

### Réforme du lycée ?

Une première réforme a été proposée puis retirée pendant la précédente année scolaire, sous la pression des lycéens, des syndicats majoritaires, de certains parents.... Mais ce n'était que partie remise, la volonté gouvernementale de réforme étant proclamée intacte. De fait, une nouvelle « réforme du lycée » est sur les rails, elle sera mise en œuvre en seconde à la rentrée 2010.

Réforme ou vœux pieux ? Le constat des failles du lycée actuel proposé par le document ministériel est pour partie indéniable. Effectivement, nous sommes médiocres en matière d'apprentissage des langues vivantes, effectivement, nos élèves et leurs parents sont persuadés que « hors S, point de salut », d'où une désaffection particulière pour la filière L et la conviction que s'engager dans une série technologique, c'est proclamer son infériorité intellectuelle.

Mais, pour ne considérer que ces deux problèmes, en effet cruciaux, que notre lycée traîne depuis des décennies, les réformes envisagées les corrigeront-elles ? « Offrir aux lycéens une formation leur permettant de maîtriser tant à l'oral qu'à l'écrit au moins deux langues étrangères dont l'anglais », c'est évidemment séduisant, mais quand on sait que ce beau projet s'inscrit dans le contexte de suppression de postes que l'on sait, on peut craindre l'effet d'annonce. Et la difficulté d'un apprentissage efficace des langues vivantes concerne aussi et déjà le collège, voire l'école primaire... Quand au problème des orientations et de la prédilection de l'une au détriment des autres, on voit mal comment les « passerelles » - idée séduisante, mais dont la réalisation telle qu'elle est ici évoquée sera sans doute très problématique - pourront le résoudre. Car « identifier et valoriser les débouchés » des orientations autres que S relève plutôt de l'organisation et du fonctionnement des études supérieures dont la lisibilité est à dessiner par les universités, les IUT, les grandes écoles, mais ne relève guère du lycée.

C'est donc tout un système qu'il faut revoir, en commençant sans doute par un bilan de solidité du « socle commun » que le collège, après l'école, est censé fournir aux futurs lycéens qu'il forme. Les difficultés rencontrées par les élèves de seconde, et qui vont éventuellement peser sur leur orientation, viennent de l'amont. Et on proposera toutes les passerelles que l'on veut, la réorientation aura un goût amer si ces passerelles sont empruntées par des élèves qui ont fait le constat des lacunes gênant la poursuite de leurs études, surtout si perdue le préjugé négatif bien français à l'égard des professions manuelles ou techniques.

Tout se tient, mais il est difficile de redéfinir une école, de la maternelle à l'enseignement supérieur, sous pressions budgétaires ou autres : lobbying disciplinaire, attachement des enseignants à des habitudes, lesquelles sont dans une grande mesure légitimes car elles constituent leurs repères face aux sollicitations permanentes d'élèves en évolution constante, de parents qui attendent tout de l'école, d'une hiérarchie qui exige toujours plus d'investissement, de présence, de résultats... Sans une véritable refondation de l'Ecole, cette nouvelle réforme du lycée risque, dans le meilleur des cas, de se réduire à une série de vœux pieux, dans le pire d'alourdir la tâche d'enseignants dont on nous annonce qu'ils seront moins nombreux, car soutien, remise à niveau, suivi individuel des élèves (dont on peut se demander quand ils seront capables de se prendre en charge), présence accrue des professeurs au lycée seront dévorateurs de temps et d'énergie. Pas de quoi rêver de lendemains qui chantent !

Elisabeth SEILLIER

#### Editorial

- 1 -Réforme du lycée ?

#### Nos positions

- 2 -Passerelles

#### Communiqués de presse

- 2 -Réforme des lycées
- 3 -Lutte contre l'absentéisme
- 4 -Négociations sur le stress
- 7 -Création de CGC-ERD

#### Informations

- 4 -Reconnaissance au travail
- 6 -TZR : être présent !
- 6 -A lire au BO
- 8 -Fin de carrière
- 9 -Départ en retraite
- 10 -Colloque de Malmö

#### Vie du syndicat

- 2 -Billet d'humeur : absentéisme
- 7 -Créteil : Recteur !!

## PASSERELLES

Le CNGA est décidément un syndicat d'avant-garde. Un exemple : le deuxième point de la motion n° 2 votée par son Assemblée générale des 14 et 15 octobre ... 1995 demandait des « passerelles ».

Le projet gouvernemental va-t-il dans notre sens ? Ce que nous redoutons aujourd'hui, c'est que les « passerelles » que l'on propose soient surtout empruntées par des élèves en situation d'échec patenté plutôt qu'ayant pris conscience d'avoir fait une erreur d'orientation. De plus, le principe de passerelles en cours d'année scolaire paraît difficilement réalisable.

Qu'on nous permette de rappeler que son Assemblée générale des 14 et 14 octobre 1995, dans le deuxième point de sa motion n° 2 concernant le passage de Seconde en Première :

« Dans la mesure où les secondes actuelles, dites de détermination, perdureraient, l'AG (...) **demande** que des passerelles effectives donnent de réelles possibilités de « changement de cap » tant vers la voie générale que vers la voie technologique, voire professionnelle. Cela implique le développement d'établissements de cette nature ».

Elisabeth SEILLIER

## COMMUNIQUÉ DE PRESSE

### Réforme des lycées : premières mesures

#### Le CNGA

- n'est pas hostile à la plupart des principes présidant à la future réforme des lycées ;
- attend cependant le détail des mesures qui permettront leur application ; s'il approuve, en particulier, l'idée de réorientation et de « passerelles », il redoute la difficulté de leur mise en œuvre, surtout dans un contexte de réduction systématique des effectifs des professeurs.

Le 8 novembre 2009

## Mission première de l'enseignant

E N S E I G N E R

### CNGA

**Siège Social et bureaux**  
**63 rue du Rocher - 75008 PARIS**

**Tél. 01 55 30 13 46**

**Télécopie 01 55 30 13 48**

**e-mail : cnga2@wanadoo.fr**

Statuts conformes à la loi de 1884 sur les syndicats professionnels, déposés le 17-7-1968 à la Préfecture de la Seine et enregistrés sous le n° 14-354

\*

*Président :*

**Michel SAVATTIER**

Lycée E. Branly, Châtellerault

*Président-adjoint :*

**Elisabeth SEILLIER HOSOTTE**

Lycée Pasteur, Neuilly/Seine

\*

*Vice-Présidents :*

**Nathalie FROMAGER**

TZR Paris

**Rime FULCRAND**

Collège E. Delacroix, Paris 16e

\*

*Secrétaire général :*

**Paulette JARRIGE**

Clg Matisse, Issy-les-Moulineaux

\*

*Trésorier :*

**Françoise PONCET**

Lycée G. Eiffel, Gagny

\*

*Présidents d'honneur :*

**P. CANONNE, S. CARRAT,  
J.-J. RUDENT, B. de CUGNAC,  
M. BOUDOU, M-E ALLAINMAT**

\*

UA (Université Autonome)

Directeur de la publication :

**M. SAVATTIER**

\*

Maquette : Raymond CIMA

Dépôt légal à parution

N° de commission paritaire :

1010 s 07540

ISSN 0293-6003

\*

Ce numéro a été tiré  
à 1000 exemplaires par nos soins

*La reproduction même partielle de textes  
parus dans ce bulletin est formellement  
soumise à l'autorisation préalable du  
Bureau National du CNGA*

## Billet d'humeur...

Le recteur de l'académie Créteil a qualifié de «carnaval médiatique» les réactions négatives de tous bords concernant la prime à l'assiduité. Il précise que cette initiative est l'un des 169 projets proposés lors de la première vague d'appels d'offres lancé par Martin Hirsch et qu'une deuxième vague d'appel à projets suivra. Comme le suggère l'un de nos adhérents L.C., le **CNGA** pose sa candidature pour ce brainstorming de l'éducation. Voici les idées novatrices et attrayantes qu'il propose pour remettre nos élèves dans le droit chemin de la connaissance :

- récompenser ceux qui arrivent à l'heure, propres, de bonne humeur, ayant petit déjeuné pour éviter le coup de barre de 11 heures, sans être sous l'emprise d'excitants divers ou de soporifiques, dans un état correct le lundi matin après le week end, réveillés après une nuit réparatrice, sans excès de jeux sur ordinateurs, chats ou coups de téléphones ;
- mettre à l'honneur ceux qui viendront avec leur matériel, particulièrement avec les livres payés par nos impôts et généreusement distribués par la région ; un bonus supplémentaire pourrait être attribué à ceux qui auront le courage de sortir spontanément ce matériel de leur sac et de l'utiliser en classe ;
- encourager les ouvertures de sacs de classe dans les foyers français, loin du poste de télévision et de l'ordinateur, afin de relire les cours de la journée et éventuellement essayer de résoudre les exercices proposés ;
- féliciter les élèves qui sauront rester une journée entière sans casquette, capuche, cagoule sur la tête à l'intérieur des établissements avec, de préférence, un pantalon qui n'hexibe pas la marque de leur caleçon ou la raie des fesses. Quant aux téléphones, Ipod, Blackberry, seront récompensés les élèves qui ne les sortiront que dans les couloirs ;
- donner un petit bonus à tout élève qui, alors qu'il n'est absolument pas au niveau de sa classe, acceptera de redoubler pour espérer décrocher un diplôme...

Alors n'hésitez pas à nous contacter. **Le CNGA** fera suivre. Toutes les idées sont bonnes à prendre...

Françoise PONCET

## Communiqué de presse

### Lutte contre l'absentéisme scolaire ?

#### Le **CNGA**

- est indigné par la solution expérimentée dans trois établissements de l'académie de Créteil pour lutter contre l'absentéisme scolaire ;
- rappelle que l'assiduité aux cours constitue le premier devoir de tout lycéen, qu'elle est par conséquent non négociable ;
- considère que la reconnaissance financière, quelle que soit sa forme, de la présence des lycéens en cours dispense, sous couvert de pragmatisme, de poser la question des causes de l'absentéisme qu'elle dissimulera peut-être artificiellement ;
- déplore l'indécence d'une mesure qui motive par l'argent des élèves pour qui l'instruction est gratuite quand des centaines de millions d'autres la souhaitent en vain.

Le 8 novembre 2009

Pour trouver des renseignements sur le déroulement de votre carrière, n'hésitez pas à consulter les fiches CNGA, sur notre site

[www.cnga.fr/cat/fiches\\_rodod.pdf](http://www.cnga.fr/cat/fiches_rodod.pdf)

Elles sont classées par mots clefs : «avancement» « concours » «congés» «divers» «retraite» « services » «traitements, salaires».

**Le CNGA était présent le 16 juin 2009 à la journée organisée par PSY-A, un cabinet spécialisé dans la prévention et la gestion des risques psychosociaux dans le monde du travail, ceci dans le cadre de la semaine pour la qualité de vie au travail. Une occasion pour le CNGA de réfléchir sur la manière dont la souffrance au travail est prise en compte au sein de l'Education nationale et de faire le point sur les attentes de nos collègues dans le domaine de la reconnaissance au travail.**

Tout travailleur a certes besoin d'une reconnaissance monétaire pour son activité professionnelle, mais également d'une reconnaissance sociale au sein même du travail, quels que soient son emploi, son sexe ou son âge. La reconnaissance au travail permet au salarié d'être perçu par ses collègues, ses supérieurs hiérarchiques, ses pairs, ses clients, la société... comme quelqu'un de bien et d'augmenter l'estime de soi et la satisfaction professionnelle. Cette reconnaissance authentique et humaine dans le regard des autres donne un sens positif au travail et limite le stress et les troubles psychosomatiques. Au contraire, la crainte d'être remercié, le harcèlement moral ou la « mise au placard », le sentiment d'anonymat dans une entreprise, le manque de réalisme du système d'évaluation ou encore la faiblesse des rémunérations, tous ces éléments concourent à une non-reconnaissance qui démotivera le travailleur et diminuera son investissement et sa productivité. Le fait de maintenir l'équilibre psychique dans le travail favorise la créativité, la motivation, la disponibilité et la performance des salariés.

Les maux des salariés en manque de reconnaissance sont nombreux : problèmes de communication, comportements décalés, isolement, hyperémotivité, sentiment d'inutilité, perte d'idéaux de performance, pathologies récurrentes, absentéisme ou présentéisme, perte de confiance en soi et méfiance vis-à-vis des dirigeants, laisser-aller au niveau de l'hygiène ou de l'habillement, cynisme, sentiment d'injustice, détresse psychologique... De plus, tous ces maux de la personne stressée polluent l'ambiance collective.

Comment améliorer « cette reconnaissance au travail ? » Bien sûr, l'idéal serait de reconnaître à la fois les qualités personnelles du salarié dans sa dimension humaine, ses résultats dans son travail, son savoir-faire et l'investissement consenti indépendamment des résultats. L'entreprise peut certes donner des primes de résultats ou d'objectif, mais à condition qu'elle donne les moyens nécessaires et qu'elle puisse appréhender la complexité et l'investissement requis, tout ceci devant être évalué précisément. Aussi il apparaît utile au sein d'une entreprise de favoriser les échanges entre collègues et de proscrire le manque d'attention envers les subordonnés. Il est important de mettre la bonne personne à la bonne place, de prendre le temps de saluer régulièrement le personnel que l'on dirige, de féliciter les collaborateurs et de les remercier pour le travail accompli, de prendre en compte la surcharge de travail ou sa difficulté, de surveiller les temps de repos... Toutes ces attentions prennent certes du temps mais sont un investissement pour l'avenir et permettent de fidéliser les talents. La volonté de mettre en place un programme de reconnaissance au travail dans une organisation doit être portée par la direction qui assoit ainsi sa légitimité. Au Québec par exemple, l'Etat, à défaut de reconnaissance monétaire, essaie de devenir un employeur pour lequel il fait bon travailler et les dirigeants sont évalués en fonction des actions qu'ils mènent en faveur de la reconnaissance au travail de leurs subordonnés.

Et à l'Education nationale ? Ce n'est certes pas la reconnaissance financière qui motive nos collègues : la plupart des professeurs avancent au même rythme, en fonction d'inspections aléatoires et peu nombreuses, de quotas, de décisions politiques (taux de promus/promouvables), les en-

## Communiqué de presse

### Négociation sur le stress

Le CNGA

- prend acte du souhait du ministre du travail Xavier DARCOS de « mobiliser les employeurs des secteurs privé et public » pour prévenir les risques liés au stress, précisant que « toute entreprise de plus de 1000 salariés doit ouvrir immédiatement des négociations sur le stress » ;
- espère que l'Education nationale, qui emploie bien plus de 1000 salariés, va ouvrir incessamment de telles négociations ;
- rappelle, en effet, que les enseignants sont particulièrement exposés à diverses formes de stress dans leurs rapports avec les élèves, la hiérarchie, les familles, l'administration...

Le 8 novembre 2009



seignants reçoivent des primes insignifiantes, contrairement aux autres fonctionnaires à diplôme égal, et sont souvent exclus des réformes en cours concernant la Fonction Publique : baisse de la durée du travail, augmentation du taux des heures supplémentaires, extension de l'intéressement collectif, Plan épargne temps...

Par contre nous payons très cher notre sécurité de l'emploi et, même si notre temps de vacances est supérieur à celui d'autres cadres du privé ou des fonctions publiques (8 à 9 semaines de vacances avec les RTT pour ces derniers), il est en partie occupé à la préparation de nos cours et nous sommes soumis au calendrier scolaire contraignant et pas toujours intéressant financièrement.

De plus, nous sommes de plus en plus nombreux à être confrontés aux situations suivantes : nos élèves entrant dans le monde du travail avec un petit bac + 2 (petit en comparaison du master qui est désormais exigé pour enseigner) ont des salaires nettement supérieurs à ceux des professeurs débutants et cette inégalité s'accroît avec l'expérience. Dans le même ordre d'idée, nos enfants qui souvent ont poursuivi des études supérieures, sont dès le premier emploi mieux rémunérés que leurs parents professeurs en fin de carrière. On peut se réjouir de l'effet « ascenseur social » mais à y regarder de près...

Quant au stress, entre celui de voir son poste supprimé et de «bénéficier» d'une mesure de carte scolaire en zone difficile, celui d'avoir «une mauvaise classe» ou «un mauvais emploi de temps» étalé sur toute la semaine, samedi compris, avec des « trous » synonymes de temps perdu, celui de ne «pouvoir muter» sans prendre de gros risques depuis la réforme Allègre des mutations en 2 temps, celui d'être dirigé par un chef d'établissement ou incompetent ou laxiste ou dénué d'autorité, celui de ne pas être soutenu par l'administration quand les élèves ou leurs parents ont des exigences de consommateurs, celui d'être, en fin de carrière, mis sous une tutelle maladroite pour incompetence supposée, celui de subir au quotidien du bruit, des agressions verbales ou physiques et celui d'être victime enfin du dénigrement de la société d'une manière générale, des médias en particulier qui s'ingénient à stigmatiser les fonctionnaires et les professeurs tout spécialement... Régulièrement, la presse<sup>(1)</sup> nous assène des articles du genre : « Gardé jusqu'ici confidentiel, le document pointe l'absentéisme des professeurs des écoles, rapporte RTL [...]. La radio relève des chiffres sans appel : 45 % des professeurs des écoles [...] auraient posé un arrêt pour raison de santé pendant l'année scolaire 2007-2008. Deux fois plus que ce qui est observé pour les salariés du privé ! ». Il s'ensuit un début de justification : les gastros et autres maladies que les élèves véhiculent. Mais l'article comptabilise les absences du mois de mai comme des absences de complaisance pour week-ends prolongés. Et si *Le Point* reconnaît que la médecine du travail est inexistante dans notre profession, ce n'est pas pour dénoncer le manque de suivi médical de nos collègues mais pour regretter le manque de contrôles des arrêts maladie... Un article qui résume à lui seul le dénigrement de la société vis-à-vis de notre profession, article qui rappelle en préambule les 16000 suppressions de postes prévus cette année que « *Luc Chatel va devoir faire accepter aux enseignants* ». Mais il est clair qu'un travailleur humilié sera moins revendicatif...

Car le regard que la société porte sur ses maîtres et sur le savoir d'une manière générale reflète l'évolution des mentalités : l'instituteur était peu payé mais sa fonction était respectée et il était considéré dans son village. Maintenant, la culture est dévalorisée, le savoir instantané est privilégié et le culte de l'argent et de la réussite financière sont à l'honneur. D'où le succès et l'attractivité des écoles de commerce et, en conséquence, le peu d'étudiants qui se dirigent vers des métiers de l'industrie, même au niveau des études supérieures.

Certes, nous avons tous connu dans nos carrières un inspecteur qui dressait un rapport louant les mérites d'un professeur ou celui d'un chef d'établissement qui mettait une appréciation élogieuse en parallèle de la note administrative et cela redonnait du baume au cœur à l'enseignant. Mais notre expérience syndicale nous a fait aussi rencontrer des DRH incapables de prendre en compte les difficultés de nos collègues et de les accompagner vers une reconversion ou un poste mieux adapté à leurs difficultés, bref incapables de valoriser leurs compétences. Il nous reste tout de même dans certains établissements le soutien de l'équipe pédagogique, ce travail d'équipe permettant la confrontation des vécus et des expériences. Ces échanges entre professeurs nous semblent primordiaux et participent pleinement à la reconnaissance au travail ; encore faudrait-il qu'ils rentrent dans notre service en tant que tels : ce serait alors la preuve que l'administration valorise notre travail. De plus, un nouvel accord national interprofessionnel sur le stress au travail<sup>(2)</sup>, signé par la **CFE/CGC**, oblige les employeurs à identifier le stress lié au travail en mettant en place des indicateurs, à en analyser les causes, à adopter les mesures nécessaires et à en évaluer l'efficacité. Nous saurons le rappeler à nos interlocuteurs... et nous attendons avec impatience un bilan au sein de l'Education nationale. Une gestion efficace du stress devrait limiter les arrêts maladies...

Françoise PONCET

(1) Publié le 29/06/2009 Le Point.fr

(2) Arrêté du 23 avril 2009 portant extension d'un accord national interprofessionnel sur le stress au travail du 2 juillet 2008, publié au J.O. du 6 mai 2009

## T.Z.R. : DE L'IMPORTANCE D'ETRE PRESENT

Un collègue T.Z.R. (certifié) ayant achevé le jeudi 21 octobre 2004 une période de remplacement jusqu'aux vacances de Toussaint 2004 (débutant le samedi après-midi 23 octobre 2004) a pensé qu'il n'avait pas à être présent dans son établissement de rattachement le vendredi 22, veille des vacances de Toussaint, où évidemment on ne pouvait guère lui confier un cours ou une activité de « nature pédagogique » (comme l'indique l'art.5 du décret du 17/09/1999 sur les fonctions de remplacement). Devait-il alors être présent dans son lycée de rattachement à la rentrée du jeudi 4 novembre ? Il a pensé que non, et a en fait repris son activité le 4 janvier 2005, lendemain de la « rentrée » des vacances d'hiver.

Tel est le point de départ d'un recours en tribunal administratif, dont le compte rendu est présenté un peu différemment dans la L.I.J.<sup>(1)</sup> : j'ai cherché, en effet, dans le paragraphe ci-dessus, à imaginer le raisonnement qui a amené le collègue à ne pas se manifester dans son établissement de rattachement du 22 octobre 2004 au 3 janvier 2005, ce qui, vous l'aurez deviné, lui a attiré des ennuis : le recteur de l'Académie d'Orléans l'a informé, par une lettre du 25 janvier 2005, qu'en raison de son absence de l'établissement pour ladite période, une retenue serait opérée sur son traitement. Le recours du collègue L. visait à obtenir l'annulation de la décision rectorale.

Le T.A., après avoir souligné que M.L. avait un emploi du temps qui lui avait été remis par le proviseur afin qu'il apporte un soutien pédagogique à certaines classes, n'a pas manqué de rappeler le décret n°99.823 du 17/09/1999 déjà cité, dont l'art. 5, 1<sup>er</sup> alinéa, prévoit qu'« entre 2 remplacements, les personnels enseignants peuvent être chargés [...] d'assurer des activités de nature pédagogique dans leur établissement ou service de rattachement ».

Et constatant que M.L., T.Z.R. « rattaché administrativement au lycée Grandmont de Tours, ne s'est pas présenté dans son établissement de rattachement pendant la période comprise entre le 22 octobre 2004 et le 3 janvier 2005 », le tribunal en a conclu « que le recteur de l'académie d'Orléans-Tours a pu dans ces conditions légalement décider de procéder à une retenue sur le salaire de M.L. pour service non fait ».

Pour donner raison au recteur, le tribunal s'est donc appuyé sur la notion de «service fait» définie dans l'art. 20 du statut (loi 83.634 du 13/07/1983) : « Les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant [...] ». En l'occurrence, on peut penser que notre collègue n'aurait pas eu de service à faire après son remplacement et qu'en somme, compte tenu des dates des vacances de Toussaint de 2004/2005, il aurait été facile de pendre contact avec lui, soit pour un remplacement « à l'extérieur », soit pour une activité dans «son » lycée de Tours. Mais le jugement du T.A. de Tours du 06/11/2008 fait jurisprudence : il faut se présenter en personne à son établissement de rattachement et, implicitement, dès que possible. Notre collègue, par exemple, aurait eu intérêt à se rendre au lycée Grandmont dès le vendredi 22 octobre 2004. La politique de la chaise vide est dans ce cas fortement déconseillée.

Jean RODOT

(1) Lettre d'Information Juridique n° 133 (mars 2009). T.A. Orléans 6/11/2008, M.L.

## A LIRE AU BO

### Carrière

#### **BO Spécial N°10 du 5-11-2009** **-Mutations 2010**

Mobilité des personnels enseignants du premier degré - rentrée scolaire 2010 note de service n° 2009-155 du 28-10-2009  
Mouvement national à gestion déconcentrée : règles et procédures - second degré - rentrée 2010 note de service n° 2009-158 du 28-10-2009

#### **BO N°40 du 29-10-2009** **-Programme Jules Verne**

Séjours professionnels annuels à l'étranger destinés aux enseignants titulaires du premier et du second degré - année scolaire 2009-2010

### **BO SPECIAL N°8 du 1-10-2009** **-Classement des établissements à compter de la rentrée scolaire 2010**

### Enseignement

**BO N°41 du 5-11-2009**  
**-Concours général des lycées**  
Calendrier du concours général des lycées - session 2010 note de service n° 2009-149 du 20-10-2009  
Concours général des métiers - session 2010 note de service n° 2009-143 du 5-10-2009

**BO N°40 du 29-10-2009**  
**-Socle commun**  
Socle commun de connaissances et de

compétences note de service n° 2009-128 du 13-7-2009

**-Diplômes**  
note de service n° 2009-148 du 13-7-2009

**BO SPECIAL N°9 du 15-10-2009**  
**-Rénovation de la voie professionnelle**  
Diplôme intermédiaire (C.A.P., B.E.P.) note de service n° 2009-138 du 25-9-2009  
Modalités d'évaluation de l'enseignement général du brevet d'études professionnelles arrêté du 8-7-2009

Rime FULCRAND

**ENSEIGNANTS**  
**BO Spécial N°10 du 5-11-2009**  
**sur les mutations 2010**

### Le recteur de Créteil est plus prompt à indemniser les élèves absentéistes que ses professeurs présents

Dans l'UA 315 de septembre 2009, nous vous avons indiqué que le recteur de l'Académie de Créteil avait été condamné par le Tribunal Administratif à annuler une sanction prise à l'encontre d'une de nos adhérentes, et ceci après avoir rejeté le recours gracieux que cette dernière lui avait adressé.

Nous avons conseillé à une autre de nos adhérentes de rédiger un recours auprès de ce même recteur, suite au refus du rectorat de lui attribuer la prime spéciale<sup>(1)</sup> ; Madame P., en effet, effectuait 20 heures en lycée dans le secondaire et bénéficiaient donc de 3 heures supplémentaires, heure de première chaire comprise. Elle avait, de plus, accepté 3 heures en classe de techniciens supérieurs dans son établissement<sup>(2)</sup>. Le rectorat, puis le Recteur lui-même affirmèrent que le fait d'avoir accepté ces 3 heures d'enseignement supérieur la privait de l'attribution de cette prime spéciale, alors que l'esprit même du décret l'instituant est d'encourager et récompenser les fonctionnaires qui acceptent de travailler plus, ceci suite aux suppressions massives de postes. Devant ces réactions ubuesques dépassant le bon sens, nous nous sommes permis d'en appeler à Monsieur Sarkozy, qui a transmis notre courrier à Xavier Darcos afin que ce dernier nous apporte des éléments de réponse. Inquiets suite au remaniement ministériel, nous avons écrit à Luc Chatel pour lui rappeler les engagements de Monsieur le Président de la République et lui demander une réponse au nom de la continuité de l'Etat. Une réponse positive arriva début octobre : Le directeur général des ressources humaines du ministère nous précisait qu'il indiquait « au recteur de l'académie de Créteil qu'il convenait d'attribuer la prime en question à Mme P., ainsi que, le cas échéant, aux autres enseignants qui pourraient se trouver dans une situation similaire. » N'hésitez-donc pas à nous contacter si vous êtes dans ce cas !

En conclusion de cette affaire où le bon sens a repris le dessus, nous nous inquiétons, à Créteil, de l'obstination de Monsieur le Recteur à ne pas vouloir regarder avec bienveillante les recours que nous lui adressons. Nous ne sommes pas un syndicat « jusqu'aboutiste » ou adepte des procédures judiciaires mais force est de constater que nous devons employer des moyens disproportionnés aux enjeux pour faire entendre raison au Recteur de Créteil.

Nous attendons la réponse du Tribunal Administratif pour une autre affaire du même type. Que d'énergie perdue... n'y-a-t-il pas, à Créteil, des problèmes plus importants à régler, plutôt que systématiquement adopter un comportement mesquin envers les professeurs ? Encore une fois, ces affaires témoignent de l'absence de réelle DRH au sein des rectorats. Il paraîtrait que ce problème préoccupe notre ministre. A suivre... nous le valons bien.

Françoise PONCET

(1) Décret n° 2008-927 du 12 septembre 2008

(2) Voir UA n°313 de mai 2009

### Communiqué de Presse

#### CGC Éducation Recherche Développement : création d'une Union syndicale

Les six syndicats de l'Éducation, de la Recherche et du Développement des Fonctions Publiques - CGC s'unissent afin d'intervenir conjointement auprès de leurs autorités de tutelle et de mutualiser leurs moyens pour offrir à leurs adhérent(e)s de nouveaux services dans le cadre de la recomposition du paysage syndical.

Ils prolongent ainsi, dans un cadre plus formel, les actions du Comité de Liaison FP-CGC Éducation Recherche.

Les syndicats fondateurs sont :

- @venir-écoles pour le Premier degré,
- CNGA pour le Second degré,
- SIE-Sup pour l'Enseignement supérieur,
- SNIRS pour la Recherche,
- UNARED pour la Recherche pour le Développement « des Suds »,
- SAIS pour les Personnels de direction et de l'Administration centrale.

La nouvelle Union syndicale, intitulée CGC Éducation Recherche Développement, déjà reçue par des ministères de tutelle, est dans l'attente d'une audience auprès du Ministre de l'Éducation nationale pour présenter ses observations et propositions dans un esprit réaliste et constructif.

Paris, le 4 novembre 2009

## Temps partiel ou temps plein en fin de carrière : QUE CHOISIR ?

### I- Le cas particulier de la C.P.A. (Cessation Progressive d'Activité)

Si à 57 ou 58 voire à 59 ans (et dans certains cas à 60 ans ou au-delà), on remplit les conditions exigées pour une C.P.A. (33 ans de cotisations tous régimes confondus dont 25 ans de services civils et militaires effectifs), celle-ci (dans ses dispositions actuelles !) permet d'obtenir, à 60 ans, la même pension qu'avec un temps plein, à la condition, bien entendu, qu'on demande à cotiser pour la retraite comme si on avait un temps plein. On a évidemment un traitement plus faible, mais la possibilité d'un service à 80 % (payés 85,7% et pour les certifiés à 15 h.<sup>(1)</sup> 87,6 %), puis d'un service à 60 % (payé 70%), réduit sensiblement le manque à gagner.

### II- Temps partiel hors C.P.A. et retraite

Remarque préliminaire : l'option, en général plus avantageuse, de la C.P.A., peut ne pas être retenue même si elle est possible, par exemple si on envisage de continuer au-delà de 60 ans et (pour les enseignants) au-delà de la fin de l'année scolaire <sup>(2)</sup>.

#### II,1) Départ à la retraite inchangé mais précédé de temps partiels

Il est évident que cela entraînera, par rapport à un temps complet, une diminution de la retraite de l'Etat dont l'importance est liée au nombre de ces années à temps partiel et à la (ou aux) quotité(s) choisie(s). Ne pas oublier que chaque période à temps partiel est à multiplier par le rapport durée hebdo. du serv. partiel / durée heb. du serv. temps plein : un service à 80% comptera pour  $360j \times 80\% = 288 j$ .

#### II,2) Départ à la retraite repoussé à cause de temps partiel(s)

II,2.1) Avec une durée globale de travail identique dans les 2 cas :

C'est ce qui se produit si on travaille 5 années à 80% en fin de carrière au lieu de faire 4 années à temps plein, ou 2 années à 50% au lieu d'une seule à 100%. Dans de tels cas, les services étant en tout les mêmes, la pension de l'Etat correspondra, avant décote ou surcote, au même pourcentage du traitement brut touché depuis 6 mois<sup>(3)</sup>. Mais la décote ou la surcote (cette dernière à partir de 60 ans) seront modifiées au bénéfice de l'option temps partiel puisque, pour la durée d'assurance tous régimes, les périodes à temps partiel comptent comme des temps complets <sup>(4)</sup>.

1<sup>er</sup> exemple : Soit un fonctionnaire qui aurait pu partir en retraite à son 60<sup>ème</sup> anniversaire le 12/10/2009 avec 132 trimestres 33j. de services (et bonification(s)) d'Etat (arrondis à 132 trimestres) et une durée d'assurance tous régimes de 160 trim. 33 j. Il a décidé de terminer sa carrière avec un temps partiel à 80%, mais comme il désire toujours avoir 132 trim. 33 j. pour sa pension d'Etat, il lui faut exercer 5 ans à 80% au lieu des 4 ans à temps complet et donc partir en retraite le 12/10/2010. Le pourcentage de sa pension d'Etat, avant décote ou surcote, basé dans les 2 cas sur 132 trim. est, compte tenu des 161 trimestres exigés en 2009 pour 75% :  $75\% \times 132 / 161 = 61,491\%$

Mais en terminant sa carrière en 2009 avec une durée d'assurance tous régimes de 160 trim. 33 j., il aurait subi une décote d'un trim. égale à 0,50% ramenant sa pension d'Etat définitive à  $61,491 \times 99,5\% = 61,184\%$ . En 2010, il bénéficiera, au contraire, d'une surcote grâce à une durée d'assurance tous régimes augmentée d'un an et portée à 164 trim. 33 j. Cette surcote de 5% par an depuis 2009 ne tenant compte, depuis cette même année 2009, que des trim. entiers, sera dans son cas de 3 trimestres ou 3,75% de sa retraite, et sa retraite d'Etat définitive atteindra :  $61,491\% \times 103,75\% = 63,797\%$

La différence, à travail égal, de 2,613% est nettement supérieure aux 2% annuels qu'apportait avant 2004 une année à temps plein.

II,2.2) Avec une augmentation globale des services dans l'E.N. :

2<sup>ème</sup> exemple :

Notre collègue du 1<sup>er</sup> exemple (avec à 60 ans, 132 trim. 33 j. de services pour la pension de l'Etat etc.) décide de travailler à temps partiel, à **80%, l'année suivante** à savoir 2009-2010. Il aura donc :

Services d'Etat :  $132 \text{ trim. } 33 \text{ j.} + 360j \times 80\% = 132 \text{ trim. } 33 \text{ j.} + 288 \text{ j.}$  ou 135 trim. 51 j. arrondis à 136 trim.

Durée d'assurance tous régimes : elle est augmentée d'un an et passe à 164 trim. 33 j.

Pourcentage de la pension avant surcote :  $75\% \times 136/161 = 63,354\%$  Surcote : 3 trim. ou 3,75%

Pourcentage définitif de la pension  $63,354\% \times 103,75\% = 65,729\%$

D'où une augmentation de 4,545% ( $65,729\% - 61,184\%$ )



3<sup>ème</sup> exemple : prolongation de **2 ans avec service à 50%**.

Pension d'Etat augmentée de 4 trim. (= la moitié de 2 ans) donc calculée sur 136 trim. : 63,354%

Durée d'assurance tous régimes : + 2 ans, surcote 3 trim. + 4 trim. = 7 trim. ou 8,75%

Pourcentage définitif :  $63,354\% \times 108,75\% = 68,897\%$ , augmentation **7,713%**

4<sup>ème</sup> exemple : service partiel à **80% un an avant le 12/10/2009 et un an après**.

Pension d'Etat diminuée de 72 j. (20% de 360 j.) puis augmentée de 288 j, donc 132 trim. 33 j.+ (288 j. – 72 j.) ou 132 trim. 249 j. arrondis à 135 trim. d'où un pourcentage de pension d'Etat de  $75\% \times 135/161 = 62,888\%$

Durée d'assurance tous régimes, comme dans le 2<sup>ème</sup> ex. (164 trim. 33 j.) et même surcote : 3 trim.

Pourcentage définitif :  $62,888\% \times 103,75\% = 65,246\%$ , augmentation de **4,062%**

**Conclusion** : pour le même service à l'E.N., on peut augmenter sa retraite en étalant le service sur plusieurs années.

Jean RODOT

(1) Le cas des certifiés est un peu à part puisqu'il leur faut faire 15 h. ou 83,33% (payés 87,6%) au lieu de 80%.

(2) La C.P.A., en effet, prend fin obligatoirement lorsqu'est atteinte une durée d'assurance (tous régimes) égale au nombre de trimestres requis (à 60 ans) pour le pourcentage maxi. de 75%.

(3) Toutefois, il peut arriver qu'on bénéficie, pendant une période active supplémentaire, d'une promotion intervenant avant les 6 mois fatidiques.

(4) Eventuellement l'âge peut jouer, et dans le même sens.

## NOTE D'INFORMATION



### Les départs en retraite des personnels de l'Education nationale

Cette analyse est intéressante car elle montre le changement des habitudes en matière de départs en retraite entraîné par la loi Fillon sur les retraites, datée du 21 août 2003 mais applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004.

Sur cette période, en moyenne, sur un total d'un peu plus d'un million de personnels de l'Education nationale, 37 500 sont partis en retraite chaque année. Ces départs se répartissent de la manière suivante : 12 800 départs en retraite par an pour les enseignants du 1<sup>er</sup> degré, 14 700 pour ceux du 2<sup>nd</sup> degré et 10 000 pour les enseignants du supérieur et pour les personnels non enseignants. Cette moyenne cache un pic très important en 2003. Cette année-là les départs en retraite ont augmenté très fortement pour tous les types de personnel (+20,6 % par rapport à l'année précédente pour les enseignants du second degré, par exemple). Ce pic est dû, pour les femmes, à la connaissance dès le mois d'août du durcissement, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004, de la bonification de durée des services d'un an par enfant et, pour les hommes, à l'application d'une jurisprudence européenne qui leur a permis de partir avant l'âge légal s'ils étaient pères de trois enfants alors que cette loi introduisait un dispositif qui la rendait difficilement applicable.

L'âge de départ à la retraite, très variable selon le type de personnel a augmenté fortement sur la période considérée. Ceci est dû à l'allongement de la durée des services nécessaire pour obtenir une pension à taux plein mais aussi à l'instauration de la décote et de la surcote en fonction de cette durée réelle de services. Ainsi, pour les enseignants du second degré l'âge moyen de départ en retraite est passé de 59,2 ans en 2000 à 60,2 ans en 2007. Dans le premier degré la hausse est moins marquée, on est passé de 55,4 ans à 56,1 ans. Il y a une stabilité chez les enseignants du supérieur mais dans cette catégorie, l'âge de départ en retraite était déjà plus élevé (62,7 ans). Notons que, dans toutes les catégories de personnel, les femmes partent, en moyenne, 1 an ½ plus tôt que les hommes.

Le nombre de trimestres nécessaires pour obtenir une pension à taux plein a crû progressivement pour passer de 150 trimestres en 2004 à 160 trimestres en 2008. Cela explique le fait que le taux de pension a diminué de 1,2 % depuis 2004. La décote est, en 2007, de 30 % dans le premier degré et de 18 % dans le second degré. Le nombre de trimestres manquants est, en moyenne, en 2007 de 4,5. Il est intéressant aussi de voir quels sont les personnels qui bénéficient d'une surcote et dans quelle proportion ; cela est variable selon les catégories : 6,1 % pour les enseignants du 1<sup>er</sup> degré (avec 6,2 trimestres en moyenne), 53,3 % pour ceux du second degré (mais avec seulement 3,4 trimestres en moyenne), 76,2 % pour les enseignants du supérieur (avec 9,7 trimestres en moyenne !).

Le nombre de trimestres nécessaires à une retraite à taux plein continuant à augmenter, il sera intéressant de suivre les effets sur les départs en retraite dans les années à venir.

Michel SAVATTIER

## COLLOQUE À MALMÖ

En tant que membre de la commission EDUC de la CESI (Confédération Européenne des Syndicats Indépendants à laquelle adhère les Fonctions Publiques CGC), j'ai été invité à participer au colloque qui se tenait à la fin d'octobre à Malmö (Suède). Le thème de ce colloque était « La Fonction Publique en Europe face au défi de la mondialisation et de l'intégration européenne : le rôle de l'apprentissage tout au long de la vie ».

Ce colloque, organisé par « L'académie Europe », laboratoire d'idées de la CESI, fut l'occasion de mesurer les disparités entre les diverses fonctions publiques à travers l'Europe ainsi que les approches très différentes du syndicalisme du Nord au Sud de notre continent. Ce colloque s'inscrivait, selon le Président de l'académie Europe, Monsieur Wilhelm GLOSS, dans le prolongement du sommet de Lisbonne qui, en 2000, a lancé l'Europe dans l'ère de la connaissance ; laquelle, selon lui, ne s'acquiert pas sans apprentissage. La somme des connaissances de l'humanité double tous les 5 à 7 ans, donc, dans le contexte de mondialisation, les gagnants seront ceux qui permettent à la population d'élargir constamment son savoir ; il y a donc nécessité de se former tout au long de la vie y compris, bien sûr, dans la Fonction Publique.

Parmi les nombreux orateurs, on retiendra les quelques idées suivantes.

- Monsieur Helmut MÜLLERS, secrétaire général de la CESI, a commencé en citant John KENNEDY, « Une seule chose au monde coûte plus cher que la formation, c'est l'absence de formation ». Puis il souligna que si on néglige l'investissement en formation, le gouffre entre pays riches et pays pauvres se creuse. La Suède, actuelle présidente de l'Union Européenne est précurseur dans le domaine de la formation des travailleurs.

- Monsieur John HANSEN, directeur du syndicat danois Frie Funktionnaerer qui nous accueillait (Malmö est séparé de Copenhague par 15 km de mer), a évoqué le cas de sa mère qui a changé de travail à 55 ans, s'est formée durant 2 ans et a travaillé jusqu'à 70 ans dans un tout autre emploi. Il faut noter qu'en Scandinavie les syndicats ont en charge la formation des travailleurs.

- Monsieur Per RASMUSSEN, du même syndicat, précisa que près des deux tiers des salariés danois reçoivent une formation chaque année. Au Danemark, dans les deux semaines suivant une situation de chômage, le salarié doit rencontrer son organisation syndicale pour envisager une formation ; ensuite, une rencontre tous les 3 mois est obligatoire. C'est le syndicalisme scandinave... !

- Madame Marga PROHL (Autriche) a souligné la nécessité de la formation tout au long de la vie à travers quelques chiffres et notamment celui-ci : plus du tiers des fonctionnaires autrichiens actuels sera en retraite avant 2020.

- Monsieur Charles BONISSOL (Fonctions Publiques CGC) insista sur l'évolution de la Fonction Publique Française : le recrutement diversifié, la réduction des effectifs, la formation continue parfois diplômante (...mais surtout dans les textes !) et enfin, l'ouverture européenne de la fonction publique française notamment avec la formation de fonctionnaires étrangers. Charles BONISSOL a souligné que beaucoup de chemin restait à parcourir.

- Monsieur Danny SAUNDERS présenta, quant à lui, avec un humour très britannique, la situation spécifique de la formation tout au long de la vie du Pays de Galles. Les salariés qui partent en retraite sont toujours remplacés par des salariés mieux formés. Il remarque que les salariés formés sont moins malades alors ...pourquoi ne pas prendre de l'argent pour la formation sur l'assurance maladie ?

- Madame Eva PERGER, seule intervenante originaire de l'Est de l'Europe, présenta la situation de la Hongrie. Les fonctionnaires représentaient un défi particulier pour l'ancien régime communiste, aujourd'hui le nombre des fonctionnaires est en baisse constante (96 000 actuellement pour 10 millions d'habitants). Leur formation est importante, chaque fonctionnaire est formé au moins une fois tous les deux ans. Cette formation est indispensable à la promotion.

- L'intervention de Monsieur Joseph BOETTER fut très remarquée. Ce jeune homme, co-fondateur d'une start-up danoise, se propose de modifier les structures organisationnelles du travail. On apprend ainsi que chaque jour 10 millions de mots sont ajoutés sur Wikipédia, on y trouve l'information avant CNN et il y a moins d'erreurs que sur Britannica ! Chaque demi-seconde, un blog est créé sur Internet ! Enfin, pour lui, les technologies modernes sont une bonne source de formation car l'intelligence collective est meilleure que l'intelligence individuelle.

- On notera pour finir l'intervention de Madame Mireille GILLEBEERT, belge flamande, qui montra que dans son pays les jeunes quittent l'école sans formation et qu'on apprend tous les jours sur le lieu du travail et celle de Monsieur André FRIDEN du syndicat des douanes luxembourgeois qui, se basant sur la modification du travail des fonctionnaires (Espace Schengen, lutte contre les contrefaçons...), indiqua que 12 jours de formation sont nécessaires pour bénéficier d'une éventuelle promotion.

Ce type de colloque par les échanges enrichissants et l'écoute des expériences des autres bien différentes d'un pays à l'autre, permet l'avancée de l'idée européenne et constitue une bonne école de formation pour le syndicaliste.

Michel SAVATTIER

# Cotisation annuelle 2009-2010

## INDICES MAJORÉS

Indice 288 et au-dessous .....	95,00 €
De l'indice 289 à l'indice 309 .....	99,50 €
De l'indice 310 à l'indice 354 .....	112,00 €
De l'indice 355 à l'indice 405 .....	124,50 €
De l'indice 406 à l'indice 458 .....	140,00 €
De l'indice 459 à l'indice 501 .....	154,00 €
De l'indice 502 à l'indice 554 .....	163,50 €
De l'indice 555 à l'indice 601 .....	175,50 €
De l'indice 602 à l'indice 658 .....	190,00 €
De l'indice 659 à l'indice 703 .....	202,00 €
De l'indice 704 à l'indice 751 .....	214,50 €
Indice 752 et plus .....	225,00 €

Stagiaires en I.U.F.M. : Certifiés , Prof. EPS, PLP et CPE* .....	97,00 €
Agrégés et Bi-admissibles .....	112,00 €
A.A.S.U. stagiaires* et Cons. Or. Psy. stagiaires (2ème année)* .....	97,00 €
EL.Prof. des cycles préparat. conc. PLP*, C. O. Psy. 1ère année* .....	87,00 €
Assistant d'éducation .....	87,00 €
Elèves I.U.F.M. (1ère année ou année préparatoire) .....	55,00 €

\* Tarifs applicables aux Stagiaires ou EL/Prof. sauf si leur indice (notamment par suite d'un reclassement) est supérieur à 348 ou à 293 (cycles préparatoires).

## RETRAITÉS

### Retraite brute (ou *Principal*)

et Congé de Fin d'Activité	
Inférieure à 900 € .....	71,00 €
De 900 à 1100 € .....	84,00 €
De 1100 à 1300 € .....	93,00 €
De 1300 à 1500 € .....	102,00 €
De 1500 à 1750 € .....	105,00 €
De 1750 à 2000 € .....	112,00 €
De 2000 à 2200 € .....	122,00 €
Au dessus de 2200 € .....	134,00 €

**La déduction fiscale est de 66%**  
**La cotisation syndicale ne vous coûte donc pas cher (34%)**

La cotisation des collègues en **disponibilité, en congé pour études** ou en **congé parental** est forfaitairement fixée à **65,00 €**. Pour celle des collègues en **CFP rémunéré**, consulter le B.N.

Pour les **ménages d'adhérents**, seule la cotisation la plus élevée est obligatoirement complète ; l'autre peut être **diminuée de 50%**, sous réserve qu'elle reste  $\geq$  **78,00 €** pour les actifs et **65,00 €** pour les retraités.

### Temps partiel :

Pour un service  $\leq$  ou  $=$  à 75 % du service plein : 1/2 cotisation (*qui ne peut être inférieure à 78,00 €*).

Pour un service  $>$  75 % du service plein : cotisation complète.

Pour une Cessation Progressive d'Activité : cotisation complète.

Le cumul des réductions de cotisation n'est pas possible.



## ADHESION - ABONNEMENT - DOCUMENTATION

Académie .....

M., Mme, Mlle ..... Prénom ..... Tél.....

Date de naissance .....

Adresse personnelle .....

Etablissement scolaire .....

Fonction ..... Corps.....

Discipline .....

Echelon ..... Indice ..... depuis le .....

e-mail :

- **\*ADHÈRE au CNGA (avec abonnement à l'UA gratuit) pour 1an**

- \*demande le prélèvement automatique de sa cotisation en **une seule fois\*** ou en **3 fois\***

(demandez-nous un formulaire d'autorisation de prélèvement.)

- \*M'abonne seulement à l'UA (45 € pour 1an, fiscalement non déductible)

- \*Demande une documentation avant décision

\* (rayer les mentions inutiles)

A... le...

Signature

Montant de la cotisation

Ces informations nous sont indispensables pour la bonne tenue de notre fichier.

Elles sont réservées au CNGA et, conformément à l'article 27 de la Loi 78-17 du 6/1/78, les intéressés disposent, pour les informations les concernant, d'un droit d'accès et de rectification qui s'exerce au siège : 63 rue du Rocher - 75008 PARIS

CNGA : 63 rue du Rocher - 75008 PARIS - Tél. 01 55 30 13 46 - Télécopie 01 55 30 13 48 - e-mail : cnga2@wanadoo.fr

CCP : CNGA , Centre LA SOURCE n° 30-101-96 T

Le CNGA c'est aussi  
www.cnga.fr

**Pensez à régler  
votre cotisation  
2009-2010**  
*Réduction d'impôt  
66% du montant de la cotisation*

## Liste des Responsables et contacts Académiques

<b>AIX - MARSEILLE</b>	CNGA/FP-CGC - U.R.-CGC, 24 avenue du Prado - 13008 MARSEILLE - Tél. : 04 91 59 88 31
<b>ANTILLES - GUYANE</b>	Mme BIBAS - Les Hauts du Port, Flandre n° 59, Le Morne Pichevin - 97200 FORT-DE-FRANCE
<b>BESANÇON</b>	CNGA/FP-CGC - U.R.-CGC, 48 rue Battant - 25000 BESANÇON - Tél. 03 81 81 20 68
<b>BORDEAUX</b>	M. LARQUEY - FP-CGC Aquitaine 26 allées de Tourny 33000 BORDEAUX - Tél. 05 56 81 71 51 M. MARCHOU -15 allée Elisée Reclus 33120 ARCACHON - Tél. 05 56 83 27 74
<b>CAEN</b>	M. BRUNEL - rue de l'Eglise - 14112 PÉRIERS-SUR-LE-DAN - Tél. 02 31 44 12 94
<b>CLERMONT</b>	M. COUEGNAT - 66 rue du Repos - 69007 LYON - Tél. 04 78 58 21 16 Mail alain-couegnat@club-internet.fr
<b>CRETEIL</b>	Mme LECLERCQ - 48 rue de la Grande Ile - 77100 MEAUX - Tél-Fax 01 60 09 44 21 Mail c_lecler@club-internet.fr Mme PONCET - Tél- 01 43 24 86 33 - Mail alponcet@yahoo.fr
<b>DIJON</b>	M. LE PILLOUER Michel - 41 rue des Angles-71370 SAINT GERMAIN DU PLAIN - Tél. 03 85 47 33 90
<b>GRENOBLE</b>	Mme PUTOUD, Allée d'Eséka 38780 Pont-Evêque, Tél. 04 74 57 71 33. Mail brigitte.putoud@wanadoo.fr
<b>LILLE</b>	CNGA/FP-CGC, U.R.-CGC, 2 Avenue Georges Dupont - ZA de l'Epinette - LOOS (59120) - Tél. 03 20 50 14 07
<b>LIMOGES</b>	M. PELLETANT - 17 cité de l'Etang - 16120 CHATEAUNEUF-SUR-CHARENTE - Tél. 05 45 97 12 81 Mail paps@club-internet.fr Mme FAVREAU-SAVATTIER - 46 rue de la Marne 86000 POITIERS - 06 68 16 02 12 Mail : cecile-anne.favreau@ac-poitiers.fr
<b>LYON</b>	M. COUEGNAT - 66 rue du Repos - 69007 LYON - Tél. 04 78 58 21 16 Mail alain-couegnat@club-internet.fr
<b>MONTPELLIER</b>	Mlle THOMAS de JOLY Courriel : nathalie.thomas-de-joly@ac-montpellier.fr
<b>NANCY-METZ</b>	M. ISSELE - 2 rue de Clairlieu 54230 CHALIGNY - Tél. 03 83 47 21 59. Mail. p-j.issele@ac-nancy-metz.fr
<b>NANTES</b>	M. VALLIET - La Simonnière 44850 LE CELLIER - Tél. 02 40 25 04 28 Courriel : lafee.marine@wanadoo.fr
<b>NICE</b>	M. VALTRIANI L'Ariette, 83bis Bd. Mantéga-Righi, escalier B. 06100 NICE Tél.-Fax : 04.93.96.25.04 - 06.33.68.13.20 - Courriel : p.valtriani@hotmail.fr
<b>ORLEANS-TOURS</b>	M. BERNARDIN - 2 Verrières 18350 Nérondes - Tél. 02 48 80 27 73 - bernardinserge@free.fr
<b>PARIS</b>	Mme FROMAGER - 1 rue Caillaux 75013 PARIS - Tél 01 43 61 37 05 Mail. n.fromager@free.fr Mme FULCRAND - Mail. rims@netcourrier.com
<b>POITIERS</b>	M. PELLETANT - 17 cité de l'Etang - 16120 CHATEAUNEUF-SUR-CHARENTE - Tél. 05 45 97 12 81 Mail paps@club-internet.fr Mme FAVREAU-SAVATTIER - 46 rue de la Marne 86000 POITIERS - 06 68 16 02 12 Mail : cecile-anne.favreau@ac-poitiers.fr
<b>REIMS</b>	Mme DIEU - 11 rue Saint Vallier, Chamarandes -52000 CHAUMONT - Tél. 03 25 03 23 08 Mail mdieu@bbox.fr
<b>RENNES</b>	M. CORNO - FP-CGC. UR-CGC 18 rue de Chicogné 35000 RENNES
<b>STRASBOURG</b>	Mme KOWES-GAST - 64 rue de Général de Gaulle - 67190 GRESSWILLER - Tél. 06 62 74 84 78 Courriel : nathalie.kowes-gast@insa-strasbourg.fr M. A. MEYER - 9 rue de Londres 67000 STRASBOURG - Tél. 03 88 60 12 45
<b>VERSAILLES</b>	Mme JARRIGE - Tél. 01 46 38 13 68 - 06 23 80 23 08 - Mail. cvjarrig@club-internet.fr Mme ALLAINMAT - Tél. 06.08.07.61.51 - Courriel : meacnga@wanadoo.fr