

## **ABSENCES NON REMPLACÉES : REAGIR**

Les moyens de remplacement ont diminué ces dernières années dans tous les départements et le ministère envisage sérieusement de diminuer encore le nombre de « titulaires mobiles » pour confier les remplacements à des vacataires embauchés par Pôle Emploi (comme dans le second degré...). Chaque année, nous constatons des situations critiques dans de nombreux secteurs. Il est donc important de suivre cette question.

Ainsi, en cas d'absence de remplaçants, le Sgen-CFDT vous invite à :

- ☞ Recenser les absences non remplacées les renvoyer au syndicat pour appuyer les demandes de créations de poste de remplaçants (titulaires mobiles).
- ☞ Demander aux familles de garder leur enfant dès le premier jour d'absence quand celle-ci était prévue ou dès le troisième jour quand il s'agit d'une absence imprévue.
- ☞ Informer par lettre-type les familles chaque fois que vous avez eu à garder des enfants supplémentaires dans votre classe et le noter sur votre cahier d'appel.
- ☞ Alerter l'association de parents d'élèves de l'école, l'ensemble des syndicats, le Maire et si nécessaire la presse.
- ☞ Protester auprès de l'IEN et de l'IA.

## **ATTRIBUTION DES CLASSES**

Deux circulaires recommandent de veiller à éviter l'affectation des maîtres débutants sur les classes de CP et de CM2 "... classes qui requièrent des connaissances pédagogiques éprouvées". Mise à part cette recommandation, il n'existe aucune règle quant à l'attribution des classes aux maîtres. L'attribution d'une petite section ou d'un CE2 aux directrices(teurs) doit résulter d'une décision d'équipe. Trop souvent, cette attribution est présentée comme un droit et confirmée par l'IEN sans la moindre consultation du conseil des maîtres.

La réglementation indique : *"le directeur répartit les élèves entre les classes après avis du conseil des maîtres. Il répartit les moyens d'enseignement"*. L'ancienneté dans l'école est le critère généralement utilisé mais il est sans fondement réglementaire. En cas de conflit impossible à régler au niveau de l'école, c'est l'IEN qui tranche.

## **AUTORISATIONS D'ABSENCE**

La réglementation définit des autorisations facultatives et des autorisations de droit. Ces dernières ne peuvent être refusées.

Il faut savoir que pour une absence de moins de 48 h, le certificat médical n'est pas exigé ... *mais cela reste une tolérance reconnue par une circulaire ministérielle, pas un droit..!*

## **CALENDRIER SCOLAIRE**

En dehors du calendrier national (24h sur 4 jours), des calendriers dérogatoires peuvent être accordés (9 demi-journées). Ils ne peuvent en aucun cas être imposés par l'IA. La demande motivée doit émaner du conseil d'école (et uniquement de lui) qui doit recueillir l'avis du maire, de l'IEN pour approbation par l'IA. Toute imposition d'un calendrier dérogatoire par un IA peut être cassée en tribunal administratif.

## **CAPD.... Les élections d'octobre 2011**

La CAPD (Commission administrative paritaire départementale) est l'instance officielle où l'administration et les représentants du personnel traitent des questions qui touchent au déroulement de la carrière des personnels du 1er degré (instits et PE) pour tout ce qui est géré au niveau départemental.

La CAPD est consultative et donne son avis sur les règles ou les barèmes propres au département, dans le respect de la réglementation nationale.

C'est l'Inspecteur d'Académie, président de cette commission, qui prend les décisions. Il convoque la CAPD régulièrement en fonction du calendrier des opérations : permutations, stages, congés de formation, promotions, intégration dans le corps des PE, liste d'aptitude direction mouvement ... Ce calendrier est régulièrement envoyé dans les écoles.

Les prochaines élections professionnelles **CAPD et CAPN (Cap nationale...)** se dérouleront en octobre 2011. En même temps, les personnels voteront aussi pour élire leurs représentants à une nouvelle instance académique : le **CT (Comité Technique...)**. Tout en étant consultatif, ce nouveau CT va disposer d'un pouvoir accru sur toutes les questions collectives :

- ▶ l'organisation et de fonctionnement des administrations, des établissements ou des services,
- ▶ la gestion prévisionnelle des effectifs,
- ▶ les règles statutaires,
- ▶ la politique indemnitaire,
- ▶ les méthodes de travail et leurs conséquences sur les personnels, sur l'égalité professionnelle, la parité et la lutte contre toutes les discriminations.

**Il est donc très important de voter pour ces 4 instances (CAPD, CAPN, CT Académique et National). Le vote se déroulera du 13 au 20 octobre. Il sera électronique.**

POUR PLUS D'EXPLICATIONS : <http://www.sgenpic.fr>

Le Sgen-CFDT siège également dans de nombreuses autres instances consultatives : **Conseil de Formation, Comité Hygiène et Sécurité, Commissions de Réforme, Comité des Oeuvres Sociales ...**

## **CONGE DE MALADIE**

La durée des congés de maladie est strictement déterminée par les dates figurant sur le certificat médical. Les vacances scolaires ne sauraient être comptées en congé de maladie que dans la mesure où elles se trouvent incluses à l'intérieur de la période fixée par le certificat médical.

## **CONSEIL D'ECOLE**

*"Il se réunit au moins une fois par trimestre et dans les 15 jours qui suivent la proclamation des résultats des élections. Des 108 heures de service hors enseignement, 6 heures sont consacrées à la tenue des conseils d'école.*

◆ *Le conseil d'école vote le règlement intérieur de l'école (...). Le règlement-type départementale est adopté par le CDEN et envoyé dans toutes les écoles.*

◆ *Il est consulté sur les conditions de fonctionnement matériel et financier de l'école, les conditions de bonne intégration d'enfants handicapés, les activités périscolaires, la restauration scolaire, l'hygiène, la protection et la sécurité, l'utilisation des locaux en dehors des heures d'ouverture de l'école..*

◆ *Il est informé des conditions dans lesquelles les maîtres organisent les rencontres avec les parents de leurs élèves, et notamment la réunion de rentrée, des principes de choix de manuels scolaires ou de matériels pédagogiques divers, sur l'organisation des aides spécialisées...*

◆ *Il peut établir et soumettre à l'IA un projet d'organisation du temps scolaire dérogatoire.*

◆ *Il donne son accord pour l'organisation d'activités complémentaires éducatives, sportives et culturelles.*

◆ *Il est associé à l'élaboration du projet d'école et statue sur proposition des équipes pédagogiques pour ce qui concerne la partie pédagogique du projet d'école. "*

Faire participer les parents à un conseil d'école part du principe que les usagers ont un droit de regard sur l'école. Ce principe serait sans doute resté à l'état de vœu pieux sans les événements de 1968. Pour l'école élémentaire, le premier texte date de 1977. Vingt ans après il faut bien reconnaître que le fonctionnement de cette institution n'est guère plus satisfaisant que le fonctionnement de beaucoup d'autres instances consultatives : CAPD, CTP, CDEN, CHS, Conseil de formation, Conseil scientifique et pédagogique de l'IUFM, conseils d'administration des établissements pour ne s'en tenir qu'à l'Education nationale. De telles concertations ne peuvent contribuer à la vie démocratique de notre société que si chacun les prend au sérieux et en joue le jeu.

## **CONSEIL DES MAITRES**

*"Il se réunit au moins une fois par trimestre en dehors de l'horaire d'enseignement dû aux élèves et chaque fois que le directeur le juge utile ou que la moitié de ses membres en fait la demande. Il donne un avis sur l'organisation du service et tous les problèmes concernant la vie de l'école. "*

Assister au conseil des maîtres fait partie de nos obligations de service. Dans un certain nombre d'écoles, il se réunit tous les 15 jours ou toutes les 3 semaines et constitue une réelle instance de concertation et de gestion collective. La réglementation ne mentionne pas comment les avis sont pris : il n'est donc pas interdit de voter quand les avis exprimés sont différents. Un relevé de conclusion est établi, la réglementation précise même qu'il est signé par le directeur et qu'une copie est transmise à l'IEN.

malaise croissant chez les directeurs d'école. Les gouvernements successifs ont répondu à ce malaise par des mesurées sans ouvrir avec la profession de véritables négociations. Suite à la grève administrative, un protocole a été signé entre le SE-UNSA et le ministre Fillon, rejeté par le Sgen-CFDT et le Snuipp. Outre des mesures financières ridicules, il instaure pour les directeurs 4 classes une décharge par les PE2 (stage filé). Depuis la rentrée 2010, ce n'est plus le cas (disparition de la formation initiale et donc des PE2 !). C'est des postes de titulaires pris sur la dotation départementale qui sont affectés au remplacement des directeurs déchargés.

Le gouvernement a d'ailleurs toujours dans ses projets un statut hiérarchique du directeur lié à la mise en place des EPLE...

Au Sgen-CFDT, nous pensons que diriger une école ne doit pas être l'affaire d'une seule personne. Chacun doit s'y sentir responsable au-delà même de sa classe et de son groupe d'élèves. Nous sommes persuadés qu'une école ne peut vraiment bien fonctionner si les enseignants se déchargent sur le directeur ou la directrice de toutes les tâches de gestion, d'organisation, d'administration, d'animation, d'information... Aucun texte n'oblige un directeur à exercer seul ces tâches, de même qu'aucun texte ne l'oblige à être l'interlocuteur unique et à courir de réunion en réunion. En tout cas, il faut savoir qu'en laissant les directeur(trice)s isolé(e)s dans leur rôle et parfois submergé(e)s par les tâches, nous facilitons une tendance permanente dans le système éducatif français, une évolution dans l'air du temps, un souhait explicite ou à peine voilé d'une partie des intéressés : la promotion du directeur en chef d'établissement. Les directeurs ne constituent pas actuellement un échelon hiérarchique et la plupart ne le souhaitent pas mais il faut savoir que dans certaines circonscriptions, dans certaines écoles, c'est bien ainsi qu'ils sont perçus non seulement par les familles, les élus locaux, les inspecteurs mais parfois aussi par les enseignants eux-mêmes.

**DIRECTION ET 2 HEURES** : Le Sgen-CFDT a obtenu par une négociation en juin 2008 que les directeurs puissent utiliser une partie de leurs « 60 h aide personnalisée » pour l'organisation et à la coordination au sein de leur école des soixante heures d'aide personnalisée aux élèves, notamment par l'élaboration du tableau de service.

*Extraits de la circulaire* : Les directeurs bénéficient d'un allègement ou d'une décharge sur le service de soixante heures comme suit :

- ▶ directeurs d'école ne bénéficiant pas de décharge d'enseignement : ces directeurs peuvent bénéficier d'un allègement de service, après accord de l'IEN dans la limite maximale de 10 heures de service ;
- ▶ directeurs d'école bénéficiant d'un quart de décharge d'enseignement : décharge de 20 heures de service ;
- ▶ directeurs d'école bénéficiant d'une demi-décharge d'enseignement : décharge de 36 heures de service ;
- ▶ directeurs d'école bénéficiant d'une décharge totale d'enseignement : décharge de 60 heures de service.

## **DIRECTION VACANTE**

Avec la crise de la direction, un certain nombre d'écoles n'ont pas de directeur à la rentrée. Dans le cas d'une direction vacante, le conseil des maîtres (de juin si c'est possible...) doit désigner un maître qui assurera l'intérim de direction et qui percevra une indemnité d'intérim de direction. Si aucune solution ne se dégage, un maître est désigné (réquisition...) par l'IA sur avis de l'IEN. L'équipe peut aussi proposer à l'IEN une direction collégiale.

## **DROIT SYNDICAL**

Tout instituteur ou PE, syndiqué ou non a le droit de participer à 2 réunions (2 demi-journées) d'information syndicale chaque année scolaire, quelque soit le syndicat qui l'organise. Il a le droit également de participer à des stages de formation syndicale jusqu'à 12 jours ouvrables par an.

Les syndicats ont droit à un panneau d'affichage en salle des maîtres et la presse papier et informatique adressée à l'ensemble des enseignants doit être mise à leur disposition. Tout enseignant, qu'il soit syndiqué ou non, peut veiller à faire vivre ce droit.

Chaque adhérent du Sgen-CFDT a droit à une information personnalisée. Avec sa cotisation, il a droit à une assistance juridique, à une assurance professionnelle et à une caisse de solidarité en cas de grève.

## **ENSEIGNEMENT SPECIALISE (ASH)**

Il faut avoir le CAPSAIS ou le CAPA-SH pour exercer sur ces postes à titre définitif, mais si on ne l'a pas, on peut les obtenir à titre provisoire. L'ASH regroupe 7 options (de A à G) qui recouvrent chacune des réalités différentes, tant sur les types d'établissements que sur les horaires, les rémunérations, l'organisation du travail ...

Deux exemples:

**L'option F** (en SEGPA qui sont des établissements du second degré) : Ces personnels sont rattachés pédagogiquement à l'IEN spécialisé. Y exercent des enseignants du 1er et du second degré. Les horaires des instits et PE sont de 21h + 2 de synthèse rémunérées et obligatoires. L'organisation du travail recouvre des réalités très différentes selon les établissements, d'où l'utilité de rencontrer l'équipe. Ces enseignants ont droit à une indemnité spéciale trimestrielle et à la rémunération des heures de synthèse. Pour les titulaires du CAPSAIS, CAPA-SH s'y ajoute la NBI (institut) ou l'indemnité de fonctions particulières (PE).

**Les options E et G** : pour ces emplois, les horaires sont, en attendant la circulaire sur l'organisation du service des maîtres, de 23h + 3h de synthèse + la 27ème h, l'organisation du travail et le rattachement à une école sont donc assimilables à ceux des enseignants non-spécialisés.

Depuis la suppression en 2009 du tiers (3000) des postes de RASED E et G, l'avenir de ce service aux enfants les plus en difficulté est gravement menacé. **Guide ASH édité par le Sgen-CFDT** .

## EQUIPE EDUCATIVE

Elle est réunie par le directeur chaque fois que l'examen de la situation d'un élève l'exige. Elle est composée des personnes auxquelles incombe la responsabilité éducative de l'élève : directeur, maîtres, parents, réseau, médecins ... le directeur peut recueillir l'avis des ATSEM.

Pour réunir l'équipe éducative dans de bonnes conditions, exigez le remplacement des maîtres concernés. En cas de non-remplacement l'équipe éducative doit être reportée.

## FEUILLE DE PAIE

Il est très important de conserver les feuilles de paie tout au long de sa carrière.

Il n'est pas inutile de vérifier toutes les rubriques sur chaque feuille de paie. En particulier lorsque vous changez de fonction et donc de rémunération, vérifiez en bien la traduction sur votre feuille de paie. En cas de doute ou d'incompréhension, n'hésitez pas à contacter votre gestionnaire individuel 1er degré à l'IA

Décrypter son bulletin de salaire: [www.sgenpic.fr/spip.php?article259](http://www.sgenpic.fr/spip.php?article259)

**Attention** : Si l'Administration se trompe en vous versant un trop perçu, elle peut vous réclamer la totalité des arriérés à tout moment.

*Ainsi, dans les Hautes-Pyrénées, un PE s'est vu réclamer 3 293 €, une autre 2 876 € en trop perçu, sommes retirées de leur salaires par mensualités.*

*Le Sgen-CFDT, par une action juridique complexe, a contraint l'Administration à leur rembourser la moitié des montants reversés.*

## GESTION DES FONDS : ASSOCIATIONS ET COOPERATIVES

L'existence de caisses occultes dans les établissements d'enseignement est rigoureusement interdite par la loi. Deux formules coexistent pour résoudre cette question d'argent : association ou coopérative scolaire. Cette dernière est une forme d'association qui bénéficie d'une reconnaissance réglementaire particulière.

Quelle que soit la solution adoptée, les règles de fonctionnement doivent être connues de tous et respectées. La gestion doit être transparente, publique. Il est normal que les parents reçoivent un compte-rendu financier et c'est leur droit de le demander. Les décisions d'utilisation des fonds doivent être prises collectivement: elles ne relèvent pas du choix de la directrice(teur) ou d'une personne individuellement, fût-elle mandataire de la coopérative ou responsable de l'association.

La contribution des familles est un geste librement consenti. Non seulement il est interdit d'obliger une famille à cotiser mais il est contraire à l'esprit de service public gratuit de réclamer dès le début de l'année, avant tout projet, une participation financière. Il n'est pas dans notre éthique que les familles perçoivent nos demandes comme une sorte d'impôt supplémentaire inévitable.

## INSPECTIONS

**En attendant les nouvelles modalités d'inspection des personnels (décembre 2011 : mise en place d'un entretien annuel), une circulaire cadre les missions des inspecteurs(n°2009-064 du 19-05-2009).** Pour le Sgen-CFDT, elle est sans surprise. Elle accompagne la volonté du ministère de mettre en place une hiérarchie efficace qui doit avoir tous les outils en main pour faire appliquer sur le terrain les réformes attendues par le pouvoir. Elle précise en particulier le rôle des inspecteurs : *vérification du respect des programmes, de l'application des réformes et mesure de l'efficacité de l'enseignement dispensé en fonction des résultats et des acquis des élèves.* Elle précise que La

C'est donc bien une remise en cause directe de la liberté pédagogique de l'enseignant, puisque ce qui décide de la valeur d'une pédagogie, c'est l'expertise de l'IEN. Un chapitre entier est consacré au **management**. Nous ne sommes plus dans l'animation, le conseil etc... On est maintenant dans de la gestion de la ressource humaine et éducative (c'est nous). Pour cela, le système carotte bâton est bien au point :

- l'avis de l'IEN sera demandé pour tous les actes de notre carrière, en particulier avancement, promotion et mutation. L'action syndicale a fait sauter la note dans bon nombre de barèmes mais la hiérarchie revient par la grande porte...
- De plus, l'équipe de circonscription (CP, animateurs...) dont les membres sont directement choisis par l'IA avec les nouvelles règles du mouvement, se voit confier le rôle de fournir des éléments d'appréciation documentés sur les collègues...

Bien entendu, dans le cadre de la politique de la méritocratie, les IEN ont pour mission de détecter les talents pour les promouvoir...

Comme bon nombre de textes dans l'Education nationale, cette note de service va être l'objet d'une application variable selon les départements (impulsion IA) et les circonscriptions (impulsion IEN). Il n'empêche que c'est un outil de plus contre notre conception de la pratique de notre métier et des rapports hiérarchiques.

L'inspection individuelle est un archaïsme dont peu d'IEN sont prêts à accepter la disparition. La note de service du 13/12/83 (on attend la nouvelle circulaire qui complètera celle du **19-05-2009 sur les missions des IEN**) recommande la visite de classe et d'établissement sans notation avant les inspections individuelles. Elle précise que les visites des inspecteurs sont annoncées avec mention de leurs objectifs, que l'inspection individuelle comprend un entretien approfondi avec l'enseignant d'une part, et avec l'enseignant et l'équipe pédagogique d'autre part, que le contexte dans lequel l'enseignant effectue son travail fait l'objet d'une analyse, etc.

Seules sont obligatoires la tenue et la présentation du registre d'appel (pour la classe) et du registre matricule (pour l'école). Les autres documents (répartitions, journal de classe, listes diverses ...) font partie des méthodes de travail et de contrôle propres à chaque maître. Il y a abus de pouvoir quand un IEN impose la présentation d'un journal de classe ou quand il refuse de respecter les modalités préconisées par les textes.

### ➡ **Que faire après un mauvais rapport d'inspection, un entretien tendu, des menaces de sanction ?**

Certains déconseillent de réagir: ils préfèrent temporiser, laisser passer l'orage, ne rien faire qui puisse renforcer le courroux ... On voit même des cas où il est fait pression sur la victime pour qu'elle se taise !

C'est vrai, on ne meurt pas d'une baisse de note, d'un rapport accablant, d'un blâme ou d'un propos blessant. On garde seulement en soi de l'amertume.

Mais on ne meurt pas non plus d'oser réagir !

Ce n'est pas une épreuve facile que de faire face seul à certains inspecteurs qui vivent toute réplique comme une offense personnelle. C'est en cela que le syndicat est utile : connaissance de la réglementation, accompagnement lors d'entretiens avec la hiérarchie, échanges collectifs, entraide ...

La première action doit être de sortir de son isolement : en parler dans son école et autour de soi, réagir sans perdre de temps et sans attendre que tombe le rapport. Quand celui-ci est écrit, il est extrêmement difficile de le faire modifier. Il ne reste plus alors qu'à y adjoindre une réponse (le Sgen-CFDT vous aidera à la rédiger) ce qu'il faut évidemment faire pour que ne reste pas dans votre dossier un seul son de cloche.

Quant à la signature du rapport, elle signifie seulement que vous en avez pris connaissance. Vous pouvez donc choisir de signer, mentionner en plus que vous n'approuvez pas et qu'une réponse va suivre ou vous pouvez manifester votre mécontentement en refusant de signer un tel document.

Comme tout document administratif, le rapport d'inspection et ses annexes sont conservés à l'IA dans votre dossier administratif individuel qu'il est possible de consulter en prenant rendez-vous.

Quant à votre note, vérifiez qu'elle est conforme à votre échelon, selon la grille départementale de notation.

Le Sgen-CFDT aide régulièrement des collègues confrontés à des baisses de notes, des inspections discutables ...

## **MALTRAITANCE**

Téléphone national pour les enfants en danger :

**N° vert 119** service national d'accueil téléphonique dépendant du ministère des affaires sociales. **Gratuit 24h/24**

## . MOUVEMENT (Mobilité)

Le ministère, par circulaire, a imposé de nouvelles règles de mouvement aux départements. Les barèmes, qui étaient élaborés paritairement par chaque CAP départementale, ont été changés unilatéralement par les IA pour se conformer aux directives ministérielles. Le premier bilan est largement négatif : la volonté d'unification a cassé les barèmes départementaux, bien adaptés à la géographie et aux personnels de chaque département. L'arbitraire est entré en force (multiplication des postes dit « à profil » avec un choix exclusif de la hiérarchie...) avec une volonté à moyens termes de supprimer dans chaque IA des personnels de gestion premier degré .

## SERVICE DES ENSEIGNANTS.

Depuis la commande du Président Sarkozy « ...plus de classe le samedi matin... » faite en septembre 2007, le ministère a mis en place un nouveau service des professeurs des écoles. Mis en face des fermetures de classes, des fermetures en RASED, chaque enseignant sait bien que ce dispositif, couplé aux nouveaux programmes et aux stages de rattrapage, est plus démagogique que pédagogique.

Notre rôle de syndicat, tout le long de ce dossier « aide personnalisée » a été très clair : infléchir au maximum, en faveur des collègues, le texte initial du ministre. Nous l'avons fait au niveau national et nous l'avons fait au niveau départemental. Nous savons bien que les avancées obtenues lors de la négociation du protocole ne sont que des avancées sur un texte ministériel qui nous a été imposé et que les difficultés d'application sont multiples. **Une vraie réforme de l'école, réforme des rythmes de l'enfant + réforme du service de l'enseignant (24 + 3 heures de travail d'équipe) reste à faire... mais sûrement pas avec ce gouvernement.**

Depuis septembre 2008, le service des enseignants s'organise en **vingt-quatre heures hebdomadaires d'enseignement** à tous les élèves et **trois heures hebdomadaires** en moyenne annuelle, soit **cent huit heures annuelles**. Pour les élèves, l'horaire est passé à 24 h pour tous + 2h d'aide personnalisée non obligatoires pour certains.

Suite aux courriers du Sgen-CFDT, le Recteur a convenu qu'inclure les heures de préparation dans les 60h était légal (c'est dans le protocole national et dans la circulaire ministérielle). Donc, même si les IA considère que ce doit être exceptionnel (terme utilisé dans certaines lettres de cadrage départementales), pour nous cet « exceptionnel » doit être la règle commune puisqu'il est inscrit dans la circulaire ministérielle.

### **Comment se répartissent ces 108 heures ?**

- **60 heures** consacrées à de *l'aide personnalisée* pour des élèves rencontrant des difficultés dans leurs apprentissages. Ces 60 heures incluent (précisions dans le protocole national et la circulaire ministérielle).
  1. **le temps de repérage** des élèves en difficulté
  2. **la préparation** de la mise en place du dispositif dans l'école.

La circulaire ne précise pas volontairement le temps qui sera consacré sur les 60 h au repérage et à la préparation car il appartient à chaque équipe à le définir (fourchette de 5 + 55 à 20 + 40 selon les écoles et les départements)

Si la circulaire ministérielle est très claire à ce sujet, les recteurs et IA s'ingénient à jeter le trouble dans ces 60h allant même jusqu'à imposer 60 h devant les élèves, ce qui va à l'encontre de la circulaire. Dans tous les départements, le Sgen-CFDT intervient pour que la hiérarchie respecte SES textes..!

- **24 heures** consacrées à des travaux en équipes pédagogiques, aux relations avec les parents et au suivi des PPRE
- **18 heures** consacrées à l'animation pédagogique et à la formation.
- **6 heures** consacrées à la participation aux conseils d'école obligatoires.



## TEMPS PARTIELS

*"Le gouvernement s'est engagé à procéder à un vigoureux effort en faveur du travail à temps partiel dans la fonction publique, dans le double objectif de faire contribuer plus activement la fonction publique à la lutte pour l'emploi et de permettre aux agents publics de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle, tout en assurant la qualité et la nécessaire continuité du service public".. "Le service à temps partiel peut être organisé selon les modalités suivantes : soit quotidiennement, le service est réduit chaque jour, soit hebdomadairement, le nombre de jours de travail sur la semaine est réduit. "*

Selon les départements, en fonction de l'action syndicale, les demandes sont accordées ou non en tenant compte des vœux des personnels: géographiques, pédagogiques et rythmes de la semaine. Les possibilités sont : 80%, 75 %, 50 %, annualisation.