

# Guide emploi 2018

## Fiche n° 1

### Sommaire :

- Fiche n° 2 et 2 bis
- Calendrier
- Fiche n°3 Le TRM
- Fiche n°4 : Perte d'heures ou de contrat.
- Fiche n°5 : Après la Publication
- Fiche n°6 :
  - Mes droits, les textes
- Fiche n°5
- Les priorités
- Fiche n°6
- Le RDV
- Fiche n° 7
- Questions diverses
- Fiches 8
- Les CAE
- Fiche n° 9
- LA CCMA
- Fiche n° 10
- Lauréat concours 2016
- Fiche n°11
- Précaires CDI
- Fiches 12
- Les revendications du syndicat
- Fiche 13
- L'action du syndicat.
- Fiche syndicale de suivi de dossier
- Bulletin d'adhésion.

### Edito

Ce guide, fruit de plus de 30 ans de pratique syndicale, contient une expérience que nous mettons à votre disposition. Merci de nous faire remonter vos remarques.

Dans l'enseignement privé sous contrat les droits des enseignants-es sont « flous », il n'existe pas de barème classant et l'employeur État a abandonné une partie de ses prérogatives d'employeur aux chefs d'établissement privé. En effet si le recteur nomme les enseignants sur « un service » —et non un poste — l'avis du « chef

d'établissement reste indispensable pour tout recrutement.

L'aide du syndicat sera plus que nécessaire pour vous aider et vous conseiller

Cette année sera la dernière avant la réforme des lycées qui se traduira par une très forte réduction des horaires dans les 3 années à venir.

Bonne lecture de ce guide destiné à vous aider et vous conseiller toutes les étapes de ce mouvement 2018.

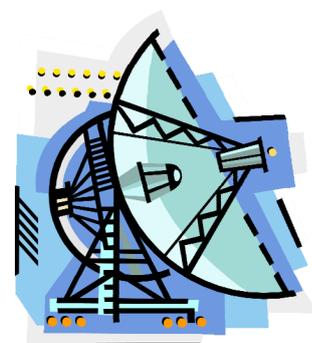
### La réforme des lycées : l'emploi menacé.

Au moment où sont écrites ces lignes la réforme des lycées en est encore aux « ballons d'essais », le ministère voulant tester les réactions.

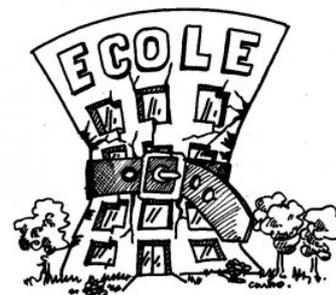
Ceux qui écrivent les réformes n'ont pas vraiment changé depuis 10 ans. Déjà Nadjat Vallaud-Belkacem annonçait une réforme avec moins de moyens horaires !!! Cette réforme est liée à la

remise en cause du bac, à l'introduction de la sélection pour l'accès aux études supérieures, la concurrence accrue entre établissements.

Cette réforme va fragiliser l'emploi dans les lycées. Or les premiers-es enseignants-es à voir leur emploi réduit ou supprimé seront celles qui ont le moins d'ancienneté dans l'éducation. (voir Fiche 5).



*Les enseignants-es connectés -es même dans le cadre du mouvement des maîtres.*





# Le calendrier Fiche n°2

avant la publication du mouvement.

La confiance commence par le contrôle !

Lundi 12 février	Notification aux établissements de leurs dotations en « heures poste » et « heures supplémentaires année ».	L'enseignement privé a des heures supplémentaires année qui peuvent être attribuée sous le temps plein. Ces heures ne sont pas publiées au mouvement des maîtres.
Du 14 au 28 février	<b>Constitution du TRM phase 1 :</b> Déclaration au rectorat des emplois vacants.	Cette première partie doit être présentée pour avis en comité d'entreprise (ou DUP) du mois de février. Les délégués-es du personnel peuvent poser des questions au mois de février au directeur.
Du 14 au 28 février	Enseignant-e en perte d'heures ou de contrat : période où les enseignants-es sont « informés-es » d'une éventuelle baisse de leur horaire ou d'une perte de contrat	<b>Ne rien signer dans un couloir ou après une première rencontre d'un responsable ou du directeur.</b> <b>Les réductions d'emploi doivent être présentées au Comité d'entreprise (ou DUP), à défaut lors de la réunion mensuelle des délégués du personnel. Voir fiche 4.</b>
Du 5 mars au 22 mars	<b>Constitution du TRM phase 2 :</b> Les chefs d'établissements déclarent les emplois susceptibles d'être vacants. Les directeurs déclarent aussi les emplois sur plusieurs établissements ou « agrégats ».	Le CE à défaut les DP doivent obligatoirement être consultés à ce sujet. Vous pouvez, jusqu'au 22 mars dernier délai, déclarer votre emploi susceptible d'être vacant. Vous ne risquez rien à déclarer votre service susceptible d'être vacant. Vous pouvez demander à vos directeurs de « casser votre agrégat », c.a.d. déclarer séparément vos services dans les établissements où vous exercez. Consultez le syndicat.
Du 23 mars au 6 avril	Préparation du mouvement au rectorat.	Des derniers ajustements, bien entendu « à la marge » peuvent encore être réalisés notamment pour résoudre des situations de perte d'heures ou de contrat. Consulter le syndicat en cas de problème.

# Le calendrier suite. Fiche n°2

Du lundi 9 avril au vendredi 20 avril	Publication des emplois vacants et susceptibles de l'être. Période de candidature par internet et par papier.	Le syndicat conseille de faire acte de candidature rapidement en préparant CV + lettre de motivation avant cette date, ceci afin d'être reçu rapidement.
Du 23 avril au 17 mai.	Les chefs d'établissement indiquent leurs premiers choix	Une fois de plus, les chefs d'établissements choisissent d'abord, puis les commissions de l'emploi se réunissent, c'est dire tout le cas qu'ils font des « priorités » de l'accord sur l'emploi.
Mercredi 9 mai	Première CAEE. Commission académique de l'emploi élargie.	Si la CAEE vous place en position 1, vous devez alors être reçu-e par le directeur (si cela n'a pas été fait avant) et cela avant le 11 mai.
16 mai	Les chefs d'établissements indiquent leurs choix.	99 % des choix seront alors arrêtés.
17 mai	Deuxième CAEE.	Elle procède aux derniers ajustements, mais bien entendu « à la marge ».
21 mai	Derniers avis transmis au rectorat.	
13 et 19 juin	Groupe de travail et CCMA au rectorat.	C'est la CCMA qui nomme de fait les maîtres et nous donne une certaine garantie de l'emploi.
19 juin + délai d'envoi + 15 jours	Période où les chefs d'établissement peuvent encore refuser le/la candidate nommé-e en CCMA	La réciproque n'est pas possible ! Néanmoins vous pouvez retirer votre candidature jusqu'à la CCMA. Contactez le syndicat
Après 19 juin : remontée au national des emplois restés vacants, en vue de la réunion de la commission nationale d'affectation (CNA).	La CNA propose un emploi à toutes les enseignants-es lauréats-es d'un concours qui ont été validés-es et qui n'ont pas pu trouver un contrat dans leur académie d'origine. Il en est de même pour les collègues qui sont en perte d'heure ou de contrat.	La CNA est l'exemple de la pseudo garantie de l'emploi dont nous disposons : si nous ne retrouvons pas d'emploi dans l'académie de Lille, on nous « propose » un autre emploi dans une autre académie ... Si nous ne trouvons pas d'emploi, nous sommes super prioritaires l'année suivante pour en retrouver un !!!!  La case CNA vous est proposée dès maintenant sur votre fiche de candidature.
Début juillet	CAE lauréats concours 2018	
9 juillet	Groupe de travail rectorat enseignement catholique sur l'affectation des lauréats-es concours + maîtres en CDI.	
23 août	CCMA CNA + groupe de travail CDI	Maîtres « précaires » mais placés en 1er.

# La constitution du TRM

# Fiche n°3

## Le tableau de répartition des moyens TRM.

Le tableau de répartition des moyens ou TRM.

C'est un des lieux où le pouvoir du chef d'établissement s'exerce.

La consultation des instances du personnel est obligatoire.

**Les décisions de l'employeur sont précédées de la consultation du comité d'entreprise (...)**

Article L 2323-2 du code du travail.

Trop peu de chefs d'établissements consultent les représentants du personnel avant d'arrêter leur décision.

C'est ici un enjeu central de l'action syndicale dans les collèges et lycées.

N'hésitez pas à consulter le syndicat et à prévoir des réunions de CE (DUP) à défaut des DP dans le calendrier où le directeur doit rendre son TRM au rectorat. Voir la fiche 2.

☎ 06 85 33 91 12



Le TRM est la traduction pratique des orientations de l'établissement pour la préparation de la rentrée 2018. C'est lui qui va conditionner les classes et les horaires des collègues.

Il doit être présenté pour avis au comité d'entreprise du mois de février et à celui du mois de mars. Le calendrier est resserré du 14 au 28 février pour la déclaration des services vacants et la déclaration des collègues en perte d'heures ou d'emploi, du 5 mars au 22 mars pour la déclaration des emplois susceptibles de l'être.

## Pratiques possibles au sujet du TRM.

Un directeur voudrait se « débarrasser » d'un-e enseignant-e. Rien de plus facile. Il suffit d'affecter dans sa matière des HSA. Cette affectation permet artificiellement de rendre une matière déficitaire ... et donc de diminuer ou supprimer le contrat d'un-e collègue.

Sans voir l'évolution du TRM ... personne n'est en capacité de contrer le discours du directeur. Ou même de faire une proposition susceptible de préserver l'emploi..

Le TRM permet aussi de voir quelles sont les priorités réelles de la direction. Certains dédou-

nelles sont les informations que doit communiquer le directeur au CE — ou à la DUP — ?

Il doit fournir la répartition de l'ensemble des heures du collège ou du lycée voir des deux. C'est cette répartition qui permet de voir où sont placés les heures postes et les HSA.

C'est la connaissance du TRM qui permet de voir si la réduction des heures d'un-e collègue est justifiée ou si une autre répartition est possible.

Dans les établissements publics le CA a accès au TRM.

lements sont parfois donnés systématiquement à un-e enseignant-e et pas à un-e autre. Des matières ont beaucoup de moyens, d'autres moins ... La transparence sur le TRM est un objectif pour faire respecter la citoyenneté dans l'entreprise.

Si le chef d'établissement refuse, le moyen le plus rapide est de faire intervenir l'inspection du travail. Pour trouver facilement les coordonnées de votre inspecteur du travail : <http://hauts-de-france.directe.gouv.fr/rechercher-inspection-du-travail>.

En cas de problème contacter rapidement le syndicat.

*Une réunion du CE ou DUP à défaut des DP est indispensable entre le 14 et 28 février et avant le 22 mars.*

*Pour le CE le chef d'établissement doit remettre le TRM au moins 3 jours avant la réunion.*



# Réduction d'heures ou perte de contrat, que faire ?

## Fiche n°4

### Qui doit perdre ses heures ou son contrat ?

Texte de référence : décret du 25 juin 2005 et circulaire d'application du 24 novembre 2005.

1°) D'abord les maîtres précaires et les maîtres en CDI.

2°) Les maîtres ayant le moins d'ancienneté dans l'éducation —privée comme publique—.

Bien entendu avec les heures d'aides personnalisées et les EPI en collège, la situation est loin d'être simple.

En LP la polyvalence permet aussi d'ajuster les pertes d'emploi et de respecter les priorités.

Votre directeur vous annonce une réduction de votre horaire ou votre perte de contrat, il vous demande de signer l'annexe « B » de la circulaire sur le mouvement.

### Ne pas signer tout de suite.

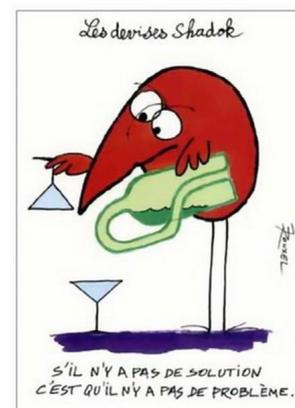
La liste des enseignants-es en perte d'heures ou de contrat doit obligatoirement passer pour avis devant le CE (ou la DUP), à défaut devant les DP. (voir la fiche 3 sur le TRM).

Cette annexe « B » atteste que vous avez pris connaissance de cette réduction d'heure ou de votre future perte de contrat.

Si vous signez, le chef d'établissement peut faire « ce qu'il veut » même si vous aviez le droit de ne pas perdre d'heures ou votre contrat.

1°) Vous devez analyser votre situation avec le syndicat. Si le syndicat est représenté dans les instances représentatives du personnel, voir la Fiche TRM. Nous envisagerons ensemble comment défendre vos droits au mieux de vos intérêts.

2°) Calculez votre ancienneté : êtes-vous la bonne personne qui doit perdre des heures ?



### Accepter de perdre totalement son emploi ?

L'accord national sur l'emploi prévoit qu'un-e enseignant-e peut accepter de perdre totalement son service même si le-la collègue n'est pas la personne qui doit perdre son contrat.

Le chef d'établissement y gagne sûrement : il gagne des heures et voit généralement son problème de

réduction d'heures résolu.

L'enseignant-e, lui-elle, espère gagner le fait d'être prioritaire ... Le fait est loin d'être évident dans l'académie de Lille. Bien des chefs d'établissement font trainer le plus longtemps possible leur décision afin que le-la collègue change de choix.



N'hésitez pas à nous



contacter au  
06 85 33 91 12  
ou au  
06 77 11 75 38

# Après la publication du mouvement,

## Fiche n°5

### Gérez l'ordre de vos candidatures sur internet.

C'est l'ordre des candidatures figurant sur internet qui sera celui retenu par l'administration.

Vous devez donc, dans un premier temps indiquer un ordre de candidatures en fonction des vœux initiaux. Puis, en fonction de vos démarches, vous pouvez modifier vos vœux jusqu'au 27 avril.

Les chefs d'établissement souhaitent que leur établissement soit placé en position n°1 ... en tenant compte quelques jours avant d'aller à un RDV.

N'hésitez pas à nous



contacter au  
06 85 33 91 12  
ou au  
06 77 11 75 38

### Quelle stratégie après la publication

1°) Préparez au plus vite votre dossier mutation.

Il doit contenir obligatoirement \* votre fiche rectoriale de candidature (signée pour prise de connaissance par votre directeur).

\* Deux enveloppes timbrées à votre adresse.

\* Un CV .

\* Une lettre de motivation manuscrite.

2°) Postez au plus vite ce dossier de candidature. Vous pouvez aussi le porter à l'établissement ce qui vous permettra de rencon-

trer la secrétaire de l'établissement, ce qui vous sera utile pour obtenir un RDV.

3°) Faites votre candidature internet sur <https://eduline.ac-lille.fr/mvtprive/>

Attention c'est l'ordre internet qui va compter et non ce qui est inscrit sur la fiche de candidature.

Les directeurs souhaitent souvent que leur établissement soit indiqué en vœu n°1.

4°) Obtenez un RDV au plus vite, sans RDV vous ne serez pas recruté.

### Qu'écrire sur votre lettre de motivation ?

C'est un courrier manuscrit.

Ce qui doit figurer dans ce document :

1°) Vous êtes un-e bonne professionnel-le : vous pouvez citer quelques projets que vous avez réalisés

2°) Vous êtes motivé-e, disponible et vous cherchez une équipe éducative « motivante ».

3°) A vous de regarder les sites des établissements pour extraire des éléments du « projet d'établissement ».

Ce qui ne doit pas figurer dans votre lettre de motivation :

- a) tout ce qui pourrait vous dévaloriser,
- b) toute critique vis-à-vis de l'établissement d'origine.
- c) le rapprochement de domicile sauf si c'est pour signaler que votre éloignement est un obstacle à votre investissement .

Vous pouvez demander conseil au syndicat.



# Les textes

Fiche n°6

Nos droits au mouvement sont bien limités :

En effet, les chefs d'établissement privé ont obtenu de l'état que leur avis favorable soit indispensable au recrutement.

C'est pourquoi nous n'avons ni barème classant, ni garantie de l'emploi.

La notion de poste, c.à.d. le droit au temps plein, ne figure pas dans les textes juridiques qui régissent notre « statut », seule la notion de « service » y figure.

Si un mouvement de l'emploi existe, c'est que les chefs d'établissement ont toujours peur de ne pas avoir de candidats-es.

## Les textes publics

Seuls les textes publics de l'état employeur nous ouvrent vraiment des droits. Vous les trouverez sur notre site académique :

[sundep-lille.org](http://sundep-lille.org).

De la loi Censi de janvier 2005 ont découlé :

I. Le décret 2005-700 du 25 juin 2005.

II. La circulaire du 24 novembre 2005

III. La circulaire de 29 mars 2007.

Ces textes sont utiles :

⇒ Si vous êtes à temps

incomplet et que vous souhaitez passer à temps complet.

⇒ Ce sont ces textes qui régissent les obligations du rectorat.

⇒ C'est l'existence de ces textes qui obligent l'enseignement privé à un minimum de résultat.



## L'accord sur l'emploi de l'enseignement catholique.

L'accord ne donne pas de droit clair ...

L'avis favorable du chef d'établissement reste l'axe fondamental du texte. Pour mieux comprendre, il suffit de savoir que la commission n'a pas le temps de tout réellement examiner et que hormis les collègues en perte d'heures, la com-

mission « remplit » les emplois sans ce préoccuper de placer les maîtres prioritaire d'abord.

Enfin la première Commission académique se réunit avec le premier choix des chefs d'établissement déjà posé ...



# Les priorités

## Fiche n°7

### Le respect des priorités par la CAE.

Elle est toute théorique. Les chefs d'établissement choisissent, la CAE statue ensuite.

L'ordre des actions est loin d'être anodin.

Ce n'est pas parce vous êtes retenu-e en position n°1 par la CAEE que vous allez obtenir le « service », il faut aussi que le directeur donne simultanément son accord.

Le seul droit que donne le fait d'être retenu en position n°1 par la CAEE, est le droit d'être reçu-e par le chef d'établissement pour défendre votre candidature.

De plus les lauréats -es concours validés-es cette année sont aussi de fait « prioritaires » même si leur classement est C ou D.

### Les maîtres priorité « A ».

**A1** : Demandes des maîtres qui, lors du mouvement précédent, ont bénéficié de la priorité accordée pour perte partielle ou totale de contrat et dont la situation a été mal réglée.

**A2** : Demandes des maîtres dont le service a été réduit ou supprimé dans le cadre du mouvement de l'année.

**A3** : Demandes des chefs d'établissement, des chefs d'établissement adjoints et des chargés de formation, cessant leur activité et demandant à reprendre une activité d'enseignement et des maîtres demandant leur réintégration dans l'académie d'origine après une période de congé parental ou de disponibilité au-delà de la période pendant laquelle le service a été protégé.

**A4** : Demandes des maîtres à temps partiel autorisé ou à temps incomplet demandant à compléter leur service.

**A5** : Demandes des maîtres des autres académies dont le service est réduit ou supprimé et dont les dossiers ont été transmis par le président de la Commission Académique de l'Emploi faute de services disponibles dans leur académie.

*Ma priorité sera la vôtre ...*



### Les priorités B

**B1** : Demandes de mutation des maîtres de l'académie, titulaires d'un contrat définitif, motivées par des impératifs familiaux dûment justifiés ou par des exigences de la vie religieuse ou sacerdotale.

**B2** : Autres demandes de mutation des maîtres de l'académie.

**B3** : Demandes des maîtres de l'académie autorisés définitivement à exercer, pour des raisons médicales ou de reconversion, dans une échelle de rémunération ou dans une discipline autre que celle au titre de laquelle ils sont titulaires d'un contrat.

**B4** : Demandes de mutation des

maîtres d'une autre académie motivées par des impératifs familiaux dûment justifiés ou par des exigences de la vie religieuse ou sacerdotale.

**B5** : Autres demandes de mutation des maîtres originaires d'une autre académie.



# Les priorités

Fiche n°7

suite

## Comment utiliser les priorités de l'accord ?

Ne vous arrêtez pas trop à ces priorités mais ne les négligez pas non plus.

Vous devez défendre votre dossier de mutation ou de recherche d'un premier emploi en défendant systématiquement votre candidature. Par contre ce n'est pas parce vous êtes classé-e A que vous obtiendrez tel ou tel emploi ....

Le syndicat est là pour vous conseiller à chaque étape de ce mouvement.

## Les priorités C et D

**C1** : Demandes des Cafépiens et des maîtres handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi, de l'académie.

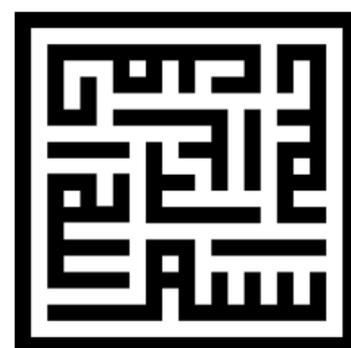
**C2** : Demandes des Cafépiens et des maîtres handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi, originaires d'une autre académie et dont les dossiers ont été transmis par le président de la CAE.

**C3** : Demandes de changement d'académie des Cafépiens et des maîtres handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi, originaires d'une autre académie.

**D1** : Demandes des lauréats d'un CAER de l'académie.

**D2** : Demandes des lauréats d'un CAER originaires d'une autre académie et dont les dossiers ont été transmis par le président de la Commission Académique de l'Emploi, faute de services disponibles dans l'académie d'origine.

**D3** : Demandes de changement d'académie des lauréats d'un CAER originaires d'une autre académie.



## Les lauréats concours 2018, les CDI.

Les lauréats-es concours 2018 sont affectés-es début juillet et les derniers-es sans affectations seront placés-es fin août. Lauréats-es vous ne devez donc pas postuler lors de la première phase du mouvement.

Certains directeurs vont tout faire pour conserver des potentiels-es lauréats-es sur le service qu'ils-elles occupent actuellement

Une fois de plus comme il n'existe pas un droit sérieux à l'emploi dans l'enseignement

privé ... le système se bloque et finalement trop peu de collègues arrivent à obtenir une mutation.

Les enseignants-es en CDI seront placés-es en juillet et fin août après les lauréats-es concours 2018.

Donc toute promesse faite à une enseignante précaire maintenant semble vraiment aléatoire au vu des étapes du mouvement qui restent à accomplir jusqu'à la fin août.

LES  
PROMESSES  
N'ENGAGENT  
QUE CEUX QUI  
Y CROIENT.

# Le rendez-vous

Fiche n°8

## Vous rencontrez un directeur

### Obtenir ce fameux rendez-vous.

N'hésitez pas à systématiquement téléphoner dans les établissements où vous avez candidaté.

Si vous avez porté votre dossier dans les établissements, vous pourrez peut-être plus facilement franchir la barrière de l'accueil ou de la secrétaire de direction.

Si vous êtes prioritaire, n'hésitez pas à poser candidature même si on vous affirme que l'emploi est déjà pris.

Au pire, c'est après la première CAEE si vous êtes retenu en position n°1 que le chef d'établissement de l'emploi considéré devra vous recevoir ... vous embaucher c'est encore une autre paire de manches.

Les conseils sont similaires à votre lettre de motivation :

1°) Vous êtes un bon professionnel. Donnez quelques exemples de votre investissement professionnel.

2°) Vous maîtrisez les TICE ... à votre manière.

3°) Vous cherchez une équipe motivante : c'est là où vous pouvez demander au directeur de vous présenter son établissement.

4°) Vous pouvez aussi demander quel est le projet d'établissement.

N'hésitez pas à consulter le

site de l'établissement pour vous informer des réalisations de l'établissement où vous avez rendez-vous.

Les pièges à éviter : vous mutez pour vous rapprocher de votre domicile : c'est pourtant légitime, mais vous devez plutôt avoir un choix positif : si vous souhaitez vous rapprocher c'est pour mieux vous investir.

N'hésitez pas à demander conseil au syndicat ou à des collègues que vous connaissez dans l'établissement.

Sachez bien entendu que ce directeur prendra contact avec votre chef d'établissement actuel.

## La question du caractère propre.

Même catholiques les établissements privés ne peuvent embaucher sur critères confessionnels. Les questions liées à vos convictions sont normalement interdites par la loi. Néanmoins il faut vous attendre à des questions liées à l'aspect catholique de l'établissement.

Si le directeur vous pose des questions, sa démarche n'est pas honnête — elle ne respecte pas la loi — donc pas d'honnêteté mal placée. Préparez-vous à répondre à ce type de question qui seront d'autant plus fréquentes que l'établissement sera côté. N'hésitez pas à nous contacter à ce sujet.



# Guide emploi 2018

## Fiche n°9

**Les maîtres de l'enseignement privé n'ont pas de statut.**

**Rien n'est vraiment très clair ni transparent, c'est une volonté des chefs d'établissement qui ne souhaitent pas vraiment une mobilité dans la profession.**

**Muter est possible mais vous ne pouvez espérer de certitude en début de processus.**

**Peut-on candidater et casser un emploi ?**

A priori non, vous ne pouvez espérer casser un emploi par votre seule candidature.

Il faudra pour cela l'accord des deux chefs d'établissement puis celui du recteur en CCMA. Donc, à moins qu'il n'existe pas d'autre possibilité de vous reclasser en particulier, cela risque d'être difficile. N'hésitez pas à nous appeler si vous voulez tenter l'aventure.

**Je suis à temps incomplet et je veux compléter mon poste.**

**Questions diverses suite ...**

**J'ai candidaté sur un emploi et je ne veux plus y aller**

C'est possible de renoncer à une candidature à condition de le signifier au rectorat avant la CCMA. Un courrier recommandé avec AR s'impose, doublé d'un mail aux services.

**Je postule sur un 15 h, le chef d'établissement peut-il compléter mon horaire à la rentrée ?**

Non et oui. Non il ne peut

Vous postulez en 1 sur votre emploi actuel et en 2 sur le service qui vous intéresse. La somme des deux emplois doit être proche de 18 h. Si non contactez-nous.

**Je suis sur deux établissements et je souhaite en abandonner un pour prendre un complément d'horaire dans un autre établissement.**

Si l'agrégat des deux établissements n'a pas été cassé, c'est théoriquement impossible, sauf si les trois chefs d'établissement sont d'accord. (nous contacter).



pas vous ajouter des heures postes qui s'intégreraient à votre contrat et oui il peut vous donner des HSA même sous le temps plein.

**Est-il dangereux de muter ?**

Oui si vous vous y prenez mal.



# Les CAEE

## Fiche n° 10

**Les commissions académiques de l'emploi sont issues de la volonté de l'enseignement catholique de « doubler » les structures de l'Etat.**

**De ces commissions seront issues les avis 1 et 2 transmis ensuite à la CCMA.**

**Ces dernières années le rectorat a obtenu que certains chefs d'établissements donnent plus de deux avis favorables. Ce qui permet aux priorités issues des textes publics de mieux s'appliquer et donne plus d'intérêts aux réunions de la CCMA.**

### La première CAEE

Imaginez des groupes de travail où vous découvrez les documents le matin et, où 6 h après, tout est terminé.

De plus, la logique de la commission est plus de remplir les emplois, emploi par emploi, que de respecter les priorités.

Vous comprendrez alors que les CAEE fonctionnent bien ... pour les chefs d'établissement dont la principale préoccupation est bien d'avoir un-e enseignant-e devant chaque case vide.

**Que faut-il en attendre ?**

### La deuxième CAEE

Elle ne se déroule pas dans de meilleures conditions.

Elle sert le plus souvent à vérifier que les enseignants-es en perte d'heures retrouvent bien des heures. Il en est de même pour

les lauréats-es concours.

Il ne faut pas en attendre grand-chose.

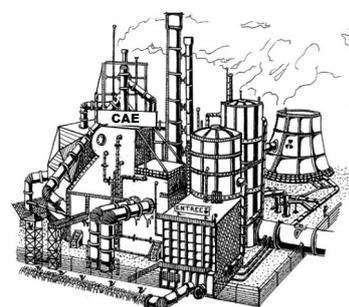
Néanmoins, si votre priorité n'est pas respectée, il ne faut pas hésiter à contes-

ter. « Le « placement » des prioritaires A et des lauréats-es concours. Pour les autres c'est à 95 % l'offre et la demande qui vont assurer le placement des collègues.

Néanmoins si vous êtes retenu en position n°1 par la commission, vous pourrez être reçu par le directeur ... s'il ne l'a pas fait avant.

Par contre, cela ne garantit en rien que vous aurez l'emploi.

Par contre, sans syndicat vous n'aurez pas d'information sur cette première CAEE.



# La CCMA

## Fiche n° 11

### Notre employeur c'est l'état.

#### Pour de vrais droits :

Nous revendiquons un barème classant, le droit au temps plein et une vraie garantie de l'emploi.

Tous ces droits, si nous ne les avons pas c'est à cause de l'enseignement catholique qui veut nous laisser un statut sous dépendance.

C'est le choix de l'état qui a abdiqué ses responsabilités d'employeur.

C'est aussi la responsabilité des trois principaux syndicats de la profession qui défendent plus l'institution que les personnels.

Pourtant, notre employeur se manifeste bien tard dans le mouvement.

C'est pourtant lui qui garantit d'étudier les situations des maîtres en perte d'heures et des lauréats concours. La liste de ces collègues a été publiée en annexe d'une circulaire rectorale du début du mois d'avril.

Si vous souhaitez renoncer à un emploi, il faut absolument le faire avant le CCMA.

C'est donc le recteur ou son représentant qui va examiner l'ensemble des maîtres prioritaires au sens du décret du 25 juin 2005,

### La situation à l'issue de la CCMA ne vous convient pas.

Il faut examiner votre situation avec le syndicat.

Ce n'est pas toujours facile, mais on peut utiliser — à la marge — la CCMA d'août pour régulariser quelques situations insatisfaisantes :

- un-e lauréat-e concours est nommé sur un temps incomplet : si on trouve pour le collègue un complément d'horaire, on peut régulariser sa situation pour qu'il-elle ait bien un temps plein.

et proposer des solutions pour chacun-e.

Historiquement, il est très rare que des solutions ne soient pas trouvées au moment de la CCMA.

A l'issue de la CCMA les chefs d'établissement ont encore 15 jours pour accepter ou refuser les nominations faites.

Une fois ces 15 jours passés, si vous avez reçu un avis du rectorat vous pouvez considérer que votre nomination est réalisée.



- si un collègue à temps partiel n'a pu obtenir son complément d'horaire, on peut faire valoir le décret de 2005 pour faire pression sur le rectorat.

Les régularisations ne peuvent qu'être qu'à la marge.



# Lauréats-es concours 2018

## Fiche n° 12

**Les lauréats-es concours doivent, depuis 2005, valider leur concours sur un service où ils-elles sont « affectés-es », puis passer au mouvement l'année suivante pour obtenir un nouveau service pour leur contrat définitif.**

Bien entendu, si l'enseignement privé est invité au rectorat pour débattre des affectations — il faut bien entendu l'avis favorable d'un chef d'établissement —, il n'en n'est pas de même pour les représentants-es du personnel.

Inutile de dire que le classement au CAER ne donne aucun droit quant à l'affectation !!!

### **Votre affectation.**

Dès le résultat au concours connu vous devez vous rapprocher des services de Formiris.

Vous pourrez formuler des vœux sectoriels suivants les différents bassins emploi-formation de l'académie.

Vous pouvez aussi bien entendu chercher avec l'aide du syndicat des services restés ou devenus vacants qui pourraient vous convenir et sur lesquels vous pourrez déposer candidature.

Si vous occupez actuellement un poste vacant ... contactez votre chef d'éta-

blissement afin de voir s'il souhaite vous garder. Attention ! cet emploi sera déclaré au mouvement et un maître prioritaire A ou BI peut y candidater.

Vous ne serez officiellement prévenu que fin août de cette affectation.

Une CAE se tiendra début juillet et commencera à placer les lauréats-es concours. Néanmoins dans changements sont toujours susceptibles d'intervenir au cours de l'été.

### **L'année de stage : une année où il est important d'être syndiqué-e.**

Le syndicat est souvent alerté de problèmes en cours d'année de validation : souvent quand il est trop tard.

C'est au plus vite qu'il faut discuter avec le syndicat afin d'éviter qu'un petit problème ne se transforme en doublement voire en licenciement.

Avoir une bonne relation avec son maître de stage est très important.

L'avis du chef d'établissement est aussi pris en compte dans l'année de stage. C'est au début des problèmes qu'il faut réagir.



# Précaires, CDI

## Fiche n° 13

### La précarité et l'enseignement privé.

Plus de la moitié des collègues commencent leur carrière par la case précarité.

Aujourd'hui, la situation de la précarité :

- Augmentation du nombre de précaires,
- Sortie de la précarité seulement par concours,
- Régression en tous genres des droits, dont celui des femmes enceintes pénalisées pendant leur congé.

Rien n'est jamais acquis : tant que nous ne luttons pas, l'administration fait reculer nos droits :

un précaire de l'enseignement privé est moins bien payé que dans le public, etc., etc. ...

### Les CDI.

Avoir un CDI n'est pas facile, il faut avoir 6 ans d'ancienneté sans avoir eu 4 mois d'interruption.

Et à la fin ... nous restons toujours précaires : pas d'emploi à nous et chaque été c'est l'attente de l'affectation, sans garantie d'avoir un service plein, ni de rester au même endroit que l'année précédente.

Les seules nouveautés sont :

- nous sommes placés en

### Précaire dans l'enseignement privé.

Le recrutement des enseignants-es ne peut intervenir :

I- que quand la matière n'est plus sous embargo des lauréats du CAFEP qui n'ont pas encore trouvé de service)

II- Que quand tous les CDI sont placés.

Le recrutement des suppléances de longue durée ne commence pas avant la mi-septembre.

Attention ! si vous travaillez sans contrat, vous ris-

premier par un groupe de travail le 23 août au rectorat.

- nous touchons des indemnités de licenciement si nous ne sommes pas repris.

La seule manière de sortir de la précarité est l'obtention d'un concours ... sachant qu'actuellement le nombre de maîtres en CDI ne fait qu'augmenter.



quez de ne pas avoir de couverture en cas d'accident : trop de chefs d'établissement prennent ce risque.

Bien des pratiques de l'administration rectorale sont scandaleuses : notamment celle du rectorat qui élimine du fichier les collègues enceintes pendant leur congé maternité. Et cela en toute connaissance de la violation des droits de femmes et de la jurispru-



# Nos revendications

## Fiche n° 14

### Le droit à la garantie de l'emploi

**Nous revendiquons la fin des heures supplémentaires annuelles — HSA — données sous le temps plein** et leur transformation en heures postes.

La fin des HSA « obligatoires » par établissement et la création d'emplois par la réduction des heures supplémentaires.

Aujourd'hui, la garantie de l'emploi n'existe pas : le recteur ne pouvant toujours pas imposer une enseignant-e sans l'avis favorable du chef d'établissement.

C'est en maniant la carotte de l'emploi que les directeurs veulent nous faire courir.

**Nous revendiquons un barème classant afin de garantir notre droit à la mutation.**

**Nous revendiquons le droit au temps plein,** c.à.d. la notion de poste.

### Pour les précaires nous revendiquons :

**Le droit au contrat provisoire** après un délai court : pas plus de 2 CDD.

**La création de contractuels-les remplaçants-es** et l'intégration précaires en poste dans la catégorie des enseignants-es contractuels-les.

**L'arrêt du fichage des suppléants-es** notamment sur des critères confessionnels.

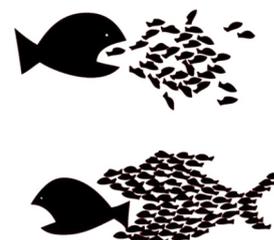
**Nous revendiquons le droit aux passerelles vers l'enseignement public.** Un enseignant du public peut obtenir un détachement vers l'enseignement privé, la réciproque n'est toujours pas possible sans passer le concours.

**Nous revendiquons la liberté de conscience et la fin du pré-accord collégial et du fichage des maîtres sur critères confessionnels.**

**Nous revendiquons la fin des CAE et la gestion de l'emploi par le seul rectorat.**

**Nous revendiquons le respect de nos droits de femmes pendant les congés maternité et notamment la possibilité d'être maintenues dans le fichier rectoral pendant nos congés de maternité.**

**Nous réclamons le reconduction** automatique à chaque renouvellement de contrat pendant l'année scolaire.



# L'action du syndicat

## Fiche n° 15

### Nomination/Mutation : à quoi sert le syndicat ?

#### Un syndicat c'est un outil :

pour être informé-e, défendu-e et aussi pour améliorer la situation des collègues.

Nous sommes aussi partie prenante des débats sur l'école et nous sommes partie prenante de tous les combats pour son amélioration.

Notre syndicat n'est pas corporatiste, nous sommes aussi engagés dans les luttes sociales pour une société plus juste.

Le syndicat n'est pas une assurance extérieure à nous c'est un outil Solidaire Unitaire et Démocratique que nous construisons ensemble.

Le cadre légal actuel ne donne pas de droit simple à appliquer ... Nous sommes loin du barème classant de nos collègues de l'enseignement public.

Les chefs d'établissement ne se sentent pas obligés de respecter grand-chose. Pour eux, les priorités de la Commission de l'emploi ne sont « que des priorités d'examen » ... pourtant les collègues en perte d'heures arrivent — le plus souvent — à retrouver leur emploi ... et les mutations se font ... mais parfois en plusieurs années ... Pour beaucoup de collègues, leur situation personnelle n'est pas réellement prise en compte.

Le syndicat n'est donc pas là pour donner des « passe-droit », il est simplement là pour rappeler les règles, vous donner le maximum d'informations et bien sûr, vous défendre.

Beaucoup de règles non écrites existent ... Le syndicat les explicite, aucune information ne sort des commissions, le syndicat, dans la mesure du possible, vous les donne.

Le syndicat est un outil à votre service.



### Des exemples où le syndicat peut intervenir :

— vous êtes à temps incomplet et vous souhaitez obtenir un temps complet. Le syndicat vous propose d'écrire par lettre recommandée avec AR au rectorat et il fait valoir votre priorité.

— Après une prise de contact avec un établissement, vous ne désirez plus y aller ... néanmoins le directeur vous retient. Avant la CCMA, le syndicat intervient pour que votre souhait soit bien pris en compte

— La CCMA vous nomme sur un emploi qui ne se libérera pas alors que vous êtes retenu sur un poste qui se libère ... Le syndicat intervient pour vous faire nommer sur le bon « service ».

— Bien entendu le syndicat vous conseille pendant toute la durée du mouvement.

— Eventuellement, vous aide à déposer un recours en Tribunal Administratif.



Fiche à renvoyer **au plus tôt avant le 30 avril** Adresses voir ci-dessous  
Par courriel : [sundep.lille@laposte.net](mailto:sundep.lille@laposte.net)



Cadre réservé au Syndicat - Ne pas écrire ci-dessus - **2018**

**Fiche de suivi de dossier mutation ou de premier emploi (lauréat d'un concours).**

Le syndicat suit en priorité les dossiers de ses syndiquéEs.

**Cette fiche n'est pas un document officiel. Elle est simplement destinée à permettre au syndicat SUNDEP de vous aider dans votre nomination.**

Nom..... Nom de jeune fille .....  Syndiqué(e)  Non syndiqué(e)  
Prénom..... Né(e) le..... N° identifiant (voir fiche rectorale) .....  
Célibataire Marié(e) Vie maritale Veuf(ve) Divorcé(e) Nombre d'enfants à charge : .....  
Adresse personnelle : .....

**Indispensable** : Téléphone: ..... Courriel : .....@.....  
Profession et lieu de travail du conjoint (facultatif) : .....

**EMPLOIS SOLLICITES** : Joindre la fiche rectorale SVP.  
**SITUATION ADMINISTRATIVE** : remplir chaque lignes S.V.P.

Maître en contrat définitif :  en contrat provisoire :   
Maître passant un concours dans une autre matière que celle de son contrat  lauréat du CAER 2017 lauréat du CAFEP 2017 :   
Ancienneté **précise** dans l'éducation : .....Vous occupez votre emploi actuel depuis .....  
Catégorie de rémunération : ..... Echelon : .....

**Motif de la demande** Perte d'emploi  Réduction de service  Mutation   
Reprise après interruption  Retour à temps complet

**DIPLOMES** : indiquer la spécialité et éventuellement l'année d'obtention : .....  
**Autres renseignements** : Perte d'heure ou d'emploi : si vous ne trouvez pas un temps complet, acceptez-vous de participer aux « procédures d'affectation nationales » oui  non  ou préférez-vous un temps incomplet dans l'académie de Lille : oui  non  (cf dossier p1).  
Remarques : .....

**ETABLISSEMENT(S)** dans lequel vous enseignez actuellement :

Ville	Etablissement	Niveau	Horaire	Matière



En cas d'horaire incomplet, était-ce volontaire ? (éventuellement motif) .....

Autres précisions concernant votre demande : .....  
.....

**Comment utiliser l'outil syndical Sundep Solidaires:**

1. n'hésitez pas à nous téléphoner, le syndicat vous conseillera à chaque étape du mouvement. Vous devez rester réactif pour ne pas perdre vos droits ou pour ne pas rater une étape.
2. Nous vous tiendrons informé-e dès que nous aurons des informations relatives à votre dossier.

**Adresse : SUNDEP Solidaires mutations, Bourse du Travail 174 Bd de l'Usine 59000 Lille.**  
**Tel : 03 20 48 48 10. courriel : [sundep.lille@laposte.net](mailto:sundep.lille@laposte.net). Site : <http://www.sundep-lille.org>**  
**☎ : 06 85 33 91 12, 06 77 11 75 38 ou 03 20 48 48 10**

**Bulletin d'adhésion**

NOM : \_\_\_\_\_ Prénom : \_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_

Code Postal : \_\_\_\_\_ Localité : \_\_\_\_\_

Téléphone : \_\_\_\_\_ Liste rouge ?  Portable : \_\_\_\_\_

Adresse mail personnelle (important) : \_\_\_\_\_

Date de naissance : \_\_\_\_\_ Etablissement(s) : \_\_\_\_\_

Fonction : \_\_\_\_\_

adhère au Sundep Solidaires - Académie de ..... : \_\_\_\_\_ €

et règle sa cotisation par :

- chèque postal ou bancaire (à l'ordre du SUNDEP -Lille)
- prélèvement automatique (c'est le plus simple à gérer pour nous, il peut être annulé sur simple demande à votre banque) joindre un RIB

Votre cotisation 2018 ouvre droit à un crédit d'impôt de 66 % de son montant en 2019.

Trésorière nationale : Édith Piéters SUNDEP Bourse du travail 174 Bd de l'Usine 59000 Lille.

En fonction de votre salaire net mensuel jusqu'à	COTISATION à REGLER (arrondie à l'euro)		En fonction de votre salaire net mensuel jusqu'à	COTISATION à REGLER (arrondie à l'euro)	
	TRIMESTRIELLE	ANNUELLE		TRIMESTRIELLE	ANNUELLE
moins de 500 €	4,0 €	16,0 €	1 750 €	42,0 €	168,0 €
500 -700	7,5 €	30,0 €			
750 €	12,0 €	36,0 €	1 800 €	43,2 €	172,8 €
800 €	13,2 €	52,8 €	1 850 €	44,4 €	177,6 €
850 €	15,3 €	61,2 €	1 900 €	45,6 €	182,4 €
900 €	17,6 €	70,2 €	1 950 €	46,8 €	187,2 €
950 €	20,0 €	80,0 €	2 000 €	48,0 €	192,0 €
1 000 €	22,5 €	90,0 €	2 050 €	49,2 €	196,8 €
1 050 €	25,2 €	100,8 €	2 100 €	50,4 €	201,6 €
1 100 €	26,4 €	105,6 €	2 150 €	51,6 €	206,4 €
1 150 €	27,6 €	110,4 €	2 200 €	52,8 €	211,2 €
1 200 €	28,8 €	115,2 €	2 250 €	54,0 €	216,0 €
1 250 €	30,0 €	120,0 €	2 300 €	55,2 €	220,8 €
1 300 €	31,2 €	124,8 €	2 350 €	56,4 €	225,6 €
1 350 €	32,4 €	129,6 €	2 400 €	57,6 €	230,4 €
1 400 €	33,6 €	134,4 €	2 450 €	58,8 €	235,2 €
1 450 €	34,8 €	139,2 €	2 500 €	60,0 €	240,0 €
1 500 €	36,0 €	144,0 €	2 550 €	61,2 €	244,8 €
1 550 €	37,2 €	148,8 €	2 600 €	62,4 €	249,6 €
1 600 €	38,4 €	153,6 €	2 650 €	63,6 €	254,4 €
1 650 €	39,6 €	158,4 €	2 700 €	64,8 €	259,2 €
1 700 €	40,8 €	163,2 €	50 €	1,2 €	4,8 €