



Évaluation et avancement de carrière

Pour la CGT-Éduc'action, un projet dangereux, très éloigné de nos revendications !

Novembre 2016

La **CGT** dans l'enseignement public, c'est la **CGT** Éduc'action. La **CGT** est la première confédération syndicale de France.

La **CGT** Éduc'action syndique les enseignant-es depuis 1907 et tous les personnels de l'Éducation (personnels administratifs, de santé, sociaux, des laboratoires...) depuis 2011 dans un seul syndicat. Que vous soyez AED, CUI, Instituteur-trice, PE, PLP, PEPS, CPE, COP, Certifié-e, Agrégé-e, Administratif-ve, Personnel de santé ou des services sociaux, Personnel de labo..., vous pouvez adhérer à la **CGT** Éduc'action et construire, avec nous, une école qui forme et émancipe.

Vous pouvez lutter avec nous contre des réformes qui dégradent constamment le Service Public d'Éducation et donc nos conditions de travail ainsi que les conditions de réussite des élèves.

Vous retrouvez les militant-es et élu-es de la **CGT** Éduc'action dans les écoles, les collèges, les lycées généraux, technologiques et professionnels, dans les EREA, SEGPA, les services administratifs.

Confronté-es aux mêmes difficultés que vous, ils-elles ont fait le choix d'un syndicalisme unitaire, non corporatiste, confédéré et démocratique.



Suite à la réunion de clôture, du 13 octobre 2016, sur la mise en œuvre du PPCR pour les **personnels enseignants, d'éducation et d'orientation**, le ministère a précisé les documents qu'il avait soumis à discussion avec les organisations syndicales depuis le mois de juin. Nous aurons les projets de textes définitifs lors d'un prochain CTM.

L'accompagnement, l'évaluation et l'avancement (avec ses modalités) des personnels sont à peu près cadrés, même si des zones d'ombres subsistent (critères de départage par exemple).

Pour la **CGT**-Éduc'action, ces nouvelles mesures sont loin de satisfaire ses revendications. Cependant, dans chacun des corps, les promotions tiendront compte, dans le choix des promus, de l'équilibre femmes-hommes parmi les promouvables pour s'inscrire dans les principes et orientations posés par le protocole d'accord signé le 8 mars 2013 et relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

La **CGT**-Éduc'action appelle les personnels à une extrême vigilance dans la mise en œuvre de ces mesures, car elles auront une incidence certaine sur le déroulement de carrière de chacun-e.

D'autres infos en ligne :



Sommaire

Pages 2 et 3 :

L'évaluation professionnelle des enseignant-es :

- Le reclassement
- L'évaluation (période transitoire)
- Le rendez-vous de carrière
- L'avancement différencié aux 6^{ème} et 8^{ème} échelon

Page 4 :

L'avancement à la hors classe

L'accès à la classe exceptionnelle :

- Les conditions d'accès à la classe exceptionnelle
- La constitution du grade

Page 5 :

La grille indiciaire de la classe exceptionnelle pour les PE, CERTIFIÉS, PEPS, PLP, CPE et COP avec les revendications CGT sur ce grade

Page 6 :

La CGT revendique :

- Les revendications / Bulletin de syndicalisation

L'évaluation professionnelle des personnels enseignants

En plus d'un accompagnement collectif ou individuel tout au long de la carrière, trois "rendez-vous carrière", se traduisant, entre autre, par une inspection obligatoire, seront programmés pour espérer une réduction d'ancienneté d'échelon d'une année (dans le 6^{ème} et le 8^{ème}) ou obtenir plus rapidement un avancement à la hors classe.

→ Quand ces nouvelles dispositions seront-elles mises en œuvres ?

■ Le reclassement

A compter du 1^{er} septembre 2017, tous les personnels seront reclassés au regard des nouvelles grilles indiciaires inscrites dans le décret fixant l'échelonnement indiciaire de certains personnels enseignants, d'éducation et d'orientation relevant du ministre chargé de l'Éducation nationale (*Décret en voie de publication*).

▪ Classe normale (CN)

Les personnels appartenant à la classe normale seront reclassés, à identité de grade, à l'échelon équivalent avec conservation de l'intégralité de l'ancienneté acquise dans l'échelon d'origine (voir tableau CN, ci-dessous, pour les PE, CERTIFIES, PEPS, PLP, CPE et COP).

Classe normale (CN)			
Ech	IM	Durée	Cumul
11	664		26 a
10	620	4 a	22 a
9	578	4 a	18 a
8	542	3 a 6 m (ou 2 a 6 m)	14 a 6 m
7	506	3 a	11 a 6 m
6	478	3 a (ou 2 a)	8 a 6 m
5	466	2 a 6 m	6 a
4	453	2 a	4 a
3	440	2 a	2 a
2	436	1 a	1 a
1	383	1 a	

▪ Hors classe (HC)

Compte tenu de l'accélération de carrière hors classe, les personnels appartenant à celle-ci seront reclassés, à à un échelon comportant un indice égal ou immédiatement supérieur avec conservation de l'intégralité de l'ancienneté acquise dans l'échelon d'origine (voir tableau HC, ci-dessous, pour les PE, CERTIFIES, PEPS, PLP, CPE et COP).

Hors classe (HC)			
Ech	IM	Durée	Cumul
6	793	3 a	12 a
5	751	3 a	9 a
4	705	2 a 6 m	6 a 6 m
3	652	2 a 6 m	4 a
2	611	2 a	2 a
1	570	2 a	

Ce reclassement tiendra compte des promotions prononcées dans l'ancienne grille au titre de l'année 2017 (campagne de promotion 2016-2017).

Règle commune CN et HC : Si l'ancienneté acquise dans l'échelon d'origine est supérieure à la durée de l'échelon d'accueil, le reclassement se fera à l'échelon supérieur sans ancienneté.

■ L'évaluation (période transitoire)

Le projet de décret "modifiant divers décrets portant statut particulier des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation du ministre chargé de l'Éducation nationale" prévoit de nouvelles modalités d'avancement accéléré d'échelon et d'accès à la hors-classe adossées à un processus d'évaluation qui se substitue à l'actuelle notation. **Ce décret doit entrer en vigueur le 1^{er} septembre 2017** (voir modalités en page 3).

Le ministère convient donc de traiter dans les dispositions transitoires du décret statutaire la question de la mise en œuvre des avancements d'échelon au cours de l'année 2017-2018 et de l'accès à la hors-classe à effet à compter du 1^{er} septembre 2018.

- Les campagnes d'avancement d'échelon 2017-2018 s'appuieront sur l'actuel dispositif de notation (note /100) pour le 6^{ème} et le 8^{ème}. La note administrative/40 sera celle de 2015/2016.

- L'accès à la hors-classe, à compter des promotions à effet du 1^{er} septembre 2018, prendra en compte, dans **le cadre d'un barème national**, les dernières notes détenues par les agents qui ne pourront relever du 3^{ème} rendez-vous de carrière ainsi que le nombre d'années de présence dans la plage d'appel statutaire (depuis 2 ans dans le 9^{ème} échelon). Un groupe de travail sera consacré à l'élaboration de ce barème national.

Implication sur les campagnes d'inspection réalisées au titre de 2016-2017

Les corps d'inspection seront invités à inspecter, en 2016-2017, les personnels éligibles à un avancement accéléré d'échelon au titre de 2017-2018 (à savoir les personnels au 6^{ème} échelon qui bénéficient au 1^{er} septembre 2016 d'une ancienneté inférieure ou égale à un an ainsi que les personnels au 8^{ème} échelon qui bénéficient au 1^{er} septembre 2016 d'une ancienneté comprise entre six et dix-huit mois), sous réserve qu'ils n'aient pas eu une inspection récente.

S'agissant de la hors-classe, la question se pose en termes différents : **l'examen des dossiers** des promovables sera pendant quelques années encore fondé sur une appréciation de la valeur professionnelle résultant des dernières notes détenues par les agents. Dans ces conditions, **les corps d'inspection ne conduiront pas d'inspections à ce titre.**

Les personnels de direction n'auront pas à mener de campagne de notation administrative au titre de l'année 2016-2017.

Année scolaire 2016/2017

Aucun changement dans l'avancement dans la CN. L'accès à la hors classe devrait être privilégié sur **critères d'ancienneté.**



→ **Le rendez-vous de carrière de l'enseignant-e : un processus quelque peu modifié comparativement au premier projet du ministère !**

Un-e enseignant-e déroulant une carrière complète a vocation à avoir quatre rendez-vous de carrière. Ces rendez-vous de carrière permettent de reconnaître la valeur professionnelle de l'enseignant-e et de déterminer :

- ◆ pour le premier, l'avancement accéléré du 6^{ème} au 7^{ème},
- ◆ pour le second, l'avancement accéléré du 8^{ème} au 9^{ème},
- ◆ pour le troisième, le moment de l'accès à la hors-classe,
- ◆ pour le quatrième, l'accès à la classe exceptionnelle.

Le rendez-vous de carrière de l'enseignant fait intervenir : l'IEN pour le premier degré, les corps d'inspection et le chef d'établissement pour le second degré.

Le processus du rendez-vous de carrière se déroule de septembre de l'année n au 31 août n + 1. L'évaluation est validée selon les processus ci-après décrit au 31 août de l'année n + 1.

■ **L'enseignant-e prépare en amont ses rendez-vous de carrière, tant l'inspection que le ou les entretien(s) qui la suivent.**

Plus de document préparatoire à l'évaluation "**Bilan professionnel**" à remplir par l'enseignant et à remettre à l'autorité hiérarchique, mais une recommandation à se référer à un guide générique sur la rénovation des carrières et de l'évaluation ainsi qu'à s'appuyer sur une notice qui sera remise à l'enseignant préalablement à son rendez-vous carrière.

Le guide, comme la notice, comprennent un document de référence permettant de préparer ces rendez-vous de carrière.

La CGT-Éduc'action a tout de même quelques interrogations sur le contenu de ces documents. A ce jour, le ministère n'a pas communiqué sur le sujet...

■ **Le rendez-vous de carrière débutera par une inspection en classe** (sauf pour le 4^{ème} rendez-vous -la classe exceptionnelle- voir page 4), réalisée entre octobre et mai.

■ **Des échanges bilatéraux au travers d'un entretien pour le 1^{er} degré et de deux entretiens pour le 2nd degré**

L'inspection est suivie d'un entretien avec l'inspecteur-trice au cours duquel est fait un retour sur l'inspection et ont lieu des échanges sur la période écoulée.

Dans le **second degré**, un **deuxième entretien a lieu entre l'enseignant-e et son chef d'établissement**. Cet entretien se déroule dans un délai maximal de **6 semaines après l'inspection**.

■ **Un compte-rendu du rendez-vous de carrière au travers d'une grille d'évaluation**

Complété et signé par l'inspecteur et, pour le second degré, par le chef d'établissement, le compte-rendu d'évaluation, dont le modèle est arrêté par le ministre de l'Éducation nationale, est communiqué à l'enseignant-e

qui peut, à cette occasion, formuler par écrit des observations.

Dans le second degré, l'appréciation générale portée par chacun des évaluateurs fait l'objet d'un échange préalable entre eux.

La CGT-Éduc'action s'interroge également sur la pertinence des items choisis dans la grille d'évaluation. En effet, les compétences qui seront évaluées laissent une plus grande marge de manœuvre aux évaluateurs.

(Il y aura 5 grilles d'évaluations différentes, mais qui auront évidemment des éléments transversaux en commun : Enseignants (tous corps) / CPE / Psy / Prof doc / Autres (tous ceux et celles qui n'entrent pas dans les 4 premières grilles). Les grilles enseignantes devraient avoir 11 items.

■ **L'Appréciation finale et les voies de recours**

Le-la recteur-rectrice/l'IA-DASEN arrête l'appréciation finale de la valeur professionnelle de l'agent-e au vu des appréciations des évaluateurs primaires. **L'appréciation finale est communiquée** à l'enseignant-e.

L'enseignant-e peut demander la révision de son appréciation finale auprès du-de la recteur-rectrice/de l'IA-DASEN, dans un **délai d'un mois**, suivant la notification de cette dernière. **L'autorité compétente a un mois pour répondre**. En cas de réponse défavorable, **l'enseignant-e peut saisir la CAP d'une demande de révision dans le mois suivant la notification de la réponse**. Il est précisé que le silence gardé par l'autorité académique compétente à l'expiration du délai imparti pour répondre à la demande de révision vaut rejet de celle-ci.

Une CAP sur les demandes de révision se tient préalablement à la CAP pour l'avancement différencié.

Elle est informée du nombre des demandes de révision et des suites données par l'autorité compétente.

L'évaluation, issue du 3^{ème} rendez-vous de carrière organisé dans la perspective du passage à la hors classe, se déroule selon des modalités similaires à celles prévues pour les deux premiers rendez-vous de carrière.

Pour la CGT-Éduc'action, les élu-es CAPA ou CAPD vont donc avoir un rôle prépondérant dans la défense des demandes de révision de l'appréciation finale portée par le recteur ou l'IA-DASEN.

Nos élu-es CGT sauront naturellement répondre, avec efficacité, aux sollicitations.

→ **L'avancement différencié aux 6^{ème} et 8^{ème} échelons**

Le-la recteur-rectrice/IA-DASEN propose le cas échéant un avancement accéléré d'échelon. Le nombre de ces propositions ne peut excéder **30 % des effectifs d'enseignant-es concerné-es** par le rendez-vous de carrière considéré.

Comme mentionné ci-dessus, les élu-es CAPA ou CAPD auront un droit de regard sur les propositions faites et interviendront en cas de nécessité.

Les élu-es CGT ne manqueront pas d'étudier avec une grande attention ces propositions !



→ L'avancement à la hors classe

L'examen du tableau d'avancement au grade de la hors-classe est annuel.

Les propositions annuelles de promotion résulteront d'un barème qui prendra en compte les deux éléments suivants : **l'appréciation finale du 3^{ème} rendez-vous de carrière de l'enseignant-e et le nombre d'années de présence de l'enseignant-e dans la plage d'appel statutaire à la hors classe (à partir donc de 2 ans dans le 9^{ème} échelon)**. En cas d'égalité, **des critères de départage seront définis dans un cadre national** (ancienneté de grade, âge...)

Ce barème est l'instrument qui permet de se prononcer sur le caractère plus ou moins précoce de l'accès à la hors classe en référence à une durée moyenne d'accès à ce grade.

Les personnels enseignants, d'éducation ou psychologues **doivent pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades**. Une opposition à promotion à la hors-classe pourra être formulée dans des cas très exceptionnels. **Elle fera l'objet d'un rapport de motivation**.

La CAP sera réunie pour donner un avis sur ces propositions.

La CGT-Éduc'action veillera à ce que tous les personnels puissent avoir un déroulement complet de carrière sur au moins deux grades, y compris, pour les collègues ayant fait l'objet d'une opposition. Nos élu-es CGT seront particulièrement vigilants sur ce point.

Par mesure transitoire, tout en tenant compte de l'appréciation, un barème élaboré nationalement devrait permettre le passage de tous les plus anciens dans la plage d'accueil (9^{ème}, 10^{ème} et surtout 11^{ème}) avant les considérations pédagogiques. Ensuite en 2018- 2019 il y aura un classement à partir des grilles d'évaluation.

L'accès à la classe exceptionnelle

Dans le cadre de la mise en œuvre du PPCR pour les personnels enseignants et d'éducation, il est prévu la création d'un 3^{ème} grade culminant en HeA (Hors échelle A) **pour seulement 10 % des effectifs du corps**.

→ Les conditions d'accès à la classe exceptionnelle

Deux viviers distincts sont identifiés pour l'accès à la classe exceptionnelle :

■ **1^{er} vivier** : 80 % du contingent annuel.

Les personnels enseignants, d'éducation ou psychologues qui, ayant atteint **au moins le 3^{ème} échelon de la hors classe**, justifient, à la date d'établissement du tableau d'avancement, **de huit années accomplies dans des conditions d'exercice difficiles ou d'exercice de fonctions particulières**. Ces conditions et fonctions sont désignées ci-après sous le terme générique de "fonctions".

La liste de ces fonctions est fixée par arrêté du ministre chargé de l'éducation nationale.

■ **2^{ème} vivier** : 20 % du contingent annuel.

Dans la limite de 20 % du contingent annuel des promotions, les personnels qui, ayant atteint le **dernier échelon de la hors classe**, ont fait preuve d'une **valeur professionnelle exceptionnelle**.

→ La constitution du grade

■ **Effectif et montée en charge**

Cible : 10 % des effectifs du corps à la classe exceptionnelle en 2023.

Taux de montée en charge : 2 % en 2017, 2018 et 2019 et 1 % en 2020, 2021, 2022 et 2023 en moyenne, tous corps confondus.

Dans la limite de l'objectif défini annuellement et en moyenne ci-dessus, un déploiement différencié tenant compte de la structuration des corps et permettant de disposer des viviers de promouvables :

- une montée en charge linéaire pour le 1^{er} degré afin d'accompagner la montée en charge de la hors classe du corps (et donc du vivier des éligibles) avec un taux unique sur les 7 années de montée en charge de la classe exceptionnelle (1,43%) ;

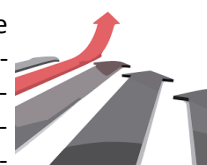
- un ajustement des promotions du 2nd degré tenant compte du taux arrêté pour le 1^{er} degré et de l'objectif défini annuellement et en moyenne, tous corps confondus. Ainsi, pour les corps du 2nd degré, les taux seront de 2,51 % de 2017 à 2019 et de 0,62 % de 2020 à 2023.

■ **Liste des fonctions retenues au titre du 1^{er} vivier et précisions sur la durée exigée**

La durée exigée de huit ans peut concerner l'exercice d'une seule fonction éligible ou le cumul de durées d'exercice au titre de plusieurs fonctions éligibles.

Si une même durée comporte à la fois l'exercice de fonctions et des conditions d'exercice éligibles, elle n'est prise en compte qu'une seule fois.

Cette durée d'exercice peut avoir été continue ou discontinue. Le principe de portabilité s'applique aux fonctions exercées dans un des corps enseignants, d'éducation et psychologues relevant du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche.



Liste des fonctions :

- Éducation prioritaire
- Enseignement supérieur
- Post-bac
- Directeur d'école et chargé d'école
- Directeur de centre d'information et d'orientation
- Directeur et directeur adjoint de SEGPA
- Directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques
- Conseiller pédagogique :
 - * Conseiller pédagogique en EPS,
 - * Conseiller pédagogique départemental ou de circonscription
- Formateur
- Enseignant référent handicap
- Directeur départemental ou régional UNSS.

■ Modalités d'identification des promouvables et principes de choix des promu-es

L'accès s'effectue au choix, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement.

Tous les personnels qui remplissent les conditions sont promouvables.

Toutefois, pendant une **période transitoire de 4 ans**, les personnes remplissant les conditions d'accès doivent **faire acte de candidature** en déposant un dossier constitué d'un **curriculum vitae**. Un arrêté précisera les modalités de cette candidature. Les services compétents valideront sa recevabilité.

Selon les corps ou les positions administratives des agent-es, la liste des promouvables est arrêtée par le-la recteur-rectrice/IA-DASEN ou le-la ministre chargé-e de l'Éducation nationale.

Le-la recteur-rectrice/IA-DASEN ou le-la ministre arrête, après avis de la CAP compétente, la liste des agent-es figurant au tableau annuel d'avancement au vu d'un barème comme précisé ci-dessous.

- **Pour le 1^{er} vivier :**
 - ◆ une **appréciation qualitative** du-de la recteur-rectrice/ l'IA-DASEN ou du-de la ministre sur le parcours, l'exercice des fonctions (**durée, conditions**) et la valeur profession-

nelle de l'agent, formulée à partir des **avis rendus** par l'inspecteur pour le premier degré ou par l'inspecteur-trice en lien avec le-la chef-fe d'établissement pour le second degré. Cette appréciation se décline en quatre degrés : **Excellent, Très favorable, Favorable, Défavorable ;**

◆ **l'ancienneté de l'agent-e** dans la Hors classe (*comptabilisée à partir 3^{ème} échelon*).

- **Pour le 2^{ème} vivier :**

◆ une **appréciation qualitative** du-de la recteur-rectrice/ l'IA-DASEN ou du-de la ministre sur le parcours et la valeur professionnelle de l'agent-e, formulée à partir des avis rendus par l'inspecteur pour le 1^{er} degré ou par l'inspecteur en lien avec le chef d'établissement pour le 2nd degré. Cette appréciation se décline en quatre degrés : **Excellent, Très favorable, Favorable, Défavorable ;**

◆ **l'ancienneté de l'agent-e** dans la Hors classe (*comptabilisée à partir 3^{ème} échelon*).

La CGT-Éduc'action, par le biais de ses élu-es CGT, sera particulièrement attentive sur les propositions qui seront faites. Elle continuera à dénoncer son opposition à la création de ce 3^{ème} grade à accès fonctionnel qui ne permettra pas à l'ensemble des personnels de pouvoir y accéder en fin de carrière !

➔ Grille indiciaire de la classe exceptionnelle pour les PE, CERTIFIES, PEPS, PLP, CPE et COP

Classe exceptionnelle				
	Ech	IM	Durée	Cumul
ES	HEA3	972		11 a 6 m
	HEA2	925	1 a	10 a 6 m
	HEA1	890	1 a	9 a 6 m
	4	830	3 a	6 a 6 m
	3	775	2 a 6 m	4 a
	2	735	2 a	2 a
	1	695	2 a	

La CGT-Éduc'action revendique une grille à un seul grade avec un avancement uniforme

L'accès à ce 3^{ème} grade ne sera réservé qu'à une toute petite partie (8 % du corps) des membres d'un corps ayant occupé des fonctions particulières ou ayant exercé dans des établissements difficiles. Seulement 2 % des autres collègues auront la possibilité d'accéder à ce nouveau grade.

La CGT Educ'action est farouchement opposée à ce mode d'accès dans la mesure où 90 % des collègues en seront irrémédiablement exclus.



La CGT revendique...

La **CGT** continue à revendiquer une déconnexion totale de la rémunération avec l'évaluation professionnelle. Elle refuse la mise en concurrence entre les personnels.

Elle s'oppose au grade à accès fonctionnel (classe exceptionnelle) dans la mesure où il ne bénéficierait principalement qu'aux collègues ayant exercé des fonctions particulières ou dans des établissements aux conditions de travail particulièrement difficiles. Nous pensons que l'octroi de décharges de service serait plus approprié pour tenir compte de ces missions particulières, d'autant plus que des indemnités afférentes sont déjà prévues pour ces dites missions.

L'accès à la hors-classe demande d'avoir la garantie que tout personnel enseignant, d'éducation ou psychologue, puisse terminer sa carrière au minimum à l'indice terminal de ce grade.

Pour mémoire, la **CGT** Educ'action revendique une véritable revalorisation de la grille indiciaire des personnels enseignants, d'éducation et psychologues.

Cette revalorisation est établie à partir des propositions suivantes :

- ⇒ Une grille salariale démarrant à 2 fois le SMIC, qui respecte le niveau exigé de qualification à la titularisation (Master), soit un salaire de début de carrière équivalent à 2 935 € brut qui correspondrait à un indice majoré 630 ;
- ⇒ Un doublement minimum du traitement entre le début et la fin de carrière, soit de 2 935 € à 5 870 € brut, garanti à tout agent individuellement, pour une carrière complète ;
- ⇒ La suppression de la hors-classe et de la classe exceptionnelle ;
- ⇒ Un avancement réparti en 18 échelons sur un seul grade, avec rythme d'avancement identique pour tous ;
- ⇒ Des décharges horaires de service suffisantes pour permettre à nos collègues d'exercer des fonctions particulières, ou en, établissements difficiles, en lieu et place des indemnités octroyées actuellement ;
- ⇒ L'intégration des primes et indemnités dans le salaire de base ;
- ⇒ Le versement immédiat à tous les personnels, actifs et retraités, de 400 €, soit l'équivalent de 90 points d'indice, pour compenser en partie la perte de pouvoir d'achat qu'ils ont subie ;
- ⇒ L'indexation de la valeur du point d'indice au minimum sur l'indice des prix à la consommation ;
- ⇒ Une indexation des pensions sur la valeur du point d'indice réévalué ;
- ⇒ Une pension réajustée en cas de changement des grilles de rémunérations des personnels actifs pour un corps donné.



6 p. Évaluation et avancement de carrière - Oct. 2016

Pour rejoindre la CGT Educ'action

Nom : Prénom :

Téléphone : Mél :

Adresse :

Métier :

Lieu d'exercice :

Je renvoie ce coupon à : CGT Educ'action — 263 rue de Paris, case 549 - 93515 Montreuil cedex — unsen@ferc.cgt.fr