

LES ENJEUX DE L'ANNÉE SCOLAIRE

Trois dossiers vont marquer cette année scolaire à côté et en lien avec les questions budgétaires. Réforme du lycée d'abord. Après un premier tour, au mois de juin, de rencontres bilatérales de Jean-Paul de Gaudemar avec les organisations signataires du document de cadrage, Xavier Darcos a annoncé

le 25 juillet les premiers éléments de son projet. Une table ronde réunissant toutes ces organisations est prévue le mercredi 27 août (compte-rendu disponible sur www.snes.edu). Revalorisation de nos métiers ensuite dont le SNES entend faire un dossier majeur de l'année. Recrutement et formation

des maîtres enfin. Le ministère a annoncé l'ouverture de discussions sur la question de l'élévation du niveau de recrutement au master, tout en maintenant un calendrier très serré puisque la première session des nouveaux concours est prévue pour 2010.

RÉFORME DU LYCÉE

Au-delà du constat largement partagé sur les forces et les faiblesses actuelles du lycée, les déclarations du ministre évaluent soigneusement la question des effectifs. Elle est pourtant centrale en classe de Seconde générale et technologique qui reste depuis des années la plus chargée de tout le second degré. Nous rappellerons qu'aucune réforme pédagogique n'a de chance de réussir si elle n'est pas accom-



Extraits des déclarations de Xavier Darcos le 15 juillet

1. Confirmer une architecture générale distinguant la Seconde du cycle terminal.

2. D'une façon générale, en Seconde comme en cycle terminal, organiser les enseignements et activités proposés aux élèves autour de trois grands blocs principaux :

• des enseignements généraux destinés à prolonger et à approfondir les enseignements de base prodigués au collège ;

• des enseignements complémentaires visant (en Seconde) soit l'exploration de nouveaux domaines, soit un approfondissement et/ou une meilleure maîtrise des fondamentaux ; visant (en cycle terminal) la spécialisation dans un domaine particulier dès lors qu'un choix d'orientation plus précis est effectué par l'élève ;

• des enseignements et activités d'accompagnement visant une plus grande individualisation des parcours, suffisamment diversifiés pour être destinés à tous les élèves.

En Seconde, la répartition du temps-élève pourrait être de 60 % pour les enseignements fondamentaux, 25 % pour les modules d'exploration et d'approfondissement, 15 % pour les enseignements et activités d'accompagnement.

En cycle terminal, elle pourrait être respectivement de 45 %, 45 % et 10 %.

3. Une architecture modulaire de l'organisation des enseignements pourrait apporter des réponses opérationnelles supplémentaires aux questions précédentes. ... Idée, inspirée de nombreux exemples étrangers mais aussi des évolutions de l'enseignement supérieur de concevoir différemment l'organisation des enseignements à partir de « briques » ou « modules » constitutifs de l'emploi du temps des élèves et conçus sur une base infra-annuelle permettant une plus grande souplesse dans l'agencement des parcours comme dans la progressivité des acquisitions... Le « module » qui pourrait être retenu comme brique de base de l'organisation des enseignements serait donc un module de trois heures semestrielles soit une cinquantaine d'heures, durée assez courte pour offrir une souplesse d'organisation impossible avec l'annualité actuelle mais suffisamment longue pour permettre une approche substantielle du champ concerné, en outre en phase avec la semestrialisation désormais de règle dans le supérieur... Rien n'interdirait non plus à des établissements voulant aller plus loin dans l'innovation ou l'adaptation à un public spécifique de décomposer ces modules en séquences infra-semestrielles. En ce sens, l'organisation modulaire ouvre un champ nouveau au développement de l'autonomie de l'établissement.

pagnée des conditions matérielles nécessaires. Comment peut-on parler d'une meilleure prise en charge individuelle des élèves et d'individualisation des parcours d'un côté et ne pas se poser la question du fonctionnement de classes de 35 élèves (voire plus parfois) ? La réponse est sans doute à rechercher du côté du budget ! Le SNES prend acte du maintien du découpage des trois années de lycée en deux cycles : une Seconde de détermination suivie d'un cycle terminal de 2 ans. Cependant l'absence de référence à la voie technologique et à sa spécificité (dont le maintien, sous la pression du SNES, est pourtant clairement affirmé dans le texte de cadrage) dans les propositions sur le cycle Première-Terminal est inquiétante. Comment faut-il interpréter : « que ces filières ont toutes échoué au regard de leur finalité initiale, même celles qui sur le plan quantitatif ou dans les représentations subjectives s'en sortent apparemment bien (pour l'essentiel S et ES). Pour dire brutalement les choses, la seule manière d'éviter la hiérarchie des filières, c'est de les remplacer par des parcours guidés laissant place à une certaine autonomie de l'élève, clairement colorés... » ? Cela concerne-t-il l'ensemble des deux voies ou seulement la voie générale ? À ce titre la proposition d'organisation « modulaire » des parcours de Première-Terminal pose de lourdes questions qui ne peuvent trouver de réponse dans un calendrier aussi étreint : quelles conséquences sur les programmes, sur l'évaluation et enfin sur les services des enseignants ? Si on peut entendre cer-



Calendrier annoncé

• **Septembre-octobre 2008** : approfondissement de la concertation bilatérale et multilatérale autour de la maquette pédagogique concertée et de ses conséquences ; approfondissement des simulations organisationnelles correspondantes.

• **Fin octobre 2008** : décision du ministre sur les grands principes d'organisation du nouveau lycée.

• **Novembre-décembre 2008** : affinement de la maquette notamment pour la Seconde ; lancement du travail sur les programmes, notamment pour la Seconde ; approfondissement de la concertation sur la maquette et les conséquences en matière de fonctionnement des établissements, d'exercice du métier d'enseignant, de vie lycéenne.

• **Décembre 2008** : décision du ministre sur le projet définitif de Seconde et les aspects essentiels du cycle Terminal ; mise en place des consultations formelles (notamment CSE et sans doute CNESER, autres instances nécessaires ou souhaitées) ; démarrage du travail réglementaire dans les services concernés.

• **Janvier - juin 2009** : préparation de la rentrée dans les académies ; affinement de la maquette pédagogique du cycle terminal et des modes de validation, concertations corrélatives et décisions correspondantes du ministre ; saisine des instances concernées ; poursuite en parallèle du travail sur les programmes et adoption des programmes (définitifs ou provisoires) de Seconde.

• **Septembre 2009** : nouvelle Seconde.

• **Septembre - décembre 2009** : achèvement du travail sur les programmes du cycle Terminal, approbation de tous les nouveaux programmes.

• **Septembre 2010** : première année du nouveau cycle Terminal.

• **Septembre 2011** : deuxième année du nouveau cycle Terminal.

• **Juin 2012** : première session du baccalauréat consécutif à la réforme.



tains arguments qui plaident pour la mise en place de modules semestriels (aide, soutien, découverte, travail sur l'orientation, alternative au redoublement d'une année entière...), les conditions de mise en œuvre et la pertinence pour nombre de disciplines doivent encore être interrogées. En tout état de cause une telle organisation ne peut avoir pour but d'améliorer le taux de « remplissage ». Le SNES entend mener le débat sur ces questions avec la profession et plus largement avec les parents, avec les ambitions qu'il porte : relance de la démocratisation de l'accès au baccalauréat et aux études supérieures, développement de la voie technologique et de sa spécificité, maintien de l'offre de formation, amélioration des conditions de travail et de rémunération des personnels, refus de l'annualisation des services... et son exigence d'un large débat avec les personnels avant toute décision et a fortiori toute mise en œuvre.

■ Roland Hubert

BUDGET 2009 : LE GOUVERNEMENT S'ENTÊTE

Le gouvernement s'entête à poursuivre la logique d'une diminution drastique du nombre de fonctionnaires en ne remplaçant pas un fonctionnaire sur deux partant à la retraite. Cette logique a conduit Xavier Darcos à annoncer, le 9 juillet, la suppression de 13 500 emplois dans l'Éducation nationale. Ce chiffre est à comparer avec les 11 200 suppressions d'emplois de 2008, suppressions dont nous subissons les conséquences à cette rentrée.

Les informations, non officielles, que nous possédons aujourd'hui donnent la ventilation suivante dans le second degré : - 1 500 emplois au titre de l'évolution démographique et - 3 000 emplois sur les emplois destinés aux remplacements. Le reste des suppressions d'emplois portent sur le premier degré (- 6 000) et sur les administratifs (- 500).

Les suppressions d'emplois pour les enseignants du second degré seraient donc de 4 500 (elles sont de 8 830 à la rentrée 2008). Ces suppressions sont bien sûr moins importantes que l'année passée et nul doute que les actions menées durant la dernière année scolaire y sont pour quelque chose.

Pour autant, la suppression des moyens d'enseignement sur le terrain pour la rentrée 2009 sera du même ordre que celle que nous allons subir à la rentrée 2008. En effet une

partie significative des suppressions d'emplois 2008, tout en aggravant les conditions de travail des enseignants, ne supprimait pas de moyens d'enseignement sur le terrain. Par exemple la suppression en 2008 de 3 500 emplois transformés en heures supplémentaires n'ampute pas le nombre d'heures d'enseignement (pour autant que le ministère parvienne à « caser » toutes les nouvelles heures supplémentaires). Ainsi, les moyens d'enseignements supprimés dans les établissements du second degré à la rentrée 2008 s'élèvent à 4 140, ils seront de 4 500 à la rentrée 2009.

Nous n'avons aucune information sur l'ouverture de crédits pour la revalorisation du métier enseignant, revalorisation maintes fois annoncée par le président de la République. Rappelons que Nicolas Sarkozy avait aussi indiqué que la moitié des économies réalisées par les suppressions d'emplois serait destinée à la revalorisation. Dans cette logique, dès 2008, 106 millions d'euros auraient dû être engagés. On est très loin du compte aujourd'hui, même avec l'augmentation du nombre d'accès à la hors-classe que nous avons obtenue.

Il est donc clair que le projet de budget 2009 sera un des sujets importants de l'action syndicale dans les semaines qui suivront la rentrée.

Fabienne Bellin, Daniel Robin

REVALORISATION DE NOS MÉTIERS

Les suppressions importantes d'emplois ont dégradé nos conditions d'enseignement ainsi que celles des élèves ; le non alignement de nos rémunérations sur les prix a considérablement abaissé notre pouvoir d'achat. Cette double dégradation est à ce point importante que Nicolas Sarkozy (avant et après son élection) a dû la reconnaître et s'est engagé à revaloriser nos professions. Mais, pour l'instant, le silence est complet sur ce dossier et aucune négociation sur une revalorisation d'ensemble n'est entamée ni même annoncée. Certes, le SNES a obtenu ces derniers mois des améliorations (augmentation du nombre d'accès à la hors-classe, prime d'entrée dans le métier pour les nouveaux recrutés, par exemple), mais, aussi significatives soient-elles, nous sommes très loin du compte.



En effet, le SNES continue de défendre une revalorisation pour tous, les dégradations évoquées plus haut ayant été subies par tous.

Le SNES refuse que cette revalorisation s'inscrive dans la logique de « travailler plus pour gagner plus », logique dont la

traduction la plus scandaleuse a été la transformation d'emplois en heures supplémentaires.

Le SNES demande que ce soit l'échelle indiciaire des différents corps qui bénéficie d'un sérieux coup de pouce. C'est le seul moyen efficace d'améliorer nos rémunérations sur l'ensemble de notre carrière et de voir nos futures pensions de retraite prendre en compte cette évolution.

Xavier Darcos a annoncé que l'année 2008/2009 serait « l'année des enseignants ». Avec 8 830 emplois d'enseignants du second degré supprimés en 2008 et 4 500 prévus en 2009, on ne peut pas dire que cela commence bien, d'autant que l'engagement de dégager la moitié des crédits récupérés par ces suppressions d'emplois pour la revalorisation n'est même pas respectée⁽¹⁾, la méthode étant par ailleurs plus que contestable.



Le SNES prend donc le ministère au mot et fera de la revalorisation des personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation du second degré un dossier majeur de l'année scolaire qui commence.

■ Daniel Robin

(1) Sur plus de 106 millions d'euros que représente ce calcul en 2008, seul 50 millions sont aujourd'hui prévus.

RECRUTEMENT ET FORMATION DES MAÎTRES

Au mois de mars 2008, le sondage CSA à l'initiative du SNES avait mis en évidence que 93 % des enseignants jugeaient leur profession dévalorisée dans la société actuelle, confortant l'idée selon laquelle une revalorisation du métier est urgente. Une élévation du niveau de recrutement au master doit en être l'occasion pour l'ensemble de la profession. Cela placerait à nouveau les métiers de l'enseignement et de l'éducation parmi les plus qualifiés et participerait à leur reconnaissance comme des métiers de conception. Cette mesure est aujourd'hui une nécessité dont la mise en œuvre doit être réalisée intelligemment. Pour le SNES, toute réflexion sur la formation des enseignants part du postulat suivant : enseigner est un métier exigeant et complexe qui demande un haut niveau de connaissances universitaires, en lien avec une formation initiale professionnelle de qualité. Elles permettent à l'enseignant de posséder le recul nécessaire sur sa discipline, d'en maîtriser tous les aspects utiles à la transformation de savoirs universitaires en savoirs scolaires assimilables par les élèves. L'évolution des savoirs et de la société impose aux enseignants d'aujourd'hui d'être capable de réactualiser leurs connaissances tout au long de leur car-

rière. Seule une formation initiale de haut niveau permet de suivre ensuite une formation continue de qualité indispensable pour s'adapter. Élever le niveau de recrutement des enseignants au niveau du master doit conduire les enseignants à mieux maîtriser leur discipline d'enseignement car c'est une condition nécessaire à l'exercice du métier et c'est la garantie de la liberté pédagogique.

La maîtrise de la discipline est une condition nécessaire mais non suffisante pour enseigner. Elle doit être accompagnée d'une véritable formation qui, pour le SNES, doit être pensée sur l'ensemble du cursus universitaire.

Des modules de préprofessionnalisation permettraient de sensibiliser les étudiants aux enjeux professionnels des métiers de l'enseignement et de l'éducation. Ils pourraient comprendre de l'épistémologie, de l'histoire de la discipline, de l'initiation à la didactique ou des stages d'observation précédés et suivis d'un travail de réflexion. Le concours doit évaluer en premier lieu les connaissances universitaires, articulées sur des champs disciplinaires clairement identifiés et les éléments de pré-professionnalisation acquis au cours du cursus.

Il ne peut être le terme du parcours de formation, mais doit être conçu comme le passage de la formation universitaire et pré-professionnelle à la formation professionnelle. La professionnalisation des enseignants ne peut prendre tout son sens que dans le cadre d'une formation en alternance après la réussite au concours. Ces allers-retours entre la formation théorique et la formation pratique sont indispensables pour permettre au futur enseignant ou CPE de se construire une pratique pro-



fessionnelle. Pour la même raison, la formation initiale ne peut se limiter à l'année de stage après la réussite au concours : une entrée progressive dans le métier, avec un temps de service allégé les deux premières années après la titularisation permettrait d'améliorer les conditions d'entrée dans le métier et contribuerait également à sa revalorisation.

Enfin, il faut prendre en compte les conséquences d'un allongement de la durée des études en terme de vivier de candidats dans le contexte actuel de forte demande de main-d'œuvre de diplômés à bac +5. Pour revaloriser les voies menant à nos métiers, le SNES propose de recourir à de véritables prérecrutements, sur critères scolaires et universitaires, à toutes les étapes du cursus. Ces personnes s'engageraient à se présenter aux concours de recrutement et percevraient en échange un salaire. Dans le même temps, et pour favoriser la poursuite d'étude des étudiants d'origines modestes, il faut développer les bourses sur critères sociaux.

■ Emmanuel Mercier



« Il faut être enthousiaste de son métier pour y exceller »

DENIS DIDEROT

HORS-CLASSES 2008

ENCORE BEAUCOUP À FAIRE

Plus de 10 500 collègues (8 077 certifiés, 2 221 agrégés, 288 CPE) vont accéder à la hors-classe à la rentrée, 1 465 PEGC accédant à la classe exceptionnelle. Obtenue par le SNES, l'augmentation significative des possibilités de promotion permet ainsi d'élargir le nombre de collègues qui vont pouvoir accéder à une amélioration conséquente en matière de rémunération de fin de carrière, la plupart d'entre eux ayant atteint le 11^e échelon.

Le SNES s'en félicite car il a fallu beaucoup de détermination pour y parvenir. Si la question des contingents de promotion est importante – le doublement que revendiquait au moins le SNES n'ayant pas été encore atteint après les mesures conquises ces deux dernières années – cela ne doit pas occulter les problèmes persistants qu'induisent les règles de gestion imposées contre l'avis unanime des organisations syndicales depuis quatre ans.

INJUSTICES

Trop d'injustices et d'inégalités en découlent, privant encore nombre de collègues de la revalorisation financière légitimement attendue. Retards d'inspection, inégalités de notation pédagogique selon les disciplines par non respect de la grille chez les certifiés, arbitraire des avis émis à l'aveugle et au mépris de la carrière tant du côté des chefs d'établissement que des inspections pédagogiques régionales, absence de régulation rectorale

et nationale, tout cela ne peut perdurer. Dans un premier bilan partiel – les CAPA s'étant tenues très tardivement en fin d'année scolaire – on constate encore que moins le « parcours de carrière » est pris en compte dans les critères d'accès, plus nombreux sont les collègues en fin de carrière exclus de la promotion.

PREMIER BILAN

Dans certaines académies, la situation est particulièrement préoccupante. On ne peut donc accepter que se creusent les écarts entre les collègues selon leur lieu d'exercice alors que nous avons pu améliorer cette année les bases de répartition des promotions entre les académies. Ces fortes inégalités concernent tous les corps, puisque, pour les agrégés dont la promotion est prononcée au niveau ministériel, c'est l'avis attribué par le recteur qui est l'élément déterminant. En CAPN, 7 132 collègues agrégés étaient proposés par les recteurs, 97 % des promus ont un avis « exceptionnel », 2 115 sont au 11^e échelon dont 1 222 avec quatre ans ou plus, 105 sont au 10^e et 1 au 9^e au titre des 5 % de non 11^e de la note de service. Note pédagogique ou points ZEP départagent les collègues n'ayant pas quatre ans ou plus dans le 11^e échelon et « exceptionnel ». Si nous avons pu faire résoudre en CAPN quelques situations, il n'en reste pas moins que six agrégés sur dix ayant atteint leur fin de carrière sont exclus de l'accès à la hors-classe par les procédures en vigueur. Même type de constat chez les certifiés⁽¹⁾. Le ministère ne peut donc continuer à ignorer ces éléments du dossier.

REVALORISATION POUR TOUS

Tout au long de ces dernières années, plus de deux collègues sur trois partent encore à la retraite en étant hors-classe, résultat de l'ancienne procédure malgré ses imperfections. Aujourd'hui, la tendance s'inverse alors que le ministre Xavier Darcos prétend engager le chantier de la revalorisation de nos métiers. Ce que le SNES revendique, c'est une carrière plus attractive et plus rapide permettant l'accès de tous aux indices de la hors-classe, et pour tous les corps – les CO-Psy étant toujours exclus de ce débouché indiciaire, ce qui est inacceptable.

■ Nicole Sergent

1. Pour les certifiés et CPE, se référer aux publications et sites académiques ; pour les agrégés, <http://www.snes.edu> rubrique carrière.

POUVOIR D'ACHAT UNE POLITIQUE NÉFASTE

L'élaboration du projet de loi de finances pluriannuel devait être précédée d'une « négociation » salariale portant sur les trois prochaines années. Une seule réunion s'est finalement tenue le 3 juillet. Contrairement au mois de février dernier, le gouvernement n'a même pas cherché à faire acter ses propositions dans un accord.

L'annonce d'une revalorisation des indemnités kilométriques inchangées depuis deux ans et demi et celle d'une meilleure contribution aux frais de déplacement entre le domicile et le travail ont suffi au ministre pour esquiver la demande de la FSU d'aborder la situation de 2008. Pourtant l'évolution des prix à la consommation, avec un rythme annuel de hausse de 3,6 % selon l'INSEE, de 4 % selon l'indice harmonisé au niveau européen, apparaissait déjà en décalage total avec les mesures salariales prévues pour 2008 : +0,5 au 1^{er} mars et +0,3 % au 1^{er} octobre. Pour les années 2009 à 2011, c'est en dehors de toute prévision sérieuse sur les prix que le ministre annonce une augmentation annuelle de 0,5 % au 1^{er} juillet, complétée en 2009 par 0,3 % au 1^{er} octobre. La comparaison avec l'inflation se ferait pour chaque année au printemps suivant.

Pour le ministre, la réunion aura été l'occasion de réaffirmer le principe d'une hausse des traitements en deçà des prix. Il entend développer la partie indemnitaire des rémunérations pour une plus grande individualisation en liant celles-ci à l'emploi occupé et à la performance.



La GIPA, « garantie individuelle de pouvoir d'achat », qui sera versée à l'automne⁽¹⁾ à certains d'entre nous et pérennisée les années suivantes, est un des éléments de cette politique. Elle tente de masquer les pertes de pouvoir d'achat de nos traitements par une indemnité versée en fin de carrière. Pour les plus jeunes, c'est la progression d'échelon qui doit assurer le maintien du pouvoir d'achat. En conséquence, chaque génération est moins

remunérée que celles qui l'ont précédée, sauf à solliciter des affectations difficiles et à accepter des heures supplémentaires. Cette politique est néfaste. Pour l'emploi, qui oppose rémunération des salariés et emploi des chômeurs ou des débutants ; pour les salariés, dont un nombre important ne peut faire face aux dépenses indispensables ; pour la croissance, avec la faiblesse de la consommation des ménages.

Le SNES et la FSU considèrent que le pouvoir d'achat est une revendication qui peut mobiliser ensemble tous les salariés, actifs et retraités.

■ Anne Féray

(1) Voir le guide inclus dans cette US.

CONDITIONS DE TRAVAIL ENFIN DES NÉGOCIATIONS

Le ministre de la Fonction publique a enfin ouvert en juillet des négociations sur les conditions de travail dans la fonction publique, demandées par l'ensemble des organisations syndicales : des questions importantes pour la vie des personnels, d'autant que la fonction publique est loin d'être exemplaire en ce domaine.

Le gouvernement a cependant tenté d'en restreindre la portée : s'il a mis en avant le repérage indispensable des questions de santé (stress, TMS⁽¹⁾...) et leur prévention ainsi que le rôle des CHS⁽²⁾, il a esquivé la question de l'organisation du travail et celle de la pénibilité.

En revanche, il a ajouté la question de l'emploi des seniors en mêlant aménagement des conditions de travail pour ceux-ci et transposition des choix gouvernementaux en terme de surcote ou de cumul emploi-retraite.

Devant l'intervention syndicale, il a accepté d'intégrer la pénibilité dans les sujets de négociation et a répondu positivement à la demande de la FSU de débattre du dispositif de Cessation progressive d'activité ; mais il n'a pas fait la

clarté sur la distinction entre ce qui relève du débat sur les retraites et de la négociation sur les conditions de travail.

La FSU a dit s'engager dans une logique de négociation en précisant qu'elle jugerait du résultat final en fonction des améliorations apportées à la situation des personnels et aux moyens mis en œuvre.

La négociation va se poursuivre en septembre par la réunion de groupes de travail, dans lesquels la FSU fera valoir ses propositions, notamment la revendication d'une véritable CPA (supprimée par la loi de 2003), d'aménagements des fins de carrière ; elle y exigera la transformation des CHS en CHSCT⁽³⁾ (intégrant donc les conditions de travail) et des moyens pour une médecine de prévention aujourd'hui inexistante faute de personnels. Les contenus du « travail » devront y être interrogés.

■ Elizabeth Labaye

(1) Troubles musculo-squelettiques

(2) Comité d'hygiène et de sécurité

(3) Comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail



Installation : aides élargies et revalorisées

Sous l'égide du comité interministériel de l'action sociale (CIAS) présidé par la FSU, le ministère de la Fonction publique revalorise à compter de ce 1^{er} septembre les prestations d'action sociale propres à l'installation des personnels.

L'AIP (aide à l'installation des personnels), destinée à aider les fonctionnaires nouvellement affectés, concerne l'installation dans un logement locatif (1^{er} mois de loyer, provision pour charge comprise + frais d'agence et de rédaction de bail...). Son montant maximum est porté à 900 € (Île-de-France, Provence-Alpes-Côte d'Azur et zones urbaines sensibles – ZUS) et élargi aux autres Régions (maximum porté à 500 €). Les conditions d'attribution sont simplifiées : être néo-recruté dans la fonction publique de l'État, avoir déménagé directement à la suite de son recrutement sans condition de distance kilométrique, disposer d'un revenu fiscal de référence (RFR de l'année n-2 : 2006) inférieur ou égal à 22 150 € (un seul revenu au foyer du demandeur) ou 32 430 € (deux revenus au foyer). S'adresser au service d'action sociale du rectorat ou de l'inspection académique.

Le prêt mobilité (remboursable sur 3 ans, taux : 0 %) est spécifiquement destiné à financer le dépôt de garantie (caution locative). Son montant maximum est porté à 2 000 €, les conditions d'attribution sont identiques à celles de l'AIP.

Site Internet : www.pretmobilitate.fr.

Télécharger textes de référence et dossiers de demande sur notre site Internet www.snes.edu dans la rubrique « Action Sociale ». Dossier spécifique « Installation, déménagement... », réservé aux syndiqués.

action.sociale@snes.edu

