'enseignants par rapport au nombre d'élèves est **le plus faible de toute l'académie** (avec la Haute-Garonne) et nous classe dans les derniers départements français. Les dotations en postes qui nous sont attribuées ne suivent pas l'augmentation démographique. Les seuils indicatifs d'ouverture ont été relevés ces dernières années : le taux moyen est passé de 25 à 27 en élémentaire et de 26 à 29 en maternelle. Le nombre de classes chargées est en hausse, avec des conditions de travail rendues plus difficiles encore pour les élèves et les enseignants.

*Pour les écoles primaires ayant des classes maternelles, l'administration globalise généralement les effectifs.*

*Il convient de prendre alors en considération les répartitions pédagogiques envisageables en cas de mesure de carte scolaire. Même chose avec les écoles élémentaires de petite taille.*

Grille indicative en élémentaire

Taux moyen : 27

Nombre classes	Fermeture possible moins de	Ouverture possible plus de
2	?	54 ?
3	54	81
4	81	108
5	108	135
6	135	162
7	162	189
8	189	216
9	216	243
10	243	270
11	270	297
12	297	324
13	324	351
14	351	378

Grille indicative en maternelle

Taux moyen : 29

Nombre classes	Fermeture possible moins de	Ouverture possible plus de
2	?	58 ?
3	58	87
4	87	116
5	116	145
6	145	174
7	174	203
8	203	232

## Les instances

### Élections professionnelles

Tous les 4 ans, ont lieu des élections professionnelles pour désigner celles et ceux qui vous représenteront au sein des Commissions administratives paritaires départementale (CAPD) et nationale (CAPN) et aux comités techniques départemental (CTD), académique (CTA) et national (CTM).

Les personnels ont la possibilité de s'exprimer par la voix de leurs représentants pour chaque décision les concernant (**affectations, avancement et déroulement de carrière, ouvertures et fermetures de classes, etc**). Ces instances permettent aussi d'exercer un droit de contrôle sur ces décisions (voir schéma ci-après).

Cette spécificité de la fonction publique, instaurée en 1947, est un acquis important. Il a mis fin à une gestion arbitraire de la carrière des personnels et demeure l'objet d'un combat syndical.

**Aux élections professionnelles d'octobre 2011, le SNUipp-FSU, avec 48,18% des voix, a conforté sa place de 1er syndicat des écoles.**

**À l'issue de ces élections, le SNUipp-FSU est majoritaire dans 79 départements.**

Seul-e-s les représentant-e-s du personnel siégeant en CAPD sont élu-e-s. Le DASEN désigne les représentants de l'Administration. La représentativité de chaque syndicat est déterminée par de l'élection des élu-e-s du personnel.

**Dans notre département (et jusqu'aux prochaines élections):**

**SNUipp-FSU : 56,79 %**  
Se-UNSA : 29,61 %  
Sgen-CFDT : 8,25 %  
Snudi-FO : 5,33 %

### Pourquoi voter ?

Les élections professionnelles sont un moyen d'expression contribuant à l'établissement d'un rapport de force.

La **totalité des collègues** (syndiqué-es et non syndiqué-es) est appelée à voter.

C'est par la participation du plus grand nombre que l'on **mesure la représentativité et le poids** de notre organisation syndicale.



### La CAPD dans le Tarn-et-Garonne

5 représentant-e-s de l'administration  
5 élus-es du personnel  
( 3 SNUipp-FSU / 2 Se-UNSA)

La CAPD est présidée par le DASEN. Cette Commission gère la carrière des personnels : mouvement, temps partiel, congé formation, formation continue, avancement..

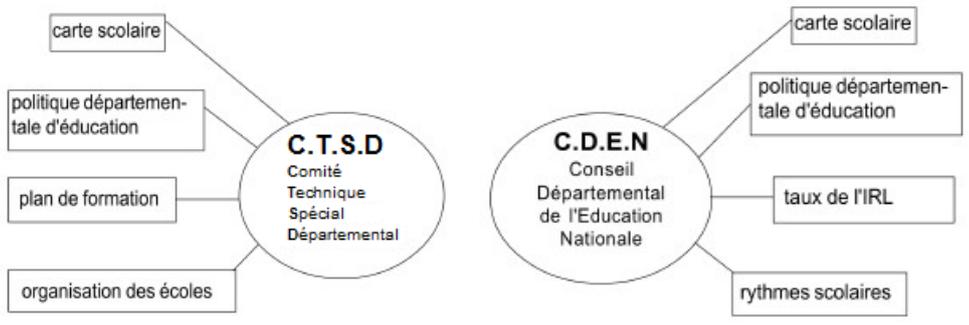
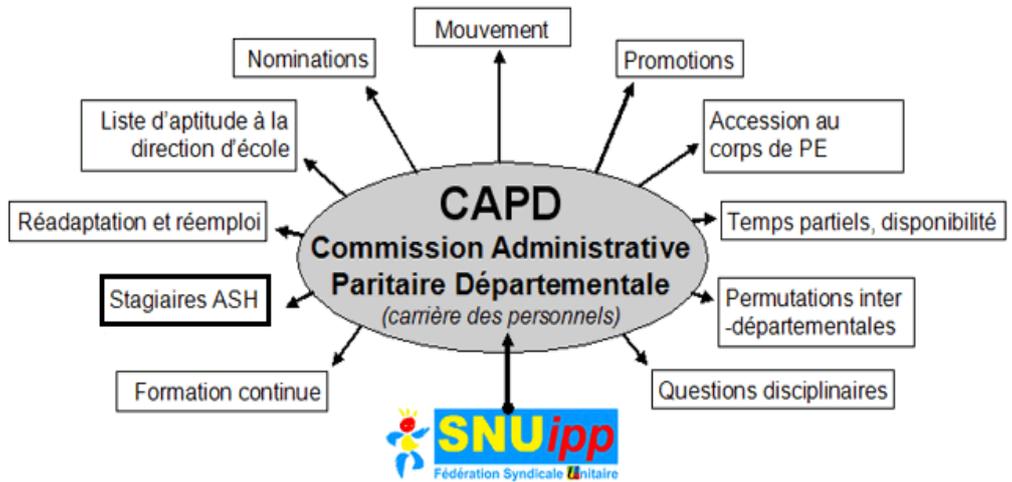
Vos élu-e-s SNUipp-FSU, au nombre de 3 :

**Titulaires : Maryse DENNEULIN, Denis CHAUDAT, Guillaume MANGENOT**

**Suppléant-e-s : Sandra RUBIO, Marie-Pierre DAIME, Rodolphe PORTOLES**



## Des commissions, pour quoi faire ?



**CHSCT**  
Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail

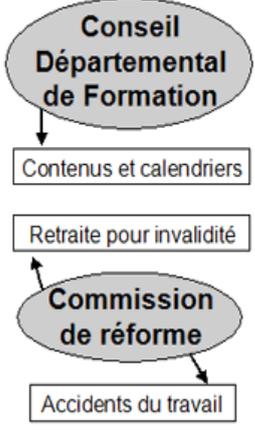


**Un-e délégué-e du personnel :**

- est élu-e par tous les personnels,
- représente tous les personnels,
- intervient sur l'équité et la transparence,
- intervient sur les règles.

**Un-e délégué-e du personnel, c'est utile si l'on s'en sert :**

- confiez vos dossiers,
- demandez conseil.



## Le SNUipp-FSU

Le Syndicat National Unitaire des instituteurs, des professeurs des écoles et des PEGC est né en 1992. Il fait partie avec 23 autres syndicats de la **Fédération Syndicale Unitaire** (FSU, première fédération dans l'éducation, la recherche, la culture). Il est né d'une volonté commune de créer les conditions de la réussite de tous les élèves d'autant que le lien entre les inégalités scolaires et les inégalités sociales existe toujours. **Le SNUipp-FSU défend pour cette raison un service public d'éducation de qualité qui offre les mêmes chances à chaque enfant quelle que soit son origine.**



### Le U de Unitaire

La recherche de l'unité d'action avec d'autres organisations syndicales, que ce soit pour la défense de l'école et de ses personnels ou pour faire aboutir des revendications, est une préoccupation permanente pour notre syndicat qui prend souvent des initiatives en ce sens. Encore faut-il que ces autres organisations soient disposées à agir et à défendre réellement avec nous l'école et ses personnels.

## S'informer avec le SNUipp-FSU 82

### Nos publications

**"BOUT de CRAIE" :**

**BdC, le bulletin départemental du SNUipp-FSU 82**

Une ou plusieurs publications mensuelles envoyée(s) à tou-te-s les collègues. Toute l'actualité de l'école en général et du **Tarn-et-Garonne** en particulier.

**"FENETRES sur COURS" :**

**la revue nationale du SNUipp-FSU**

Une douzaine de numéros par an qui sont adressés aux syndiqué-e-s et dans les écoles et consultables sur le site national : <http://www.snuipp.fr>.

### Nos Lettres d'infos

Durant l'année scolaire nous diffusons par mail aux écoles et aux adresses personnelles environ 80 « *Lettres d'Infos* ». Elles développent une information précise et détaillée.

**Pour les recevoir à domicile il suffit de nous envoyer votre adresse mail.**

### Nos sites internet

Actualités, informations, renseignements, conseils, publications consultables sur les sites nationaux du SNUipp et de la FSU :

<http://www.snuipp.fr>

<http://neo.snuipp.fr>

<http://www.fsu.fr>

**et sur notre site départemental :  
<http://82.snuipp.fr>**

## Plus nombreux, plus forts, plus efficaces SYNDIQUEZ-VOUS !

Je syndiquer,  
lutter, gagner,  
Tous ensemble !

Pour peser  
collectivement  
**se**  
syndiquer  
Essentiel !

## Se syndiquer... un acte de solidarité ! *Une démarche individuelle au service du collectif.*

Adhérer au SNUipp-FSU, c'est se donner **collectivement** les moyens d'agir, d'informer, de s'adresser à tous, de travailler les convergences entre syndicats, de rassembler les énergies.

Se syndiquer, c'est rendre possible une information régulière **pour l'ensemble de la profession** mais aussi une information personnelle à l'occasion des promotions, du mouvement ou de toute autre question.

C'est garantir l'**indépendance** de l'organisation syndicale, sa capacité à organiser l'action localement et nationalement.

Devenir adhérent-e, c'est apporter sa contribution au développement de l'édifice collectif...

**C'est se donner les moyens d'agir sur l'avenir.**

SE SYNDIQUER, C'EST  
**Utile!**

POUR MON MÉTIER,  
POUR MOI  
POUR L'ÉCOLE

Vous syndiquer  
au SNUipp-FSU?

<http://adherer.snuipp.fr/sections>

66% de la cotisation sont remboursés sous forme de crédit d'impôt !

SNUipp-FSU

## Le SNUipp-FSU 82 dans la lutte !

**Pour l'école  
publique, les  
conditions de  
travail des  
enseignant-e-s,  
les salaires,  
l'emploi,  
la défense  
des services  
publics !**

