

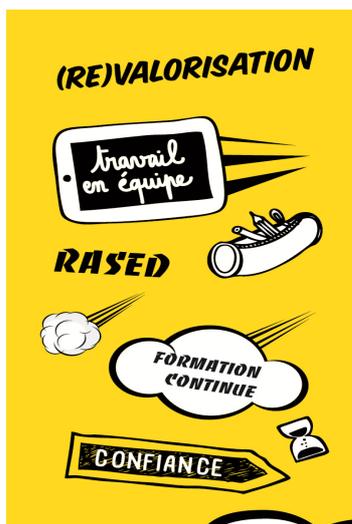


**EDITION 2014**

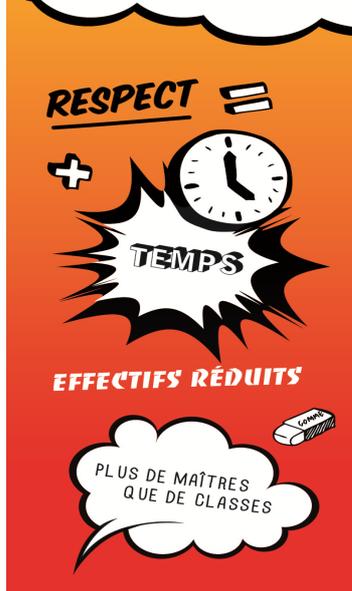


# Le Kisaitou de la Haute-Garonne

**Mémento administratif du SNUipp-FSU 31  
instituteurs et professeurs des écoles**



LEUR RÉUSSITE,  
NOTRE MÉTIER.  
**DONNEZ-NOUS  
LES MOYENS  
DE BIEN  
LE FAIRE!**



**Le Kisaitou de la Haute-Garonne recense les éléments les plus marquants qui régissent la vie administrative des enseignants des écoles du département. Il précise les règles et barèmes applicables dans notre département. Il sera encore amélioré dans ses versions futures... avec vos remarques.**

***Pour le SNUipp-FSU 31, l'information des délégués du personnel est pour toutes et tous.***

***Les délégués du personnel du SNUipp-FSU 31 et l'équipe du bureau départemental.***

**SNUipp-FSU 31**

**52 rue Jacques Babinet, 31 100 TOULOUSE**

**Tél : 05 61 43 60 62**

**Fax : 05 61 43 60 69**

**<http://31.snuipp.fr>**

**Mel : [snu31@snuipp.fr](mailto:snu31@snuipp.fr)**

## Avec le SNUipp-FSU 31

- 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 tous, qui porte l'ambition d'une  
véritable transformation de l'école pour la  
réussite de tous les élèves : des centaines de  
collègues rencontrés chaque année en réunions  
d'infos syndicales, à l'occasion de stages  
syndicaux, lors de conférences débats, avec  
des chercheurs...

### *À l'offensive*

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

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

### *Avec détermination*

Faire face à l'administration, exiger la  
transparence, combattre l'autoritarisme, garantir  
l'équité, défendre individuellement tous les  
collègues, syndiqués 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.



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

### *Réunions d'infos syndicales*

Trois demi-journées par an, de droit,  
sur le temps de travail (dont une sur le temps  
élève), ouvertes à tous-tes, syndiqué-es ou non  
(simple information à l'IEN)

L'administration oppose le principe de continuité  
du service au droit des personnels. Le SNUipp-  
FSU s'oppose à ces restrictions du droit et  
continue à organiser les RIS sur le temps  
élèves et sur d'autres moments à récupérer sur  
les temps d'animations pédagogiques,  
M@gistère, ...Les 108 heures en général.

### *Conseils syndicaux*

Pour informer, écouter,  
construire l'action.

### *Commissions*

Ouvertes à tous :  
Direction d'école, ASH, maternelle, Éducation  
prioritaire...

### *Réunions de secteur*

Faire le point sur les difficultés, échanger, se  
connaître...

### *Stages syndicaux*

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

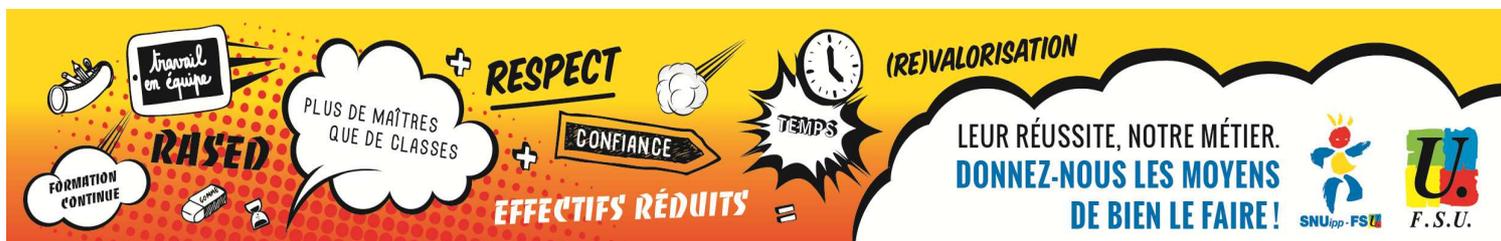
### *Conférences, colloques, Université d'Automne*

Ouvrir le débat avec l'extérieur, se confronter à  
la recherche, aux débats de société...

### *Chantier travail*

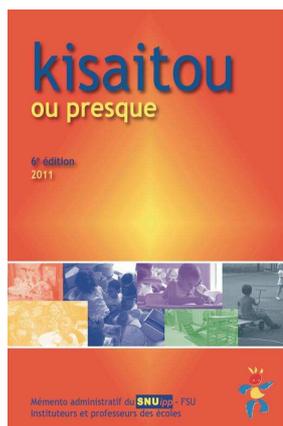
Dans une période où les conditions de travail se  
détériorent créant souffrances et mal-être, le  
SNUipp-FSU met en place nationalement et  
départementalement un cadre collectif pour  
réfléchir et se réapproprier le métier.

Participez, agissez,  
**syndiquez-vous !**



## Sommaire

Mouvement .....	4
Changer de département .....	5
Promotions .....	6 et 7
Devenir directeur.....	8
Partir en stage, se spécialiser.....	9
Titulaires remplaçants .....	10
Frais divers (stage, transports...).....	10 et 11
Autorisations d'absences, congés .....	12
Congé de Formation Professionnelle.....	13
Maternité et adoption .....	13
Travailler à temps partiel .....	14
Carte scolaire, CTSD, CDEN .....	15
Le SNUipp-FSU dans le département.....	16



6ème édition : **Nous contacter pour les commandes**

Toutes les 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-FSU et sur le CD-ROM, le texte officiel intégral !  
Indispensable, grande simplicité d'utilisation.



## Le Mouvement

### **Le Mouvement : l'administration tente de réduire les droits.**

Depuis 2009, les règles du mouvement ont été profondément modifiées par l'administration. Devenue « mobilité », cette opération administrative, essentielle dans la vie de nos collègues, a pris le profil d'un parcours du combattant. 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, ...

*Les délégués du SNUipp-FSU ont dénoncé le manque de transparence du nouveau système mis en place, ainsi que les aberrations qui en ont parfois découlé. Suite à leurs interventions opiniâtres, l'administration a reculé et 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 intervenons constamment pour obtenir des règles du mouvement plus justes et transparentes : depuis 2013, les vœux géographiques ne sont plus obligatoires.*

### **Barème départemental**

Trois éléments entrent dans le barème :

- **AGS (Ancienneté Générale des Services)** Arrêtée au 31/12 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 du maître (1) , du conjoint ou de l'enfant : 10 points**
  - **Charge de Famille** : 1 point par enfant de moins de 20 ans au 31/12 de l'année en cours
  - **Garde alternée** : 1 pt par année de séparation si enfant de moins de 18 ans au 31/12 , pour des résidences éloignées de plus de 50 KM.
- **Situation Professionnelle** :
  - **Droit de mutation prioritaire** : Majoration de barème de 5 points sur tous les vœux après 5 ans continus dans une école relevant du **plan violence** et/ou dans une école **REP** (Réseau d'Éducation Prioritaire).
  - **Mesure de carte scolaire** : 5 points de bonification ; se rajoute une **majoration pour stabilité sur le poste objet de la mesure**, applicable aux postes de même nature. Elle sera effective à partir de 3 ans de nomination à titre définitif sur le poste à raison de 1 point par an jusqu'à concurrence de 5 points.
  - **Stabilité sur le poste**, bonification à concurrence de 3 points pour les **enseignants nommés à titre définitif** sur le poste depuis au moins 3 ans.
  - **Stabilité sur des poste dits sensibles** , bonification à concurrence de 10 points pour les ITEP de Montsaunes, Aspet et Saint Ignan : **2 points de bonification par an à partir de 3 ans de stabilité** (donc 3 ans : 6 points, 4 ans : 8 pts, 5 ans : 10 pts).

*Nota Bene : En cas d'égalité au barème, les enseignants sont départagés comme suit :*

- 1- AGS
  - 2 - les bonifications liées à la situation personnelles (enfants)
  - 3 - les bonifications liées à la situation professionnelles
- 1) : Les situations personnelles sont examinées en groupe de travail (Handicap, réintégration après Congé Parental...)

### **Première phase du Mouvement**

En mars (normalement)...: 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'IA 31 ( <http://web.ac-toulouse.fr/web/dsden-haute-garonne/9021-votre-mobilite.php>).

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. Ils peuvent demander tout poste (qu'il soit vacant ou susceptible de l'être).

Attention, certains postes (CPAIEN, maîtres formateurs, postes en ASH, directions d'écoles) nécessitent des qualifications particulières. Certains d'entre eux sont des postes à profil et soumis à entretien. Ceux-ci figurent dans la circulaire du mouvement.

À l'issue de la phase de participation, les participants reçoivent, par courriel dans la boîte aux lettres I-Prof, un récépissé qui permet de faire les vérifications et de faire corriger d'éventuelles erreurs de saisie. Les résultats de cette première phase sont connus fin mai-début juin.

### **Phases complémentaires**

Seuls les collègues sans poste à l'issue de la première phase y participent. En règle générale, toutes les affectations faites lors de cette phase le sont à titre provisoires (TP). Les futurs PET1 et PET2 bénéficient d'une priorité d'affectation. Les modalités de participation sont les mêmes que pour la première phase : publication des postes entiers et fractionnés ; saisie des vœux via I-Prof. Une circulaire de l'I.A. précise les modalités d'affectation ainsi que le type de priorité dont bénéficient les collègues en début de carrière (PET1 et PET2).

Les résultats sont connus mi-juin.

Les collègues n'ayant pas obtenu de poste lors de cette deuxième phase sont affecté-es d'office par l'administration (phase manuelle). Les résultats sont connus fin juin – début juillet.

Une phase de réajustement (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 sont ouverts lors du Comité Technique Spécial Départemental (CTSD) de rentrée.

### **LE MOUVEMENT**

**Tout savoir sur le mouvement des personnels - barème - fiche de contrôle - contact - résultat - ouvrez votre dossier sur**

<http://e-mouvement.snuipp.fr/31>



## 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 exclus de cette phase.

#### **Procédure :**

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

#### **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.

#### **Éléments du barème (2013) :**

Prendre contact avec la section ou :

<http://www.snuipp.fr/permutations-informatisees-2013>



### **Exeat et ineat**

Ce dossier est désormais pris en main par le Rectorat.

#### **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, en cas de non permutation, 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'IA. La détermination des promus est examinée par la même C.A.P.D. pour les PE et Instits (**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.

### Exemple :

Un PE au 7e échelon depuis le 01.01.2014 sera promouvable au Grand Choix au 01.07.2016. Sa possibilité de promotion sera examinée par la C.A.P.D. au titre de l'année scolaire 2015-2016.

Il sera «en concurrence» avec ses collègues promouvables au Grand Choix au même échelon sur la même période. Seuls 30 % des promouvables au Grand Choix seront effectivement promus au 8e en application d'un barème départemental (voir ci-dessous).

S'il n'est pas promu en juillet 2016, notre PE sera à nouveau promouvable au 8e échelon, cette fois-ci au Choix (nouvelle compétition) au 01.01.2015.

50 % des promouvables au choix seront promus.

Si son barème ne s'avérait pas suffisant, notre PE passerait alors automatiquement au 8e échelon, à l'ancienneté, le 01.07.2017.

### Barème départemental des promotions :

**2A + M**

**A** = AGS (ancienneté générale des services au 01/09) :

1 an = 1 pt ; 1 mois = 1/12 pt ; 1 jour = 1/360 pt

**M** = moyenne des notes obtenues dans les 3 dernières années.

En cas de notation antérieure, un correctif s'applique.

### Institutrices-Instituteurs

échelon	choix	mi-choix	ancienneté
10 au 11	3 ans	4 ans	4a 6 m
09 au 10	2a 6 m	4 ans	4a 6 m
08 au 09	2a 6 m	3a 6 m	4a 6 m

### Professeurs des Écoles

échelon	grand choix	choix	ancienneté
10 au 11	3a	4 a 6 m	5a 6 m
09 au 10	3a	4a	5a
08 au 09	2a 6 m	4a	4a 6 m
07 au 08	2a 6 m	3a	3a 6 m
06 au 07	2a 6 m	3a	3a 6 m
05 au 06	2a 6 m	3a	3a 6 m
04 au 05	2a	2a6m	2a 6 m
03 au 04	avancement automatique : 1an		
02 au 03	avancement automatique : 9 mois		
01 au 02	avancement automatique : 3 mois		

### PE Hors Classe

échelon	avancement automatique
06 au 07	3 ans
05 au 06	3 ans
04 au 05	2 ans 6 mois
03 au 04	2 ans 6 mois
02 au 03	2 ans 6 mois
01 au 02	2 ans 6 mois

### Professeurs des Écoles

Éch.	Ind.	Grand choix		Choix		Ancienneté	
		Durée Ech.	Barème dernier promu	Durée Ech.	Barème dernier promu	Durée Ech.	Barème dernier promu
11	658	3a	86,928	4 a 1/2	80,416	5a 1/2	67
10	612	3a	71,384	4a	59,456	5a	57
9	567	2a 1/2	56,066	4a	49,5	4a 1/2	47,5
8	531	2a 1/2	40	3a	40	3a 1/2	35,5
7	495	2a 1/2	33	3a	32,984	3a 1/2	23,994
6	467	2a 1/2	26,988	3a	25,5	3a 1/2	16,988
5	453	2a	20,5			2a 1/2	14

**Savoir si vous êtes** promouvable, calculez votre barème, si vous pouvez accéder à la Hors-Classe, envoyer votre fiche délégué du personnel contrôler les promotions grâce à l'outil du SNUipp-FSU 31

<http://e-promotions.snuipp.fr/31>

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



# Les promotions et changement de corps

## Grille départementale de notation

Appréciation	Échelons						
	1 à 3	4 et 5	6 et 7	8 et 9	10	11	HClas
Exceptionnel						20	20
Excellent					19	19,50	
Très bien +				18	18,50	19	
Très bien			16,50	17	17,50	18	
Bien +	13,50	14,50	15,50	16	16,50	17	
Bien	12,50	13,50	14,50	15	15,50	16	
Assez bien +	11,50	12,50	13,50	14	14,50	15	
Assez bien	11	11,50	12,50	13	13,50	14	
Moyen	10,50	10,50	11,50	12	12,50	13	
Passable	10	10	11	11,50	12	12,50	
Insuffisant	09	09	09	09	09	09	

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

### 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 84 en 2012 à 131 en 2013 et 185 en 2014. Le ratio est à 4% en 2014 (soit environ 8 900 collègues) et à 4,5% en 2015 (environ 10 100 collègues, une trentaine supplémentaire pour le département).

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
- 1 pt pour travail en ZEP/REP/RRS depuis 3 ans sans interruption
- **Dir** : + 1 pour les directeurs d'école et d'établissements spécialisés en fonction (*sans contrainte de durée*).
- **CPC** : + 1 point

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

Indices			
Échelon	Instit	PE	PE HC
01		349	495
02		376	560
03		432	601
04		445	642
05		458	695
06		467	741
07		495	783
08	420	531	
09	441	567	
10	469	612	
11	515	658	

grille des salaires sur le site national : <http://www.snuipp.fr/Grille-des-salaires>

**Notre académie est classé dans la zone 3.**

Conséquence de la nouvelle loi sur les retraites, la cotisation au titre des pensions passe de 7,85 % à 9,14 % au 1<sup>er</sup> janvier 2014 (9,54% en 2015). Le point d'indice n'étant lui, pas revu, la nouvelle grille des salaires est établie... à la baisse !

### Sont retirés du traitement indiciaire brut :

- Retraite : 9,14 % du traitement brut
- Retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) : 5% des indemnités
- 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 + indemnités - pension - RAFP)

Consultez l'actualité syndicale sur le site du **SNUipp-FSU 31**  
<http://31.snuipp.fr>

Vous êtes syndiqué-e, recevez les courriels départementaux par email.



## Pour devenir directeur d'école...

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

La demande se fait en octobre-novembre. Surveiller la circulaire adressée par l'I.A. aux écoles.

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 seront inscrit-es pour 3 ans sur la liste d'aptitude (inscription valable dans tous les départements).

2°) Les collègues ayant assuré l'intérim de direction au cours de l'année précédente et ceux-celles déjà inscrit-es sur la Liste d'Aptitude d'un autre département sont dispensé-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.

Après avis de l'IEN et d'une commission d'entretien qui se tient début janvier, l'I.A. consulte la C.A.P.D. et arrête la liste d'aptitude.

### Il faut postuler au mouvement...

Peuvent également postuler les directeurs-trices en fonction, ainsi que les collègues adjoint-es qui ont occupé un poste de direction durant au moins 3 ans dans leur carrière.

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, c'est-à-dire soumis à l'arbitraire.

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

### Direction d'école : régime des décharges et allègement des APC

Nombre de classes		Décharge d'enseignement	Allègement ou décharge sur le service d'APC (36 h)
École mat.	École élém.	Décharge d'enseignement	Allègement ou décharge sur le service d'APC (36 h)
1 à 2	1 à 2	4 jours (2 à 3 jours jusqu'aux vacances d'automne), 1 à 2 jours en mai ou juin	6h
3	3	4 jours (2 à 3 jours jusqu'aux vacances d'automne), 1 à 2 jours en mai ou juin	18h
4	4	1/4 de décharge	18h
5 à 8	5 à 9	1/4 décharge	36h
9 à 12	9 à 13	1/2 décharge	36h
13 et plus	14 et plus	décharge totale	36h

**Le SNUipp-FSU demande la suppression de la liste d'aptitude... Chaque année, l'administration refuse d'inscrire sur la liste d'aptitude des collègues à qui elle demande par ailleurs d'assurer un intérim de direction!**

### 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

### S'il n'y a pas de directeur

L'I.A. est en droit de demander à un collègue d'assurer l'intérim de direction (lors de la 3ème phase manuelle). Un collègue de l'école peut se porter volontaire.

Contactez le SNUipp-FSU en cas de problème...

### Pour le SNUipp-FSU :

**La crise de la direction d'école vécue depuis plusieurs années ne trouvera un terme que si cette mission redevient attractive et si le rôle de l'équipe est reconnu.**

### Le SNUipp-FSU agit pour :

- que du temps soit donné en décharge de service pour la direction à toutes les écoles dès la classe unique.
- l'amélioration des bonifications indiciaires.
- une formation initiale (effective) et continue à la direction d'école.
- une définition clarifiée des missions et des responsabilités pour la direction d'école et pour le conseil des maîtres.
- l'allègement des tâches administratives.

**Le SNUipp-FSU 31 considère que la gestion de la direction et du fonctionnement de l'école doit être partagée au sein de l'équipe. Pour cela, augmenter le temps de concertation est absolument nécessaire.**

### Éléments financiers

#### - 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 .. +8pts

- L'indemnité annuelle de sujétion spéciale des directeurs d'écoles et d'établissements spécialisés comprend une part fixe de 1 295,62 € (majorée de 20 % quand l'école est située en REP et 50% en REP+ ) et une part variable : 1 à 4 cl : 200 € (REP 240 €, REP+ 300€) ; 5 à 9 cl : 400 € (REP 480 €, REP+ 600€) ; 10 cl et plus : 600 € (REP 720 €, REP+ 800€).

→ Les instituteurs et PE nommés par intérim plus d'un mois touchent les indemnités de charge administrative majorées de 50% et la N.B.I., mais pas la bonification indiciaire.



## Partir en stage...

### Formation continue

La formation continue est réduite à la portion congrue. Ce droit ne devient que théorique : 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 de direction, stages T1...) au mépris des besoins et demandes des personnels.

#### Barème : $\frac{1}{2}$ AGS – S × 3

L'**AGS** est l'ancienneté générale de service, et **S** le nombre de semaines de stages effectuées depuis le début de sa carrière.

#### Calendrier :

Depuis 2005, le plan de formation continue est en ligne dès la fin juin.

Les demandes d'inscription se font par I- Prof dans la période de rentrée.

La C.A.P.D. étudie les demandes début novembre.

Le SNUipp31 publie les résultats de cette C.A.P.D.

### Devenir enseignant spécialisé

Pour enseigner dans l'ASH (Aide 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, maladies somatiques)
- 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, dans un centre ou en alternance.

Le départ des stagiaires est déterminé par l'IA après consultation de la C.A.P.D. Actuellement, les collègues sur un poste provisoire sont prioritaires pour la formation. Sinon, le barème départemental prend en compte :

- l'AGS :  $\frac{1}{2}$  point par an
- la note + le correctif
- 1 point par année dans l'ASH sans spécialisation ;
- 1 point par année dans l'ASH après spécialisation.

Les stagiaires doivent être affectés sur un poste spécialisé dans l'option du CAPA-SH (sauf G).

Suite aux suppressions de poste en Rased, l'IA de la Haute-Garonne a décidé de ne pas ouvrir de place en formation E et G depuis septembre 2009.

### 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.

Un enseignant titulaire d'un DESS ou Master, ayant 3 ans d'ancienneté peut devenir psychologue scolaire après avoir effectué une année de faisant fonction.

Le ministère envisage la création d'un corps unique de psychologue de l'Éducation.

### Directeur de SEGPA

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

Chaque année, l'IA réserve un nombre insuffisant de postes pour les départs en stage CAPA-SH, eu égard au nombre de postes spécialisés non pourvus par des maîtres qualifiés. Le SNUipp-FSU agit pour des départs en nombre suffisant et un plan de rattrapage des retards en formation.

### Les CLIS (Classe d'intégration scolaire)

Clis 1 «handicap mental», Clis 2 «handicap auditif»,

Clis 3 «handicap visuel», Clis 4 «handicap moteur».

ULIS Unité locale d'inclusion scolaire dans le 2nd degré.

La circulaire n° 2009-087 du 17-7-2009 définit l'organisation des Clis.

**Le DIF** (droit individuel à la formation) est ouvert à tous les personnels :

- Il se déroule hors temps scolaire.
- Il a une durée de 20h maximum par année civile, cumulables jusqu'à 120h.

La demande se fait par voie de formulaire (site de la DPE).

Sur le site du  
**SNUIPP-FSU 31**

<http://31.snuipp.fr>

Stage de formation continue,  
calculez votre barème.





## Titulaires remplaçants

### ZIL et brigades

On distingue (encore) deux types de titulaires remplaçants :

- les ZIL (zone d'intervention localisée) qui interviennent à l'intérieur d'une circonscription donnée ;
- les BD (brigade départementale) rattachés administrativement à l'IA et à certaines circonscriptions et susceptibles d'intervenir sur l'ensemble du département.

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

### Modalités de versement de l'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-FSU 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).

**Nouvelle gestion des ZIL :** la mise en place d'une nouvelle application de gestion (ARIA) de rationalisation des moyens, imposée par le ministère, va rendre très difficile toutes les interventions de ZIL autres que le remplacement d'un congé. Les aides ponctuelles sur les écoles seront plus problématiques. Pour qu'il y ait « remplacement », il faut qu'il y ait « absence », sauf pour les 48h d'aide à la rentrée.

**Sur Toulouse,** dès septembre 2011, la gestion administrative des ZIL a été centralisée. La centralisation ne modifie pas les affectations. Toutefois, la priorité affichée par l'IA pour les remplacements risque d'amener les collègues à quitter de plus en plus souvent leur circonscription de rattachement.

Le SNUipp-FSU est intervenu fermement sur la question.

### Postes fractionnés :

Alors que règlementairement tous les enseignants affectés sur un poste fractionné peuvent prétendre au versement de l'indemnité, le recteur avait décidé d'en interdire le versement depuis septembre 2005. C'est la ténacité du SNUipp-FSU qui a multiplié les interventions auprès du ministère qui vient de contraindre le recteur à revenir sur sa décision. Depuis la rentrée 2009, les personnels sur postes fractionnés peuvent faire valoir leur droit. Pour autant tout n'est pas résolu car l'administration refuse de verser rétroactivement les indemnités pour les années précédentes. Le combat continue...

### Et les autres catégories qui se déplacent ?

Membres des réseaux, conseillers pédagogiques, personnes ressources en informatique, en langue, professeur d'école stagiaire, ... plusieurs catégories d'enseignants des écoles doivent utiliser leur véhicule personnel pour le service.

Les sommes permettant de rembourser ces personnels sont prises sur une enveloppe globale dont le montant demeure, malgré nos demandes, très largement opaque.

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

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 et est régulièrement contredit par les Tribunaux administratifs. Prendre contact avec le SNUipp-FSU31.

### Taux de l'indemnité de l'ISSR au 1er septembre 2010 (titulaires remplaçant-es brigade, ZIL)

Distance entre établissement de rattachement et lieu de remplacement :	Montant de l'indemnité
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 supplémentaire de 20 km ...	6,73 €

## **Frais de déplacement**

### **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.

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).**
- 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.

Sans cette autorisation, les remboursements se feront sur la base du tarif SNCF.

## **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. Pour chaque période 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 :

- 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.

## **Nouvelle indemnité de frais de Formation**

L'indemnité prévue à l'article 1er est versée aux personnels enseignants et d'éducation stagiaires qui accomplissent leur période de mise en situation professionnelle en école à raison d'un demi-service et dont la commune du lieu de leur formation est distincte de la commune de leur école ou établissement d'affectation et de la commune de leur résidence familiale.

Cette indemnité est fixée par arrêté à 1000€ versée mensuellement.

## **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 SNUipp-FSU 31.

### **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 €.

## **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**. Ce déplacement doit faire l'objet d'un ordre de mission (à demander à l'IEN).

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 **r é s i d e n c e f a m i l i a l e**. **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'État 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, à renouvellement tacites de la SNCF.



## Les congés

### Autorisations d'absence

#### Garde d'un enfant malade

Chaque collègue peut bénéficier d'autorisations d'absence dont la durée totale ne peut dépasser les obligations de service hebdomadaires plus un jour dans le cas où il travaille à plein temps (soit 11 demi-journées pour une semaine scolaire de 4 jours et demi). Ces limites peuvent être doublées si le-la collègue assume seule 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 des parents 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-FSU en cas de pro-**

### Les congés de maladie

#### Le congé de maladie ordinaire (CMO)

Fournir à l'IEN un certificat médical ainsi que le formulaire administratif unique d'absence. Durée : 1 an maximum en continu. Au cas où le congé risque de durer plus de 3 mois, 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 : 3 premiers mois, plein traitement ; du 4e à la fin du 12e 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).

Contrôle administratif : l'administration peut demander une visite de contrôle.

#### 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 (+ AJ de la MGEN). La mise en CLD entraîne la perte du

### Congé parental

Il peut être accordé à la mère dès la fin du congé de maternité ou au père après la naissance et à tout moment jusqu'au 3e anniversaire de l'enfant. Dans cette position, l'intéressé-e conserve ses droits pour la retraite pour les enfants nés après le 1er janvier 2004, les droits à l'avancement d'échelon sont réduits de moitié.

Le départ en congé donne lieu à la perte du poste à TD.

A l'expiration du congé, la réintégration est de plein droit.

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).

**Pendant ces congés ou autorisations d'absence, l'agent conserve ses droits à avancement.**

#### 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.

Attention ! La législation sur les congés parentaux évolue. A l'instant précis nous n'avons pas les circulaires d'application. Prendre contact avec la section.

### 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. Dans le cas où une «disponibilité » est refusée, l'intéressé a intérêt à saisir les élus du SNUipp-FSU à la C.A.P.D.

La demande doit parvenir à l'I.A. avant le 31 mars.

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

#### **IMPORTANT :**

S'il applique strictement les textes, l'Inspecteur d'Académie peut ne réintégrer les collègues qui l'auront demandé que lorsque tous les enseignants en fonction pendant l'année scolaire précédente auront été affectés, et dans l'ordre de priorité suivant :

- enseignants en disponibilité de droit,
- enseignants en disponibilité pour convenances personnelles et autres.

Dans notre département, cela peut se traduire par une réintégration bien après la rentrée scolaire (fin septembre voire début octobre), puisque nous sommes en surnombre à la rentrée depuis plusieurs années maintenant.

La DPE envoie la circulaire sur la disponibilité dans les boîtes I-Prof personnelles. Ne pas hésiter à contacter le SNUipp.



## Le congé de formation professionnelle

Ce congé est une position d'activité. Le fonctionnaire doit avoir accompli 3 ans de services effectifs dans l'administration en qualité de titulaire, stagiaire ou non titulaire pour en bénéficier. Les agents placés dans cette position continuent à concourir pour l'avancement de grade ou d'échelon, ils continuent à cotiser pour la retraite.

Chaque instit ou P. E a droit à 3 ans de congés de formation professionnelle au cours de sa carrière dont un rémunéré. Le fonctionnaire perçoit une indemnité forfaitaire mensuelle (soit 85 % du traitement brut et indemnité de résidence). L'intéressé(e) conserve son poste à titre définitif et le droit au logement ou à l'IRL s'il ou elle est instit.

L'I.A. attribue et répartit la dotation départementale après avis de la C.A.P.D.

Une quinzaine de départs en congé de formation sont possibles tous les ans.

A l'initiative du SNUipp, un barème départemental a été arrêté par l'Inspecteur d'Académie.

### Règle départementale :

- **classement selon l'antériorité de la demande**
- **l'AGS départage ensuite les candidats**

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



## Maternité et adoption

### Maternité

Le congé doit débuter de 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. Mais la période prénatale doit débuter au moins 2 semaines avant la date présumée de l'accouchement (si l'intéressée était bien en fonction un mois avant la date de départ) . A partir du 3<sup>e</sup> enfant, la période prénatale est de 8 à 10 semaines, la période postnatale de 16 à 18 semaines (26 semaines en tout. 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'un état pathologique attesté par certificat médical, le congé peut être allongé de 2 semaines (non obligatoirement liées au congé prénatal) pour grossesse pathologique, et de 4 semaines pour couches pathologiques (indépendamment du droit à congé maladie).

Le congé pathologique est assimilé au congé maternité, et ouvre donc droit au paiement à plein traitement.

### Titularisation des agents stagiaires en congé de maternité

La période de « stagiarisation » est prolongée de la durée du congé. La titularisation intervient à la date de fin du congé, avec effet rétroactif.

### Déclaration de grossesse

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

### Congé d'adoption

Le congé est accordé au père ou à la mère, pour 10 semaines à compter de l'arrivée de l'enfant dans le foyer. Ce congé est porté à 18 semaines à partir du 3<sup>e</sup> enfant ou en cas d'adoption multiple.

### Et l'heureux papa ?

S'il est fonctionnaire, il a droit, à 3 jours ouvrables, non obligatoirement consécutifs, dans les 15 jours entourant la naissance ou l'adoption (en cas d'adoption, les 3 jours de congé sont pris par celui qui n'est pas en congé d'adoption).

### Congé de paternité

Il est de 11 jours consécutifs qui doivent être pris dans les 4 mois après la naissance. Il est de 18 jours en cas de naissances multiples.

Cette durée n'est pas fractionnable et peut se cumuler avec les 3 jours de congé pour naissance.

**Ce congé doit être demandé un mois avant son début.**



# Travailler à temps partiel

**Depuis 2009**, la nouvelle organisation de la semaine scolaire et de nouvelles restrictions imposées par l'administration entraînent de fait des modifications sur les attributions des temps partiels. L'IA interdit, par exemple, aux enseignants affectés sur des postes de ZIL, PEMF, Brigade ainsi que les enseignants nommés sur des directions à 4 classes et plus d'exercer à temps partiel. Les quotités possibles sont également modifiées. **Le SNUipp31 via son conseil syndical a engagé plusieurs recours pour faire reconnaître le droit au temps partiel à 80% et à 75% pour tous.**

## Temps partiel de droit

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est accordée de plein droit aux fonctionnaires 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. L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est également accordée de plein droit au fonctionnaire 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.

## Quand le demander ?

En cours d'année scolaire uniquement à l'issue :

- d'un congé maternité,
- d'un congé d'adoption,
- d'un congé de paternité
- d'un congé parental,
- d'un congé «victime d'un accident ou d'une maladie grave».

La demande doit être effectuée 2 mois avant le début de la période d'exercice à temps partiel.

## Temps partiel sur autorisation

Les enseignants du 1<sup>er</sup> degré peuvent demander un temps partiel pour raison de santé ou pour convenances personnelles. Il est généralement accordé quand il est demandé avant le 31 mars de la rentrée scolaire suivante. Le temps partiel pour convenances personnelles peut toutefois être refusé pour raisons de service.

### Répartition hebdomadaire

Demi-Journée non-travaillées	Service Hebdomadaire	108 heures au prorata	Quotité
2	7 demi-journées	Au prorata	Déterminée en fonction des horaires des écoles
4 : semaine 1 Et 5 : semaine 2	4 et 5 demi-journées (mi-temps)	Au prorata	

### Répartition annuelle

Demi-journées non travaillées	Service hebdomadaire d'enseignement	Demi-journées supplémentaires à répartir	108 heures au prorata	quotité
2	7 demi-journées	+ nbre de demi-journées à déterminer	Au prorata	80%

## Temps partiel annualisé

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.). Seule exception, le temps partiel à 80% est payé 85,71%.

Pour augmenter vos chances dans le cas d'un temps partiel annualisé à 50%, si la période travaillée vous est indifférente, n'hésitez pas à demander les deux.

## Retraite

Seule la durée travaillée est comptée. Il y a possibilité de sur-cotiser pour valider au plus une année (cette sur-cotisation est onéreuse).

Le temps partiel de droit et le congé parental pour élever un enfant de moins de trois ans (né après 2004) comptent à temps plein.

### Répartition hebdomadaire

Demi-Journée non-travaillées	Service Hebdomadaire	108 heures au prorata	Quotité
2	7 demi-journées	Au prorata	Déterminée en fonction des horaires des écoles
3	6 demi-journées	Au prorata	
4	5 demi-journées	Au prorata	
4 : semaine 1 5 semaine 2	4 et 5 demi-journées (mi-temps)	Au prorata	

### Répartition annuelle

Demi-journées non travaillées	Service hebdomadaire d'enseignement	Demi-journées supplémentaires à répartir	108 heures au prorata	quotité
2	7 demi-journées	+ nbre de demi-journées à déterminer	Au prorata	80%
3	6 demi-journées	"	Au prorata	70%
4	5 demi-journées	"	Au prorata	60%

Exemple : quotité à 80% :

Un-e collègue qui travaille à 80% dans une école où les journées de classe sont de 5h15 (3h les mercredis), devra faire 3 jours supplémentaires de 5h15.

**Depuis plusieurs années, le SNUipp-FSU 31 se bat lors des CAPD, par des recours au tribunal administratif de Toulouse pour que le droit au temps partiel soit reconnu pour tous les enseignants. L'acharnement a porté ses fruits sur certains points : Le 80% est accordé de droit, le 75% sur autorisation est accordé avec plus de facilité (mais c'est très insuffisant), quelques 80% sur autorisation ont été accordés en 2014-2015.**



# CTSD, CDEN : 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 le Recteur entre les départements de l'Académie (en plus ou en moins), après consultation des organismes paritaires académiques (CTPA, CAEN).

### Calendrier : Trois étapes pour la carte scolaire.

**Février** : la première et plus importante, avant le mouvement des personnels.

L'essentiel des mesures (fermetures, ouvertures ou transferts de classes, fermetures, fusions, ou créations d'écoles) se fait à ce moment-là.

**Juin** : ajustement en fonction des inscriptions.

EN 2009 Le SNUipp-FSU a obtenu que le CTSD de juin soit maintenu.

**Septembre** : ajustement en fonction des présents le jour de la rentrée.

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

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

**Premier réflexe : prendre contact avec la section départementale du SNUipp-FSU et renvoyer l'enquête !**

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

Ce sont les I.A. qui, dans chaque département, fixent les règles de gestion de la carte scolaire.

Seuils d'ouverture, blocage et de fermeture en Haute-Garonne \*

Nbre classes	ÉLÉMENTAIRE			MATERNELLE	
	Ouverture effectif > 27/classe	Blocage si 26/classe après modification	Fermeture Moyenne < 26 par classe	Ouverture effectif > 32 par classe	Blocage si 28/classe après modification
4	108	78		128	84
5	135	104		160	112
6	162	130		192	140
7	189	156		224	168
8	216	182		256	196
9	243	208		288	224
10	270	234		320	252
11	297	260		352	280
12	324	286		384	308
13	351	312		416	336
14	378	338			364
15	405	364			
16	432	390			
17	459	416			
18	486	442			

\* TPS comptabilisés en ZEP et en rural isolé  
ZEP: même seuil pour ouverture / fermeture / blocage  
25 en MATERNELLE et 21 en ÉLÉMENTAIRE

## En maternelle

Malheureusement, depuis 2008, l'administration a revu à la « baisse » la prise en compte des enfants de 2 ans. Seuls ceux de la REP et du rural isolé (selon le classement de l'INSEE) sont comptabilisés.

**Ce qui nous attend** : les seuils d'ouverture restent très élevés en Haute-Garonne. La globalisation en cours dans les communes importantes et dans les RPI entraîne une augmentation de la moyenne par classe (l'ouverture ne se fera que si toutes les classes de la commune, du secteur ou du RPI, atteignent le seuil). **Le combat en perspective** : baisse des seuils, lutte contre cette globalisation et prise en compte des enfants de 2 ans.

## Les REP +

Depuis la rentrée 2014-2015, les enseignants bénéficient d'un allègement du temps de service devant élève (18 demi-journées). Leur remplacement est assuré par des ZIL rattaché sur des écoles.

## Le Comité Technique Spécial Départemental (C.T.S.D.)

Présidé par le Directeur Académique, le CTSD est composé à parité de membres de l'administration désignés et de représentants des personnels désignés par les syndicats en fonction de leur représentativité.

Le CTSD est consulté sur tout ce qui concerne l'organisation des écoles : gestion des postes (ouvertures, fermetures), plan de formation, répartition des moyens...

## Le Conseil Départemental de l'Education Nationale (C.D.E.N.)

Co-présidé par le préfet et le président du Conseil Général, il est composé de représentants des élus (maires, conseillers généraux, régionaux), de représentants des personnels, de parents d'élèves, de DDEN, d'œuvres laïques...

Il est consulté sur tout ce qui concerne l'organisation des établissements, écoles et collèges, tant pour ce qui est de la responsabilité de l'Etat que celle du Conseil Général.



## Le SNUipp-FSU dans le département

### Les élections professionnelles

Elles déterminent la représentativité des organisations syndicales. La proportion de votant est extrêmement importante pour que les syndicats puissent se prévaloir de la confiance de la profession lors des réunions paritaires. En 2014, les élections concerneront plus de 5 millions de fonctionnaires (titulaires, contractuels) et de précaires dans les trois fonctions publiques (État, Hospitalière et Territoriale).

Tous les 3 ans (4 ans après les élections de 2014), les enseignants titulaires désignent, au cours des élections professionnelles, **leurs représentants au sein des commissions paritaires (CAPD et CAPN).**

**Paritaires** parce qu'y siègent, à parité, représentants du personnel et représentants de l'administration. Cela veut dire que 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, etc.**). Elle permet aussi d'exercer un droit de contrôle sur ces décisions.

Cette **spécificité de la fonction publique**, instaurée en 1946, est un acquis important. Le paritarisme a mis fin à une gestion arbitraire de la carrière des personnels et demeure l'objet d'un combat syndical.

Les représentants du personnel siègent également dans d'autres instances (CTSD CDEN, CHSCT..). Ils sont désignés par les organisations syndicales et leur nombre est calculé en fonction des résultats aux élections aux CAP.

#### Résultats des élections professionnelles de 2011

La représentativité de chaque syndicat est déterminée lors de l'élection des délégués du personnel.

Dans notre département :

**SNUipp - FSU : 49.89% 6 sièges** - SE-UNSA : 27.13% 3 sièges - SNUDI-FO 10.89% 1 siège - SUD Education 6.02% - SGEN-CFDT 4.56% - CGT 1.95%

### La Commission Administrative Paritaire Départementale (C.A.P.D.)

Présidée par le Directeur Académique, la CAPD est composée à parité de membres de l'administration désignés (en général des IEN) et de délégués du personnel élus (10) La CAPD est consultée pour avis par le DASEN pour tout ce qui concerne la carrière des personnels : affectations, promotions, stages de formation, congés de formation professionnelle, permutations, inéats, disponibilités, temps partiels, sanctions... Elle ne prend pas de décision, elle émet un avis. Les délégué(e)s du personnel du SNUIPP (actuellement 6 sur 10) sont attaché(e)s à l'équité et à la transparence. Ils interviennent sur tous les dossiers et défendent les situations personnelles et collectives.

*Les commissions paritaires et techniques sont consultatives, elles donnent des avis, et c'est le DASEN qui décide. Celui-ci tient compte du rapport de force en présence : des élus du personnel représentatifs en phase avec une profession mobilisée...*

*Mais, on le sait, en Europe, la fonction publique française et notre statut font exception. Les politiques de réforme de l'état en œuvre depuis des années ont notamment pour objectif de remettre en cause notre statut de fonctionnaire et les garanties collectives que nous avons obtenues. Dans ce contexte, le paritarisme est un obstacle, l'administration voudrait bien n'avoir de compte à rendre à personne, agir en fonction de règles non contrôlables, pouvoir renforcer les échelons hiérarchiques et les pressions individuelles, tout ce que le nouveau management public de plus en plus à l'œuvre, vient cautionner.*

*Concertation, transparence, équité, règles communes connues de tous sont plus que jamais, pour le SNUIPP-FSU, à défendre et à renforcer. .*

*Elles constituent l'assise démocratique nécessaire au Service Public, tant pour les personnels que les usagers.*

#### La liste des candidats présentée aux élections professionnelles du 27 novembre au 4 décembre 2014

##### Professeur des écoles Hors-Classe

1. M. SOULIE Patrice      2. M. BELINGUIER Christian

##### Professeur des écoles Classe Normale

- |                            |                              |
|----------------------------|------------------------------|
| 3. Mme PANADERO Esméralda  | 12. M. SIMON Léo             |
| 4. Mme SAVE Michèle        | 13. M. MARINE Robert         |
| 5. Mme SEGUIN Alexia       | 14. Mme ESPINASSE Anne-Marie |
| 6. M. GADIER Jean-Philippe | 15. M. MARTY Stéphane        |
| 7. Mme KONTOWICZ Véronique | 16. Mme REMY Sophie          |
| 8. Mme GOMBERT Chrystel    | 17. Mme GOUZE Catherine      |
| 9. M. MOUCHARD Xavier      | 18. M. DUMONT Pierre         |
| 10. Mme GUERIN Magali      | 19. M. PAPIN Pascal          |
| 11. Mme HENNION Agnès      | 20. M. CADREILS Laurent      |