

UNITAIRES DES ARDENNES



Journal du Syndicat National Unitaire des Instituteurs Professeurs des écoles et PEGC des Ardennes - Siège social : 48, rue V. HUGO 08000 Charleville-Mézières - Téléphone et télécopie : 03 24 37 65 74 - E-mail : snu08@snuipp.fr - site web : <http://08.snuipp.fr> - Directeur de la publication : Jean-Michel Bardeau - N° CPPAP 1011 S 08017 - N° ISSN 1243-5899 - Imprimé par nos soins.

SNU-ipp 08

Mouvement : Les résultats sur snu08.free.fr

Le code ci-joint est à conserver. Il permet d'avoir accès le jour de la CAPD (9 juin) aux résultats personnalisés du mouvement en vous connectant sur notre site snu08.free.fr

Salaires : PRÉAVIS DE GRÈVE Mardi 31 mai

L'intersyndicale FSU 08 - CFDT - CGT - FO - FSU - UNSA appelle à un rassemblement à 11 h devant la préfecture.

Dossier Salaires - Promotions

Quand la politique salariale repose sur les heures supplémentaires et les promotions, sur l'idéologie inégalitaire du mérite.

Élections professionnelles 2011

Les changements dus aux accords de Bercy.

Page 1 : Sommaire et édit
Page 2 : Grève le 31 mai
Page 3 : CAPD du 10 mai
Pages 4 et 5 : Salaires, ça dégringole
Page 6 : enquête métier
Page 7 et 8 : Carte scolaire dans les établissements spécialisés - Pub
Page 9 : Élections professionnelles
Page 10 : Bulletin d'adhésion

n° 175
Sommaire
N° CPPAP : 1011 S 08017
Trimestriel : avril 2011
0,50 euro



Vous disposez d'un droit d'accès, de modification, de rectification et de suppression des données qui vous concernent. (Article 34 de la loi "Informatique et Libertés" du 6 janvier 1978). Pour l'exercer, contactez la section départementale. _

À l'appel des organisations syndicales des 3 FONCTIONS PUBLIQUES des Ardennes



POUR NOS SALAIRES, TOUS DANS L'ACTION LE 31 MAI 2011

**LUTTER
PLUS**



Les organisations syndicales (CFDT - CGT - FO - FSU - SOLIDAIRES - UNSA) condamnent la politique d'austérité salariale menée par le gouvernement à l'égard des agents publics. Celle-ci aggrave encore un contexte marqué par les suppressions d'emplois et la dégradation des conditions de travail.

Elles dénoncent l'absence de véritables négociations salariales qui auraient dû permettre *a minima* le maintien du pouvoir d'achat des agents publics pour 2011 et 2012.

Elles contestent le discours du gouvernement consistant à laisser croire que la Fonction publique connaît de véritables hausses de pouvoir d'achat et condamnent la mise en place du salaire au mérite.

Par ailleurs l'augmentation du taux de cotisation des fonctionnaires pour la retraite correspond, à terme, à une journée de salaire en moins par mois ce qui correspond bien à une baisse de salaire.

Elles rappellent que le contentieux salarial, qui s'accumule depuis presque 10 ans, constitue pour les fonctionnaires une perte de largement plus de 10 % de rémunération. Elles continuent à demander la mise en oeuvre rapide de mesures de rattrapage.

Ces organisations réaffirment fortement leur attachement au point d'indice, élément central et prioritaire en matière salariale dans la Fonction Publique. En effet, seule la progression du point d'indice permet véritablement de compenser l'inflation et d'assurer une réelle augmentation des salaires, pour tous les fonctionnaires et agents contractuels.

Les organisations syndicales (CFDT - CGT - FO - FSU - SOLIDAIRES - UNSA) exigent :

- Une augmentation immédiate et conséquente du point d'indice.
- L'ouverture d'une véritable négociation sur :
 - Le rattrapage sur les pertes intervenues depuis 2000.
 - Une revalorisation des grilles indiciaires.
 - Une véritable politique salariale dans la Fonction Publique.



MARDI 31 MAI 2011 À CHARLEVILLE-MÉZIÈRES

Rassemblement devant la préfecture à 11h.

Dépôt d'une motion au préfet par les organisations syndicales avant le rassemblement.

Un préavis de grève a été déposé pour couvrir tous les collègues.

COMPTE-RENDU DE LA CAPD DU 10 MAI

Des dernières décisions gouvernementales sur le traitement des fonctionnaires sort renforcée l'idée que les collègues ne peuvent voir leur rémunération évoluer que par le biais d'une éventuelle promotion. Or le système est des plus injustes et arbitraires :

- il repose sur un barème dans lequel la note pédagogique est fortement coefficientée et en conséquence, l'avancement dépend fortement du rythme de vos inspections ;

- les avancements au choix et grand choix sont soumis à quota, respectivement 5/7 et 30 %.

C'est ainsi que l'on peut voir des collègues avec un nombre de promotions au grand choix de 6 ou 7 alors que d'autres n'en n'ont eu qu'une voire aucune.

Pour atténuer l'effet élitiste des quotas, une particularité du département des Ardennes était "le tiers à discussion" concernant les promos au grand choix : les derniers 10 % des promouvables (le dernier tiers des 30 %) voyaient leurs promotions étudiées à l'aune du nombre de promotions au grand choix déjà obtenues par rapport au collègues qui les suivaient au barème. Les promotions étaient, au final, attribuées aux collègues qui en avaient eu le moins, toujours avec la condition d'une appréciation "bien".

Avec le mérite comme argument principal, la représentation du SE-UNSA et l'Inspectrice d'académie ont souhaité mettre fin à ce dispositif, certes imparfait, mais qui avait l'avantage de rééquilibrer des avantages pas toujours justifiés par le service.

Notation et examen des promotions au grand choix des personnels enseignants du premier degré

Les pratiques départementales concernant les promotions posent les règles suivantes :

> Les éléments du barème sont :

- (Note + correctif de 0,20 pour une note de plus de trois ans) x 3

- Ancienneté Générale de Service calculée au 1er septembre 2010.

(La note est celle obtenue avant le 31 octobre 2010 pour les instits, avant le 1er septembre 2010 pour les PE.)

> Pour être promu, il faut être promuable, donc avoir suffisamment d'ancienneté dans l'échelon (voir tableau ci-dessous).

> Promotions au choix (instits) et grand choix (PE) : 30% des promouvables sont promus : dont les deux premiers tiers au barème strict et le dernier tiers après discussion, en fonction du nombre de promotions déjà obtenues.

> Promotions au demi-choix (instits) et choix (PE) : cinq septièmes des promouvables sont promus au barème.

Le 11 mars 2011, un groupe de réflexion s'est réuni à la demande de l'Inspectrice d'Académie.

Elle a soumis à notre réflexion les propositions suivantes :

« - La notation des enseignants du premier degré : la note et son correctif

Dans l'état actuel des modalités d'évaluation des enseignants du premier degré, ces derniers doivent être inspectés régulièrement tous les trois ans. L'administration s'engage à fournir des bilans annuels sur la régularité de leur évaluation. En conséquence, la note avec son correctif peut être limitée à 19 dans le cadre de l'ensemble des travaux collectifs. Ce plafond pourra être dépassé par application du correctif annuel de 0.20 point pour le cas particulier d'enseignants ne pouvant être évalués (ex : congés longs).

- L'examen des promotions au grand choix : réduction du coefficient de la note de 3 à 2 et suppression de la règle à discussion. »

Avec pour premier argument, un (ou des) recours de collègues par rapport à leur non promotion, l'Inspectrice d'Académie souhaitait donc remettre en question la règle du tiers à discussion pour les promotions au grand choix. Le deuxième argument était l'« injustice » de voir des collègues méritants – bien notés et avec l'appréciation « très bien » ou « excellent » - céder la place à des collègues moins bien notés et avec une appréciation « bien » donc moins méritants.

Nous avons exprimé notre refus de l'abandon du « tiers à discussion » et du correctif de note.

Lors de cette CAPD du 10 mai, l'I.A. a fait les propositions suivantes :

- maintien du correctif de note,

- réduction du coefficient de la note de 3 à 2

- suppression de la règle à discussion pour le passage aux 9e – 10 e et 11e échelons.

Nous avons ré-exprimé notre opposition à l'abandon du tiers à discussion.

Le SE-UNSA a fait la proposition de garder la règle dite du « tiers à discussion » pour tous les échelons avec la conditionnalité que les collègues aient au moins l'appréciation « très bien ».

L'I.A. a mis au vote le maintien du correctif de note, le maintien du coefficient 3 de la note et la proposition de la conditionnalité du « tiers à discussion » à l'adverbe « très bien » pour les 9e – 10 e et 11e échelons.

L'ensemble des représentants des personnels a voté pour le maintien du correctif de note. Nous avons voté contre le maintien du coefficient 3 de la note et la proposition de la conditionnalité du « tiers à discussion », en arguant que cette conditionnalité revenait à abandonner de fait la discussion au nombre de promotions déjà obtenues. L'Administration et les représentants SE-UNSA s'étant prononcés en faveur de cette proposition, cette règle sera mise en application pour l'examen des promotions de l'année 2011-2012, validant l'injustice d'une différence de salaire de dizaines de milliers d'euros.

Anne du Souich, Jérôme Clad, Vincent Mahut



STATISTIQUES SUR LES REMUNERATIONS DANS LA FONCTION PUBLIQUE.

A propos du dossier remis par le ministre à l'occasion du rendez vous salarial du
19 avril 2011

Que nous apprend le document remis par le gouvernement à l'occasion du rendez vous salarial du 19 avril 2011 ?

Notons en premier lieu que le document est muet sur l'augmentation des retenues pour pension intervenue en janvier 2011, et programmée jusqu'en 2020 (une journée de traitement par mois perdue à terme).

1. Comment le gouvernement peut-il afficher une progression du pouvoir d'achat ?

Selon le gouvernement, les pouvoir d'achat augmenterait de 3,6% en 2009 et de 2% en 2010. Ces résultats sont établis à partir de l'indicateur « le plus favorable », la rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) : la moyenne est calculée uniquement pour les agents présents deux années de suite ; elle intègre l'ensemble des effets (valeur du point, évolution de la grille, des indemnités, avancement et promotion).

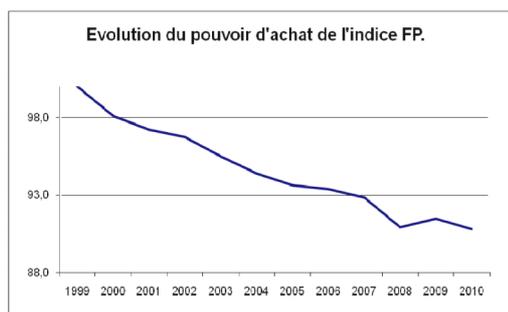
- Choisir cet indicateur (RMPP) pour mesurer l'évolution du pouvoir d'achat, c'est nier le droit à la carrière.

A noter :

- Les statistiques produites ne portent que sur les agents de l'Etat.
- La progression affichée ralentit nettement entre 2009 et les prévisions pour 2010 et 2011 : 3,6% en 2009, 2% en 2010, 0,9% en 2011 (en net). 2009 est une année accidentelle (hausse de prix de 2,8% en 2008, 0,1% en 2009).
- Depuis 2008, la DGAFP publie un indicateur (ITB-GI) intégrant les évolutions de la grille indiciaire (mesures catégorielles ou relèvement du minimum) et ceux de la revalorisation du point. En dehors de l'année 2009, l'évolution est toujours inférieure à celle des prix.

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	évol 2001-2010
ITB-GI	1,3	1,6	0,8	0,5	0,9	1,4	1,4	0,6	0,7	0,9	10,6%
prix	1,6	1,8	1,9	1,7	1,7	1,7	1,5	2,8	0,1	1,5	17,5%

On retiendra que sur la période 2001-2010, l'indice ITB-GI a reculé de 6,3% tandis que l'indice de rémunération a reculé lui de 9,2%.



- **Le débat : cette politique assumée de dégringolade de la valeur du point d'indice a pour effet de diminuer la rémunération des plus récemment recrutés par rapport à leurs aînés. Qu'est ce qui justifie qu'un fonctionnaire recruté aujourd'hui a et aurait au long de sa carrière, un pouvoir d'achat inférieur de 10% environ à celui qui a été recruté il y a dix ans ?**

Cette réalité apparaît sur les études plus approfondies de « suivi de cohortes », publiées périodiquement par l'INSEE (la dernière date de novembre 2007).

2. Une politique d'individualisation

Selon le ministère, les principaux facteurs de « progression des rémunérations » ont été en 2010 les mesures individuelles (52%), les mesures générales (évolution de la valeur du point, points additionnels) (25%) et les mesures statutaires et indemnitaires (23%).

- **Les mesures générales ne représentent que 25% des mesures.**

Le bilan gouvernemental fait état de la GIPA (campagne 2009). C'est bien à l'échelle individuelle que le maintien du pouvoir d'achat est mesurée (après 4 ans).

Pour la FPE, le nombre de bénéficiaires a augmenté de 15,6% entre 2007 et 2008, de 23% entre 2008 et 2009, de 13% dans la FPT entre 2008 et 2009, attestant du poids de plus en plus grand de ceux dont le traitement n'a pas maintenu le pouvoir d'achat.

- **Les agents dont le traitement stagne sont de plus en plus nombreux.**

Les mesures de la loi TEPA

Entre 2007 et 2008 la RMPP nette des « cadres » (il y a exonération des contributions sur les HS défiscalisées) progresse beaucoup plus (+4,8 %) que celle des « employés et ouvriers » (2,6%). Par ailleurs, les hommes sont surreprésentés parmi les bénéficiaires.

- Les heures supplémentaires

Le nombre de bénéficiaires stagne : +0,93% de 2009 à 2010 dans la FPE et représente un agent sur 5 mais le montant augmente de 5,2%. Dans la FPT, en 2009 il s'agit d'un agent sur 3 et pour 90% des agents de catégorie C. Volume d'HS stable dans la FPE.

- Le rachat de jours de CET dans la FPE : moins de 54000 agents, en majorité des hommes ; la catégorie A et les personnels âgés de plus de 50 ans sont surreprésentés parmi les bénéficiaires. Pas de rachat dans la FPT mais la même surreprésentation parmi les détenteurs de CET.

- **Les personnels concernés par un dispositif de la loi TEPA sont très nettement minoritaires.**

3. Comparaison public / privé

« Globalement le secteur public offre par rapport au privé des salaires plus élevés pour les catégories les moins diplômées, l'écart est inverse pour les cadres et se réduit lorsque l'on écarte les enseignants. »

SALAIRES : LA DÉGRINGOLADE CONTINUE

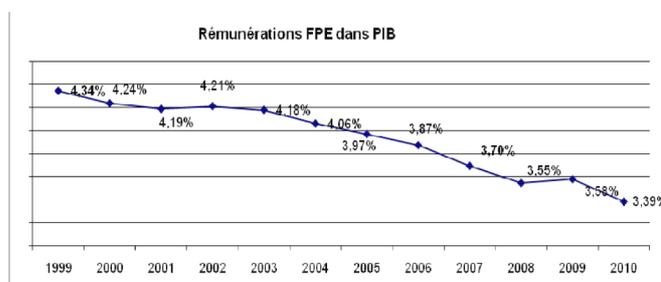
Constat positif à tempérer par l'obligation faite à l'Etat de verser un traitement brut au moins égal au SMIC ; ce ne sont pas les mesures « générales » qui sauvegardent la situation mais les relèvements de l'indice minimum de traitement qui court derrière le SMIC. 11 relèvements sont intervenus depuis juillet 2000 augmentant l'indice du traitement minimum de près de 17%. Tout laisse penser qu'en juillet prochain l'augmentation mécanique du SMIC du fait de l'inflation, le gouvernement devra concéder 6 points, qui correspondent aux 5 premiers échelons de l'échelle 3, soit huit années de carrière.

Les écarts de salaires hommes / femmes sont plus réduits dans la Fonction publique

2008	FPE	FPT	FPH (EPH)	Privé
Ecarts de salaire H/F	15,9%	13,1%	28,7%	23,6%

- **La situation plus favorable de la FP qui demande cependant à être améliorée, est mise en cause par la politique d'individualisation.**

4. Dépenses de rémunération



ENQUÊTE SUR LE MÉTIER : DÉBORDÉS, ESSORÉS... MAIS PAS ENCORE TOTALEMENT ÉCOEURÉS.

« Plus de 9 enseignants sur 10 estiment que la réussite et l'épanouissement de leurs élèves sont les principales sources de satisfaction de leur métier ». C'est le principal enseignement des résultats de l'enquête lancée par le SNUipp-FSU(1) auprès de plus de 6000 enseignants et présentée lors de son colloque(2) du 19 mai 2011, sur le travail enseignant.

Les élèves constituent le cœur du métier des enseignants des écoles. Leur réussite constitue le facteur de bien-être au travail et d'engagement professionnel, l'hétérogénéité des élèves et l'intégration des élèves en situation de handicap sont vécues comme des préoccupations fortes.

Attachés à l'enseignement de toutes les matières, ils regrettent de ne pas pouvoir plus travailler en équipe. Ils considèrent également que le manque de temps, l'assèchement de la formation, l'augmentation du nombre d'élèves par classe et les injonctions institutionnelles comme le « tout évaluer » sont des obstacles pour « bien faire leur travail ».

A l'évidence, cette enquête indique que l'école ne peut rester immobile et figée. Les enseignants, fiers de leur métier, souhaitent que leur métier se transforme ; la

formation professionnelle, le travail en équipe et le « plus de maîtres que de classes » étant perçus comme des clefs majeures de cette évolution.

Si le ministère se renferme dans le dogme des suppressions de postes, le SNUipp préfère rechercher les pistes d'un nouveau souffle pour l'école. Il est déterminé à faire bouger les lignes.

Dès la rentrée prochaine, dans tous les départements, il lancera des centaines de réunions avec les enseignants pour débattre des leviers d'amélioration du métier autour d'un film réalisé par Rebecca Houzel sur le travail enseignant. Sur le terrain, il va initier un travail de recherche avec l'équipe du CNAM pour accompagner des équipes enseignantes dans la construction des nouvelles voies du travail « bien fait ».

Le SNUipp appelle les enseignants à reprendre la main sur leur métier pour que celui-ci soit porteur de belles promesses : celles de la réussite de tous les élèves.

CARTE SCOLAIRE DANS LES ÉTABLISSEMENTS

SPÉCIALISÉS :

Conséquences sur la prise en charge dans les unités d'enseignement et les SESSAD

La carte scolaire a été l'occasion de coupes franches dans les effectifs enseignants des unités d'enseignement des établissements spécialisés. La signature de conventions entre l'IA et les organismes gestionnaires des établissements spécialisés a été l'occasion de la mise en place d'un nouveau mode de calcul des moyens Education nationale qui leur sont donnés. Malgré des besoins croissants, les moyens ont considérablement diminué. De telles mesures de carte scolaire auront un impact important dans la prise en charge spécifique du handicap qui ne sera plus assurée à hauteur de la demande dans les établissements ni par les SESSAD, ce qui ne manquera pas d'avoir un retentissement dans les écoles.

QUEL AVENIR POUR LES UNITÉS D'ENSEIGNEMENT DANS LES ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES MÉDICO- SOCIAUX OU DE SANTÉ ?

Suite à la loi de 2005, la scolarisation des élèves handicapés a fortement évolué en faisant entrer le système français dans un modèle d'inclusion. L'éducation inclusive implique que l'école s'adapte au projet de l'élève handicapé. Cette école inclusive ne peut être possible sans conditions, elle est même très exigeante.

Or au lieu d'un déploiement de moyens et de réflexions permettant d'appréhender ce nouveau modèle, nous assistons à la dégradation des moyens : la précarité croissante des assistants de vie scolaire, les coupes budgétaires qui ont principalement touché la formation des enseignants spécialisés, ...

Dernière atteinte en date, la modification des conventions passées entre l'éducation nationale et les établissements spécialisés avec l'arrêté du 2 avril 2009 (B.O.E.N N°17 du 23 avril 2009). Le grand changement avec ces conventions est que l'éducation nationale n'apporte plus une dotation en poste mais en heure. Au-delà de cette évolution c'est surtout les critères retenus qui sont très éloignés de la réalité des unités d'enseignement (UE) :

- du nombre d'élèves scolarisés ;
- des caractéristiques de l'établissement ou du service ;
- du nombre de groupes constitués en fonction des niveaux d'enseignement, des besoins particuliers des élèves et du lieu du suivi (domicile, établissement scolaire) ;
- des modalités de déroulement de la scolarité et des objectifs inscrits dans les Projets Personnalisés de Scolarisation(PPS) ;
- de la durée et du lieu de scolarisation ;
- des obligations réglementaires de service des enseignants ;
- du besoin d'articulation et de concertation de l'ensemble des acteurs du PPS.

A travers ces critères, on se rend compte que le nombre d'élèves scolarisés sur l'UE est primordial. Ces nouvelles

conventions auront bien sûr une incidence sur le nombre de poste d'enseignants dans les UE. Mais puisque l'éducation nationale comptabilise les enseignants des UE comme des enseignants « sans classe », quel est problème ?

Ces critères sont fixés localement par l'inspection académique. Dans les Ardennes voici ce que l'inspection a retenu pour le nombre d'élèves scolarisés (sur quelle base ?) : voir tableau 1.

Ces chiffres sont surréalistes. Prenons celui des 24 élèves à suivre en SESSAD : il faudrait 24 heures de prises en charge sans compter les temps de transport ? Ensuite autre problème, avec les différentes prises en charge il est très rare dans les UE d'avoir tout son groupe en même temps.

Si l'inspection suivait ses chiffres cela impliquerait la suppression de la moitié des postes d'enseignant dans les UE. L'inspectrice ASH a essayé de compenser ce temps de scolarisation en ajoutant des heures sur :

- le temps de coordination,
- le temps d'élaboration et de suivi du PPS,
- le temps d'élaboration et de suivi du PPSI.

Pour illustrer le décalage, prenons l'exemple du Centre d'Audiophonologie et d'Education Sensorielle (CAES).

- Nombre d'élèves scolarisés.

Actuellement le centre prend en charge 55 enfants sur l'unité d'enseignement et 55 en SESSAD pour 8 enseignants : 4 DA (Déficiência Auditive), 3DV (Déficiência Visuelle) et 1 TSL (Troubles spécifiques du Langage) pour 8 groupes classes. En sachant que nous sommes obligés de mixer les DA et les TSL vu leur nombre. Et il y a 15 enfants sur liste d'attente. Voir tableau 2.

Précision : les SESSAD sont contraints par la situation géographique et les besoins de l'élève qui peuvent aller de une à plusieurs heures de prise en charge pédagogique. Nous avons dû d'ailleurs renoncer à certaines prises en charge SESSAD soit par manque d'heure ou soit à cause de situations géographiques trop éloignées.

- Caractéristiques de l'établissement ou du service : le CAES couvre tout le département des Ardennes.

- Nombre de groupes constitués en fonction des niveaux d'enseignement, des besoins particuliers des élèves et du lieu du suivi (domicile, établissement scolaire) : 8 groupes pédagogiques + 1 groupe SEHA (éducatif).

- Modalités de déroulement de la scolarité et des objectifs inscrits dans les PPS.

Le CAES est une structure qui scolarise beaucoup les élèves en milieu ordinaire ce qui réclame des moyens importants : AVS, transport, temps de coordination avec les écoles partenaires....

- Durée et du lieu de scolarisation : les élèves sont présent 26 heures/semaine.

- Obligations réglementaires de service des enseignants : tous les enseignants sont à 24 h présence élèves + 3 h de temps de réunion diverses.

- Besoin d'articulation et de concertation de l'ensemble des acteurs du PPS : une des missions du CAES est d'informer les familles et les partenaires sur les déficiences rencontrés par les élèves.

Conséquences de la suppression de 1 poste pour le CAES :

- le CAES va devoir renoncer à certaines de ses missions...

- la liste des élèves en attente de prises en charge sur le CAES va s'allonger.

Tableau 1

Déficience	Par groupe sur l'unité d'enseignement	S.E.S.S.AD
Déficience intellectuelle (dont les TSL font partie)	12 élèves	24 élèves
Déficience psychologique	8	16
Trouble Envahissant du Développement	6	12
Déficience visuelle	6	12
Déficience auditive	6	12
Déficience motrice	6	12

Tableau 2

Déficience	Par groupe sur l'unité d'enseignement	S.E.S.S.AD
Déficience intellectuelle (dont les TSL font partie)	12 élèves	24 élèves
Déficience psychologique	8	16
Trouble Envahissant du Développement	6	12
Déficience visuelle	6	12
Déficience auditive	6	12
Déficience motrice	6	12

Crédit  Mutuel
Enseignant

50 €
Cadeau de bienvenue



Reservé aux personnels de l'Éducation nationale

FINANCER VOS PROJETS

**RÉPONSE RAPIDE
TAUX COOPERATIFS
GARANTIE GRATUITE**

CME 08

N° Indigo 0 820 352 062

6 avenue Charles de Gaulle
08001 CHARLEVILLE-MÉZIÈRES

02900@cmne.fr

ELECTIONS PROFESSIONNELLES 2011

DU 13 AU 20 OCTOBRE 2011

QUE CHANGENT LES ACCORDS DE BERCY SUR LE DIALOGUE SOCIAL ?

- La représentativité sera dorénavant établie par le vote des salariés. Il n'y aura plus de représentativité d'office (CFTC et CGC par ex.)
- La négociation ne sera plus limitée aux seuls salaires. Les modalités et les objets de la négociation ont été définis dans la loi du 5 juillet 2010 et seront précisés dans une circulaire à venir.
- Le renforcement du rôle du CSFPE, conseil supérieur de la fonction publique d'état et création d'un CCFP, conseil commun aux trois fonctions publiques.
- Un nouveau décret définit les nouveaux Comités Techniques (CT) qui ne seront plus paritaires. Les représentants du personnels seront élus le même jour pour tous les CT.
- Des négociations concernant le décret de 82 devraient avoir lieu sur les droits syndicaux dans la FPE (moyens matériels, financiers et humains, ASA, décharges).
- Accords signés par : CFDT, CGT, FSU, UNSA, Solidaires, CGC..... FO et CFTC n'ont pas signé.

AUPARAVANT...

Chaque enseignant émettait deux votes pour élire les délégués du personnel :

- au plan départemental : la CAPD ou CAPA pour les académies composées d'un seul département,
- au plan national : la CAPN.

Les résultats CAPD permettaient de définir la représentativité départementale, servaient à définir la répartition des sièges aux CTPD, CTPA, CDEN, CHS, comité de réforme...

Les résultats CAPN permettaient de définir la représentativité nationale des organisations syndicales, étaient la référence pour l'attribution des décharges syndicales et ASA, servaient pour la composition des instances représentatives nationales (CTPM, CSFPE, CSE...).

CHAQUE ÉLECTEUR ENSEIGNANT TITULAIRE ÉMETTRA 4 VOTES POUR ÉLIRE :

- Les délégués du personnel CAPD (Commission Administrative Paritaire Départementale)
- Les délégués du personnel CAPN (Nationale)
- Les représentants au CTA (Comité Technique Académique)
- Les représentants au CTM (Ministériel)

POUR LES PERSONNELS DE L'ÉDUCATION NATIONALE, LE VOTE SERA ÉLECTRONIQUE ET SE DÉROULERA DU 13 AU 20 OCTOBRE 2011.

LES ÉLECTIONS AUX CT

Les Comités Techniques Paritaires deviennent Comités Techniques.

Sont mis en place :

- Le CT ministériel,
- Le CT académique,
- Le CT départemental.

Les membres des CT seront désignés :

Par vote direct pour le CT ministériel et le CT académique,

A partir d'un des deux votes précédents pour le CT départemental.

LES CONSÉQUENCES DU VOTE AUX CT

MINISTÉRIEL

- Représentativité (droit de négocier)
- Répartition des sièges du CSE
- Répartition des sièges du CSFPE
- Répartition des sièges du CCFP
- Attribution de moyens syndicaux

LES CONSÉQUENCES DU VOTE AUX CT

ACADÉMIQUE

- Représentativité (droit de négocier)
- Répartition des sièges du CDEN
- Répartition des sièges du CTA ou CTD
- Attribution de moyens syndicaux
- Répartition des sièges d'instances diverses

SNU-IPP 08. BULLETIN D'ADHÉSION 2010-2011

Nom : <input type="text"/>	
Nom de jeune fille : <input type="text"/>	
Prénom : <input type="text"/>	Tél : <input type="text"/>
Date de naissance : <input type="text"/>	Sexe : <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> F
Adresse personnelle : <input type="text"/>	
Adresse électronique : <input type="text"/>	
Établissement scolaire : <input type="text"/>	
Catégorie professionnelle : <input type="text"/>	
<i>choisissez : Instit, P.E., Hors classe, Spécialisé, PEGC Classe except., Ass. d'éduc, Retraité, autre....</i>	
Emploi : <input type="text"/>	
<i>choisissez : Adjoint maternelle, Adjoint élémentaire, I.M.F, Directeur x classes, A.S.H, Autre....</i>	
Échelon au 1/09/2010 : <input type="text"/>	
Travaillez-vous à temps partiel ? <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non	
Nomination à titre <input type="checkbox"/> définitif <input type="checkbox"/> provisoire	
Montant de la cotisation : <input type="text"/>	
Caisse de grève (libre) : <input type="text"/>	
Montant total à verser : <input type="text"/>	
<input type="checkbox"/> chèque	<input type="checkbox"/> Prélèvements automatiques Pour les anciens adhérents ayant changé de références bancaires, et pour les nouveaux adhérents : nous adresser un R.I.B
Nombre de mensualités (jusqu'à 10) Cochez les mois où vous désirez un prélèvement	
<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> O
<input type="checkbox"/> N	<input type="checkbox"/> D
<input type="checkbox"/> J	<input type="checkbox"/> F
<input type="checkbox"/> M	<input type="checkbox"/> A
<input type="checkbox"/> M	<input type="checkbox"/> J

Je me syndique au SNUipp afin de contribuer à la défense des intérêts matériels et moraux des personnels actifs et retraités, au développement du service public d'Education, au maintien de l'unité de la profession dans un syndicat indépendant, unitaire pluraliste et démocratique, dans une fédération rénovée.

Le SNUipp pourra utiliser les renseignements ci-contre pour m'adresser ses publications.

Je demande au SNUipp de me communiquer les informations professionnelles et de déroulement de carrière auxquels il aura accès et l'autorise à faire figurer ces informations dans les fichiers et traitements informatiques dans les conditions fixées par les articles 26 et 27 de la loi du 6/01/78. Cette autorisation est révoquée par moi-même dans les mêmes conditions que le droit d'accès en m'adressant au SNUipp.

J'ai bien noté qu'une attestation fiscale correspondant à ma cotisation versée pour l'année scolaire en cours (donnant lieu à une réduction de 66 % de l'impôt sur le revenu) me parviendra avant la déclaration des revenus 2010 (avril-mai 2011).

Je souhaite que mon adhésion au SNUipp soit reconduite d'une année sur l'autre et j'opte pour le prélèvement automatique avec tacite reconduction.

Je souhaite renouveler volontairement mon adhésion chaque année

À <input type="text"/>	Le <input type="text"/>	Signature : <input type="text"/>
------------------------	-------------------------	----------------------------------

P.E.G.C					
Classe normale		Hors classe		classe except.	
ech.	cotis.	ech.	cotis.	ech.	cotis.
8	136 €	1	139 €	1	184 €
9	143 €	2	146 €	2	198 €
10	151 €	3	154 €	3	208 €
11	160 €	4	162 €	4	221 €
		5	184 €	5	233 €
		6	197 €		

Retraités	
pension < 1295 €	78 €
de 1295 à 1372 €	86 €
de 1372 à 1488 €	102 €
de 1488 à 1600 €	120 €
plus de 1600 €	137 €

Prof. des Ecoles	
Echelon	cotisation
3	121 €
4	128 €
5	134 €
6	143 €
7	151 €
8	161 €
9	172 €
10	185 €
11	198 €
Hors- classe	
5	209 €
6	222 €
7	234 €

Stagiaires	
M1	32,50 €
M2	32,50 €

Instituteurs	
Echelon	cotisation
3	114 €
4	116 €
5	119 €
6	122 €
7	124 €
8	131 €
9	138 €
10	145 €
11	158 €

Temps partiel 50 %
(Demi-cotisation avec un minimum de 90 €)

Temps partiel autre quotité
(cotisation au pro-rata de la quotité)

Majorations

À ajouter au montant de votre cotisation en fonction de votre situation.

Majoration indiciaire	Majoration de la cotisation
I.M.F ou directeur 2 ^{ème} groupe	6 €
Directeur 3 ^{ème} groupe ou coordonnateur ZEP	10 €
Directeur 4 ^{ème} groupe	13 €
Directeur adjoint SEGPA	16 €