

L'agent



Organe de l'Union Nationale
des Syndicats Généraux
des Personnels de
l'Education nationale

Supplément à l'Agent
n° 442 de février 2005

**BULLETIN DU
LABORANTIN**

*Journal des personnels
de laboratoire*

**Réforme
façon Fillon**

Retraite

Pétition

**Agent,
Aide,
Aide technique,
Technicien
de laboratoire**

I.A.T. & I.F.T.S

U.N.-S.G.P.E.N.-C.G.T.

*Administratifs - Agents - Laboratoire - Ouvriers
Soignants de l'Education Nationale*

QUAND ?

Ce n'est peut-être pas un titre, mais la question, elle, est sans équivoque.

Quand le ministère va-t-il enfin ouvrir le chantier des Personnels Techniques de Laboratoire ?

SOMMAIRE

(PTL1/2005)

- 2 Edito par Emile Rèche ;
- 3 Le chef de labo ... ;
- 4 Le mal vivre ;
- 5/6 Pétition PTL ;
- 7 IAT et IFTS ;
- 8/9 Lutte contre le tabagisme ;
Retraite ;
Réforme façon Fillon ;
- 10 DOM
Fin des TPE
- 11 CAPN Labo
- 12/13 Préparation d'une solution
titrée ;
- 14 à 16 Réforme de l'évaluation de la
notation et avancement.



Organe de l'Union
Nationale des Syndicats
Généralistes des Personnels

Composé et imprimé
au siège de l'Union Nationale :

55, rue Pixérécourt 75020 Paris
Tél : 01 46 36 76 93 - Télécopieur : 01 46 36 42 63
e-mail : ATOSS.CG1@wanadoo.fr
site : <http://www.cgt-atoos.org>
N° de la CPPAP : 1009 S 07034

Ouvrir le chantier pour redéfinir les missions, non pas celles d'il y a 50 ans, et il n'y a rien de péjoratif, mais à l'évidence l'évolution des sciences et des techniques a amené des exigences nouvelles en matière d'aide aux enseignants.

C'est donc au regard de la situation telle qu'elle est aujourd'hui qu'il nous faut redéfinir les missions des PTL ainsi que leur niveau, sans surestimation, certes, mais non plus en sous-estimant.

De là découle l'estimation de la qualification nécessaire pour les assumer.

Pour ce faire, il faut éviter le piège qui consisterait à partir de ce que sont aujourd'hui devenus les anciens. Ils ont progressé en même temps que leur secteur professionnel (stage et

expérience). Peut-on sérieusement soutenir qu'aujourd'hui avec pour seul bagage un CAP, on peut assumer les missions demandées ?

Pour nous, la réponse est non.

De la même manière, peut-on concevoir la catégorie des PTL comme la possibilité de promotion pour les OEA (nous l'avons entendu de certaines organisations). **Là aussi, la réponse est non.**

La qualification nécessaire, le classement de ces personnels dans une grille, sont à déterminer uniquement par rapport aux missions et niveaux de celles-ci.

AUJOURD'HUI l'enseignant responsable de labo peut-il être le supérieur hiérarchique des PTL avec seulement une heure de décharge par semaine ?

Y a-t-il un statut pour le prof. chargé du laboratoire appelé chef de labo ?

Demande effectuée auprès du Ministère de l'Education Nationale par Mail à : @education.gouv.fr le 04 oct 2004.

Actuellement nous ne disposons pas de statut pour les prof. chargés de la gestion du labo. Réponse téléphonique le 19 oct 2004.

Les seules références que nous ayons sont dans nos statuts.

«Les aides de laboratoire sont chargés d'assister les professeurs dans la préparation des cours et des TP».

«Les aides techniques de laboratoire collaborent sous le contrôle du professeur responsable du laboratoire ou du chef de travaux à la préparation des cours et des travaux pratiques».

«Les techniciens de laboratoire préparent, sous la direction du professeur responsable de laboratoire ou du chef de travaux, les expériences et les documents des cours et des travaux pratiques».

Certes, le professeur chargé du laboratoire bénéficie d'une heure de décharge par semaine, mais ne serait-il pas plus utile auprès des élèves en heure de soutien ?

Il y a bien longtemps, la première matière scientifique étudiée dans les établissements scolaires était les sciences naturelles. Les premiers *garçons de labo* étaient recrutés dans les établissements parmi les personnels de service. Les missions d'alors étaient l'entretien des labos et des collections et la sortie du matériel. Le professeur de science était lui-même déchargé d'une heure d'enseignement pour mettre en place quelques manipulations pour ses élèves et dire au garçon de labo ce qu'il devait faire.

De nos jours, les missions ne sont plus les mêmes. Les techniques ont évolué et les personnels de labo sont sélectionnés sur concours. Dans le laboratoire maintenant, un ou plusieurs professeurs scientifiques obtiennent tout ou partie de l'heure de décharge d'enseignement pour gérer le labo. Cette mission de décharge devrait être plus une action de concertation auprès des collègues enseignants pour coordonner leur mission pédagogique en vu d'une efficacité au profit des élèves.

MAIS en règle générale

- *Qui gère les stocks de produits et s'aperçoit si un produit va manquer ?*
- *Qui prépare les commandes et les recher-*

ches de référence dans les catalogues et contacte les fournisseurs ?

• *Qui reçoit les représentants, afin d'orienter les professeurs dans le choix du matériel à acheter ?*

• *Qui organise les séances de TP et fait des choix quand les professeurs veulent tous le même matériel au même moment ?*

• *Qui fait les essais pour savoir si une expérience est réalisable au labo pour répondre aux demandes des professeurs ?*

• *Qui gère les problèmes au labo lorsqu'il y a du manque de personnel ou des déménagements de locaux pour travaux ?*

• *Qui est sollicité pour participer au conseil d'hygiène et de sécurité ?*

• *Qui accueille le nouveau prof ou le nouveau collègue pour lui expliquer le fonctionnement du laboratoire ?*

• *Qui assure en partie la formation des PTL ?*

Dans la réalité, c'est le technicien, voire l'aide technique qui assure la gestion du labo.

Dans ce contexte-là, le coordonnateur des PTL ou chef de labo doit être une personne qui effectue l'essentiel de sa mission dans le laboratoire.

En conséquence, nous revendiquons un pyramidage par la création du grade de chef de labo parmi les personnels de laboratoire.

Il devrait y avoir un technicien ou un aide technique par défaut d'encadrement dans chaque établissement qui gèrerait l'organisation des labos en réponse à une coordination des besoins d'enseignants.

Si on part de cette d'idée d'une augmentation de postes de grades supérieurs aux aides de laboratoire, on reprend comme référence le principe d'un prof. certifié qui passe l'agrégation interne et qui est nommé sur place. Le métier, la pratique sont acquis, mais il y a parfois un manque de connaissance théorique. Le concours ou examen est un moyen de valider les acquis théoriques. Les académies devraient mettre en place un plan de formation.

Il est judicieux que ces personnes soient nommées sur place, cette mesure aurait le mérite de préserver la mémoire des pratiques d'un établissement. Les aides de labo en aides techniques, les aides techniques en techniciens et les techniciens en chefs de labo ou bien dans le supérieur en université.

Deux sortes de découragement à passer le concours :

1. Dans une académie sauf Paris, l'affectation se mesure en plusieurs dizaines de kilomètres. Ceci engendre de la fatigue, du stress et des frais.

2. L'évolution entre les corps par la grille de salaire ne favorise pas l'investissement ..., surtout pour des personnes ayant des obligations familiales.

La présence du technicien se justifie dans les établissements scolaires :

• *lors de la mise en place d'un nouveau programme où il faut effectuer les essais pour mettre en œuvre de nouvelles manipulations ;*

• *au cours des TPE où l'on nous demande d'être complémentaire au professeur auprès des élèves ;*

• *lors de la formation des collègues ;*

• *au moment des commandes et de leur suivi ;*

• *pendant les essais de nouveaux appareils et les explications données aux professeurs pour qu'ils puissent les utiliser efficacement au moment de leur démonstration devant les élèves ;*

• *pour la réparation des appareils ;*

• *pour l'organisation du bon fonctionnement du labo.*

Patricia COURTIN

Vous souhaitez réagir à cet article contactez par mail :

pat_courtin@yahoo.fr

AGISSONS

Si tous les PTL sans exception s'inscrivent aux concours supérieurs ou examens professionnels, démarche à suivre tous les ans, l'administration constaterait le besoin évident de reconnaissance du travail et d'une demande d'évolution de carrière des PTL.

Le mal vivre existe aussi dans les laboratoires

Témoignage d'une aide technique en SVT

«*Nous sommes des partenaires de l'équipe enseignante*» c'était les propos que me formulait une aide technique, il y a 3 ans.

Aujourd'hui voici ce qu'elle me dit de sa «chef» de labo «*je suis son souffre douleur et le terme n'est pas trop fort*».

Suite à une mutation dans un nouvel établissement il y a 3 ans, j'obtiens de bonnes appréciations et j'ai plaisir à exercer mon travail avec les prof. et les élèves depuis mon entrée dans les labos.

La fonction de «chef» de laboratoire est donnée à une enseignante et celle-ci considère le laboratoire comme son lieu principal de vie, et le cobaye son aide technique.

Cela se traduit par une dégradation totale des conditions de travail.

Tous les jours une liste de travail à faire

1. Laver la vaisselle
2. Ranger les béchers 100 ml dans l'armoire des béchers.
3. Débarrasser le TP des ...
10. A 10 h installer le cours salle ...
25. Eteindre les lumières avant de partir.

Un emploi du temps imposé pour un maximum de présence dans la semaine parce qu'il manque du personnel, entre autres, l'imposition de 45 minutes pour le repas.

Le service de vacances est de 6 heures par jour pour un maximum de présence (non justifié par le statut). La «chef» me reproche de former une OEA qui désire passer le concours d'aide de labo. J'ai les connaissances et aime les partager avec ceux qui désirent progresser. Le plus grave, ma collègue aide de labo ne fait pas preuve de solidarité avec moi.

Ces dérives amènent des désagréments. Faire le café aux professeurs aide peut-être à une revalorisation auprès de la «chef» de labo !

Le laxisme de l'administration contribue à l'isolement de l'ensemble des personnels de laboratoire.

L'absence de solidarité favorise la division. La mise en commun des connaissances constitue une force.

Le concours atteste des connaissances et permet au PT d'assurer son travail en parfaite autonomie. Ce cas est-il isolé ? Il apparaît néanmoins récurrent. N'y a-t-il pas de vrais abus dans les interprétations des statuts des PTL et dans les pouvoirs donnés

au chef de labo ? Par cette attribution, le professeur sent ses capacités à enseigner diminuées. De ce fait, il restitue une agressivité envers les PTL et empêche les autres personnels de se saisir de nouvelles connaissances.

Une aide de labo en physique chimie (*fait part de l'attitude de son collègue*)

«Mon collègue aide de laboratoire fait le ménage des salles de TP et des cours depuis des années pour 10 jours de vacances supplémentaires. On me demande d'en faire de même, ce que je refuse. Cette année mon collègue n'a obtenu de la part du gestionnaire que 5 jours de vacances pour l'entretien des locaux. Comme ce travail n'est pas reconnu, cette année la récompense est différente».

Ainsi ce collègue agit contre le respect de son statut. Il participe à une dévalorisation de la mission spécifique des PTL. Alors comment se plaindre ensuite du manque de personnels ou encore du manque de considération des PTL.

Il est de notre devoir de respecter notre statut et de le faire respecter.

Qu'en sera-t-il lorsqu'il va falloir fixer les objectifs ? **Allons-nous revenir au ménage si les TOS sont démobilisés des établissements suite à la décentralisation ?**

Décret de 1998 sur les statuts :

Les aides de laboratoire assurent la maintenance et l'entretien spécialisé des matériels qui se trouvent dans les locaux scientifiques (salles de travaux pratiques, salles de collections, salles d'élevage et d'animalerie, salles de préparation et laboratoires, salles d'enseignement spécialisé) et des surfaces sur lesquelles sont utilisés ces matériels qui sont indissociables desdits matériels pour des raisons de sécurité. Les autres interventions (sols, vitre, tableaux...) relèvent des personnels d'entretien. Une seule restriction pour les salles de microbiologie et de biologie humaine où le nettoyage ne peut être effectué que par le personnel de laboratoire pour des raisons de sécurité.

L'administration introduit dans le statut des PTL la notion de nettoyage pour raisons de sécurité. Dans ce raisonnement restrictif, peut-on estimer que les étudiants sont en sécurité dans nos laboratoires ? Des person-

nels formés aux techniques d'hygiène et de sécurité assurent l'entretien dans les établissements dans tous les secteurs faisant appel à leur connaissance professionnelle. Peut-on sous-estimer la compétence de ces personnels et imposer une surcharge de travail aux PTL ?

Voici encore un témoignage de PTL d'un autre genre.

«Nous avons un attaché de labo qui devrait faire un minimum de travail, or son seul plaisir est de nous harceler, de sortir le matériel sans jamais le ranger afin de se préparer pour l'agrégation et surveiller notre présence».

Cette attitude révèle la méconnaissance du travail technique et le manque du respect de la personne humaine.

Témoignage d'OEA

«Les labos ont plus de vacances que nous, ce n'est pas normal»

Chaque secteur d'activité a des horaires en fonction de ses missions. Les horaires hebdomadaires correspondent à un volume d'heures annualisé, ceci implique une modification des congés. A vouloir comparer ce que fait son voisin, on risque de perdre nos 9 semaines de congés et se voir appliquer légalement 5 semaines de congés et 35 h hebdomadaire. Notre mission de PTL est plus judicieuse pendant la présence des élèves.

Mouvement des Techniciens de Laboratoire – Rentrée 2005 –

Réf. BO n° 42 du 18/11/2004

Calendrier :

- Consultation des postes vacants, saisie et modification des demandes par les agents **du 14/03/05 au 07/04/05**

- Envoi des confirmations aux agents **à partir du 08/04/05**

Date limite de retour des confirmations **21/04/05**

CONCOURS ET EXAMEN PROFESSIONNELS

Recrutement de techniciens de laboratoire des établissements d'enseignement du MEN, spécialité B - année 2005 :

• L'épreuve écrite des concours externes organisés au titre de l'année 2005, se déroulera le jeudi 24 février 2005.

• Les candidats déclarés admissibles aux concours externes, internes et à l'examen professionnel seront convoqués individuellement pour l'épreuve d'admission à compter du 23 mai 2005.

Au mois de juillet 2005, les OEA 2^{ème} Classe seront reclassés dans l'échelle 3 de rémunération afin de mettre en place un dispositif d'accès à la fonction publique nommé *PACTE Junior* et *PACTE Senior*.

Ce projet d'accès aux carrières de la territoriale, de l'hospitalière et de l'Etat s'adresse pour le *PACTE Junior* aux jeunes de 16 à 25 ans révolus sortis sans diplôme du système scolaire ou universitaire, sans qualification ou chômeurs de longue durée et pour le *Pacte Senior* aux personnes de plus de 50 ans, chômeurs de longue durée.

Au terme d'une période de deux ans où ils alterneront formation et travail, les candidats pourront passer un examen professionnel et intégrer la Fonction Publique dans la catégorie C à l'échelle 2 de rémunération : **quelle belle avancée !**

Les PTL se réjouissent de cette avancée salariale pour les OEA, car il était temps que cette catégorie de personnels ne soit plus payée en dessous du SMIC.

Mais qu'en est-il de la reconnaissance des Personnels Techniques de Laboratoire qui de ce fait seront classés pour le premier grade comme nos collègues OEA.

Pour information, au niveau des concours, 65% des personnes qui se présentent aux concours de catégorie C, ouverts sans condition de diplôme, ont au moins le Bac.

Pour le recrutement des Personnels de Laboratoire par concours on demande des diplômes.

Devons-nous accepter qu'un Aide de Laboratoire soit rémunéré à l'échelle 3 ?

Une aberration alors que les concours sont de plus en plus difficiles, que les conditions de travail se dégradent et que le niveau de nos compétences augmente. Le ministère dénigre la valeur de nos concours. L'administration nous impose des objectifs (évaluation), instaure la compétition (notation) sans reconnaissances de notre profession ni reclassement.

Il y a là une nécessité de repyramidage vers le haut de toute la filière laboratoire.

De qui se moque t-on ?

Agissons, demandons l'ouverture de négociations afin d'obtenir un reclassement dans la grille de rémunération correspondant à leurs qualifications.

Exprimons nos revendications par le biais de cette pétition. Faites la circuler et signer par tous les PTL.

Brigitte GODET Coordinatrice PTL SGPEN-CGT de Rennes - Mail : Brigittegodet@cgt-atoss.org
Patricia COURTIN Coordinatrice PTL SGPEN-CGT Ile de France - Mail : pat_courtin@yahoo.fr



Union Nationale des SGPEN-CGT
INFO LABO
Pétition

Département _____ Ville _____

Nom/Prénom	Grade - Fonction	Etablissement	Signature

A retourner par courrier à l'Union Nationale des SGPEN-CGT - 55 rue Pixérécourt - 75020 PARIS avant le 15 mars 2005.

I.A.T. & I.F.T.S

Ajustement du mois de décembre 2004

Références :

- Décret n° 2002-61 du 14 janvier 2002 relatif à l'indemnité d'administration et de technicité
- Arrêté du 14 janvier 2002 fixant les montants de référence de l'I.A.T.
- Décret n° 2002-63 du 14 janvier 2002 relatif à l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires des services déconcentrés.
- Arrêté du 26 mai 2003 fixant les montants moyens annuels de l'I.F.T.S.
- Note aux personnels SG/XT/AC-2004-17 en date du 28 janvier 2004
- Circulaire du 5 février 2004

Agents en congé : Les agents en congé de longue maladie (CLM), congé de longue durée (CLD) et congé de formation professionnelle ne peuvent bénéficier ni de l'IAT ni de l'IFTS. Les agents en congé de maternité perçoivent la mensualité de 1.5 sans ajustement en mai et décembre. Les agents en congé

d'accident du travail bénéficient intégralement de l'indemnité. Pour les agents en congé de maladie ordinaire, au delà de 30 jours d'absence continus ou fractionnés, il appartient au gestionnaire d'apprécier s'il y a lieu de moduler l'attribution complémentaire de décembre.

Cas particuliers

- Cas d'un agent qui a participé au mouvement intra-académique : la mensualité installée (depuis janvier 2004) n'a pas été modifiée, la majoration (au titre de la période juillet-décembre 2004) est prise en compte dans le nouvel établis-

sement pour la paye de décembre 2004.

- Cas d'un agent issu d'un concours, ou ayant participé au mouvement inter académique, ou détaché d'une autre administration : le crédit ouvert pour la majoration de décembre sera égal aux 4/6e de la majoration proposée pour le grade considéré.

- Changement de corps, de grade (pour la catégorie B), de classe, de quotité de temps partiel : un prorata sera effectué (2/6e pour l'ancien corps, ou classe et 4/6e de la majoration proposés pour le nouveau corps ou classe).

Liste des personnels de labo éligibles à l'IFTS (seuls les personnels non logés peuvent percevoir cette indemnité)

- . Techniciens de labo. dont l'indice nouveau majoré est supérieur ou égal à 349 (à partir du 8° échelon)
- . Techniciens de labo. classe supérieure
- . Techniciens de labo. classe exceptionnelle

Liste des personnels de labo éligibles à l'IAT (logés ou non) :

- . Agents Tech. de labo. 2° classe
- . Agents Tech. de labo. de 1^{ère} classe
- . Aides de labo
- . Aides principaux de labo.
- . Aides techniques de labo.
- . Techniciens de labo. (du 1^{er} au 7e échelon).

Document de l'académie de Versailles

		Temps plein	90 % (32/35e)	80 % (6/7e)	70 %	60 %	50 %	Somme maximum annuelle pour 1 agent
Filière administrative	Taux réglementaire	Majoration de déc. 2004 (taux réglementaire 2, 25)	Majoration de déc. 2004 (taux réglementaire 2, 25)	Majoration de déc. 2004 (taux réglementaire 2, 25)	Majoration de déc. 2004 (taux réglementaire 2, 25)			
Filière Labo								
Agt. Tech. 2e classe	34,00	76,50	69,94	65,57	53,55	45,90	38,28	1020,00
Agt. Tech. 1ère classe	34,92	78,57	71,84	67,35	55,00	47,14	39,29	1047,60
Aide	34,92	78,57	71,84	67,35	55,00	47,14	39,29	1047,60
Aide principal	36,08	81,18	74,22	69,58	56,83	48,71	40,59	1082,40
Aide Tech.	36,50	82,13	75,09	70,39	57,49	49,28	41,08	1095,00
Aide Tech. Principal	38,08	85,68	78,34	73,44	59,98	51,41	42,84	1142,40
Technicien (<7e éch.)	45,75	102,94	94,11	88,23	72,06	61,76	51,47	1372,50
Technicien (<8e éch.)	67,54	151,97	138,94	130,28	106,38	91,18	75,98	2026,20
Techn. Classe supérieure	67,54	151,97	138,94	130,28	106,38	91,18	75,98	2026,20
Techn. Classe exceptionnelle	67,54	151,97	138,94	130,28	106,38	91,18	75,98	2026,20

Lutte contre le tabagisme

- *Réf. Décret n° 92-478 du 29 mai 1992 fixant les conditions d'application de l'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif, prévue par la loi n° 91-32 du 10 janvier 1991.*
- *Code de santé publique – art. L 3511-1 à L 3512-2 et art. R 355-28-1 à R 355-28-3.*
- *BO n° 30 du 29/07/04 relatif au programme annuel de prévention des risques professionnels pour 2004/2005.*



La lutte contre le tabagisme est une priorité dans nos académies, c'est pourquoi j'attache une grande importance au respect strict de ces dispositions dont je vous rappelle les modalités :

1 – interdiction de fumer

. cette interdiction s'applique dans tous les lieux fermés et couverts qui accueillent du public.

. dans les écoles, les collèges et lycées, l'interdiction s'applique aussi dans les lieux non couverts, pendant leur fréquentation par les élèves.

2 – salles spécifiques

afin de favoriser la bonne observance du décret, il convient, lorsque cela est possible, de mettre à disposition des adultes fumeurs une salle respectant des normes de volume, d'aération, de ventilation et de conditions d'utilisation (art. 2 et 3 du décret) en assurant la protection des non fumeurs.

Les conditions sont les suivantes :

. dans l'enceinte des établissements publics et privés, ainsi que dans les locaux utilisés pour l'enseignement, des salles spécifiques peuvent être mises à la disposition des enseignants et des personnels fumeurs.

. dans l'enceinte des lycées, lorsque les locaux sont distincts de ceux des collèges, et dans les établissements publics et privés dans lesquels sont dispensés

l'enseignement supérieur et la formation professionnelle, des salles, à l'exclusion des salles d'enseignement, de travail et de réunion, peuvent être mises à la disposition des adultes fumeurs.

La décision de mettre en place un tel emplacement doit être soumise à la consultation du CHS de l'établissement.

3 – règlement intérieur

il pourra être nécessaire de modifier ou d'adapter le règlement intérieur.

4 – information sensibilisation

le tabagisme est un problème majeur de santé publique. C'est pourquoi il est impératif que l'information et la sensibilisation de tous soient faites par l'ensemble de la communauté éducative et que des actions de prévention soient mises en place : le CESC, parce qu'il associe tous les partenaires, constitue un dispositif privilégié pour les impulser, les coordonner et les mener à bien.

Le service médical et le service infirmier seront un appui essentiel pour la mise en place d'actions spécifiques d'information et de sensibilisation.

La médecine de prévention sera également une aide, en particulier pour l'orientation des personnels qui le souhaitent vers des lieux de consultation de sevrage tabagique.

Retr

Tout ce que vous souhaitez

Il est possible qu'après avoir lu la brochure «retraite», vous posiez encore des questions. Ceci est légitime, la circulaire, a été rédigée avant la parution des décrets. Les points restaient donc (et restent encore) à définir. Je vous prie de m'excuser pour l'imprécision et l'absence de clarté de son site Internet : <http://retraite.gouv.fr>

Les rubriques ont été mises à jour et contiennent les dernières circulaires.

Il en est ainsi de la rubrique

Quels sont vos droits ?

- outre les rappels concernant les bases à cotiser, vous pouvez accéder au tableau vous indiquant le coût de l'option que vous retiendrez.
- Vous avez exercé hors d'Europe, dans ce cas, la rubrique laquelle vous pouvez prétendre.

Invalité

Vous êtes atteint d'une maladie ou d'une infirmité qui rend votre emploi compatible avec votre état de santé. La rubrique vous indique les conditions d'obtention de cette pension d'invalidité, les services, telles que la rente viagère, auxquelles vous pouvez prétendre.

Réclamations – Recours – Révision

Vous contestez le montant de votre pension. La rubrique vous indique les délais et le mode d'emploi pour faire admettre votre réclamation.

Validation de services auxiliaires

Avant même la publication de la circulaire fonction publique, la rubrique vous indique les modalités de validation (notamment du temps incomplet), les services concernés sur la procédure à suivre et les délais à respecter. La rubrique sera complétée ultérieurement dès que la réglementation sera publiée.

CPA/CFA

Cette rubrique vous donnera toute information relative à la CFA. Attention, les conditions d'obtention de la CFA sont devenues plus complexes car dorénavant plusieurs catégories de services vous permettra d'opter pour la situation qui conviendra le mieux à votre situation.

Questions/réponses

Vous souhaitez savoir, par exemple, si vous pouvez cumuler une activité publique ou privée. Reportez-vous à la rubrique.

Liens utiles

Cette rubrique est très importante car elle vous indique le site www.fonction-publique.retraites.gouv.fr où vous pouvez accéder à l'extrême droite de la page d'accueil de ce site à la rubrique retraite en saisissant tous les éléments proposés (vos enfants, etc.) et professionnelle (vos positions, votre temps d'activité exercé dans le secteur privé, etc.).

Un site fort utile pour répondre aux nombreuses questions que vous pouvez avoir. *plupart d'entre vous.*

Retraite

Le guide pour savoir sur les retraites

«Retraite des fonctionnaires», guide pratique, vous informe car ce guide, à valeur d'information générale, est l'application du 26 décembre 2003 et certains points. Le ministère a procédé à une refonte complète. www.education.fr

et de l'être au fur et à mesure de la parution des

connaître en matière de retraite, vous pourrez obtenir le rachat des années d'étude selon votre âge et

cas, vous aurez une idée de la bonification à

limité et vous ne pouvez être reclassé dans une rubrique "invalidité" vous permettra de connaître ainsi que les prestations qui peuvent, le cas échéant, être attribuées en cas de retraite d'invalidité ou la majoration pour tierce

Cette rubrique vous permettra de connaître les modalités de la révision du montant de votre pension.

la réglementation publique fixant les modalités pratiques des démarches que vous pourrez obtenir des renseignements prospecter pour déposer votre dossier. Cette rubrique sera précisée.

une rubrique utile vous permettant d'entrer en CPA ou en CPE. Les modalités de la CPA ont été largement modifiées et se sont adaptées. Les modalités de CPE vous sont proposées. Cet article vous répond le mieux à vos besoins.

vous pouvez (ou pourrez) cumuler votre retraite avec d'autres retraites. Cette rubrique vous donnera la réponse.

vous permet d'accéder à d'autres sites, notamment le

vous pouvez, vous pourrez obtenir une simulation de votre retraite à votre vie personnelle (la date de naissance de votre retraite administrative, vos différents temps par ailleurs, etc.).

Les questions que se posent légitimement la

Réforme à la façon Fillon

François Fillon, ministre de l'Éducation nationale

La réforme de l'École présentée par notre ministre dans l'émission de France 2 vous a-t-elle vraiment convaincue ? Objectifs : «que 100 % d'une classe d'âge sorte du système éducatif avec une qualification, maintenir le cap de 80 % d'une classe d'âge au niveau du bac et atteindre les 50 %» de diplômés du supérieur.

La Réforme du bac nommée «socle de connaissances» et le brevet renoué.

Le baccalauréat

Le ministre a préconisé «une réforme du bac car notre système est trop compliqué». Il propose «que l'on conserve six matières pour passer l'examen du bac et le reste se ferait en contrôle continu».

Quelle sera la part des sciences pour les classes dites générales ? Actuellement nous avons dans toutes les secondes, des cours de physique - chimie et de SVT, demain les secondes différenciées avec les sciences en options.

L'enveloppe horaire consacrée aux sciences risque fortement de diminuer. A long terme diminution du nombre de PTL et des postes mis au concours.

Les travaux personnels encadrés (TPE)

François Fillon veut supprimer les Travaux personnels encadrés en terminale argumentant que «c'est une année où le programme est déjà chargé avec le bac au bout de l'année». Mais il a rappelé qu'il les maintiendrait en classes de seconde et première.

Créés en 1999, validés comme option au bac depuis 2002, les TPE consistent à faire effectuer aux lycéens des recherches personnelles sur des thèmes pluridisciplinaires et à en tirer une réalisation concrète.

Le gouvernement entend «alléger la charge de travail des élèves et enseignants au profit de la préparation du bac». Puisqu'il faut que 80 % de bacheliers le gouvernement entend poursuivre sa politique de désengagement de l'État et planifie la régression du système éducatif en réduisant l'enseignement scientifique.

Le remplacement des enseignants absents

François Fillon veut améliorer le système de remplacement des enseignants absents. Les profs pourraient ainsi être soumis à l'obligation d'accepter deux heures supplémentaires si le chef d'établissement le leur demande.

Le service maximum sera imposé aux enseignants. Nous sommes bien loin du service minimum recherché par le gouvernement dans la fonction publique.

Le lundi de Pentecôte

Il sera travaillé dans les écoles sauf exception locale, a indiqué F. Fillon. J. P. Raffarin a confirmé mardi aux recteurs d'académie, que le lundi de Pentecôte 2005 serait travaillé dans toutes les écoles sauf exception locale.

La punition collective

«S'il est utile de souligner le principe d'individualisation de la punition ou de la sanction, il faut rappeler qu'une punition peut être infligée pour sanctionner le comportement d'un groupe d'élèves identifiés qui, par exemple, perturbe le fonctionnement de la classe», affirmait notamment la circulaire, publiée fin octobre au Bulletin Officiel.

«L'enseignant peut décider des punitions qu'il prendra pour assurer la suite de sa mission» en se contentant «d'informer» le chef d'établissement et «d'aviser» les parents.

Fillon a sûrement regardé assidument l'émission sur la vie au collège DECHAVANNE. Bientôt les uniformes.

DOM (départements d'Outre-mer)

La ministre de l'Outre-mer, Brigitte GIRARDIN propose de simplifier la procédure d'attribution du congé bonifié tous les trois ans par un mode de paiement en chèque vacances, lors de sa déclaration à l'Assemblée Nationale, le 9/11/2004. Il n'y aura plus de prise en charge par l'institution d'une reconnaissance envers ces expatriés de leur terre natale. Les agents doivent assumer eux-mêmes la programmation de leurs vacances, des dates de départ et d'arrivée et la compagnie de transport. Or, chaque entité d'établissement est souveraine au dernier moment pour des raisons de service de leur modifier les congés. La prise en charge par l'institution, le rectorat, imposait au chef d'établissement une obligation de respecter les règles. A l'horizon il se profile bien des désagréments.

La mesure prononcée par la ministre relève un caractère discriminatoire de ne plus prendre en compte la reconnaissance des agents originaires des DOM. Ainsi, elle réalise une économie de 1 000 postes d'agents administratifs dans la fonction publique et une suppression de la prime de vie chère de 40 %. Les DOM perdent une part de leur histoire spécifique comme si le passé honteux de la France devait être oublié.

L'Union Nationale des SGPEN-CGT invite tous les agents à rester vigilants pour maintenir nos droits statutaires.

Collectif DOM : Tél. 01 40 27 29 90 – Fax. 01 40 27 33 46

Article paru dans «perspectives» n° 77 de janvier 2005

FIN DES TPE ?

Introduits en classe de 1^{ère} à l'occasion de la réforme des lycées en 2001, les TPE étaient présentés comme une innovation pédagogique forte. Le ministre indiquait en 1999 dans «un lycée pour le XXI^{ème} siècle» : «les TPE sont un axe essentiel de la réforme des lycées : tout en encourageant le travail personnel et la créativité des élèves, ce nouveau cadre de travail doit fournir à la fois une aide pour les élèves qui en ont besoin et permettre aux potentialités de chacun de s'exprimer».

L'ambition du ministère pour le XXI^e siècle aura duré 4 ans !

F. Fillon cherche à faire croire que sa loi d'orientation répond aux aspirations des français. Quels français ? L'immense majorité des personnes interrogées se dit contre cette suppression des TPE en terminale, qu'il s'agisse d'enseignants, de parents ou d'élèves ! Le Conseil Supérieur de l'Education a voté

contre le 01/12/2004 par 45 voix. Seules 4 voix se sont prononcées pour leur suppression et 1 abstention. Les élèves ont également voté pour en optant largement au bac général pour les TPE (90 % en 2004).

Alors, Monsieur le Ministre, quelle raison convaincante donnez-vous pour justifier votre décision, celle consistant à affirmer que 90 % des TPE servent à faire des révisions étant démentie par les faits ?

Non, cette décision arbitraire qui manifeste peu de respect pour le travail des enseignants, répond en fait à deux choses :

- une vision nostalgique, rétrograde et réactionnaire de l'école qui amène à supprimer un des seuls espaces où les élèves peuvent travailler autrement, dans l'autonomie, la transdisciplinité, et en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

- une vision strictement budgétaire qui permettra d'économiser un millier de postes et donc servira à financer le doublement des heures de langues vivantes en terminale.

Bel effort du gouvernement envers la Nation : après les réformes à moyens constants, voici les réformes à moyens en baisse !

Non seulement les TPE ne doivent pas être supprimés mais il faut les maintenir avec un horaire renforcé, une évaluation qui garantisse l'égalité de tous sur tout le territoire et une rémunération adéquate pour les enseignants faisant passer l'épreuve.

Supprimer les TPE en terminale et les maintenir en 1^{ère}, c'est de la poudre aux yeux qui n'aveugle personne. C'est bien la mort des TPE qui est annoncée.

Christophe Godard

ATTENTION

CAPN des agents, aides et aides techniques de laboratoire : la réunion prévue le 1^{er} février 2005 a été reportée au lundi 21 mars 2005 à 14 h 30.

Nos représentants SGPEN-CGT :

Pour les aides de laboratoire :

. Titulaire : Bernard VALLADE

. Suppléant : Jean Claude CATTELET

Pour les aides techniques de laboratoire :

. Titulaire : Maria Fatima LINHARES

. Suppléant : Eric GUILLOT



Quand deux sages confrontent leurs idées, ils en produisent de meilleures ; le jaune et le rouge mélangés produisent une autre couleur.

(Proverbe tibétain).

Préparation d'une solution titrée

- Pour préparer une solution titrée de concentration C (mole.L^{-1}) et de volume V (en litre ou dm^3) à partir d'un solide :

Il faut dans un premier temps lire les informations données sur le flacon.

- Formule
- P.M (poids molaire) en g. mole^{-1}
- % de pureté

Nous appliquons ensuite la formule simplifiée

$$\frac{[P.M] \times C \times V \times 100}{\% \text{ pureté}} = m \quad m \text{ étant la masse de produit à dissoudre dans une fiole jaugée de volume } V$$

Exemple :

on veut 500 cm^3 de soude à $0,15 \text{ mole.L}^{-1}$ à partir d'un produit à 98 % de pureté, [P.M] de NaOH = 40 g.mole^{-1}
On aura $\frac{40 \times 0,15 \times 0,5 \times 100}{98} = 3,06 \text{ g}$ soit la masse NaOH à peser et à dissoudre dans une fiole jaugée de 500 cm^3

- Pour préparer une solution titrée de concentration C (mole.L^{-1}) et de volume V (en litre ou dm^3) à partir d'un liquide :

Lire les informations données sur le flacon

- Formule
- P.M (poids molaire) en g. mole^{-1}
- % de pureté
- Densité

Nous appliquons ensuite la formule simplifiée

$$\frac{[P.M] \times C \times V \times 100}{\% \text{ pureté} \times \text{densité}} = v \text{ en } \text{cm}^3 \quad v \text{ étant le volume de produit à diluer dans une fiole jaugée de volume } V$$

Exemple :

on veut 500 cm^3 d'HCl à $0,12 \text{ mole.L}^{-1}$ à partir d'un produit à 36% de pureté, de densité 1,18
[P.M] de HCl = $36,5 \text{ g.mole}^{-1}$

On aura $\frac{36,5 \times 0,12 \times 0,5 \times 100}{36 \times 1,18} = 5,15 \text{ cm}^3$ soit le volume d'HCl à prélever et à diluer dans une fiole jaugée de 500 cm^3

Rappel 1 litre c'est aussi 1 dm^3 ou encore 1000 cm^3

$1/2$ litre ou $0,5$ litre c'est aussi $0,5 \text{ dm}^3$ ou encore 500 cm^3

$1/4$ litre ou $0,25$ litre c'est aussi $0,25 \text{ dm}^3$ ou encore 250 cm^3



IMPORTANT

***Au labo travaillez toujours en toute sécurité.
Prenez des gants, mettez des lunettes et travaillez
sous la hotte si nécessaire, votre santé en dépend.***

Attention certaines dissolutions (NaOH par exemple) donnent un dégagement de chaleur (réaction exothermique). Pour une solution très concentrée (300g.l⁻¹), il convient de dissoudre le produit dans un bécher en pirox, lui-même plongé dans un cristalliseur contenant de l'eau froide.

Une fois la dissolution obtenue et la température redevenue celle de la température ambiante, nous pouvons verser dans la fiole jaugée et ajuster au trait de jauge.

NB : En règle générale la verrerie jaugée s'utilise à 20°C

NB : Sur tous les flacons contenant des acides ou des bases de concentration > ou = à 1 mole.l⁻¹ il faut mettre un pictogramme corrosif.



Inflammable



Corrosif



Nocif ou irritant



Toxique

Pictogrammes de sécurité.

Voici quelques valeurs de concentration approximative d'acides et de bases concentrées disponibles dans le commerce

Acide ou base	% m/m	Densité	Concentration approximative (mole.l ⁻¹)
HCl fumant	37	1,19	12,5
HCl	36	1,18	12
HCl	32	1,16	10
HNO ₃ fumant	100	1,52	21
HNO ₃	65	1,42	16
HNO ₃	62,7	1,38	14
H ₂ SO ₄ concentré	95-97	1,84	18
HClO ₄	60	1,615	16
H ₃ PO ₄	89	1,75	16
H ₃ PO ₄	85	1,71	15
HF	50	1,15	29
CH ₃ COOH	99-100	1,06	18
CH ₃ COOH	96	1,06	17
NH ₃	34,3	0,88	18
NH ₃	20,9	0,92	11

Réforme de l'évaluation de la notation et d'avancement

Le décret n° 2002-682 du 29 avril 2002 stipule : «les fonctionnaires font l'objet d'une évaluation, qui comporte un entretien et qui donne lieu à un compte rendu ». L'art. 22 : Les dispositions des titres I^{er} et II du présent décret entrent en vigueur à la date fixée par les arrêtés ministériels prévus aux articles 5 et 6 du présent décret et au plus tard le 1er janvier 2004.

Le décret n° 59-308 du 14 février 1959 relatif aux conditions générales de notation et d'avancement. Des fonctionnaires cesse d'être applicable au fur et à mesure de l'entrée en vigueur des dispositions du présent décret. Il est abrogé à compter du 1^{er} janvier 2005

Projet de circulaire MEN n°3 du 19 avril 2004, Evaluation et notation

Arrêté du 17 novembre 2004 modalité d'évaluation et notation



I - Le champ d'application du dispositif

Il s'applique à tous les fonctionnaires titulaires en activité ou détachés dans un corps d'IATOSS. Il ne s'applique pas aux fonctionnaires stagiaires. **Un fonctionnaire en décharge syndicale complète sur la totalité de la période de 2 années scolaires faisant l'objet de la notation ne pourra pas être noté.**

II - Périodicité de l'évaluation et de la notation et calendrier de mise en œuvre :

II.1 - Dispositions permanentes :

L'évaluation ainsi que la notation ont lieu les années impaires, au terme d'une période couvrant 2 années scolaires et universitaires.

Pour les fonctionnaire titularisés, mutés ou réintégrés en cours de période, le supérieur hiérarchique d'affectation fixe les objectifs dans les deux mois qui suivent leur prise de fonctions et procède à l'évaluation des fonctionnaires l'année impaire clôturant la période.

Exemple, un aide de labo titularisé le 1^{er} septembre 2006, se verra fixer ses objectifs avant le 1^{er} novembre 2006 et sera évalué et noté à la fin du premier semestre 2007.

II.2 - Dispositions transitoires :

La première évaluation et notation interviendra au terme de la période du 1^{er} janvier 2004 au 31 août 2005.

Un premier entretien est réalisé courant 2004 à l'initiative du supérieur aux fins de

fixer les objectifs sur lesquels l'agent sera évalué à la fin du semestre 2005.

III - Modalités et contenu de l'entretien d'évaluation :

III.1 - Modalité de l'entretien :

L'agent est informé au moins deux semaines à l'avance de la date et l'heure de son entretien.

Celui-ci est conduit et doit être préparé par l'évaluateur qui est non plus le chef de service mais le supérieur hiérarchique direct (I) et constate si les objectifs sont atteints ou pas. Ensuite il rédige le compte rendu et le signe. Il peut être précédé d'une auto évaluation de l'agent, sur la base de la grille d'évaluation, d'une fiche de poste ou d'une lettre de mission (documents en cours de réalisation au MEN) utilisée par l'évaluateur.

La durée de l'entretien est libre :

Un compte-rendu est établi par le supérieur hiérarchique direct du fonctionnaire, qui sera versé à son dossier. L'agent en prend connaissance, le signe, le cas échéant, le complète par ses observations sur la conduite de l'entretien, sur ses perspectives de carrière et de mobilité et sur ses besoins de formation.

L'agent peut compléter le compte-rendu par ses observations sur la conduite de l'entretien, sur ses perspectives de carrière et de mobilité et sur ses besoins de formation. Un délai d'une semaine est laissé à l'agent à cette fin.

Le compte-rendu est ensuite signé par le fonctionnaire évalué puis versé à son dossier administratif. **Une copie lui est remise.** Le compte-rendu d'évaluation est communiqué à la commission paritaire compétente à l'appui d'une demande de révision de note.

Au terme de la procédure d'évaluation a lieu la procédure de notation.

(1) Qui est le supérieur hiérarchique direct pour les PTL : un technicien, chargé de fonctions d'encadrement d'une équipe de part son statut de catégorie B ; Un professeur chargé du laboratoire, 1 heure par semaine (en présence des agents) ; Un chef des travaux. Dans tous les cas, le gestionnaire matériel (intendance) de l'établissement lui apporte une aide méthodologique des conseils pour mener à bien sa mission d'évaluation, les premières années de mise en œuvre du dispositif. Le gestionnaire n'assiste pas à l'entretien.

Le pouvoir de fixer les notes et appréciations générales exprimant **la valeur professionnelle** des fonctionnaires, (prévu à l'article 55 de la loi du 11 janvier 1984), est exercé par le chef de service - après avis, le cas échéant, du ou des supérieurs hiérarchiques du fonctionnaire à noter.

Le fonctionnaire amené à évaluer les résultats professionnels des agents, devra justifier d'une présence effective minimum dans le service pendant la totalité de la période de référence qui donne lieu à la notation.

Le professeur ayant une décharge d'une heure pour s'occuper du labo peut-il prétendre être le supérieur hiérarchique des PTL pour conduire leur évaluation ?

III.2 - Contenu de l'entretien :

L'entretien d'évaluation porte :

Sur les résultats professionnels obtenus par l'agent au regard des objectifs fixés, des conditions d'organisation et de fonctionnement du service ;

2) Sur les besoins de formation liés aux missions qui lui sont imparties et sur ses perspectives d'évolution professionnelle en terme de carrière et de mobilité ;

3) Il permet de mettre en évidence les connaissances et compétences professionnelles de l'agent, ses points forts et ses points faibles et situer l'activité de l'agent dans l'organisation et le fonctionnement du service et de préciser ses missions ;

4) Il vise à mesurer l'écart entre les objectifs initiaux fixés à l'agent et résultats professionnels obtenus et à interpréter cet écart.

Les objectifs fixés sont :

1) Individuels : ils peuvent être quantitatifs tout autant que qualitatifs. Remise en cause du statut et des missions.

2) Collectifs : ils s'inscrivent dans le cadre des objectifs collectifs de service. Mise en concurrence des personnels.

IV - Notation :

Dans le prolongement, a lieu la notation, à la fin du premier semestre de chaque année impaire.

La fiche de notation comprend :

1) Une appréciation générale arrêtée sur la base de critères d'appréciation, établis par arrêté ministériel, exprimant la valeur professionnelle de l'agent et tenant compte de son évaluation.

2) Une note chiffrée fixée selon les niveaux et les marges d'évaluation et établie en cohérence avec l'appréciation générale.

Trois critères d'appréciation de la valeur professionnelle des IATOSS

- Compétences professionnelles et technicité ;
- Contribution à l'activité du service ;
- Qualités personnelles et relationnelles

IV.1 - Niveau de notes et marges d'évolution :

La note chiffrée n'est plus plafonnée. La première notation s'établit sur la base d'une note de référence de 20 augmentée ou diminuée, en fonction de ses résultats, elle évolue entre deux campagnes de notation, dans

une fourchette comprise entre -5 et +5 points, chaque point étant divisible en demi-points. Soit une 1^{ère} note chiffrée fixée, lors de l'entrée dans un corps, entre 15 et 25 selon la valeur professionnelle de l'agent.

En 2007, un agent avec 20 ans d'expérience pourra avoir la même note qu'un agent nouvellement titularisé.

IV.2 - Procédure :

Cette note avant de lui être communiquée, sera examinée par une commission d'harmonisation préalable qui arrête la note définitive. Elle sera transmise par le chef de service ou d'établissement à l'intéressé qui la signera pour attester en avoir pris connaissance, le cas échéant, des observations sur sa notation.

V - L'harmonisation préalable des notations :

V.1 - Les commissions d'harmonisation préalable :

Chaque commission d'harmonisation préalable des notations travaille par corps au sein de chaque filière professionnelles considérées. Elles sont rendues obligatoire à cause des **quotas** de réduction d'ancienneté puisque la notation est prise en compte pour l'attribution de réductions ou de majorations (de 2 à 6 mois) par rapport à l'ancienneté moyenne exigée par le statut du corps pour accéder d'un échelon à l'échelon supérieur.

La commission d'harmonisation entérine ou réexamine les projets et propositions de note et l'adresse au chef d'établissement qui la communique à l'agent. **Les CPE et CAP n'interviennent qu'en cas de contestation de l'agent.**

V.2 - Réductions et majorations d'ancienneté pour l'avancement d'échelon :

Désormais, cette notation sera prise en compte pour l'attribution de réductions ou de majorations d'ancienneté pour changer d'échelon.

Cette campagne aura lieu suivant la même périodicité, soit les années impaires :

■ 20 % des fonctionnaires notés dans un corps peuvent bénéficier de l'évolution maximale de + 5 points et recevoir en conséquence une réduction d'ancienneté de 6 mois ;

■ 30 % de l'effectifs, dont la valeur professionnelle est reconnue de + 4,5 voire 4

points au moins, peuvent bénéficier d'une réduction de 2 mois.

Mais l'agent dont la valeur professionnelle est insuffisante (noté - 5 ; - 4,5 ; ou - 4) voit son ancienneté majorée d'autant.

Les majorations ne peuvent être inférieures à 2 mois ni supérieures à 6 mois. Elles viennent augmenter d'autant le nombre de mois de réductions d'ancienneté à attribuer aux

agents du même corps bénéficiaires de 2 mois de réduction d'ancienneté (d'ou un dépassement de quota de 30 %).

Les réductions et majorations d'ancienneté sont réparties après avis de la commission administrative paritaire compétente.



Traduction : si en 2007 Alain est bien noté (25/20) et Benjamin est très mal noté (15/20), en 2007 Alain passera à l'échelon supérieur avant Benjamin et aura donc un salaire plus important. Pour Benjamin, il lui faudra plus de temps que la durée normale pour accéder à l'échelon supérieur, d'où une perte d'argent par rapport à un camarade correctement noté.

Toutefois en 2017 si Benjamin obtient + 5 points à sa notation et Alain aucun point, alors sur cette période d'évaluation Benjamin obtiendra probablement une bonification (suivant les quotas) mais pas Alain.

Tous les deux ans, nous aurons à prouver que nous sommes les meilleurs malgré le changement éventuel de supérieurs hiérarchiques et les dégradations des conditions de travail.

Que faire en cas de désaccord ?

On peut contester sa proposition de note administrative en demandant au chef de service, par écrit, une révision de note en C.A.P.A où siègent des représentants de chaque corps.

Pour cela, après avoir signé, il faut clairement indiquer sur cette fiche de notation : «je conteste et demande la révision de ma note en C.A.P.A. pour les raisons suivantes ... ».

Soit on explique en 2 lignes ses raisons soit on indique («ci-joint remarques») qu'on va joindre à une lettre explicative. Après avoir eu copie de cette fiche de notation, on la rend signée. Cela nous laisse un délai raisonnable pour préparer notre défense, c'est-à-dire écrire nos observations sur une feuille à part que l'on donne au chef de service.

Ne pas oublier de transmettre aux commissaires paritaires une copie de la feuille de



notation et la lettre de contestation ainsi que tous éléments utiles d'information.

Au moins, un mois et demi avant la CAPA, il vaut mieux demander à consulter notre dossier administratif, au rectorat, en écrivant une lettre simple par voie hiérarchique «*J'ai l'honneur de demander à consulter mon dossier administratif*».

Ne pas oublier de se munir de monnaie pour les photocopies éventuelles !

Cette consultation peut éviter de désagréables surprises ... Des rapports peuvent s'y trouver sans qu'on en ait pris connaissance, le cas s'est déjà produit plusieurs fois !

Le rôle de la CAPA est consultatif. La voix du président de la CAPA est prépondérante et le recteur n'est pas obligé de suivre l'avis de la CAPA mais il ne peut s'en passer.

Puis, si la note contestée est maintenue, on peut demander une révision (voie de recours) :

■ directement au tribunal administratif en déposant une requête (timbre fiscal 15 euros) ;

■ ou par un recours gracieux ou hiérarchique (voie interne) présenté sur simple lettre envoyée en recommandé avec AR (donner une copie à la hiérarchie).

■ Par recours hiérarchique : auprès du recteur **OU** par recours gracieux : auprès du ministre de l'Education nationale.

Au bout de 2 mois, le silence du ministère ou du rectorat équivaut à un refus. A partir de là, on a 2 mois pour préparer une requête auprès du Tribunal Administratif.

Si on veut directement présenter une requête devant le T.A., on dispose de 2 mois à par-

tir de la communication officielle de notre note définitive signée du recteur.

Passé ce délai, on peut encore présenter une requête si :

■ La notation définitive ne nous a pas été notifiée officiellement c'est-à-dire qu'on a signé ou daté aucun papier le prouvant et/ou

■ La notation définitive ne comporte pas les délais et les voies de recours.

Le recteur peut finalement choisir d'accéder à la demande du fonctionnaire lésé sur la note. Cependant, les appréciations (injustifiées) resteront dans le dossier. Seul le T.A. peut les faire enlever.

JO n° 278 du 30 novembre 2004 - page 20343 texte n° 54

Décret n° 2004-1307 du 26 novembre 2004 modifiant le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique d'Etat

Modifications :
les termes «1 600 heures» sont remplacés par les termes «1 607 heures».

La durée annuelle de travail effectif fixée par les arrêtés pris en application du troisième alinéa de l'article 1^{er} du décret du 25 août 2000 est augmentée de 7 heures.

Les dispositions du présent décret entrent en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2005.

Nous revendiquons □ :

, le renforcement des garanties statutaires ;

, l'amélioration du pouvoir d'achat de tous les fonctionnaires ;

, la refonte de la grille des rémunérations pour une meilleure reconnaissance des qualifications ;

, l'amélioration des déroulements de carrière ;

, la suppression des contingentements concernant les avancements de grade.

*Patricia COURTIN
Geneviève VANIGLIA*

Pour continuer à avancer ensemble, pour être mieux organisés, pour la garantie de nos retraites, pour agir et gagner, renforcer le syndicalisme CGT, je décide d'achèrer

Nom/Prénom _____ Fonction _____

Grade _____ Echelon _____

Adresse de l'établissement _____

ou du service _____

Ville _____ Code postal _____

Signature

A retourner à l'Union Nationale des SGPEN-CGT : 55, rue Pixérécourt 75020 PARIS