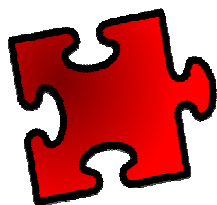




*Syndicat
National des
Personnel de l'
Enseignement et de la
Formation
Privée*



Guide pratique 2010

Enseignant en collège et lycée privé agricole,
Contractuel du Ministère de l'Alimentation, de
l'Agriculture et de la Pêche

SNPEFP-CGT

Case 544 - 263 rue de Paris - 93515 MONTREUIL CEDEX

Site : www.snpefp-cgt.org Mail : snpefp@ferc.fr

Secteur agricole agricole@snpefp-cgt.org

Les sigles

Nous les rencontrons tous les jours, certains nous échappent :

BEA	B ureau de l' E nseignement A gricole (ex. BEPRIV)
CA	C onseil d' A dministration (organisme de gestion des Établissements)
CADA	C ommission d' A ccès aux D ocuments A ministratifs
CCM	C ommission C onsultative M ixte
CNEA	C onseil N ational de l' E nseignement A gricole
CREA	C omité R égional de l' E nseignement A gricole
DDAF	D irection D épartementale de l' A griculture et de la F orêt
DGER	D irection G énérale E nseignement et R echerche
DGH	D otation G lobale H oraire
DRAF	D irection R égionale de l' A griculture et de la F orêt
EPC	É tablissements et P olitique C ontractuelle
HSA	H eure S upplémentaire A nnée
ITEPSA	I nspection du T ravail de l' E mloi et des mesures S ociales en A griculture (rattachée désormais à la DDTEFP !)
MAAP	M inistère de l' A griculture
MFR	M aisons F amiliales R urales (Article 5)
PFE	P olitiques de F ormation et d' E ducation
SG	S ecrétariat G énéral
SIBLE	S imulation besoins pour l'enseignement
SRFD	S ervice R égional F ormation et D éveloppement

SNPEFP-CGT

Case 544 - 263 rue de Paris
93515 MONTREUIL CEDEX

📞 01.42.26.55.20 ☎ 01.49.88.07.43

Site www.snpefp-cgt.org

Mail snpefp@ferc.fr

Section agricole

Coordinateur Damien Smaghe
Ouest Christophe Angomard

Site Voir rubrique agricole
& partie réservée agricole

Mail agricole@snpefp-cgt.org

Avertissement

Ce livret aborde quelques-unes des préoccupations majeures des enseignants contractuels du Ministère de l'Agriculture. Il ne peut traiter toutes les problématiques liées à cette profession. Il faut savoir le regarder comme un aide-mémoire, un rappel des données de base, à actualiser régulièrement. En effet, la multiplicité des textes et la complexité même du statut exigent de se montrer très attentif aux documents produits par nos instances de tutelle.

Sommaire

I) Emploi du temps	p.4
1) La durée hebdomadaire Les pratiques observées, les obligations de service	
2) Le contenu de mon EDT	p.6
Les textes, le principe	
II) Les heures supplémentaires.	p.9
Le texte, la pratique	
III) La notation.	p.11
IV) Le chef d'établissement.	p.12
Les fonctions, le principe	
V) Le SNPEFP à vos cotés.	p.15
La section Agri, la représentation du personnel	
VI) Informations pratiques.	p.17
Références, sites, liens, adresses, quelques conseils...	

I) Emploi du temps

Les textes : décret n°89-406 du 20 juin 1989, Version consolidée au 01 octobre 2009, la note de service DGER 2005-2055, la circulaire DGER/SDACE/C2004-2007

1) la durée hebdomadaire

Le principe : « *Un contrat est en principe souscrit pour un **service complet** dans un même établissement* », soit 18 heures hebdomadaire. Cependant, des aménagements sont prévus par ce même texte : un contrat peut être souscrit pour un demi service dans le même établissement, soit même moins, à condition que ce contrat soit complété par un autre contrat dans un autre établissement relevant du même statut, et ce jusqu'à obtenir au moins un demi service.

L'enseignant doit **648** heures, ainsi calculées : 18 heures par semaine pour 36 semaines de classe.

Les pratiques observées : si, pour des raisons liées au service, le calcul ne se fait plus sur 36 semaines, mais sur 33 – du fait des stages par exemple -, on peut observer une augmentation de la durée hebdomadaire. Cependant, cette augmentation ne doit jamais excéder 25 % en plus, (soit un maximum de 22h30 hebdomadaires pour un temps plein). De la même façon, on peut réduire la durée hebdomadaire sur une période, mais jamais en deçà de 50 %.

On observe même des emplois du temps qui varient tous les 15 jours ou toutes les semaines. Aucun texte ne cadre ces pratiques d'emploi du temps variable. Il faut donc rester très vigilant sur les heures réalisées : le contrat étant clairement de 648 heures pour un temps plein.

Les obligations de service : Il s'agit de la description claire des **activités liées à la profession d'enseignant**, ou « **service exigé** » : elles sont définies par la circulaire DGER/SDACE C2004/2007 du 16 août 2004. Il s'agit bien sûr de l'enseignement (notons que la durée d'une séquence de cours est officiellement de **55 minutes**), plus précisément toutes les heures de face à face, la participation aux conseils de classes (quand on est en charge de nombreuses classes, on doit participer « *au plus à 6 conseils* »), la participation aux jurys d'examen, le suivi des élèves en stage, la concertation, des missions de formation professionnelle, de coopération internationale.

Attention, pour ces dernières missions, les heures ne sont pas pondérées de la même façon, mais à 0.50.

Attention encore : il n'y a pas lieu de rattraper ou décompter les heures correspondant aux jours fériés tombant en semaine, aux absences pour formation, pour participation à un jury officiel, congés maladie ou maternité et les autorisations spéciales d'absence conformes à la législation en vigueur.

Il faut donc rester très vigilant sur les heures effectuées. Un établissement affectant 30 minutes de plus par semaine à 36 enseignants fait l'économie d'un poste !



2) le contenu de mon emploi du temps

Les textes : décret n° 89-406 du 20 juin 1989 Relatif aux contrats liant l'Etat et les personnels enseignants et de documentation des établissements mentionnés à l'article L. 813-8 du Code Rural, mis à jour le 14 avril 2008, la note de service DGER 2005-2055, les circulaires du public.

Le principe : Le contenu de mon emploi du temps (les matières enseignées), est directement lié à mon contrat. En effet, sur la première page du livret sont indiqués, outre qu'il s'agit d'un emploi à durée indéterminée ou de remplacement, d'un enseignement en cycle court ou long, **le nombre d'heures par semaine** (18 heures étant le temps plein), **la discipline** et la **spécialité éventuelle** (cela peut aussi être une autre discipline).

Quelles **matières** dois-je enseigner ?

Si l'on considère les textes, et notamment le décret ci-dessus, les choses ne sont pas aussi claires qu'on pourrait l'espérer au premier abord. On a longtemps compté sur la note de service du 22 juillet 1998, aujourd'hui obsolète et qui de toute façon ne répondait pas à la question. Les textes qui s'appliquent aujourd'hui sont :

- la note de service DGER 2005-2055,
- la circulaire DGER/SDACE/C2004-2007,
- les circulaires du public en général,
- les référentiels.

Cependant une précision a été apportée avec la note d'information du 12 janvier 2001, (éléments confirmés par la note 239 du 8 juin 2009) :

« Pour les disciplines d'enseignement général, il sera exigé une **adéquation forte entre la matière enseignée et la formation suivie**. Il n'est pas indispensable de dresser dès maintenant une liste exhaustive des diplômes recevables pour chacune des disciplines. Pour beaucoup d'entre elles, il n'existe d'ailleurs qu'une seule licence ou une seule maîtrise correspondante : mathématiques, sciences physiques, biologie, langues, français... Ce devrait être, dans la plupart des cas, les seuls diplômes recevables. »

Et plus loin : « *Lors du recrutement, les agents sont proposés par le chef d'établissement pour une **discipline principale quel que soit le temps de travail prévu**, cette discipline principale doit correspondre au minimum à un mi-temps de travail **donc à 9 heures** d'enseignement théorique par semaine. »*

On pourrait croire que les choses sont claires. Ce n'est pas le cas. Ce dernier document n'est qu'une note d'information. Quelle est sa valeur juridique ? Aucune devant les tribunaux.

Donc, si l'on revient à un texte plus explicite, la circulaire citée plus haut (qui n'a pourtant pas plus de valeur devant le Tribunal Administratif), précise dans la fiche 2, « *Lorsqu'un professeur n'accomplit pas la totalité de son service dans l'enseignement de sa spécialité, l'article 8 du décret du 16 juillet 1971 prévoit que si les besoins du service l'exigent, il peut être tenu de participer à l'enseignement d'une autre spécialité. Le complément qui lui est demandé doit être conforme à ses compétences et à ses goûts.* » On parle bien ici de spécialité : c'est donc quelle existe ! Mais pour combien d'heures par semaine ?

Rajoutons encore qu'il n'y a pas nécessairement adéquation entre la discipline d'un diplôme universitaire, celle inscrite au contrat (liste exhaustive) et la discipline enseignée et inscrite sur les référentiels !

La pratique : Enfin, la pratique des établissements révèle de fortes disparités, au sein même des équipes. Certains enseignants disposent d'un temps plein sur leur discipline, d'autres de 9 heures, complétées par des enseignements forts différents. Leur a-t-on demandé leur avis avant de construire leur emploi du temps ? En clair, au moins 9 heures, voire 2/3 de l'emploi du temps, (selon la Note d'information 235 de septembre 2009) doivent correspondre au contrat.

Le Directeur Général de l'Enseignement et de la Recherche s'adressant aux Directeur Régionaux de l'Agriculture et de la Forêt (DRAF) et au Service Régional de la Formation et du Développement (SRFD), en décembre 2007, en réponse à des interrogations des partenaires sociaux, précise que les textes cités en début d'article sont suffisamment clairs. Et plus loin : « *Dans un souci de clarté et de traitement équitable de l'ensemble des agents exerçant des fonctions d'enseignement et de documentation dans l'enseignement agricole public, ou privé, il n'y aura pas de note d'information spécifique à l'enseignement privé agricole du temps plein.* »

Clairement, s'il n'y a plus de spécificité pour le privé agricole, cela implique que dans le doute, on applique les textes de l'agricole public.

Dans de nombreux établissements scolaires, l'emploi du temps de l'enseignant est une prérogative du chef d'établissement : **l'organisation du service** lui appartient ! Il est cependant évident que l'on peut donc aussi demander un positionnement dans sa discipline ou au moins des explications à son chef de service. Passée la demande d'explication, on peut s'approcher du délégué du personnel ou du délégué syndical.

Cependant, ce questionnement sur l'emploi du temps renvoie à un problème tout aussi conséquent : quels sont les besoins officiels de l'établissement et quelles sont ses ressources, ou plus simplement, les agents sont-ils employés au mieux de leurs compétences ?

Des documents permettent de faire le point précisément notamment :

- les fiches 3 des agents avec leur discipline au contrat
- la dotation DGH par disciplines

Ces deux documents peuvent être obtenus auprès des SRFD (voir avis de la CADA sur ce point)



II) Les heures supplémentaires

Le texte : Art. 28 du Décret n°89-406 du 20 juin 1989 (Modifié par Décret 2007-557 du 13 avril 2007 art. 20)

« Tout enseignant peut être tenu de faire, en sus des obligations de service résultant de son contrat, une heure supplémentaire par semaine en moyenne sur l'ensemble de l'année scolaire. Le nombre hebdomadaire moyen d'heures supplémentaires par enseignant ne peut excéder six heures d'enseignement au-delà d'un service à temps complet. Le directeur régional de l'agriculture peut, à titre exceptionnel et pour une durée limitée, autoriser une dérogation à cette règle dans la mesure où le chef d'établissement justifie de nécessités temporaires de service. »

La question récurrente des heures supplémentaires est, selon les textes, claire. Il s'agit « simplement » de bien connaître ses obligations de service. En effet, je peux être à 19 heures par semaine pour un contrat de 648 heures année, si mon temps de travail est calculé sur moins de semaine. Il ne s'agit donc pas là d'heure supplémentaire.

Attention : ne pas confondre les heures et les heures supplémentaires. L'administration du lycée privé peut aussi passer un contrat privé avec un contractuel de l'Etat pour qu'il accomplisse des heures. C'est bien souvent le cas lorsqu'un contractuel n'a qu'un mi-temps. Il est complété par un mi-temps privé. Ce ne sont toujours pas des heures supplémentaires. L'heure supplémentaire est bien celle qui vient au-delà d'un temps plein.

Attention aussi : il n'y a pas d'HSE (considérées comme heures supplémentaires réelles au sens du Code du travail) dans l'enseignement agricole !

La pratique : Aujourd'hui, l'enseignant **ne peut refuser** de réaliser **une** heure supplémentaire par semaine. Elle sera payée conformément à sa classification, selon un calendrier particulier (9 mois sur 12), et surtout par le ministère.

Au-delà de cette seule heure supplémentaire, il faudra obtenir l'accord de l'enseignant pour qu'il en effectue d'autres. Et là, une fois encore, les choses ne sont pas spécialement claires : rien n'interdit qu'il intervienne dans d'autres matières que les siennes, à partir du moment où il l'accepte.

Cependant, il ne pourra aller au-delà de 6 heures supplémentaires par semaine, soit un total de **24 heures hebdomadaires**.

Mais : « *Le directeur régional de l'agriculture et de la forêt peut, à titre exceptionnel et pour une durée limitée, autoriser une dérogation à cette règle dans la mesure où le chef d'établissement justifie de nécessités temporaires de service.* »

Dans la pratique, on remarque surtout que les heures supplémentaires et la rémunération *supplémentaire* qui suit logiquement, sont perçues comme un avantage et donc sont distribuées très sélectivement par les chefs de service.

Notons aussi cette pratique abusive et pourtant tolérée, qui consiste à compléter des temps partiels non désirés par des heures supplémentaires. Elles ne sont évidemment pas faites pour cela !

Heure sup' ou pas ? Un emploi du temps à 19 heures ne signifie donc pas simplement qu'il s'agit d'un temps plein de 18 heures plus une heure supplémentaire. Il faut d'abord consulter ses obligations de service, poser la question à son chef de service. Dans tous les cas, la réponse se trouve dans le bordereau de rentrée scolaire qui est un document communicable à l'ensemble du personnel.

III) La notation

Le texte : décret n° 89-406 du 20 juin 1989, Modifié par décrets N°2008-345 du 14 avril 2008

« Art. 40

Une note administrative est attribuée chaque année aux enseignants contractuels par le chef d'établissement. Une note pédagogique est attribuée en outre par les personnels des corps d'inspection à la suite des inspections. Ces notes sont communiquées aux intéressés ainsi qu'au Ministre chargé de l'agriculture. »

La notation est un enjeu fondamental sur l'avancement des agents et à l'échelle d'une carrière les écarts peuvent être considérables : **plus de 10 ans** entre une carrière au grand choix et une carrière à l'ancienneté.

Dans l'enseignement agricole privé la note pédagogique n'est pas prise en compte, ce qui donne encore plus de pouvoir aux chefs d'établissements, qui restent bien les « employeurs » de fait.

Cette note est en outre accompagnée d'un commentaire. Rarement on y trouve des reproches factuels. Plus habituellement, il n'y a pas de corrélation entre ce commentaire et cette note. Interpellé en réunion Délégué du Personnel, un chef d'établissement a expliqué ce qui constituait sa note : le respect des horaires, l'implication dans la vie du lycée, la relation avec les autres collègues... Hormis le respect des horaires (et encore on se demande comment cela peut être correctement vérifié !), on ne trouve que des éléments relevant de la plus simple subjectivité.

De ce fait, une transparence maximale doit être exigée et des critères objectifs doivent être établis. Mais on s'en doute, les chefs d'établissements ne sont pas prêts à abandonner cette prérogative.

IV) Le chef d'établissement

Les textes : la loi du 31 décembre 1984 et ses décrets et arrêtés d'application, et plus particulièrement du décret du 14 septembre 1988 et de l'arrêté du 22 octobre 2004, mais surtout, loi n°2005-5 du 5 janvier 2005 relative à la situation des maîtres des établissements privés sous contrat (loi dite Censi).

Recruté par l'association responsable, le chef d'établissement doit présenter les titres, expériences et qualifications identiques à ceux de ses homologues de l'enseignement agricole public :

- Diplôme de niveau II,
- Expérience professionnelle de 5 ans au moins acquise dans l'exercice des missions de la loi du 31 décembre 1984,
- Attestation de qualification pour la fonction de direction délivrée par le ministère de l'agriculture.

Le chef d'établissement est **responsable** par délégation devant les autorités dont il dépend. Il reçoit explicitement cette délégation du conseil d'administration de l'association responsable, et il détient l'autorité dans l'établissement par application des dispositions de l'article L813-8 du code rural. Il est le premier collaborateur du président de l'association qu'il tient régulièrement informé de l'exercice de ses fonctions.

Le principe : Il est clairement le chef d'établissement. Ce n'est pas la loi Censi qui modifie quoi que ce soit à ce sujet, malgré la précision concernant le contrat de travail :

*« Ces derniers, (les enseignants) en leur qualité d'agent public, ne sont pas, au titre des fonctions pour lesquelles ils sont employés et rémunérés par l'Etat, **liés par un contrat de travail à l'établissement** au sein duquel l'enseignement leur est confié, dans le cadre de l'organisation arrêtée par le chef d'établissement, dans le respect du caractère propre de l'établissement et de la liberté de conscience des maîtres. »*

Il n'y a donc pas de **contrat de travail** entre l'enseignant contractuel et le chef d'établissement, mais cela n'enlève rien à l'autorité par délégation du chef d'établissement, qui n'a pas été remise en cause par la loi Censi, pas plus que le lien de subordination:

« *Le chef d'établissement **détient l'autorité** au sein de l'établissement. Il attribue aux enseignants une **note administrative** et il est associé aux décisions concernant le déroulement de **leur carrière**.* » Loi n° 2005-5 du 5 janvier 2005 art. 2, art. 7 Journal Officiel du 6 janvier 2005 en vigueur le 1er septembre 2005.

Il gère donc l'établissement, le personnel de droit public et de droit privé, les services de chacun, et a un droit de regard sur le déroulement de la carrière des agents de droit public auxquels il n'est pas lié par un contrat ! Clairement, la loi Censi a été faite au profit des établissements privés.

Ainsi, le Contrat type de participation au service public d'éducation et de formation des établissements privés d'enseignement agricole à temps plein mentionnés à l'article L. 813-8, précise les rapports du chef d'établissement et des agents contractuels :

« Article 10 : *Le chef d'établissement est tenu d'exiger des enseignants contractuels **l'intégralité du service** correspondant à la rétribution qu'ils perçoivent sans dépasser le maximum exigible en application du décret n°89-406 du 20 juin 1989 relatif aux contrats liant l'Etat et les enseignants des établissements mentionnés à l'article L. 813-8 du code rural.*

*En vue d'assurer la régularité du service dans les classes qui font l'objet du contrat, le chef d'établissement doit **tenir un registre journalier des présences et des absences des enseignants** rétribués par l'Etat, suivant les rubriques suivantes :*

- 1° Absences pour maladies justifiées par la production d'un certificat médical et absences résultant de l'usage des droits qui leur sont reconnus ;*
- 2° Absences non justifiées.*

Le directeur régional de l'agriculture et de la forêt est avisé sans délai de ces absences par le chef d'établissement. »

Cependant, il faut aussi se demander de quelle autorité dépend à son tour le chef d'établissement ? Employé et rémunéré par une association (droit privé), il exerce sous délégation du Ministère de l'Agriculture ! Qui est son supérieur hiérarchique ? Le seul président de l'association ! En effet, tant qu'il respecte dans ses décisions le contrat signé avec l'Etat, l'application des référentiels, le code de travail, le code rural et la loi en général, il est libre de ses décisions, ce qui, tout de même, laisse une bonne marge de manœuvre.

Mais qui dit autorité dit aussi responsabilité : pour que la **responsabilité** individuelle du chef d'établissement soit engagée devant les tribunaux civils, il faut que celui-ci ait commis une faute personnelle, dite "détachable du service", c'est-à-dire commise avec intention malveillante ou s'avérant d'une particulière gravité : usage de termes outranciers à l'égard d'un professeur, par exemple.

Quels sont **mes recours** face aux décisions du chef d'établissement ?

Le premier recours consiste à être informé ! Cependant, hors des procédures de conciliation, il ne faut pas oublier que le directeur et l'établissement en la personne de son Président sont justiciables. Dont acte !



V) Le SNPEFP à vos côtés

1) La section agri du syndicat

Le SNPEFP - syndicat professionnel de la CGT est affilié à la Fédération de l'Education de la Recherche et de la Culture (FERC). Il compte près de 1500 adhérents et regroupe tous les salariés, quelles que soient leurs fonctions, de trois secteurs professionnels distincts : l'enseignement privé - *du primaire au supérieur* -, la formation privée et l'apprentissage.

Les salariés de l'enseignement agricole public sont rattachés directement à l'Union Générale des Fonctionnaires (UGFF) et ceux des MFR au secteur associatif de la FERC.

Le SNPEFP-CGT de l'enseignement agricole privé se bat pour :

- **Un véritable statut de fonctionnaire** pour tous les personnels en poste dans les établissements privés sous contrat, avec titularisation sur place. Il faut abroger les dispositions les plus néfastes de la loi Censi et réclamer l'égalité avec les collègues du public : salaires, retraites, prévoyance, temps de travail
- **L'ouverture de postes aux concours** en nombre suffisant ;
- **La diminution** des HSA au profit de véritables heures-contrat
- **Le droit à la formation** rémunérée, afin de garantir un déroulement normal de carrière ;
- **La revalorisation des salaires** et des qualifications pour les PAT et les PVS ;
- **La résorption de la précarité** par la mise en place d'un dispositif permettant de réduire puis de supprimer les temps partiels non choisis ou les emplois précaires ;
- **La revalorisation des salaires des agents de l'Etat**
- **Plus de moyens de fonctionnement**, pour un service public de l'enseignement, riche de toutes ses différences, capable de faire face aux difficultés de la jeunesse et de former des citoyens.

2) La représentation du personnel

La représentation des agents se fait directement entre les organisations syndicales et les services du Ministère. La participation aux différentes instances (CCM, CNEA, CREA) se mesure selon les résultats aux élections professionnelles (CCM pour l'enseignement privé « équivalent » des CAP et CTP du public).

Concernant l'exercice du droit syndical, c'est en partie le décret 82-447 qui s'applique notamment pour le calcul des décharges de service, les autorisations d'absence et la formation syndicale. Nous pouvons par contre encore attendre longtemps avant d'obtenir des panneaux syndicaux dans tous les établissements ou l'heure mensuelle d'information, comme c'est le cas dans le public !



VI) Informations pratiques

Le corpus réglementaire des personnels contractuels de l'enseignement agricole privé est une architecture complexe dans laquelle il est bien difficile de se retrouver.

Le texte principal est le décret de 89 modifié ainsi que certains textes généraux s'appliquant aux fonctionnaires ou aux agents non titulaires de l'Etat. Les notes de service (BEPRIV ou DGER) viennent compléter et préciser ceux-ci.

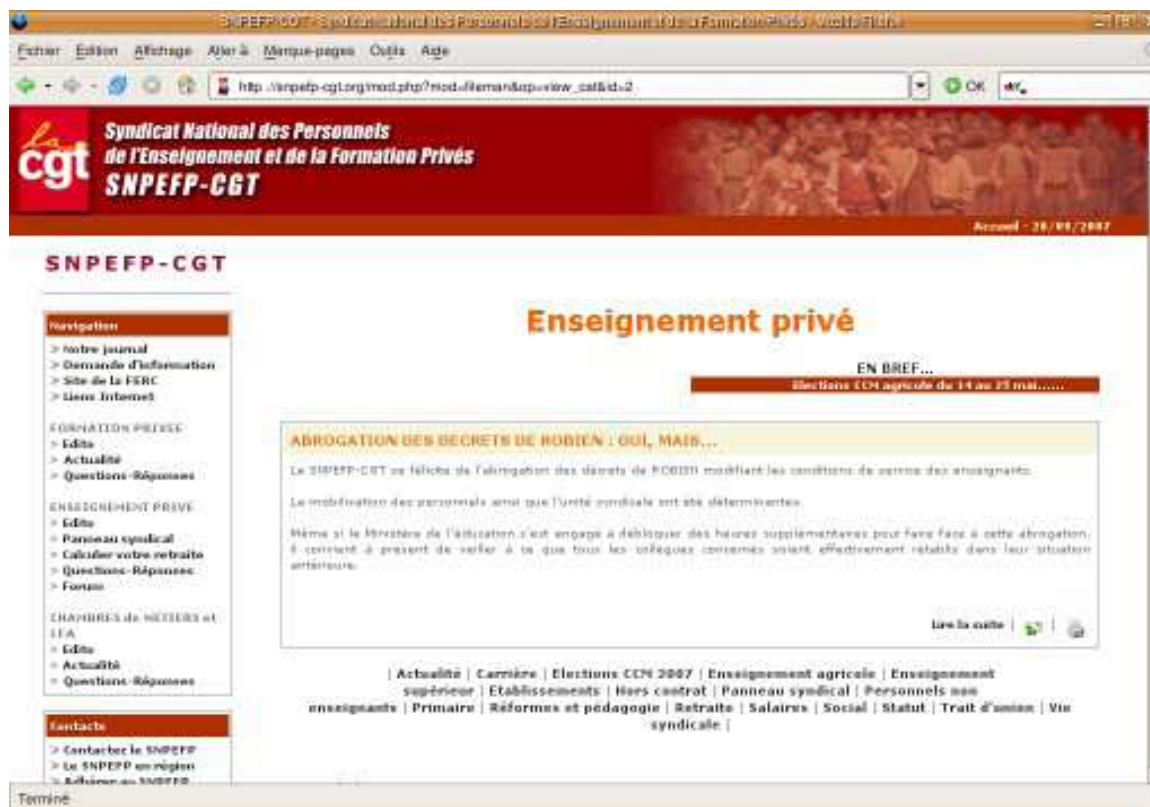
Quand une référence n'existe pas - et cela est courant - il est d'usage de prendre en compte les textes utilisés dans l'enseignement agricole public ou au Ministère de l'Education Nationale !

Ce dispositif montre une fois de plus que nous sommes bien loin d'un véritable **statut de fonction publique** - pour tous les personnels - et de l'égalité avec les collègues du public : salaires, retraites, prévoyance, temps de travail.

Les textes principaux :

- La loi Censi n°2005-5 et ses principaux décrets d'application : 2006-79 (couverture sociale), 2005-1233 (retraite additionnelle) et les conventions du 16/09/2005 sur la prévoyance et l'IDR,
- Le décret 89-406 modifié (2007-557),
- Le décret sur l'ATCA 2003-243 (modifié 2006-941),
- Le décret 86-83 sur les agents non titulaires de l'Etat (modifié par le 2007-338 pour application du droit communautaire !),
- Loi 2007-148 (non appliquée à ce jour) sur la modernisation de la fonction publique,
- L'ensemble des notes de services ou d'information des directions (DGER, DGA/SRH) du Ministère.

Le site du SNPEFP



Plusieurs accès :

- Des documents généraux à notre secteur professionnel dans la rubrique « Enseignement privé » : actualités, grilles de salaire, retraite...
- Une rubrique « Enseignement agricole » insérée à « Enseignement Privé »
- Une rubrique en accès restreint « Réservé agricole » (Nom d'utilisateur : snpefp, mot de passe à demander à votre correspondant), contenant les procès-verbaux des CPN, nos actions spécifiques.
- Un forum pour débattre en ligne
- Un simulateur retraite <http://www.snpefp-cgt.org/retraites/indexagri.htm>
- Un contact mail : agricole@snpefp-cgt.org

Liens et adresses

Sites

Site de l'UNREP	http://www.unrep-edu.org
Site du GOFPA	http://www.gofpa.fr/index.php
Site du CNEAP	http://cneap.scolanet.org Voir aussi l'onglet Ressources documentaires et personnels de droit public
Site des MFR	http://www.mfr.asso.fr

Conventions collectives

- a) Accord 35 h - Travail de nuit - Accord équivalences - Accord formation 1 - Accord formation 2 pour le CNEAP
sur cneap.scolanet.org suivre Ressource documentaire – droit du travail et relations sociales – Personnels de droit privé
- b) Pour le GOFPA
sur <http://www.gofpa.fr/index.php>
- c) Pour les MFR
sur http://snpefp-cgt.org/mod/fileman/files/2008-06-10_-_EPR_-_cc_mfr.pdf

La liste des postes vacants (vers mi-avril) : <http://www.chlorofil.fr/metiers-recrutements/textesreglementaires/carriere-et-mobilite/etablissements-privés/postes-vacants-des-etablissements-privés.html>

Les référentiels : <http://www.chlorofil.fr/certifications/textes-reglementaires/referentiels-fiches-rncp-et-grilles-horaires/>

Les notes de la DGER http://www.enfa.fr/Idéa/ouvrez_moi.htm

Prestations sociales facultatives <http://www.asspera.agriculture.gouv.fr/>*

Chèques vacances <http://www.mfpservices.fr>

Crédit Social Fonctionnaires <http://www.csf.fr>

Attention : les liens des sites chlorofil ou enfa changent souvent !

- **Le contrat** : Il faut toujours garder une copie de son contrat après l'avoir signé. C'est le document de référence (la fiche 3) quant aux disciplines et disciplines associées, spécialité éventuelle et cycle long ou court. Il précise surtout la durée du service hebdomadaire.

- **Une convocation de votre direction ?** Vous êtes convoqué par votre direction et vous craignez cette rencontre. Rapprochez vous de votre délégué du personnel ou de votre délégué syndical qui peut vous accompagner. Il suffit parfois d'équilibrer les relations dans ce type de rencontre pour qu'elle se déroule mieux.

Des modifications conséquentes, mais légales, de votre emploi du temps, un changement dans les classes sur lesquelles vous intervenez habituellement, une délocalisation de votre poste (certains enseignants travaillent sur deux sites appartenant au même établissement), une perte de fonction (vous n'êtes plus professeur principal)... Pensez à poser la question à votre direction, par écrit. Elle vous répondra donc de la même façon et couchera sur papier les arguments qui l'ont amenée à prendre cette décision. C'est peut-être peu de chose, mais vous conservez ainsi une trace de cette modification.

Chaque jour, l'enseignant est confronté à une multitude de problèmes, parfois insignifiants, parfois plus graves, qui perturbent la qualité de son enseignement. Bien trop souvent, demander du matériel pour mieux travailler avec les élèves ou pour simplement atteindre les objectifs du référentiel, est perçu par les directions comme une dépense inutile, voire même une atteinte au patrimoine de l'établissement. (D'ailleurs, dans ces établissements privés sous contrat avec l'Etat, combien de chefs d'établissements ont-ils réellement enseigné avant de prendre cette fonction ?).

Au quotidien, c'est du papier qu'il faut réclamer, un rétroprojecteur, ou même le chauffage dans une classe...

La fatigue et l'usure guettent chacun de nous, d'autant plus si on est seul... C'est à cet instant qu'il faut penser en terme d'équipe, de groupe, de syndicat.

**Rester isolé, c'est se fragiliser,
syndiquez-vous à la CGT !**