

AVEC FO, LE DROIT AU RESPECT, LE RESPECT DE VOS DROITS



■ Page 2 Le recrutement ■ Page 3 Le service ■ Page 4 Le temps de travail ■ Page 5 Concours, absences, protection, ...
■ Pages 6 et 7 Combien je gagne ■ Page 8 Le contrat ■ Pages 9, 10 et 11 Les droits syndicaux
■ Page 12 Les sections académiques du SNFOLC

Site Internet du SNFOLC : www.fo-snfolc.fr

INFO pratique

Ayez en permanence une copie de votre contrat de travail où toutes les tâches confiées par le chef d'établissement sont clairement stipulées.

Fonctions des AEd et des assistants pédagogiques

Si l'on n'y prend pas garde, les fonctions des AEd et des assistants pédagogiques sont de plus en plus confondues. Les AEd peuvent assurer des missions pédagogiques (accompagnement éducatif) et les assistants pédagogiques peuvent compléter leur service par des tâches de surveillance. Il faut être attentif aux spécificités des contrats.

sigles et abréviations

AEd ou **AEd** ou **Aed** : assistant d'éducation

AVSI ou **AVS-i** : assistant de vie scolaire individuel

EVS : emploi vie scolaire

AVS : auxiliaire vie scolaire

IA : inspection académique

MI : maître d'internat

SE : surveillant d'externat

ARE : aide au retour à l'emploi

AP : assistant pédagogique

REP : réseau d'éducation prioritaire

ZEP : zone d'éducation prioritaire

CPC : commission consultative paritaire

CLM : congé maladie ordinaire

GLD : congé maladie de longue durée

| | |
|--|---|
| ■ Qui vous recrute ? | ← Le chef d'établissement |
| ■ Qui attribue les postes et les heures d'AEd et d'AP à un établissement ? | ← Le chef d'établissement peut faire une demande de poste d'AEd ou d'Assistant pédagogique, mais c'est le rectorat après avis des commissions paritaires académiques et départementales qui attribue des postes et les heures. |
| ■ Qui signe votre contrat ? | ← Le chef d'établissement. |
| ■ De quelle nature est mon contrat ? | ← Les AEd et les AP travaillent dans les établissements d'enseignement public sous un contrat de droit public d'une durée déterminée. Ils sont donc régis par la réglementation portant sur les personnels non titulaires de l'État, et ont les droits de ces personnels qui sont inscrits en particulier dans le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986. Le contrat doit comporter vos missions clairement définies, la date de début et de fin de contrat. |
| ■ Qui vous rémunère ? | ← L'EPL mutualisateur lorsqu'un groupement de service a été mis en place par convention entre plusieurs établissements ; sinon c'est l'EPL employeur qui rémunère les AEd qu'il a recrutés. |

La période d'essai

Décret du 17 janvier 1986, art.9. / Circulaire 2003-092 du 11/06/2003

► **Combien dure la période d'essai ?**
La période d'essai doit être inscrite dans votre contrat. Elle est d'une durée de 1/12^{ème} de la durée de votre contrat : 1 mois pour un contrat de douze mois.

► **Puis-je être licencié durant cette période ?**
Durant cette période d'essai, le licenciement ne donne droit ni à un préavis, ni à une indemnité. Une fois la période d'es-

sai terminée, il en est tout autrement. Pendant cette période, le chef d'établissement ou l'assistant d'éducation peut rompre son engagement sans justification.

► **Y-a-t-il une période d'essai pour une prolongation de contrat ?**
Non, pas plus lorsque le contrat est modifié par un avenant (ajout au contrat de travail signé par l'AEd et l'employeur).

Le contrat : : 1 an / 3 ans / 6 ans ?

Selon la loi 2003-400 du 30 avril 2003 (art.2), « les assistants d'éducation sont recrutés par des contrats d'une durée maximale de trois ans, renouvelables dans la limite d'une période d'engagement totale de six ans ». Ainsi rien n'interdit à un établissement de proposer à l'AEd directement un contrat de 3 ans, suivi d'un deuxième contrat de 3 ans. C'est ce que FO demande pour tous les AEd qui le souhaitent.

Mais rien n'empêche un établissement de conserver un même AEd pour une période de 6 ans, en lui proposant successivement 6 contrats renouvelables de

1 an. Ce n'est pas illégal, mais cela n'est pas moins scandaleux de placer ainsi un collègue dans l'insécurité permanente.

► **CDI pourquoi les AEd en sont exclus**

La loi du 30 avril 2003 limite à 6 ans les contrats et celle du 12 mars 2012 réserve aux contractuels qui assurent des fonctions de remplacement d'un titulaire, l'accès au CDI.

FO continue d'intervenir pour permettre aux AEd d'accéder aux CDI et aux concours réservés.

■ Les missions des AEd

FO se bat pour un vrai contrat, un vrai travail, un vrai salaire !
68 000 AEd sont concernés, le rôle du syndicat est, avec vous, de faire appliquer les textes existants et conquérir de nouveaux droits !

C'est le chef d'établissement avec lequel vous avez signé le contrat qui fixe vos missions.

Que peut-on exiger de vous ?

Vous êtes recrutés pour «*exercer des fonctions d'assistance à l'équipe éducative, fonctions en lien avec le projet d'établissement*».

La circulaire donne les exemples suivants.
art. I : «*fonction de surveillance des élèves, y compris pendant le service de restauration et en service d'internat, l'encadrement des sorties, l'accès à la nouvelle technologie, l'appui aux documentalistes, l'encadrement et l'animation des activités du foyer socio-éducatif, l'aide à l'étude et aux devoirs, l'aide à l'animation des élèves internes hors temps scolaire, l'aide aux dispositifs collectifs d'intégration des élèves handicapés. Ils peuvent également participer au dispositif École ouverte.* »

Le décret du 4 avril 2008 a élargi les missions des AEd. Il découle de la mise en place de la généralisation de l'accompagnement éducatif dans les collèges à la rentrée 2008.

Ainsi l'article 2 du nouveau décret per-

met d'imposer aux AEd la participation à l'aide aux devoirs et aux leçons, la participation à toute activité sportive, éducative, sociale, artistique ou culturelle complémentaire aux enseignements. Il permet maintenant «*un appui aux personnels enseignants pour le soutien et l'accompagnement pédagogique* » pour les assistants pédagogiques.

De nouvelles missions

Le nouveau décret en élargissant les activités des AEd (accompagnement éducatif, participation à des activités artistiques complémentaires aux enseignements), modifie le recrutement et les conditions de travail des assistants pédagogiques. Vous pouvez exercer dorénavant sur un temps plein et assurer des surveillances et des fonctions pédagogiques.

Si vous travaillez sur ces missions pédagogiques (bac +2 exigé) vous pouvez exiger, conformément à l'article 2 modifié (article 3 du nouveau décret) :

- un travail sur 36 semaines,
- un temps de préparation d'un maximum annuel de 200 heures pour un temps plein.

Si vous travaillez avec un service d'internat, vous devez exiger, conformément à l'article 2, que le service de nuit (du coucher au lever des élèves) soit décompté forfaitairement pour 3 heures.

En cas de difficulté, contactez la section syndicale FO.

■ Quelques règles de base

L'AEd ne peut rester seul dans un établissement avec des élèves sous sa responsabilité.

Il ne doit pas servir, ni préparer les repas. Il ne peut donner aucun soin. Il n'est pas non plus le CPE, personnel statutaire dont les missions sont définies par ailleurs.

Au décret n° 2003-484 du 6 juin 2003 s'ajoutent ceux de 1986 pour les personnels non-titulaires.

Le décret n° 200-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail s'applique aussi (*voir page 4*).

Assistants chargés de Prévention et de Sécurité (APS)

Le ministère prévoit leur recrutement sur la base de la circulaire n° 2012-136 du 29-8-2012.

La FNEC FP FO considère qu'en ajoutant une mission supplémentaire de prévention et de sécurité au statut des AEd, on rend possible non seulement un recrutement particulier sur cette seule mission mais encore d'ajouter cette mission aux AEd déjà en place. Les missions des AEd ne sont pas empiilables au gré des ajustements souhai-

tés par l'institution. Ainsi le statut d'assistant pédagogique a été refondu après sa création dans les missions de l'AEd en 2008. FO refuse que cette mission nouvelle s'ajoute à celles qui sont existantes et se substitue aux missions actuelles. FO a rappelé au ministère que la première mission des AEd est l'encadrement et la surveillance des élèves dans les établissements.

En cas de modification de votre contrat, contactez FO pour être conseillé(e).

■ Les missions des assistants pédagogiques

Ces fonctions consistent en un soutien aux élèves :

- ▶ *accompagnement de la scolarité,*
- ▶ *soutien scolaire, aide méthodologique et transversale,*
- ▶ *aide au travail personnel.*

(décret n° 2003-484 du 6 juin 2003 modifié par le décret du 22 septembre 2005).

Les textes de référence

- Circulaire n° 2008-108 du 21 août 2008 (recrutement et missions des AEd et des A.P.)

- Loi n° 2003-400 du 30 avril 2003 relative aux assistants d'éducation

- Décret n° 2003-484 du 6 juin 2003 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi des assistants d'éducation

- Décret n° 2008-316 du 4 avril 2008

- Arrêté du 6 juin 2003 fixant la rémunération des assistants d'éducation

- Circulaire n° 2003-092 du 11 juin 2003 relative aux assistants d'éducation

- Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État

FO revendique

**Une heure de surveillance de devoir
=
deux heures comptabilisées comme pour les étudiants surveillants**

FO revendique

Absences pour examens comptées dans le temps de travail !

200 h de préparation pour les assistants pédagogiques

Le temps de formation est inclus dans le temps de travail de l'agent : il appartient aux chefs d'établissement de fixer le volume d'heures correspondant, dans la limite de cent heures pour un mi-temps, 200 h pour un plein temps. (article 2 du décret du 6 juin 2003 modifié).

Récupération ?

Les jours fériés chômés, les congés maladie, de maternité, les examens médicaux obligatoires, les congés pour événements familiaux ne sont pas à récupérer. Ils sont à déduire de votre temps annuel de travail, vous êtes considéré *en activité*. (BO n° 31 du 29 août 2002)

AEd enceinte

AEd enceinte, vous avez droit à un aménagement de votre poste de travail pendant votre grossesse et l'aménagement des horaires de travail. Sur avis du médecin, des facilités peuvent être accordées dans la répartition des horaires de travail « à partir du début du 3^{ème} mois de grossesse, dans la limite maximale d'une heure par jour ; elles ne sont pas récupérables. » circ. Fonction Publique /4no 1864 du 9 août 1995.

Un nouvel outil pour la défense des revendications :

La Newsletter du SNFOLC !

Abonnez-vous en ligne sur la page d'accueil du site du SNFOLC.

Calcul du temps de travail

► **Base réglementaire** : 1 607 heures
A déduire : 200 heures de formation pour un plein temps, 100 heures pour un mi-temps.

► **Répartition sur l'année scolaire** : le décret prévoit une répartition entre 39 et 45 semaines maximum. Le plus souvent, le service est réparti sur 36 semaines et 3 sur les congés.

Le SNFOLC vous aidera à faire valoir vos intérêts, par exemple, si on vous impose une réduction du temps de travail dans la semaine pour allonger le nombre de semaines de présence des AEd, une modification des emplois du temps, etc.

► **Amplitude de travail maximale** de 12 heures (article 3, décret 2000-815 du 25 août 2000).

La durée quotidienne du travail ne peut être supérieure à 10 heures.

Service d'internat compté pour 3 heures, forfait qui s'étend du coucher au lever des élèves.

Cette amplitude est bien souvent non respectée, soit parce que l'établissement n'applique pas les textes, soit parce que les AEd groupent leur service de façon à avoir du temps pour leurs études.

► **Temps de pause** de 20 minutes pour 6 heures travaillées par jour. FO demande que ce temps soit compté comme du temps de travail effectif : les AEd sont présents dans les établissements, ils ont le droit d'avoir une pause.

FO déplore qu'aucun temps de travail ne soit réservé aux études et à la préparation des concours.

FO demande qu'une durée maximale soit fixée pour les tâches administratives. Trop souvent, les AEd sont utilisés pour pallier le manque de personnels administratifs.

► **Service d'internat**

Le décret de 2000 dispose que de 22 heures à 7 heures, c'est du travail de nuit. Nombre d'AEd sont obligés d'intervenir la nuit en cas d'incident. Il doit y avoir prise en compte du temps réel d'intervention comme temps de travail effectif.

► **Temps de repas**

Comme les autres agents dont le service est établi sur la base annuelle de 1607 h, les AEd bénéficient d'une pause méridienne d'une durée minimum de 45 minutes non incluse dans le temps de travail.

Avec FO, faites vos comptes

| | Lundi | Mardi | Mercredi | Jeudi | Vendredi | Samedi |
|-------------------------|-------|-------|----------|-------|----------|--------|
| Début du service | | | | | | |
| Fin du service | | | | | | |
| Total des heures | | | | | | |

Le temps de travail annuel est donc de **1607 – 200 = 1407 heures.**

La circulaire n°2003-092 du 11 juin 2003 suggère (Paragraphe III.3.2) l'organisation suivante :

39 semaines de 35h30

Pour un AEd employé à mi-temps, il faut diviser ces chiffres par deux.

Le cumul d'emploi

Les AEd, comme les autres agents non titulaires de l'Etat, sont soumis aux mêmes règles que les fonctionnaires en ce qui concerne le cumul d'emploi. Ainsi, si en règle générale le cumul d'emploi reste interdit pour ces agents, cette interdiction est largement assouplie par le décret n°2007-658 du 2 mai 2007.

Contactez le syndicat pour éviter de se retrouver en difficulté avec le rectorat, notamment pour les emplois pendant les grandes vacances (centres aérés, colonies de vacances). Les règles sont strictes notamment en termes de responsabilité de l'employeur.

■ Les droits à formation

De vos 1 607 heures, vous déduisez 200 heures de formation pour l'année et 100 heures, si vous êtes à mi-temps.

L'administration doit appliquer les textes (article 6 du décret 6 juin 2003).

En cas de difficultés pour obtenir ce crédit d'heures, contactez la section du SNFOLC.

► Formation hors Education nationale

Il faut présenter la demande au bureau des AEd du rectorat et contacter le syndicat pour défendre votre dossier.

■ Les concours

Comme tous les étudiants, vous pouvez passer les **concours externes** de l'éducation nationale (master pour le CAPES, CPE, CAPLP, etc.).

Les **concours internes** de l'Éducation nationale vous sont ouverts, si vous possédez le diplôme requis. Vous devez justifier d'une ancienneté au moins égale à 3 ans (AEd + contractuel, par exemple). Un 50% d'AEd compte pour une année pleine pour passer les concours. Vous pouvez bénéficier d'une autorisation d'absence de 48 h par concours avant la première épreuve.

■ Les droits à s'absenter

Dans la Fonction publique, il existe des autorisations de droit et des autorisations facultatives sous réserve de *nécessité de service*. L'intervention syndicale permet de faire reconnaître que la *nécessité de service* n'est pas obligatoirement opposable aux personnels, y compris aux AEd. Si la demande est écrite, la réponse de l'administration doit être aussi être justifiée par écrit. La nécessité de service ne peut être invoquée comme une formule magique. L'intervention du délégué syndical peut dénouer la situation.

► Absence pour préparer des examens et concours

Circulaire 2008-108 du 21-8-2008, parue au BO N°32 du 28/8/2008.

FO s'est battue pour que les chefs d'établissements accordent systématiquement

► Congé de formation

Tout AEd qui justifie de 36 mois de services effectifs pourrait bénéficier du congé de formation (85% du traitement pendant 12 mois).

► DIF (Droit individuel à la Formation)

Au terme d'un an d'exercice avec le même employeur, les AEd ont droit au DIF dans les conditions du décret du 26 décembre 2007.

Attention ! Cette formation a lieu hors temps de travail.

Et les concours réservés ? Et l'accès au CDI ?

Les AEd et les AP tout comme les CUI et les AVS qui assurent des missions d'aide aux élèves handicapés sont exclus du dispositif par la loi du 12 mars 2012. Pourtant le contrat des AEd s'étend jusqu'à 6 ans mais ces années ne sont pas prises en compte ni pour accéder au CDI ni aux concours réservés car la loi ne s'applique que pour les contractuels qui assurent des suppléances sur un poste de fonctionnaire titulaire.

aux AEd/ASP des jours de préparation aux examens et concours. Jusque-là, c'était au « *bon vouloir du chef d'établissement* ». La circulaire, récente, et citée en référence précise maintenant :

« *Il convient d'accorder aux assistants d'éducation des autorisations d'absence, sans récupération, nécessaires pour préparer les épreuves des examens et concours auxquels ils sont régulièrement inscrits.*

Ces autorisations d'absence couvrent au moins la durée de la session augmentée de deux jours de préparation.

J'appelle votre attention sur la nécessité de réserver à des circonstances tout à fait exceptionnelles les refus opposés à de telles demandes d'autorisations d'absence ».

Protection fonctionnelle les AEd y ont droit

L'article 11 du statut général de la Fonction publique impose un devoir de protection à l'administration dès lors que l'agent la demande et que la condition fixée par l'article 11 est remplie c'est-à-dire si l'agression dont l'agent est la victime a un rapport avec son service, sa fonction, même si l'agression a eu lieu en dehors de son temps de service et hors de l'établissement. Les AEd y ont droit. Cette protection n'est pas accordée automatiquement. L'AEd doit établir la matérialité des faits (témoignages, certificat médical en cas d'agression physique, etc). De son côté, l'administration doit rassembler des éléments de preuve, susciter des témoignages, etc.

La première chose à faire est de ne pas rester isolé. Il faut contacter aussitôt que possible le syndicat, la section départementale ou académique, pour obtenir son application.

Peut-on changer d'établissement ? Existe-t-il un droit à mutation pour les AEd ?

Les AEd, AVS et assistants pédagogiques ne bénéficient d'aucun dispositif de mutation contrairement aux anciens maîtres d'internat et surveillant d'externat.

La seule possibilité est de « profiter » de la période de renouvellement du contrat pour être recruté dans un nouvel établissement. C'est évidemment très risqué. Il faut obtenir l'accord des deux établissements et avoir la garantie qu'une fois le contrat non renouvelé dans l'un, il est aussitôt créé dans l'autre. Il est nécessaire de s'entourer de toutes les garanties nécessaires (promesse d'embauche écrite notamment). L'intervention et l'aide du syndicat sont indispensables.

FO revendique

Un temps consacré aux révisions inscrit dans l'emploi du temps

Quelques exemples d'autorisation d'absence de droit

(BO n° 31 du 29/08/02)

c'est-à-dire que le chef d'établissement ne peut refuser

- l'exercice du droit syndical (participation à l'heure d'info syndicale, aux stages syndicaux - voir page 9)
- les examens médicaux obligatoires
- les examens médicaux liés à la grossesse.

■ Les autres autorisations d'absence

Accordées, elles donnent lieu au versement intégral du salaire.

- mariage, PACS : 5 jours ouvrables ;
- absences pour enfant malade : des autorisations d'absence peuvent être accordées aux personnels pour soigner un enfant malade de moins de 16 ans (pas de limite d'âge si l'enfant est handicapé) ou pour en assurer momentanément la garde, sur présentation d'un certificat médical.

Le nombre de jours dans l'année est le suivant :

- si les deux parents peuvent bénéficier du dispositif, pour chacun : 6 jours pour un 100%, 5,5 pour un 90%, 5 pour un 80%, 3 pour un 50% ;
- si l'agent élève seul son enfant ou si le conjoint ne bénéficie d'aucune autorisation : 12 jours pour un 100%, 11 pour un 90%, 9,5 pour un 80%, 6 pour un 50%.

Faites appel à l'AFOC

Litige avec votre logeur, un prestataire téléphonique ou internet, problème de garantie à la suite d'un achat...

Chaque adhérent peut bénéficier des services de l'AFOC :

Association FO des Consommateurs

Contactez l'Union départementale FO.

Imposer avec FO un vrai statut pour tous les AEd

- 28 heures hebdomadaires pour les surveillants d'externat, 32 heures pour ceux qui font de l'internat.
- Augmentation du nombre de postes de surveillants, le recrutement est indispensable !
- Une heure d'accompagnement éducatif comptée deux heures et sur la base du volontariat.
- Droit pour tous les AEd de passer les examens et concours, sans récupération.
- Versement des indemnités ZEP.
- Prise en charge des frais de repas et de transport des AEd.
- Recrutement des surveillants par le recrutement sur des critères objectifs.
- Droit à mutation.
- Rétablissement du statut de surveillant-étudiant, fonctionnaire stagiaire.
- Réouverture des concours internes dans toutes les disciplines.
- Rétablissement des places aux concours de l'Éducation nationale.
- Garantie de réemploi. Aucun licenciement des surveillants.

INFO

Valeur annuelle du point d'indice au 1^{er} juillet 2010*

55,5635 €

* le point d'indice n'a pas augmenté depuis cette date

La paye

Le salaire est fonction du nombre d'heures faites (quotité de service).

La paye d'un AEd, comme celle de tout agent de l'Etat comprend trois éléments :

1 - le traitement principal (ou traitement indiciaire). Les AEd sont à l'indice majoré 308. La valeur d'un point d'indice est commune à tous les agents de l'Etat. Depuis le 1^{er} juillet 2010, la valeur mensuelle du point d'indice est de 4,630291 €. C'est-à-dire que le traitement mensuel brut d'un AEd à plein temps est de : $308 \times 4,6303 = 1426,13 \text{ €}$

2 - l'indemnité de résidence (sous entendu résidence professionnelle). En fonction du lieu d'exercice, 3 zones existent (demander au syndicat la nature de la zone à laquelle appartient votre lieu d'exercice) ; la zone donne lieu au versement d'une indemnité de résidence. Elle s'ajoute au traitement indiciaire et doit figurer sur votre paye.

Zone 1 : 3 % du traitement principal mensuel brut : 42,78 €

Zone 2 : 1 % du traitement mensuel brut : 14,26 €

Zone 3 : 0 % du traitement mensuel brut

3 - Le supplément familial

L'AEd, s'il remplit les conditions, a droit de percevoir le supplément familial de traitement (SFT). Le SFT se cumule avec les allocations dues par la CAF. Le SFT est versé mensuellement sur votre salaire :

- 2,29 € pour un enfant
- 73,04 € pour deux enfants
- 181,56 € pour 3 enfants
- 129,31 € par enfant supplémentaire.

Pour les agents à temps partiel, conformément aux articles 6 et 7 de l'ordonnance n° 82-296 du 31 mars 1982, le SFT ne peut être inférieur au minimum versé aux fonctionnaires travaillant à temps plein.

N'hésitez pas à demander toutes les précisions au syndicat.

► Ai-je droit à des remboursements partiels pour les frais de transport ?

Oui, dans certains cas. Les agents de l'Etat titulaires ou non ont droit au remboursement de 50% du titre de transport en commun ou de l'abonnement vélo (jusqu'à 77,8 € maximum).

Les conditions

Utiliser régulièrement un transport public pour effectuer le trajet domicile / lieu de travail et avoir souscrit à cet effet un abonnement annuel ou mensuel.

► Rémunération de l'accompagnement éducatif

L'article 3 du BO n°7 du 12 février 2009 précise la rémunération de l'accompagnement éducatif pour les non-enseignants, c'est à dire les AEd par exemple (les contractuels peuvent percevoir des HSE) à la condition que ce soit *en dehors de leur service normal*.

Pour les AEd : 15,99 € / h

Comprendre sa feuille de paye

| détail de la paye d'un AEd à plein temps 100% | | |
|---|---------------------|-----------------------|
| Indice nouveau majoré | 308 | |
| Rémunération brute mensuelle | 1426,13 | |
| RETENUES | | |
| | Taux part salariale | Montant de la retenue |
| CRDS | 0,50% | 7,01 € |
| CSG non déductible | 2,40% | 33,63 € |
| CSG déductible | 5,10% | 71,46 € |
| Assurance maladie ⁽¹⁾ | 0,75 % | 10,70 € |
| Assurance vieillesse A (veuvage) | 0,10% | 1,43 € |
| Assurance vieillesse | 6,65% | 94,84 € |
| IRCANTEC A | 2,35% | 33,51 € |
| TOTAL RETENUES | | 252,58 € |
| Rémunération nette mensuelle | | 1 173,56 € |

(1) Cotisation assurance maladie pour les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle (2,25 %) = 32,09

La rémunération en cas de maladie, de congé de maternité

► Rémunération et congés maladie

Le SNFOLC est intervenu auprès du ministère pour que le traitement ne soit pas interrompu lorsque l'AEd est malade.

Très souvent la pression exercée dans les établissements laisserait à penser qu'en cas de maladie ou de maternité, l'AEd est licencié. C'est scandaleux et faux. En cas de difficultés, contactez la section du SNFOLC : agir collectivement, c'est plus facile pour faire valoir ses droits !

Le conseil de FO : ne jamais oublier de

communiquer au chef d'établissement votre arrêt de travail dans les 48 heures et de photocopier le document. La partie *pathologie* du volet 1 n'est pas à renseigner de façon obligatoire.

► Rémunération et congé de maternité

Maintien du traitement après 6 mois de service : 16 semaines pour le 1^{er} ou le 2^{ème} enfant ; 26 semaines pour le 3^{ème} (article 15 du décret 86-83 du 17 janvier 1986)

| Congés maladie ordinaires (articles 12 et 13 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986) | |
|---|--|
| Temps de travail effectif | Indemnisation du congé maladie |
| < 4 mois de service | Régime général : 3 jours de carence après lesquels la sécu prend en charge le versement des indemnités journalières |
| > 4 mois de service | 1 mois plein traitement + 1 mois à demi traitement |
| > 2 ans de service | 2 mois plein traitement + 2 mois à demi traitement |
| > 3 ans de service | 3 mois plein traitement + 3 mois à demi traitement |

Jour de carence

Il s'applique aux AEd et AP comme aux autres agents de l'Education nationale. Il se traduit par la retenue de 1/30^{ème} de la rémunération (traitement, primes et indemnités), au titre du premier jour de maladie. FO exige le retrait de l'article 105 de la loi de Finances du 28 février 2011.

Aides

► Les aides de l'État

Très souvent, l'AEd pense que la précarité de son contrat ne lui donne droit à aucun avantage social. Contractuel de droit public, il a des droits, par exemple, celui de recevoir des aides.

Son indice de rémunération faible lui donne le droit de percevoir l'aide au cautionnement, par exemple.

S'adresser à la section FO pour vos démarches auprès du rectorat et de l'IA [Prêts à l'amélioration de l'habitat pour les allocataires de la caisse d'allocations familiales, aide au cautionnement].

► chèques vacances

Adressez vous à la MGEN (Mutuelle générale de l'Éducation nationale), même si vous n'y êtes pas adhérent.

► Aide au logement

Les AEd recrutés par un établissement classé en ZEP, REP, ZUS ou Ambition Réussite peuvent bénéficier d'une aide au logement.

En début d'année scolaire la circulaire rectorale prévoit une aide au logement, intitulée "AIP-CIV". Elle peut être versée aux personnels assistants d'éducation (AEd et AVS-SCO) exerçant en établissements classés Z.E.P., R.E.P., Etablissements sensibles, ZUS. Le classement RRS et ECLAIR ne les a pas supprimés. Cette aide est versée sans condition de ressource, il faut être locataire d'un logement pour en bénéficier. Contactez la section académique du SN FO LC pour tout renseignement supplémentaire.

► Congés maladie : mode d'emploi en cas de non continuité du traitement

1 Envoyer sans délai l'arrêt maladie à l'établissement employeur.

2 Ce dernier doit vous envoyer sans délai le formulaire *attestation de salaire pour le paiement des Indemnités journalières* (formulaire CERFA 11135*02) correctement rempli : doivent figurer les revenus de référence des trois derniers mois précédant l'arrêt maladie.

3 Envoyer sans délai ce formulaire à la MGEN du lieu de travail qui tient lieu de centre de sécurité sociale depuis le 1^{er} janvier 2008.

4 La MGEN verse les IJSS et vous adresse un relevé des IJSS versées.

5 Adresser sans délai ce relevé à l'établissement employeur qui doit l'envoyer sans délai à l'établissement payeur.

6 Dès réception de ce relevé, l'établissement payeur doit vous verser un complément de salaire à hauteur d'un plein traitement.

A savoir : A partir de leur 4^{ème} mois de travail, les AEd ne sont plus soumis aux 3 jours de carence en cas d'arrêt maladie car la subrogation doit être appliquée dans tous les cas. Elle permet (après votre autorisation), suite à un arrêt de travail de plus de 3 jours, le versement en intégralité du salaire, et le versement des indemnités journalières à l'établissement mutualisateur. L'AEd n'envoie plus d'attestation de salaire à la Secu. C'est le gestionnaire de paie qui comptabilise le remboursement des I. J..

Rémunération des AEd Les textes de référence

■ Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986, art. 12 et 13, art. 2 - 5^{ème} et 6^{ème} alinéas

■ Circulaire DAF C2 du 26 janvier 2004

La retraite des AEd

Les AEd bénéficient du régime de retraite complémentaire de l'IRCANTEC (il complète le régime général de la Sécurité Sociale). Tous les mois, ils cotisent donc au régime général et à l'IRCANTEC (Voir feuille de paye p. 6). Les AEd qui deviennent fonctionnaires titulaires de l'Etat peuvent alors racheter leurs points IRCANTEC pour les intégrer dans leur pension civile en terme de trimestres.

Puis-je demander une diminution de mon temps de travail ?

Oui, vous êtes AEd mais en même temps, vous êtes « agent non titulaire en activité » (article 34, décret du 17 janvier 1986) ce qui ouvre le droit de demander un temps partiel *de droit* : jusqu'aux 3 ans de l'enfant, adoption, soins à son conjoint, enfant, ascendant.

Attention ! Cela doit être inscrit dans le nouveau contrat ou dans un avenant au contrat au moment du renouvellement.

Les AEd ont droit aux ASSEDIC

Circulaire 2003-97
du 12 juin 2003

« Nécessités de service » formule magique ?

Le chef d'établissement ne peut invoquer la nécessité de service pour vous refuser de participer à un stage syndical ni une réunion syndicale. Dans le cas où cela se produirait, cet argument ne fonctionne pas comme une incantation magique. Le chef d'établissement doit vous mettre par écrit ce refus en précisant le contenu de cette nécessité de service. En audience au ministère, la direction des services juridiques a confirmé à FO que le refus pour nécessité de service devait être notifié par écrit et circonstancié.

N'hésitez pas à contacter la section FO. Elle saura faire respecter vos droits.



Site Internet
du SNFOLC
www.fo-snfolc.fr

Le renouvellement du contrat ou la fin de contrat

La notification par écrit du chef d'établissement est obligatoire.

L'AEd dispose d'un délai de 8 jours pour faire connaître sa décision de renouvellement ou non. En cas de renouvellement proposé et si l'AEd ne répond pas, il est considéré comme démissionnaire, sauf si le contrat est modifié par le chef

d'établissement, alors, il y a modification du contrat.

La fin de contrat émanant de l'employeur ou votre démission doit respecter ces délais. Toute décision de ce type doit être notifiée par lettre recommandée.

| Durée du contrat | Préavis |
|-----------------------|-----------------------------------|
| < à 6 mois | 8 jours avant le terme du contrat |
| Entre 6 mois et 2 ans | 1 mois avant le terme du contrat |
| > ou égal à 2 ans | 2 mois avant le terme du contrat |

La modification de contrat par le chef d'établissement

Le chef d'établissement reçoit du rectorat, chaque année, des heures pour la surveillance. Il va donc décider si ce sont des temps complets, des mi-temps, des 10 heures qu'il va prendre. Il peut donc proposer à un AEd temps plein de réduire sa quotité horaire.

Très important !

Si vous acceptez, indiquer sur le renouvellement de contrat « à la demande de l'employeur, temps de travail modifié » afin de pouvoir percevoir les ASSEDIC sur le complément salarial. En cas de désaccord avec ce nouveau temps de tra-

vail, comme il y a modification du contrat, vous n'êtes pas considéré comme démissionnaire, mais « en fin de contrat ». Vous aurez le droit, si vous remplissez les conditions, aux allocations d'Aide au retour à l'emploi (ARE).

Les allocations chômage ont été revalorisées au 1^{er} juillet 2012.

- la partie fixe de l'ARE est portée à 11,57 euros

- l'allocation minimale de l'ARE s'établit à 28,21 euros

| | Référence réglementaire | Entretien préalable (*), consultation du dossier | Préavis de 8 jours à deux mois selon l'ancienneté | Consultation de la CCP | Indemnité de licenciement | Allocation chômage |
|-------------------------------------|---|--|---|------------------------|------------------------------|---|
| Durant la période d'essai | Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 articles 46, 47 et 50, circulaire DGAFP n° 001262 du 26 novembre 2007, paragraphe 11-3. | OUI | NON | NON | NON | OUI Sous réserve d'avoir suffisamment cotisé |
| A l'issue de la période d'essai | Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 articles 1-2, 46, 47 et 50, circulaire DGAFP n° 001262 du 26 novembre 2007, paragraphe 11-3. | OUI | NON | OUI | NON | Idem |
| Pour faute = sanction disciplinaire | Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 articles 1-2, 43-2 et 46, 47 et 50, circulaire DGAFP n° 001262 du 26 novembre 2007, paragraphe 11-3 | OUI | NON | OUI | NON | Idem |
| Pour insuffisance professionnelle | Mêmes textes + Décret n°86-83 articles 1-2, 50 à 57, loi 84-16 du 11 janvier 1984, art.70, circ. FP/3 n° 1089 du 7 février 1985. | OUI | OUI | OUI | OUI mais divisée par deux | Idem |

Le chômage

| Durée d'affiliation | Durée d'indemnisation |
|--|-----------------------|
| 6 mois au cours des 22 derniers mois / 910 heures | 7 mois / 213 jours |
| 12 mois au cours des 20 derniers mois / 1280 heures | 12 mois / 365 jours |
| 16 mois au cours des 26 derniers mois / 2426 heures | 23 mois / 700 jours |
| 27 mois au cours des 36 derniers mois / 4015 heures (pour les + de 50 ans) | 36 mois / 1095 jours |

■ L'exercice du droit syndical

Les AEd ont droit aux mêmes autorisations pour l'exercice du droit syndical que les personnels titulaires.

■ L'heure d'information syndicale (HIS)

Vous avez le droit d'assister aux HIS, comme les personnels titulaires. Elles peuvent se dérouler dans l'établissement ou en dehors ; elles peuvent être d'une heure ou regroupées sur plusieurs heures. C'est le SNFOLC qui en fait la demande

auprès du chef d'établissement.

Vous pouvez téléphoner à nos sections afin qu'elles organisent sur votre temps de travail une heure d'information mensuelle.

■ Des exigences immédiates, des garanties minimales



■ Aucun licenciement d'AEd ni d'Assistants pédagogiques.

■ Garantie écrite du renouvellement des contrats en juin pour le 1^{er} septembre, non à la précarité de nos emplois.

■ Arrêt des contrats d'un an, renouvelés au dernier moment, oui à un vrai poste, avec un vrai contrat de fonctionnaire stagiaire et un vrai salaire.

■ Priorité en cas de changement de quotité au réemploi dans un autre établissement.

■ Droit de suivre des études dans les meilleures conditions (y compris celui de suivre les stages obligatoires sans être licencié), de passer examens et concours, sans récupération horaire et avec des jours de révision.

■ Emploi du temps qui tienne compte des obligations universitaires.

■ Emploi du temps fixe tout au long de l'année, les AEd ne sont pas des *bouche-trous*.

■ Droit à une formation gratuite pour ceux qui ne sont pas étudiants.

■ Versement des indemnités ZEP.

■ Prise en charge des frais de repas et de transport des AEd

Formation, défense des AEd menacés de licenciement, etc : les sections du SNFOLC veillent à ce que les rectorats respectent le rôle des élus dans les Commissions consultatives paritaires pour les AEd.

Confiez vote dossier à FO.

Les droits syndicaux des personnels titulaires et non titulaires

■ Décret n°2012- 224 du 16 février 2012

FO revendique

Service d'internat

▼
32 heures tout compris !

FO revendique

Surveillant

▼
28 heures tout compris !

Élections aux CCP des non titulaires

Les CCP (Commissions consultatives paritaires) sont consultées sur les affectations, les licenciements. Les syndicats y siègent en parité avec l'administration.

Contactez la section FO.

SNFOLC Siège national

6-8 rue Gaston Lauriau
93513 Montreuil Cedex
Tél. : 01 56 93 22 44
Fax : 01 56 93 22 42

Courriel :
snfolc.national@fo-fnecfp.fr

Sites Internet utiles



Lycées et Collèges
www.fo-snfolc.fr



Confédération Force Ouvrière
www.force.ouvriere.fr



Fédération générale des fonctionnaires FO
www.fo-fonctionnaires.fr



Fédération FO de l'Enseignement et de la Culture
www.fnecfpfo.net

Le non-renouvellement d'un contrat, une difficulté à faire assurer la continuité du paiement du salaire, un congé refusé, sur chaque difficulté rencontrée, le SNFOLC intervient pour faire respecter le droit. Seul on ne peut pas grand-chose, syndiqué, on est plus fort !

Syndiquez-vous !

Commission consultative paritaire (CCP) des élus à votre disposition.

Depuis 2008, un chef d'établissement doit, dans la plupart des cas (voir tableau page 8), consulter la Commission Consultative Paritaire (CCP), avant de procéder au licenciement. La CCP est constituée pour moitié de délégués syndicaux représentant les AEd de l'académie et pour moitié de représentants de l'administration. La CCP peut être saisie de toute autre question intéressant les AEd.

N'hésitez pas à contacter la section FO. Elle saura faire respecter vos droits.

Pourquoi se syndiquer ?

► Le syndicalisme ? Archaïque ? Dépassé ?

Lors de plusieurs réunions dans les établissements scolaires, le SNFOLC a fait l'état des lieux et des revendications avec les collègues AEd.

Ces revendications ont été défendues auprès des chefs d'établissements, et des recteurs.

► Seul, est-ce que l'on peut y arriver ?

Non, parce que le contrat des AEd est fragile. Les AEd sont exposés à l'arbitraire de l'administration. C'est donc un représentant du SNFOLC qui les accompagne pour les défendre et faire respecter leurs droits. Organisés, nous sommes plus forts.

► Quelques exemples

Dans le Maine-et-Loire, la section FO a obtenu que les AEd dont le nombre d'heures à effectuer changeait soient réemployés prioritairement dans les autres établissements. Le syndicat a pu obtenir pour chacun le droit à

changer d'établissement.

À Paris, nombre d'AEd ont été défendus par la section : leur permettant ainsi de passer leurs examens, de partir en stage sans être licenciés, etc.

À Créteil, les nombreuses réunions tenues à l'initiative de FO ont permis de regrouper les revendications des AEd pour les défendre.

C'est donc au ministère qu'une délégation du syndicat a été reçue afin d'avoir la garantie qu'aucune interruption de traitement ne devait avoir lieu en cas de maladie. Le ministère a confirmé ce droit.

Le syndicalisme, loin d'être archaïque, c'est la possibilité de s'organiser ensemble pour faire valoir ses droits individuels et collectifs.

Se syndiquer, c'est résister à l'arbitraire, c'est se défendre et être défendu(e), c'est faire valoir ses droits et en conquérir de nouveaux.

Le SNFOLC, un syndicat confédéré

Le SNFOLC appartient à la Confédération générale du travail Force Ouvrière, constituée de plus de 15 000 syndicats qui regroupent les salariés du public et de toutes les branches du privé.

Chaque syndicat Force Ouvrière, entièrement souverain, maître de ses actions, adhère à une fédération nationale (pour les enseignants la FNEC FP FO) et, au niveau départemental, à l'Union départementale des syndicats FO qui regroupe les syndicats de toutes les branches. L'ensemble des fédérations et des unions départementales constitue la confédération qui a pour mission de représenter tous les salariés, de défendre les revendications qui leur sont communes (protection sociale, législation du travail, service public, formation professionnelle, laïcité de l'école et de l'État...) et d'organiser, quand il le faut, l'action générale interprofessionnelle. Le syndicalisme confédéré est la forme organisée de la solidarité entre tous les salariés du public et du privé, actifs, chômeurs et retraités.

À l'issue des élections de d'octobre 2011, FO est devenue la 1ère organisation de la Fonction publique d'Etat.

Le syndicat, instrument de la défense des droits du salarié

Tous les droits, que ce soit en matière de carrière, de mutation, de respect de l'in-

dépendance du fonctionnaire par rapport aux groupes de pression, doivent être respectés.

En cas d'agression, l'administration est tenue de vous accorder l'assistance juridique (article 11 du statut de la Fonction publique).

Le syndicat, instrument de la défense collective des salariés

► A l'échelle du département, avec la section fédérale de la FNEC FP FO et l'union départementale des syndicats Force Ouvrière.

► Sur le plan national, avec le syndicat national, la Fédération nationale de l'enseignement FO, la Fédération générale des fonctionnaires FO et la Confédération générale du travail Force Ouvrière pour ce qui concerne tous les salariés.

Les adhérents du SNFOLC reçoivent à leur domicile :

- *Le Syndicaliste FO des lycées et collèges*, journal du syndicat national,

- *Le Syndicaliste indépendant*, revue de la FNEC FP FO,

- *La Nouvelle tribune*, revue de la FGF-FO.

Pour en savoir plus

► Ai-je droit à des heures supplémentaires ?

► Puis-je cumuler une activité en plus de celle d'AEd ?

► Comment serai-je reclassé si je passe un concours de l'Éducation nationale ?

► En cas d'accident, quelles démarches me faut-il effectuer ?

Pour toutes ces questions et celles que vous souhaitez poser, adressez vous aux correspondants du SNFOLC et à ses sections. N'hésitez pas, il n'y a pas de questions inutiles !

Calendrier scolaire 2013-2014

Arrêté du 28 novembre 2012 (JORF du 1^{er} décembre 2012)

| Périodes | Zone A | Zone B | Zone C |
|---|---|---|---|
| Rentrée des enseignants (*) | Lundi 2 septembre 2013 | Lundi 2 septembre 2013 | Lundi 2 septembre 2013 |
| Rentrée scolaire des élèves | Mardi 3 septembre 2013 | Mardi 3 septembre 2013 | Mardi 3 septembre 2013 |
| Toussaint | Samedi 19 octobre 2013 Lundi 4 novembre 2013 | Samedi 19 octobre 2013 Lundi 4 novembre 2013 | Samedi 19 octobre 2013 Lundi 4 novembre 2013 |
| Noël | Samedi 21 décembre 2013 Lundi 6 janvier 2014 | Samedi 21 décembre 2013 Lundi 6 janvier 2014 | Samedi 21 décembre 2013 Lundi 6 janvier 2014 |
| Hiver | Samedi 1 ^{er} mars 2014 Lundi 17 mars 2014 | Samedi 22 février 2014 Lundi 10 mars 2014 | Samedi 15 février 2014 Lundi 3 mars 2014 |
| Printemps | Samedi 26 avril 2014 Lundi 12 mai 2014 | Samedi 19 avril 2014 Lundi 5 mai 2014 | Samedi 12 avril 2014 Lundi 28 mai 2014 |
| Une journée de cours sera rattrapée (**) | - soit le mercredi 13 novembre 2013 après-midi et le mercredi 11 juin après-midi pour les élèves qui ont cours le mercredi matin - soit le mercredi 13 novembre 2013 toute la journée, soit le mercredi 11 juin 2014 toute la journée pour les autres élèves | | |
| Début des vacances d'été (***) | Samedi 5 juillet 2014 | Samedi 5 juillet 2014 | Samedi 5 juillet 2014 |
| Zone A | <i>Caen, Clermont-Ferrand, Grenoble, Lyon, Montpellier, Nancy-Metz, Nantes, Rennes, Toulouse.</i> | | |
| Zone B | <i>Aix-Marseille, Amiens, Besançon, Dijon, Lille, Limoges, Nice, Orléans-Tours, Poitiers, Reims, Rouen, Strasbourg.</i> | | |
| Zone C | <i>Bordeaux, Créteil, Paris, Versailles.</i> | | |

(*) Deux demi-journées (ou un horaire équivalent) prises en dehors des heures de cours seront dégagées, avant les vacances de la Toussaint, afin de permettre de prolonger la réflexion engagée lors de la journée de prérentrée.
 (**) Lorsque des cours sont déjà organisés le mercredi matin, la journée de cours sera organisée par demi-journée à ces deux dates. Le choix de la date ou des dates est arrêté par le recteur.
 (***) Les enseignants appelés à participer aux opérations liées aux examens sont en service jusqu'à la date fixée pour la clôture de ces examens par la note de service établissant le calendrier de la session.
 Le départ en vacances a lieu après la classe, la reprise des cours le matin des jours indiqués. Lorsque les vacances débutent un samedi, pour les élèves qui n'ont pas cours ce jour-là, le départ a lieu le vendredi après les cours.

■ Comment se syndiquer ?

C'est simple, il vous suffit de prendre contact avec le représentant de FO dans votre établissement ou de vous adresser à la section dont les coordonnées figurent dans ce journal page 12. Vous recevrez alors, votre carte syndicale de la Confédération FO. Votre adhésion vous fait bénéficier de l'aide de la Fédération

FO (la FNEC FP-FO), de la fédération FO des fonctionnaires (FGF-FO), de l'Union Départementale Force Ouvrière. Les unions départementales Force Ouvrière sont à votre disposition pour vous défendre et vous renseigner (droits des consommateurs, retraite, service juridique, etc.).



Demande d'information

ou d'adhésion

Nom : _____ Prénom : _____

Adresse : _____

Etablissement : _____

Echelon : _____

Téléphone : _____ Courriel : _____

Bulletin à renvoyer à la section départementale :

Aix-Marseille

SNFOLC
13, rue de l'Académie
Place Léon Jouhaux
13 232 MARSEILLE Cedex 1
Tél. : 04 91 00 34 19
Fax : 04 91 54 09 58
snfolc.aixmarseille@wanadoo.fr

Amiens

SNFOLC
5, rue Hippolyte Bottier
60 200 COMPIEGNE
Tél. : 03 44 40 01 64
Fax : 03 44 40 00 31
snfolcpi@club-internet.fr
snfolcpicardie.over-blog.com

Besançon

SNFOLC
11, rue Battant
25 000 BESANCON
Tél. / Fax : 03 81 83 50 98
snfolc25@free.fr

Bordeaux

SNFOLC / UD FO
17-19, quai de la Monnaie
33 080 BORDEAUX Cedex
Tél. : 05 57 95 07 65
Fax : 05 57 95 07 66
snfolc.bordeaux@wanadoo.fr
sites.google.com/site/snfolcaquitaine/home

Caen

SNFOLC
UD FO
56 rue de la Bucaille
50100 Cherbourg
Tél. : 02 33 53 03 72
snfolc.caen@orange.fr

Clermont-Ferrand

SNFOLC
39, rue Jeanne d'Arc
63 000 CLERMONT-FERRAND
Tél. : 04 73 91 38 38
Fax : 04 73 90 62 66
snfolc63@wanadoo.fr

Corse

SNFOLC
UD FO, BP 73
20 289 Bastia Cedex
Tél. : 04 95 31 04 18
Fax : 04 95 32 18 61
snfolc2b@gmail.com

Créteil

SNFOLC
Maison des syndicats
13, rue des Archives
94 010 CRETEIL Cedex
Tél. : 01 49 80 91 95
Fax : 01 49 80 68 96
snfolc.creteil@gmail.com
snfolc-creteil.fr/

Dijon

SNFOLC
2, rue Romain Rolland
21 000 DIJON
Tél. : 03 80 67 01 14
Fax : 03 80 67 01 12
snfolcdijon@wanadoo.fr

Grenoble

SNFOLC
32 avenue de l'Europe
38 030 Grenoble
Tél./Fax : 04 76 40 69 30
snfolc38@free.fr

Lille

SNFOLC
254 Bd de l'Usine
CS 90 022
59 045 Lille Cedex
Tél. : 03 20 52 94 56
snfolc59@wanadoo.fr
snfolclille.eklablog.com

Limoges

SNFOLC
21, rue Jean Fieyre
19 100 Brives
Tél. : 05 55 24 57 70
Fax : 05 55 24 00 54
sn-fo-lc.correze@laposte.net

Lyon

SNFOLC
214, avenue F. Faure
69 003 LYON
Tél. : 04 72 34 56 34
Fax : 04 72 33 87 18
snfolc-lyon@orange.fr

Montpellier

SNFOLC
UD FO, Maison des syndicats
474, allée Henri II de Montmorency
34 000 Montpellier
Tél. / Fax : 04 67 65 27 49
snfolc.acamontp@wanadoo.fr

Nancy-Metz

SNFOLC
24, rue du Cambout, BP 30229
57 005 Metz Cedex 01
Tél. : 03 87 75 59 67
Fax : 03 87 74 01 62
snfolc.nancy-metz@wanadoo.fr

Nantes

SNFOLC
Bourse du travail
2, Place Gare de l'État, CP N° 2
44 276 Nantes Cedex 01
Tél. : 02 28 44 19 33
Fax : 02 40 35 49 46
folc.acad-nantes@laposte.net

Nice

SNFOLC
12, place A. Vallé
83 000 Toulon
Tél. : 04 94 22 10 25
Fax : 04 94 91 97 84
snfolc83@gmail.com

Orléans-Tours

SNFOLC
Bourse du Travail
10, rue Théophile Naudy
CS 31635
45 006 Orléans Cedex 1
Tél. : 02 38 53 12 66
Fax : 02 38 53 97 66
snfolc.orleans@wanadoo.fr
snfolcorleanstours.free.fr

Paris

SNFOLC
UD FO
131, rue Damrémont
75 018 Paris
Tél. : 01 53 01 61 10
Fax : 01 53 01 61 43
snfolc@udfo75.net
snfolc-paris.fr

Poitiers

SNFOLC
21bis rue A. Orillard
86 000 Poitiers
Tél. / Fax : 05 49 52 52 83
snfolcacademiepoitiers@orange.fr
snfolcacademiepoitiers.fr

Reims

SNFOLC
Bourse du travail
21, rue J. B. Clément
08 000 Charleville Mézieres
Tél. : 03 24 33 55 02
snfolc-acreims@orange.fr

Rennes

SNFOLC
35, rue de l'Échange
35 000 Rennes
Tél. : 02 99 30 78 80
Fax : 02 99 31 64 32
snfolc35@wanadoo.fr

Rouen

SNFOLC
UD FO, Immeuble Jules Ferry
Rue de l'enseigne Renaud
76 000 Rouen
Tél. : 02 35 89 47 32
Fax : 02 35 71 60 23
sn-fo-lc.rouen@wanadoo.fr
http://forouen-fnecfp.fr

Strasbourg

SNFOLC
Maison des syndicats
1, rue Sédillot
67 000 Strasbourg
Tél. / Fax : 03 88 37 31 93
snfolc67@wanadoo.fr

Toulouse

SNFOLC
93, bd de Suisse
31 200 Toulouse
Tél. : 05 61 47 91 91
06 77 16 41 54
Fax : 05 62 72 37 88
snfolc.toulouse@orange.fr
snfolctoulouse.com

Versailles

SNFOLC / UL-FO
14, rue de la Bastide, BP 28363
95 800 Cergy Saint-Christophe
Tél. : 01 30 17 27 40
07 71 00 65 53
Fax : 01 34 43 09 92
snfolc-versailles.fr

Hors métropole**Guadeloupe**

UD FO
59, rue Lamartine
97 110 Pointe-à-Pitre
Tél. : 05 90 82 86 83
udfoguadeloupe@force-ouvriere.fr

Martinique

UD FO
rue Bouillé BP 1114
97 248 Fort de France Cedex
Tél. : 05 96 70 07 04
udfomartinique@force-ouvriere.fr

Mayotte

SNFOLC
45 bas des 100 villas
97 600 Mamoudzou
snfolc.mayott@laposte.net
http://snfolc.mayotte.pagesperso-orange.fr/

Réunion

SNFOLC
81, rue La Bourdonnais
BP 235
97 465 Saint Denis Cedex
Tél. : 02 62 90 16 27
Fax : 02 62 90 16 28
snfolclareunion@gmail.com

Polynésie française

Olivier TAUHIRO
BP 13911 Carrefour - Punaauia
98 717 Punaauia
Tél. : 06 89 73 35 58
olivier.tauhiro@laposte.net

**Wallis et Futuna,
Nouvelle Calédonie,
Enseignants à l'étranger**

s'adresser à Sébastien Ribeiro au
siège national du SNFOLC
6-8 rue Gaston Lauriau
93513 Montreuil-sous-Bois cedex
snfolc.national@fo-fnecfp.fr