

# COURRIER DE S1 NUMÉRO 1

## RENTREE 2021

### SE PRÉPARER



L'UNIVERSITÉ  
SYNDICALISTE  
CLASSIQUE  
MODERNE  
TECHNIQUE  
SNES (FSU) SYNDICAT NATIONAL DES  
ENSEIGNEMENTS DE SECOND DEGRÉ

# SNES

PAGES SPÉCIALES DU N° 811  
DU 28 AOÛT 2021

L'Université Syndicaliste, le journal du Syndicat national  
des enseignements de second degré (FSU), 46, avenue d'Ivry,  
75647 Paris Cedex 13. Directeur de la publication :  
Xavier Marand. Compogravure : C.A.G., Paris



Imprimerie : RotoFrance, Lognes (77)  
N° CP 0123 S 06386 - ISSN n° 0751-5839

## SOMMAIRE

FICHE 1. Je prépare la prérentrée... et l'année syndicale ...	2
FICHE 2. Je prends la parole en plénière .....	3
FICHE 3. Je propose d'adhérer au SNES-FSU .....	4
FICHE 4. Je syndique et je collecte les cotisations .....	5
► Une dernière rentrée à forts enjeux .....	6
► Protection sociale complémentaire .....	7
► Formation initiale, concours, INSPÉ : Trois réformes qui dégradent l'entrée dans le métier ...	7
► Lycée Blanquer, bac Blanquer, la continuité dans le changement .....	8-9
► Rentrée 2021 : le collègue méprisé ! .....	10-11
► École inclusive : quésaco ? .....	12
► Rester mobilisés pour le métier .....	13
► Assistants d'éducation : Des personnels précaires à défendre .....	13
► Cheval de Troie d'un projet libéral pour l'École ? .....	14
► Professeur principal, professeur référent, Psy-ÉN : où en est-on ? .....	14
FICHE 5. J'accueille tous les personnels en formation ...	15
FICHE 6. Je conseille les agents non titulaires .....	16
FICHE 7. Je fais vivre la section d'établissement (S1) .....	25
FICHE 8. Je prépare les élections au CA .....	27
FICHE 9. Je fais le point sur l'organisation des classes et des enseignements .....	29
FICHE 10. Je fais le point sur les services et missions particulières .....	31
FICHE 11. Je fais le point sur la dotation et les postes ...	33
► L'abécédaire de la rentrée .....	34

## Rentrée : agir ensemble !

Pendant l'été 2020, faisant la promotion des « vacances apprenantes », Jean-Michel Blanquer s'était distingué par les nombreux clichés de ses vacances sur le terrain, plutôt que par sa préparation active de la rentrée... Avec les résultats que l'on sait. La leçon a-t-elle été retenue pour l'été 2021 ? Pas vraiment : si les interventions médiatiques du ministre se sont faites plus rares, elles ont été remarquées : protocole sanitaire publié en plein cœur de l'été et posant de nombreux problèmes, tentative de récupération du succès des équipes françaises de sports collectifs aux Jeux Olympiques... Mais, derrière, d'autres annonces ont été faites en plein cœur de l'été : les textes parachevant la réforme du baccalauréat et achevant surtout son caractère national ont aussi été publiés, avec des dispositions portant un coup rude à nos métiers. Ainsi, un projet local d'évaluation validé en conseil pédagogique et présenté en conseil d'administration doit fixer le cadre de l'évaluation au quotidien multipliant les sources de pressions sur les personnels. Enfin, le Grenelle de l'Éducation, à défaut de jeter les bases d'une revalorisation « historique » comme l'avait promis le ministre, pourrait conduire au développement de hiérarchies intermédiaires, mettant toujours plus nos métiers sous tension. En revanche, le ministre s'est soigneusement gardé de parler des moyens pour la rentrée et garde le cap des suppressions d'emplois : 1883 à la rentrée dans les collèges et lycées, alors même que les effectifs augmentent !

Dans ce contexte, il est indispensable de renforcer le collectif syndical : informer les collègues des nouveautés de la rentrée, organiser une heure d'information syndicale pour prendre le temps de faire le bilan de la rentrée dans votre établissement, débattre, organiser l'action, à quelque niveau que ce soit... la rentrée est souvent un tourbillon où les informations s'accumulent. Ce *Courrier de S1* rassemble dans une même publication les informations indispensables pour la rentrée : point sur les réformes, accueil des stagiaires, trame d'intervention lors de la plénière de prérentrée ou lors de la première réunion syndicale, affiches, campagnes de syndicalisation... tout a été conçu pour vous permettre d'organiser au mieux la rentrée syndicale. La force du SNES-FSU, c'est vous, les responsables des sections d'établissements, qui faites vivre le SNES-FSU localement. Mais ne restez pas isolés, la force du SNES-FSU, c'est aussi son maillage territorial avec les militants des sections académiques et départementales qui sont disponibles pour répondre à vos questions, vous aider à animer une réunion ou organiser une action.

Cette année sera sans nul doute très particulière entre poursuite et, espérons-le, fin de la crise sanitaire, application des dernières réformes du quinquennat, élections présidentielle et législatives... Le SNES-FSU sera à vos côtés pour porter haut et fort nos ambitions pour le système éducatif, ses personnels et ses élèves.



Sophie Vénétitay  
secrétaire générale

© Salomé Bellin

Dès les premiers jours, le SNES-FSU est présent auprès des collègues. Cette fiche est conçue comme un mémo rappelant quelques réflexes syndicaux de rentrée.

### INTERVENIR LORS DE LA PRÉRENTRÉE

Sous réserve que les conditions sanitaires permettent une rentrée normale, plusieurs moments peuvent être utilisés pour présenter le SNES-FSU et rappeler l'importance de l'action collective.

#### ► La plénière

Temps fort incontournable de la prérentrée, elle a le mérite de réunir tous les personnels de l'établissement : professeurs, CPE, Psy-ÉN, AESH, AEd, assistantes sociales, infirmières, agents, personnels de direction. C'est donc le lieu tout indiqué pour rappeler les enjeux syndicaux de l'année, tant au niveau de l'établissement qu'au niveau national, tout en présentant le SNES et la FSU. Prévenez le chef d'établissement en amont que vous souhaitez intervenir à titre syndical, si vous n'avez pas pu le faire ou si vous n'avez pas eu de réponse, demandez-le en plénière.

Après certains passages obligés (présentation de la rentrée par l'équipe de direction, présentation des nouveaux collègues, etc.), c'est donc à vous, n'hésitez pas à faire une présentation à plusieurs voix. Elle permettra de présenter la section syndicale en nommant les collègues qui font vivre le SI, d'annoncer une première réunion locale, mais aussi de mettre en perspective les enjeux nationaux de l'année à venir et de rappeler l'importance de la syndicalisation, encore davantage dans le contexte actuel. Pour vous aider, retrouvez une trame d'intervention en page 3.

#### ► AG/HIS de rentrée

Peut-être avez-vous pu obtenir un créneau horaire dans le déroulé de la journée de pré-rentrée. Si ce n'est pas le cas, proposez une rapide réunion en fin de matinée ou en début d'après-midi, quand tous les personnels sont dans l'établissement. Ce petit temps d'échange vous permettra de rappeler qui sont les contacts du SNES-FSU localement, d'échanger avec les collègues sur quelques questions urgentes (emplois du temps, heures supplémentaires, effectifs dans les classes, etc.) et le cas échéant de poser les premières bases d'une action collective à la rentrée. Vous pouvez vous appuyer sur les fiches 9 et 10 (organisation des enseignements, services et missions particulières). En fonction du contexte sanitaire, cette réunion peut aussi être l'occasion de faire le point sur les conditions de rentrée et d'accueil des élèves.

Donnez aussi rendez-vous à vos collègues pour l'heure d'information syndicale de septembre.

### CAMPAGNE DE SYNDICALISATION

Se syndiquer, c'est construire et renforcer un collectif à tous les niveaux, local comme national. Le SNES-FSU est le premier syndicat du second degré, renforcer la syndicalisation, c'est donc se donner

les moyens d'agir et de peser dans toutes les discussions en construisant un rapport de force efficace face aux nombreux défis qui nous attendent cette année. Comme l'a montré le déroulement des mutations inter et intra en 2020 et 2021, sans les syndicats, s'ouvre le règne des passe-droits et de l'arbitraire !

Les fiches 3 et 4 vous donnent quelques arguments pour prouver l'intérêt de la syndicalisation auprès de vos collègues professeurs, CPE, Psy-ÉN, AEd et AESH. La tâche n'est pas forcément aisée, la syndicalisation se construit sur du moyen terme et à tous les niveaux du SNES. Au niveau de l'établissement, par votre action quotidienne, l'animation de la vie syndicale, l'aiguillage vers les bons contacts vers le niveau départemental ou académique, vous contribuerez à renforcer la syndicalisation et donc à renforcer la profession.

### FAIRE VIVRE LA SECTION SNES-FSU

► **S'organiser** : il y a 1 001 manières de faire vivre la section SNES-FSU de son établissement, mais avec un dénominateur commun : s'organiser collectivement pour que la vie syndicale ne soit pas portée par un seul collègue. Répartissez-vous les tâches, soyez plusieurs à être identifiés SNES-FSU par les collègues et la direction, tournez sur des actions aussi basiques qu'essentielles que la distribution des tracts, animez les heures d'informations syndicales à plusieurs, etc. Les sections départementales et académiques organisent aussi des stages « animer la vie syndicale de son établissement », n'hésitez pas à vous y inscrire ! De nombreux conseils sont aussi dans la fiche 7.

#### ► Informer les collègues

Le SNES-FSU met à votre disposition de nombreux outils : publications (*US* tabloïd, *L'US Mag*, *Courrier de SI*), site internet, mails, réseaux sociaux. Dans ce numéro, vous trouverez en page centrale l'affiche de rentrée et les logos SNES et FSU à afficher sur le panneau syndical dès la rentrée. Ce panneau est un droit, exigez-le de votre chef d'établissement. Tout au long de l'année, nous mettrons à votre disposition affiches, tracts, argumentaires, etc. pour que vous puissiez informer vos collègues.

#### ► Élections au CA

Le *Courrier de SI* n° 2 qui arrivera courant septembre vous donnera toutes les informations sur les compétences du CA et des autres instances de l'établissement. Retrouvez dès maintenant, dans la fiche 8, les premiers éléments pour préparer cette échéance.

Une prise de parole en plénière, devant tous les personnels, permet de présenter tous les enjeux syndicaux des semaines à venir. L'exercice n'est pas des plus simples ! Vous trouverez ci-dessous quelques éléments qui sont autant de suggestions pour vous aider à construire votre intervention.

### **UNE RENTRÉE EXCEPTIONNELLE (DÉTAIL PAGE 6)**

Quel que soit le contexte sanitaire, cette rentrée est, à bien des égards, exceptionnelle. Si les conditions sanitaires le permettent, elle sera une rentrée normale mais avec des enjeux pédagogiques très importants. L'année 2020-2021 n'a pas été normale quoi qu'en dise Jean-Michel Blanquer. Enseignement hybride pendant plusieurs semaines, voire plusieurs mois, éviction pendant plusieurs jours d'élèves ou de personnels malades ou cas contacts... autant d'organisation qui ont des conséquences pédagogiques bien réelles. Le SNES-FSU est intervenu dès le premier trimestre de l'année 2021 pour exiger un plan d'urgence pour le second degré : collectif budgétaire afin de renforcer les équipes pluriprofessionnelles, aménagements de programmes (le SNES-FSU a fait des propositions pour chaque discipline de chaque niveau, au collège et au lycée). Enfermé dans ses certitudes, le ministre n'a jamais répondu. La circulaire de rentrée a été publiée sans aucune concertation préalable et ressemble davantage à un dossier de presse vantant l'action ministérielle qu'à une véritable politique éducative de sortie de crise. Étonnant ? Non.

### **COLLÈGE : LE PÉRIL DE LA CONTRACTUALISATION (DÉTAIL PAGES 10-11)**

La crise sanitaire a mis en évidence l'impéritie du ministère. Sur le terrain, les professeurs ont dû faire avec des injonctions contradictoires, des changements de dernière minute, une hausse des inégalités. Dans un contexte de pénurie des moyens permanents, une vaste offensive sur l'éducation prioritaire et en fait sur tous les collèges se prépare, visant à renforcer l'autonomie des établissements et à imposer la contractualisation. Des dispositifs (1/4 d'heure lecture, vacances apprenantes...) sont imposés à de plus en plus de collègues. Les prémisses d'un chantage aux moyens s'installent sous forme d'expérimentation (CLA, TER, Cités éducatives...) avec pour autre objectif la dérégulation de la gestion des ressources humaines dont l'indemnité REP+ à mériter est un début.

### **LYCÉE : ENTÊTEMENT DESTRUCTEUR (DÉTAIL PAGES 8-9)**

Le bac 2021 aurait dû être la première session du bac Blanquer issu de la réforme. Elle fut pire que ce qui était craint : les deux épreuves terminales conservées l'ont été en mode dégradé, un grand oral que personne n'avait réellement préparé et une épreuve écrite de philo-sophe dont la note entrainait en concurrence avec les notes du livret scolaire. Les corrections dématérialisées des écrits de français et

de philo comme les réunions d'harmonisation et les jurys, conduites sous un système informatique défaillant, ont été cataclysmiques. Malgré cela, le ministre persiste dans son entreprise de démolition en prévoyant d'augmenter la part du contrôle continu, sous la responsabilité des équipes enseignantes, et en maintenant un grand oral dont personne ne sait ce qu'il évalue réellement.

Les personnels et les élèves, verront encore leurs conditions de travail se dégrader. Et la session 2022 risque bien d'entériner l'éclatement définitif du baccalauréat.

### **ORIENTATION – LES MISSIONS DES PSY-ÉN EN DANGER (DÉTAIL PAGE 14)**

Avec la loi du 5 septembre 2018, le Parlement a acté le transfert d'une partie des missions de l'État vers les Régions. Depuis, le ministère continue son travail de sape contre les missions des Psy-ÉN : entrisme d'organismes divers, loi du 26 avril 2021 remettant en cause les missions et cadre d'intervention des Psy-ÉN, absence de recrutement à la hauteur des besoins... Les luttes des Psy-ÉN pour le respect de leurs missions et l'amélioration du service public d'orientation nous concernent tous !

### **FONCTION PUBLIQUE/RECU DES DROITS SOCIAUX**

Les mutations de l'année 2021 ont confirmé le bilan du mouvement 2020. Les effets délétères de la loi dite « *de transformation de la Fonction publique* » sont confirmés : un mouvement entaché d'erreurs, de soupçons de passe-droits bref des opérations dénuées de toute transparence qui empêchent de vérifier que les droits des agents sont respectés. Il s'agit donc là d'un recul démocratique sans précédent. Le SNES-FSU continue d'agir pour obtenir le rétablissement des compétences des CAPA, tout en accompagnant les collègues dans leurs recours individuels.

### **GRENELLE : UNE REVALORISATION SALARIALE HISTORIQUE ? (DÉTAIL PAGE 6)**

Tout au long de l'année, Jean-Michel Blanquer s'est autoproclamé ministre de la revalorisation historique. Résultat, la première tranche de la prime d'attractivité n'a concerné qu'un tiers des personnels, la deuxième tranche devrait rester limitée. Quant au reste des discussions sur l'évolution du métier, elles trahissent, en creux, la volonté ministérielle de prendre la main sur nos métiers, avec, en particulier, le développement de hiérarchies intermédiaires.

**Vous êtes peut-être confronté à des collègues dubitatifs sur l'intérêt de se syndiquer. Vous trouverez dans cette fiche quelques éléments de réponse aux clichés souvent entendus : autant d'arguments pour renforcer la syndicalisation !**

Le SNES-FSU réunit 58 000 syndiqués, professeurs, CPE, Psy-ÉN, AEd, AESH, soit le plus grand collectif de professionnels des collèges, lycées et CIO ! Il est un outil de défense individuelle pour chaque collègue et un instrument de défense collective pour la profession. Il est aussi un lieu de réflexion, de débat sur nos métiers, le système éducatif, les politiques menées. Enfin, il est l'expression d'une forme de solidarité professionnelle, particulièrement importante à l'heure où toutes les réformes conduisent à une forme d'individualisation et d'isolement.

### « JE N'AI PAS BESOIN DU SNES-FSU EN CE MOMENT ? »

Se syndiquer est un acte individuel pour être aidé dans une situation particulière. Mais c'est aussi un acte collectif. Adhérer, c'est être solidaire avec tous les autres collègues qui peuvent connaître des difficultés maintenant, c'est aussi vous donner les moyens d'être défendus plus tard, c'est surtout permettre au SNES-FSU d'être aux côtés de chacun quand il en a besoin.

### « LE SNES-FSU EST TOUJOURS CONTRE ! »

Au contraire, le SNES-FSU a un projet pour le second degré guidé par deux impératifs : la revalorisation des personnels et la démocratisation du système éducatif. Ce projet est construit démocratiquement par les syndiqués, mais aussi le débat avec la profession. Si le SNES-FSU s'est prononcé contre un certain nombre de réformes ces dernières années (collège 2016, bac Blanquer) c'est parce qu'elles allaient à l'encontre des principes que nous défendons. Mais le SNES-FSU a su aussi acter des avancées pour lesquelles il a largement contribué (PPCR par exemple), tout en exigeant d'aller plus loin en termes de revalorisation.

### « LES SYNDICALISTES SONT DÉCONNECTÉS DU TERRAIN ! »

Au SNES-FSU, tous les militants, quels que soient leurs niveaux de responsabilités, y compris au niveau national, conservent une partie de leur service dans leur collège, lycée ou CIO. L'assurance que chacun garde un pied sur le terrain et puisse s'exprimer en toute connaissance de cause.

### « LA COTISATION EST TROP CHÈRE ! »

66 % du montant de la cotisation est déductible des impôts, donc un certifié au septième échelon dont l'adhésion est de 197 euros, ne débourse en définitive après crédit d'impôt que 67 euros (et il est possible d'échelonner en dix mensualités). Adhérer, c'est se montrer solidaire et c'est aussi garantir une indépendance financière qui met notre syndicat à l'abri des pressions et lui permet de jouer pleinement son rôle. Le SNES-FSU est financé par ses ressources propres et à plus de 95 % par les cotisations de ses adhérents.

### « JE NE SUIS PAS D'ACCORD AVEC TOUT CE QUE DIT LE SNES-FSU »

Le SNES-FSU est un syndicat démocratique : chacun peut émettre des propositions, participer aux décisions... Des congrès sont organisés tous les trois ans : chaque syndiqué peut y participer et porter ses idées, les débats étant tranchés par des votes. Les élections internes sont régulières (tous les trois ans également) et permettent à tous les syndiqués de choisir leur direction. Tout le monde n'est pas d'accord sur tout au sein du SNES-FSU, à chacun de s'emparer de l'outil syndical pour essayer de faire bouger les lignes. Le vrai enjeu est d'avoir un syndicat de masse dans lequel nous ne sommes pas toujours d'accord sur tout mais où nous nous retrouvons sur l'essentiel. En effet, l'essence même du syndicalisme, c'est d'unir, de rassembler ceux qui ont des intérêts communs à défendre. L'un des maux du syndicalisme français est sa division. Dans le second degré, le SNES-FSU est très largement majoritaire (près de 43 % des voix lors des élections professionnelles de 2018). Dans notre conception du syndicalisme, il est mieux que les débats qui existent entre les salariés soient gérés à l'intérieur de l'organisation, c'est dans cette logique que, dans le SNES-FSU, le pluralisme existe, en particulier par la place singulière laissée aux courants de pensée. L'enjeu est donc celui-là : se syndiquer au SNES-FSU pour avoir un syndicat de masse, capable de peser en étant en position de force tout en faisant vivre la démocratie interne. Chacun a donc sa place au SNES-FSU !

## LE SNES-FSU, CE SONT LES SYNDIQUÉS QUI EN PARLENT LE MIEUX !

- « Je vous envoie ce message pour vous remercier d'avoir bataillé pour que mon recours passe auprès du ministère car ça a fini par payer ! [...] Je n'y croyais plus donc je suis vraiment super heureuse ! Merci beaucoup à tous !! » **Julie**
- « J'ai trouvé au SNES-FSU une écoute attentive, un soutien, une source d'information précieuse, l'expression de la parole commune lors de nombreuses actions. » **Katell**

Dès la prérentrée, le SNES-FSU se doit d'être présent et attentif à la défense des personnels et à leurs conditions de travail et d'emploi. Ce soutien aux collègues, qui peuvent ainsi exprimer leurs difficultés et leurs exigences, participe de la construction du rapport de force avec l'administration qui sait qu'elle devra écouter les organisations syndicales représentatives. Cette représentativité s'acquiert non seulement dans les urnes lors des élections professionnelles, mais aussi par la présence sur le terrain de sections syndicales actives et rassemblant le plus grand nombre de collègues.

### S'ORGANISER DANS LES SECTIONS D'ÉTABLISSEMENT (S1) !

L'adhésion, voire la réadhésion, n'est pas spontanée. Il faut donc solliciter les collègues en s'adressant à chacun et chacune individuellement. Dès la prérentrée, le SNES-FSU doit être visible dans l'établissement, par l'affichage, la diffusion des publications syndicales, son expression lors de la réunion plénière des personnels, et surtout actif par l'attention portée à la résolution des difficultés rencontrées par les collègues (conditions de travail, emploi du temps, services sur plusieurs établissements, etc.). On s'attachera à prendre contact avec les stagiaires, les collègues néotitulaires et les contractuels pour voir avec eux comment la section SNES-FSU peut les aider pour leur entrée dans le métier et contribuer à la solution des problèmes matériels. Il est important de ne pas négliger le contact avec les AEd (cf. p. 13) et les AESH (cf. p.12) qui sont souvent isolés.

### OÙ ENVOYER LES BULLETINS D'ADHÉSION ?

Renvoyer à la section académique du SNES-FSU (S3) les bulletins d'adhésion complétés et signés par les collègues, accompagnés du moyen de paiement correspondant. Une circulaire académique donne toutes les indications pratiques nécessaires ; elle est envoyée aux trésoriers ou correspondants de tous les établissements en début d'année. Si vous ne la trouvez pas, demandez-la à votre section académique. Vous y trouverez le montant des cotisations à acquitter (barème). Mais n'attendez pas de l'avoir reçue pour collecter les adhésions des collègues.

Consultez le site internet académique où vous trouverez le barème des cotisations de votre académie (adresses de ces sites sur [www.snes.edu](http://www.snes.edu), rubrique « Le SNES près de chez vous »).

### LE SITE WWW.SNES.EDU :

#### UN OUTIL POUR LA SYNDICALISATION

Dans l'espace adhérent réservé aux militants, les trésoriers et secrétaires de S1 dont la responsabilité est enregistrée par le S3 ont accès à la liste des syndiqués à jour ou non de leur cotisation syndicale. Transmettez les cotisations au fur et à mesure : leur enregistrement conditionne l'envoi des publications syndicales et l'accès aux informations personnelles sur les sites du SNES-FSU.

Cela évitera aussi des relances intempestives et désagréables pour le syndiqué qui s'est acquitté de sa cotisation.

### RÉPONSES À DES QUESTIONS FRÉQUENTES

► Les collègues syndiqués en 2020-2021 avant le mois de mai reçoivent tous chez eux à la rentrée un bulletin d'adhésion prérempli sur lequel ils ne portent que les modifications ou complètent les informations manquantes. S'ils préfèrent, les collègues peuvent mettre à jour leur situation (personnelle ou professionnelle) et calculer le montant de leur cotisation sur [adherent.snes.edu](http://adherent.snes.edu).

► Il existe trois moyens de paiement : par chèque, par carte bancaire, par prélèvements automatiques étalés jusqu'à dix mois en début d'année scolaire (le nombre de prélèvements diminue au cours de l'année pour avoir le dernier prélèvement en août).

► Dans le cas de prélèvements, certains adhérents choisissent la reconduction automatique l'année suivante de leurs prélèvements. Dans ce cas leur bulletin d'adhésion pré-imprimé indique le montant de la cotisation, des prélèvements, et l'échéancier peuvent être renvoyés après correction.

► Les nouveaux adhérents peuvent remplir un bulletin vierge fourni par la section académique ou utiliser celui d'une publication du SNES-FSU. Le montant de la cotisation est à déterminer d'après le barème académique. Ils peuvent aussi directement l'imprimer à partir du site [www.snes.edu](http://www.snes.edu), rubrique « Adhérer au SNES-FSU ». Il est aussi possible d'adhérer et de payer en ligne sa cotisation, soit par carte bancaire, soit par prélèvements automatiques en validant son mandat SEPA par SMS.

► Les changements d'adresse, de situation professionnelle, de choix des préférences d'envoi des publications (papier ou numérique) peuvent aussi se faire en ligne à tout moment de l'année sur [adherent.snes.edu](http://adherent.snes.edu).

### DÈS LA PRÉRENTRÉE

► **Collecter sans tarder** les bulletins d'adhésion et les cotisations des anciens adhérents.

► **Proposer à tous les collègues l'adhésion au SNES-FSU** sans oublier d'aller solliciter tous les personnels de la vie scolaire, CPE, AEd, les titulaires sur zone de remplacement, les contractuels...

► **Signaler les départs de collègues** (retraites, mutations...) sur [adherent.snes.edu](http://adherent.snes.edu) rubrique « Mon établissement » puis « Signaler au S3 des départs d'adhérents ».



Adhésion en ligne sur : [r.snes.edu/adherer](http://r.snes.edu/adherer)

Paiement direct par CB ou prélèvements automatiques  
(en dix fois au moment de la rentrée)

## Une rentrée à forts enjeux

**Les étés se suivent et se ressemblent pour Jean-Michel Blanquer : protocole sanitaire tardif et poursuite des réformes, tout en occupant le terrain médiatique par quelques gesticulations, cette année sur les Jeux Olympiques.**

Après une année 2020-2021 marquée par d'incessants enchaînements d'ordres et contre ordres, on aurait pu espérer que le ministère tire les leçons de cette année chaotique. Le SNES-FSU n'a cessé de le rappeler, une rentrée, a fortiori, dans un contexte de crise sanitaire, doit être anticipée afin d'être préparée au mieux. Mais le ministre s'entête dans une méthode qui a pourtant largement fait les preuves de son inefficacité ! Après avoir promis le protocole sanitaire de rentrée pour début juillet, J.-M. Blanquer l'a finalement rendu public le 28 juillet : en plein cœur de l'été ! Encore une fois, les personnels devront, dans la plus grande précipitation, organiser la rentrée.

### L'État et les collectivités se renvoient la balle

Le protocole repose sur 4 scénarii en fonction de l'état de la circulation du virus. Un début d'anticipation ? Pas vraiment puisqu'aucun seuil n'est associé à chacune

des hypothèses : qui décidera qu'on passe de scénario orange au rouge ? Sur quelle base scientifique ? Le risque est grand que ces décisions soient prises avant tout sur la base de considérations politiques plutôt que sanitaires.

Sur bien des points, le protocole en reste à des recommandations : si l'importance de l'aération est désormais reconnue, rien n'est dit des modalités d'équipements des collèges et des lycées en capteurs de CO<sub>2</sub>. Depuis des mois, collectivités territoriales et État se renvoient la balle, chacun pointant les insuffisances de l'autre, en matière de financement. Si quelques départements ou Régions commencent à équiper les établissements scolaires, les efforts restent timides. Et pendant ce temps-là, les personnels et les élèves ne peuvent que compter les points, à défaut de compter les capteurs de CO<sub>2</sub> dans les établissements.

### Impréparation manifeste

Enfin, la principale annonce du 28 juillet est l'éviction des élèves cas contacts lorsqu'un cas positif est déclaré dans une classe. Cette mesure n'a jamais été discutée avec les organisations syndicales. Sortie du chapeau ministériel, elle pose de redoutables problèmes de forme et surtout de fond : qui va contrôler le statut vaccinal des élèves ? Comment accepter que des élèves soient mis à l'écart alors même qu'ils n'ont encore pu aller au bout de leur schéma vaccinal puisque la vaccination a été ouverte au 12-18 ans en dernier ? Il a fallu près de 36 heures pour que le ministère se rende compte que cette décision oubliait la situation des élèves de Sixième et d'une partie des élèves de Cinquième qui ont moins de 12 ans et ne sont donc pas éligibles à la vaccination. Preuve, encore une fois de l'impréparation manifeste du ministère !



Comme l'année dernière, le SNES-FSU sera aux côtés des personnels pour les informer, les défendre et organiser les actions collectives indispensables pour garder les collèges et les lycées ouverts en garantissant la sécurité sanitaire de toutes et tous.

### Et toujours pas de revalorisation à la hauteur

Jean-Michel Blanquer ne manquera certainement pas de rejouer encore une fois le refrain de la revalorisation « historique » à la rentrée. Des annonces devraient être faites sur la deuxième tranche de la prime dite d'attractivité. Rappelons que la première tranche n'a concerné qu'un tiers des personnels et que, pour la deuxième, quel que soit le scénario retenu par le ministère, près de la moitié des personnels ne sera pas concernée. Les montants oscillent entre une cinquantaine d'euros par mois pour l'échelon 2 et de 35 à 28 euros mensuels pour l'échelon 7 ou 8. En parallèle de ces discussions, le ministère a aussi mené des discussions sur l'évolution de nos métiers : les premières pistes sont inquiétantes avec notamment un renforcement des hiérarchies intermédiaires. Cette rentrée, la dernière du quinquennat Macron/Blanquer ne manque donc pas d'enjeux. Le SNES-FSU organisera les actions indispensables, à tous les niveaux, pour faire entendre la voix de la profession.



## Protection sociale complémentaire

**L'ordonnance du 17 février 2021 prise en application de la loi du 6 août 2019 prévoit que les employeurs publics ont désormais l'obligation de participer financièrement aux garanties en santé de protection sociale complémentaire, à hauteur de 50 % du coût de cette couverture.**

Lors de la présentation de cette ordonnance au Conseil commun de la Fonction publique en janvier, la FSU s'est abstenue sur ce texte qui ouvre de nouveaux droits pour les agents mais qui laisse planer de lourdes incertitudes sur l'avenir de la protection sociale complémentaire.

### Régime transitoire à l'État

Il s'agit de permettre un premier niveau de participation des employeurs à la complémentaire santé dans la période où ils sont liés par les conventions de référencement qui ont été passées en 2017 pour une durée de sept ans.

Il concerne les agents titulaires, stagiaires

et contractuels dont la situation donne lieu au versement d'une rémunération ou d'une prestation versée par l'employeur, mais aussi les agents qui sont en congé ou disponibilité non rémunérés pour raison de santé, en congé parental ou de présence parentale, de proche aidant ou de solidarité familiale.

En revanche, les retraités en sont exclus, ce que la FSU ne cesse de dénoncer.

Le montant forfaitaire de remboursement mensuel fixé à 15 € est nettement inférieur aux 50 % affichés. Il représente environ 25 % du montant moyen d'une cotisation santé.

Ce dispositif entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2022. Chaque agent devra adresser une demande à son employeur pour en bénéficier.

### Négociation pour le régime cible

Une négociation a été ouverte au niveau Fonction publique le 3 juin avec la signature unanime des organisations syndicales sur l'accord de méthode. Elle doit se dérouler jusqu'à la fin du mois de novembre et aboutir à la présentation des textes d'application qui permettront l'ouverture de négociations par ministère. La FSU continuera de peser dans ces négociations pour garantir la solidarité entre actifs et retraités, la qualité du panier de soin, le maintien de la liberté d'adhésion des agents et l'implication des organisations syndicales représentatives dans la définition du cahier des charges et dans le choix du ou des opérateurs.



## FORMATION INITIALE, CONCOURS, INSPÉ Trois réformes qui dégradent l'entrée dans le métier

**Repoussant les concours de l'enseignement en fin de M2 à compter de la session 2022, le ministre en profite pour imposer la précarité à l'entrée de nos métiers et met au pas les formateurs Inspé en déconnectant la formation initiale de la recherche universitaire.**

Pour préserver le niveau de qualification de nos métiers au regard de l'élévation générale des emplois qualifiés, le SNES-FSU s'est toujours prononcé pour le concours en M2 mais avec des mesures d'accompagnement pour les étudiants comme des bourses revalorisées et des pré-recrutements, dispositif qui pourrait en outre participer à juguler la crise de recrutement. Si la pratique est un des éléments de la formation initiale, l'utilisation des étudiants comme moyen sur le terrain est en revanche inacceptable.

Dans les établissements, à côté des fonctionnaires stagiaires à mi-temps (les derniers à avoir été recrutés en fin de M1), leurs camarades étudiants en M2 qui n'ont pas eu ou passé le concours se verront proposer un service de 6 heures comme contractuels alternants, rému-

neré 695 € net. Classes en responsabilité, mémoire de recherche pour la validation du M2 et préparation au concours, la charge de travail sera intenable ! En outre, les berceaux ne sont pas tous à proximité de l'Inspé, des supports pourraient donc rester vacants, pourvus à la dernière minute par un collègue TZR ou non-titulaire quand les heures ne seront pas redistribuées en HSA ! S'ils ne prennent pas de contrat, les étudiants suivent un stage de douze semaines pour valider le M2 pour se présenter au concours en juin 2022.

Fonctionnaires stagiaires, étudiants contractuels alternants ou étudiants en stage : tous sont accompagnés par un tuteur. Avant de donner son accord, le cahier des charges doit être communiqué au collègue : l'indemnisation pour tutorer un contractuel alternant n'est

que de 600 € et les missions ne sont pas toujours clairement réparties avec l'Inspé où les formateurs se mobilisent aussi contre cette réforme. Les nouvelles maquettes de Master pilotées par le ministère et non plus les universités, normalisent les pratiques professionnelles et imposent les bonnes pratiques (sur le numérique, l'inclusion, la laïcité...) minorant l'apport de la recherche universitaire et toute démarche réflexive : un prêt-à-penser en tout point cohérent avec le peu de temps disponible pour les contractuels alternants.

L'accueil syndical de l'ensemble de ces collègues, stagiaires et étudiants, s'organise dans le S1 avec les publications spécifiques du SNES-FSU. Elles peuvent être également diffusées auprès des tuteurs pour populariser nos mandats et notre action.

# Lycée Blanquer, bac Blanquer, la continuité dans le changement

C'est seulement fin juillet qu'ont été détaillés les derniers « ajustements » du bac qui transforment, une fois de plus, l'architecture de l'examen, les apprentissages et le métier enseignant.

Ces ajustements sont aussi la dernière pièce d'un édifice qui fait du lycée, en lien avec ParcoursSup, l'antichambre de la sélection généralisée.

## Le nouveau bac Blanquer

Le décret et l'arrêté du 27 juillet 2021, complétés par la note de service du 28 juillet, modifient les textes sur le baccalauréat publiés depuis l'été 2018. À partir de la session 2022, le baccalauréat prend appui sur le contrôle continu à hauteur de 40 %. Ce sont les moyennes annuelles des matières non évaluées en épreuves nationales qui constituent la note de

bac. Les évaluations communes sont supprimées. Les épreuves nationales ne concernent que le Français (en Première), la philosophie, les deux spécialités de Terminale et le Grand oral, pour les 60 % restants.

Tout peut donc compter désormais pour un contrôle continu qui remplit tout le cycle terminal. L'EMC doit être obligatoirement noté et vaut coefficient 2. Les options voient leurs moyennes annuelles intégralement prises en compte, chaque année pesant pour un coefficient 2, le principe du bonus pour les Langues et cultures de l'Antiquité (LCA) étant

abandonné. Rien ne semble devoir échapper à la folie de l'évaluation permanente.

Ces modifications ne répondent en rien aux problèmes créés par le bac Blanquer. Pire, elles les accentuent. Le calendrier des examens continue de pourrir l'année de Terminale avec des épreuves de spécialité bien trop précoces, le Grand oral ne change pas malgré ses modalités très contestables et le contrôle continu érige l'inégalité de traitement en principe. Les allègements des programmes limitatifs de la majorité des spécialités constituent à ce jour la seule concession ministérielle (Plusieurs notes de service au BO du 29/07/2021).

## BAC 2022 MESURES TRANSITOIRES

Pour la session 2022, les candidats dits scolaires conservent le bénéfice des notes qu'ils ont obtenues en classe de Première au cours de l'année 2020-2021. Pour obtenir la note de bac des enseignements évalués au contrôle continu, les moyennes annuelles se verront appliquer les coefficients suivants :

	VOIE GÉNÉRALE			VOIE TECHNOLOGIQUE		
	Première 2020-21	Terminale 2021-22	Total cycle session 2022	Première 2020-21	Terminale 2021-22	Total cycle session 2022
Enseignement de spécialité de Première	5		5	5		5
Histoire-géographie	3,33	3	6,33	3,33	3	6,33
Langue vivante A	3,33	3	6,33	3,33	3	6,33
Langue vivante B	3,33	3	6,33	3,33	3	6,33
Enseignement scientifique (voie générale) ou mathématiques (voie technologique)	2,5	2,5	5	3,33	1,66	5
Éducation physique et sportive		5	5		5	5
Enseignement moral et civique		1	1		1	1
Notes de bulletins tous enseignements (5 %)	5		5	5		5
<b>Total</b>	<b>22,5</b>	<b>17,5</b>	<b>40</b>	<b>23,3</b>	<b>16,7</b>	<b>40</b>

## Contrôle continu et projet d'évaluation

Comment ne pas voir ainsi s'abîmer le lien pédagogique entre des élèves dont le travail est perpétuellement évalué, et des enseignants juges et parties ? Comment ne pas s'inquiéter des pressions sur les résultats par les élèves, leur famille et l'administration ? À ces questions, la réponse institutionnelle relève du mantra. Il faudrait « faire confiance aux équipes » qui pourront maintenant « s'emparer » du projet d'évaluation et ainsi ancrer la légitimité de la note de contrôle continu dans la « robustesse » de l'évaluation. « L'organisation du contrôle continu fait l'objet d'un projet d'évaluation travaillé en conseil d'enseignement, validé en conseil pédagogique et présenté en conseil d'administration » (Arrêté du 27 juillet 2021, art.2). La note de service précise que chaque établissement doit conduire une réflexion, avec l'appui de l'Inspection pédagogique pour définir ce projet. Il s'agit



de fixer un « *cadre réfléchi* » (*sic*) et d'un « *travail collégial* » pour aboutir à la « définition de principes communs, garants de l'égalité entre les candidats, tout en conservant des marges d'autonomie indispensables pour respecter la progression pédagogique adaptée à chaque classe ou groupe d'élèves ». Deux demi-journées banalisées doivent être consacrées aux travaux des conseils d'enseignement sur le sujet.

Comment croire que l'objectivation du contrôle continu serait ainsi possible ? Ce projet d'évaluation locale a tout du carcan qui pourrait peser sur les pratiques pédagogiques et entraîner des tensions dans les lycées. Mais le ministère multiplie les précautions de langage pour nuancer sa dimension prescriptive. Il nous appartient donc de nous emparer de ces textes pour faire respecter le principe de liberté pédagogique. Les guides et autres vademecum n'ont aucune portée réglementaire. Seuls s'imposent l'obligation d'évaluer et le cadre des programmes. Pour tout ce qui relève d'une évaluation des apprentissages au quotidien, les enseignants restent maîtres du jeu.

## Voie technologique sous les coups des réformes

Toutes les séries, sauf la STMG, voient leurs effectifs chuter, en particulier

## DE MULTIPLES ÉVALUATIONS EN LANGUES VIVANTES

L'arrêté du 3 novembre 2020 crée la délivrance d'une attestation à la fin du cycle terminal indiquant le niveau en LVA et LVB. Pour ce faire, il faudra organiser une évaluation spécifique (sujets mis à disposition dans la banque nationale numérique). Pour ce qui concerne l'ETLV en série technologique, la moyenne annuelle est intégrée à celle de la langue vivante concernée. Pour les DNL et les sections européennes et orientales (SELO), la note globale composée à 80 % par une interrogation orale de langue et à 20 % par du contrôle continu, est intégrée sans pondération à la moyenne de la LV correspondante.

en STI2D. Cependant, si la série STMG fait ici figure d'exception, elle n'en est pas moins fragilisée car elle demeure très souvent un choix par défaut. La réforme du lycée a finalement altéré encore davantage des formations déjà attaquées par la réforme de 2010. La disparition des enseignements d'exploration en Seconde a signé le coup de grâce. Désormais facultatives, les options sont délaissées, et les options technologiques, encore davantage. Dans ces conditions, il devient très compliqué de créer les conditions d'une orientation éclairée vers les séries technologiques en Première. C'est pourquoi le SNES-FSU continue de demander la mise en place d'une option technologique obligatoire en Seconde.

La spécificité des séries est gommée dans les enseignements du tronc commun où l'on assiste souvent à des regroupements d'élèves issus de séries très différentes, manière de privilégier les économies d'échelle au

détriment de la cohérence de la formation. La promotion de la voie technologique doit passer par la valorisation de ce qui fait l'originalité de la démarche technologique. Il faut donc renforcer les enseignements spécifiques et la démarche de projet. À cet égard, la place réservée aux activités de projet est d'autant plus insuffisante que le Grand oral dévoie totalement leur évaluation.

## Ouvrir l'accès aux BTS

Face à l'augmentation des candidatures pour des poursuites d'études en BTS, une véritable politique de développement de ces formations est nécessaire. Annoncer dans l'urgence l'ouverture de 1 000 à 5 000 places ne peut suffire pour absorber l'afflux des étudiants. Le SNES-FSU réclame l'ouverture de classe de BTS sous statut scolaire avec la création des postes enseignants afin de permettre aux bacheliers d'aller dans les filières de leurs choix.

## QUELS PROGRAMMES CHANGENT À LA RENTRÉE ?

Modification des épreuves et/ou périmètres de l'évaluation au lycée pour les enseignements de spécialité : BO n° 30 du 29 juillet 2021 <https://www.education.gouv.fr/le-bulletin-officiel-de-l-education-nationale-de-la-jeunesse-et-des-sports-89558>

À cette rentrée, comme à la rentrée 2020, il n'est pas possible de considérer comme acquis les contenus de certains programmes. Le SNES-FSU avait proposé des aménagements de programmes et d'épreuves dès avril 2021, en collège et en lycée, notamment pour pallier les effets scolaires de la pandémie. <https://www.snes.edu/article/rentree-2021-necessaires-amenagements-de-programmes/> Le ministère a fait le choix de ne pas modifier les arrêtés de programmes mais, pour certaines spécialités seulement, les périmètres des sujets de baccalauréat. Les aménagements ont été construits à huis clos par l'inspection générale et le ministère, sans possibilité d'échanges.

Si ces aménagements vont globalement plutôt dans le bon sens et reprennent des propositions du SNES-FSU, ils sont très insuffisants et ne concernent pas toutes les disciplines, ni le tronc commun. Et il aurait été judicieux d'aménager certains programmes de Première et de Seconde comme certains programmes du collège.

Au-delà des demandes concernant les aménagements de programmes, et les propositions faites dans le cadre réglementaire actuel, le SNES-FSU revendique des moyens complémentaires stabilisés sur l'année 2021-2022 pour faciliter le travail en groupes en effectifs réduits. Il demande la remise à plat du DNB, des réformes inégalitaires du bac, du lycée et de Parcoursup, ce qui suppose une autre organisation des enseignements au lycée et le retour à des épreuves nationales, terminales et anonymes.

Dans le cadre habituel des changements de programmes, de nouveaux programmes entrent en vigueur en cette rentrée 2021 : voir l'abcédaire.

# RENTRÉE 2021 : le collège méprisé !

**Confinements, déconfinements, protocoles sanitaires indigents, fermetures de classe si cas de Covid, organisation une classe/une salle, demi-jauge ou pas, l'année écoulée était une deuxième année scolaire chaotique consécutive. Le mode de gestion locale au fil de l'eau ne relève pas seulement de l'imprévoyance, il s'agit aussi d'une forme de management, celui de l'« entreprise agile ».**

Avec la rentrée 2021 se poursuivent la hausse des effectifs, une pression toujours plus forte sur nos pratiques, la prise en charge de l'orientation par les professeurs et la menace d'une réforme de l'éducation prioritaire et de l'allocation des moyens.

## Déstructuration du collège

Depuis l'arrivée de Jean-Michel Blanquer, l'accélération de l'autonomie des collèges passe par la multiplication de dispositifs non réglementaires : « quart d'heure lecture », « l'anglais au quotidien », etc. sont autant de leviers pour différencier les collèges. La loi « *Pour une école de la confiance* » permet désormais l'élargissement du champ de l'expérimentation.

Le SNES-FSU rappelle que les *vademecum* n'ont aucune valeur réglementaire. En tout état de cause, ces dispositifs ne doivent pas empiéter sur les enseignements ni restreindre la liberté pédagogique des enseignants. Comme pour les expérimentations pédagogiques qui attaquent nos métiers, l'accord du CA est nécessaire.

Certains principaux imposent encore à cette rentrée l'organisation « une classe/une salle » qui dégrade les conditions de travail des professeurs. Il faut s'y opposer collectivement.

## Le virus du numérique

La crise sanitaire a bouleversé le fonctionnement des collèges. L'enseignement à distance a montré ses limites malgré l'implication des enseignants sans formation particulière et sans équipement numérique suffisant. La « discontinuité pédagogique »

a démultiplié les malentendus socio-cognitifs pour les élèves, quand un manque de matériel informatique ou de connexion ne leur a pas rendu l'accès aux enseignements impossible. Les inégalités sociales se sont encore amplifiées.

Qu'importe au ministre puisque son objectif de tri social s'affiche au détour de ses réformes. La crise sanitaire est, pour lui, un accélérateur de l'usage du numérique à tout va.

Certaines familles se sont emparées des outils numériques pour mettre une pression constante sur les professeurs.

Soyons attentifs à ne pas nous laisser déposséder de notre métier, de notre droit à l'image sous prétexte qu'on ne pourrait plus désormais se limiter à des formes d'enseignement fondées sur les interactions de groupes. Les pratiques numériques s'avèrent aussi chronophages. C'est en classe que l'enseignement doit se dérouler.

## Dispositifs d'aide

Le ministère communique sur le renforcement de Devoirs faits (DF), voire des *e-devoirs faits*, prétendant ainsi combler les inégalités scolaires. Selon la circulaire de rentrée, ce dispositif perdrait son caractère facultatif pour les élèves de Sixième signalés comme en difficulté. La démarche contrainte pour l'élève ne garantira pas davantage de progrès ! C'est dans la classe qu'il faut pouvoir accompagner les élèves, en multipliant les demi-groupes comme le SNES-FSU le revendique pour cette rentrée après deux années sous Covid.

Voir [www.snes.edu/Vademecum-Devoirs-faits.html](http://www.snes.edu/Vademecum-Devoirs-faits.html).

## Français-culture antique en Sixième

Sous prétexte d'aider les élèves en français, le ministère expérimente une nouvelle option en Sixième, sans l'accompagner de financement spécifique ; ce seront donc des heures de la marge d'autonomie qui permettront sa mise en place au détriment d'autres enseignements. Cette option affichée par le ministre comme réservée aux élèves en difficulté, risque au contraire de bénéficier à un public socialement favorisé.

## Évaluation

Toujours plus de chefs d'établissement imposent aux équipes enseignantes d'abandonner les notes au profit de positionnement sur des items. Nous rappelons qu'aucun texte réglementaire ne permet d'imposer une évaluation sans notes. C'est aux équipes pédagogiques de décider de la (ou des) forme(s) d'évaluation qu'elles souhaitent mettre en place quel que soit le niveau.

## Programmes

Depuis juin 2020, le SNES-FSU demande des aménagements des programmes qui ne peuvent pas être traités dans le temps d'enseignement imparti, réduit par les différentes situations imposées par la crise sanitaire (confinements, demi-jauges, fermetures de classe...). Des concertations étaient prévues en mai mais le ministère les a annulées à la dernière minute. Vous trouverez en ligne ([www.snes.edu/article/rentree-](http://www.snes.edu/article/rentree-)



**2021-nécessaires- aménagements-de-programmes**) les propositions d'allégement que nous avons soumises à l'Inspection générale. Elles peuvent permettre de lancer le débat avec les collègues. Pour la rentrée 2021, aucune modification concernant les programmes du collège n'a été retenue par le ministère, qui a uniquement modifié les périmètres des épreuves de spécialité au lycée.

Le SNES-FSU demande la suppression du bilan de cycle au profit d'une évaluation permettant de prendre en compte toutes les disciplines.

## Pédagogiques, de cycle, école-collège, que faire de tous ces conseils ?

Seuls les conseils d'enseignement font partie de nos obligations réglementaires de service. Ils sont le lieu privilégié d'éla-

laboration des choix collectifs des équipes, dans le respect de la liberté pédagogique reconnue par la loi.

Conseils pédagogiques, de cycle, école-collège ne peuvent émettre que des propositions. Il faut veiller à ce qu'elles ne viennent pas en contradiction avec celles des équipes ou qu'elles ne s'y substituent. Le conseil école-collège et le conseil de cycle 3 s'inscrivent dans une vision du système éducatif fondée sur un bloc école-collège. Loin d'être des lieux d'élaboration collective, ils sont devenus des outils pour l'imposition de « bonnes pratiques » (pour l'évaluation par exemple). Les enseignants du second degré appelés à y siéger sont désignés par les chefs d'établissement. Aucun texte réglementaire ne leur impose d'y participer. Le SNES-FSU appelle les collègues à s'organiser collectivement dans les

établissements pour ne rien se laisser imposer par ces hiérarchies intermédiaires installées et pilotées par les chefs d'établissement. Pour le détail du fonctionnement de ces conseils, voir le *Courrier de S1* n° 2.

## Section d'enseignement général et professionnel adapté (SEGPA)

Prévue par la circulaire n° 2015-176, l'inclusion des élèves est variable d'une SEGPA à l'autre. Souvent imposée, elle pose de redoutables problèmes organisationnels et pédagogiques. La SEGPA n'est pas une ULIS et ne doit pas devenir un simple dispositif au même titre que les PPRE. Il faut donc rester vigilant pour éviter toute dilution partielle de cette structure dans le collège. Il faut aussi être attentif à ce que les élèves bénéficient des heures de marge et des dédoublements en ateliers.

## DOUBLE ATTAQUE CONTRE L'ÉDUCATION PRIORITAIRE

La menace de délabellisation des REP pour la rentrée 2022, remplacée par une allocation progressive des moyens à l'échelle académique, est toujours d'actualité.

Le ministère développe le label *cité éducative* (46 de plus à la rentrée 2021) instaurant une concurrence avec le label REP+. Deux expérimentations de contractualisation des moyens se mettront en œuvre dans trois académies : le CLA (Contrat local d'accompagnement) et le TER (Territoire éducatif rural). Les TER sont une déclinaison des cités éducatives en milieu rural, sans les moyens afférents.

Pour le ministère, les CLA font désormais partie intégrante de l'éducation prioritaire sur un nouveau modèle puisque les moyens supplémentaires ne concerneront que les personnels investis dans des projets, sous forme d'IMP. Les bonifications afférentes de carrière et de mobilité seront différenciées selon chaque CLA. Les collèges CLA concernent les REP, qui une fois délabellisés, devraient donc contractualiser un CLA pour conserver quelques moyens.

La clause de sauvegarde des lycées issus de l'éducation prioritaire, que l'action de la FSU avait permis de proroger d'année en année, disparaît. Seuls les personnels de quelques lycées GT et professionnels ayant contractualisé un CLA pourront recevoir des IMP. Le fil rouge de ces trois modèles est celui de la contractualisation des établissements. L'évaluation externe systématique des EPLE peut faire penser que l'on s'avance progressivement vers la contractualisation de tous les collèges. Le SNES-FSU s'oppose à la mise en place d'une logique de résultats dont dépendraient les moyens et demande une relance ambitieuse de l'éducation prioritaire qui nécessite des moyens à la hauteur des enjeux de démocratisation.

### L'indemnité REP+ « à mériter »

La troisième part de la revalorisation de l'indemnité REP+ sera composée de deux parts (en net) :

- une **part fixe** de 400 € net touchée par les personnels recevant déjà la prime REP+ ;
- une **part modulable**, touchée à la même hauteur pour l'ensemble des personnels concernés d'une école ou d'un collège à l'issue de chaque année scolaire, mais variable d'une école et d'un établissement à l'autre, même au sein d'un réseau.

Au moins 25 % des REP+*	50 % des REP+*	Au plus 25 % des REP+*
200 €	360 €	600 €

\*Écoles et collèges confondus

Le DASEN décidera des établissements « méritant ». Pour 2021/2022, son évaluation portera sur la mise en œuvre de la continuité pédagogique, des dispositifs d'accompagnement des élèves et de lutte contre le décrochage dans le contexte de la crise sanitaire (Vacances apprenantes/École ouverte, stages de réussite, Devoirs faits, Cordées de la réussite...). Ensuite, les critères porteront sur trois axes : « Amélioration de la qualité du climat scolaire », « déploiement des dispositifs d'égalité des chances, d'Alliances éducatives et de soutien à la parentalité. », « mise en œuvre des temps collectifs de formation et de concertation ».

Le SNES-FSU s'oppose à toute indemnité « à mériter » et demande que l'ensemble des personnels travaillant en REP+ (y compris AED et AESH) touche en intégralité la revalorisation de l'indemnité REP+.

## École inclusive : quèsaco ?

Pour le ministère, l'inclusion est focalisée sur les situations de handicap, laissant de côté les autres élèves à Besoins éducatifs particuliers – BEP – (il est estimé que 20 % des élèves en relèvent à un moment ou un autre de leur scolarité). Aucune reconnaissance de la charge de travail croissante des personnels concernant l'inclusion n'est prévue. Constatant une hausse des risques psychosociaux associés à la prise en charge des élèves à BEP sans moyens pour effectuer un travail de qualité, le SNES-FSU propose de faire remonter les difficultés par la voie syndicale, en vue d'interventions dans les CHSCT.

### Rapport parlementaire Jumel sur l'école inclusive

Il est désormais prévu que les élèves de l'ULIS soient comptés à la fois dans l'effectif global de l'établissement et dans les effectifs de leurs divisions de rattachement (classes ordinaires où ils sont inscrits). À ce jour et faute de texte de cadrage national, cette consigne n'est pas appliquée dans tous les départements.

### Circulaire de rentrée école inclusive (2019-088 du 5 juin 2019)

► **Élèves** : ils devraient à terme être accompagnés d'un document unique, le « livret parcours inclusif », annoncé depuis 2019 mais qui risque de n'être prêt qu'en 2022.

► **Professeurs et AESH** : mise à disposition dès la rentrée de la plateforme « Cap école inclusive », proposant des ressources et des stratégies d'adaptation, et permettant de contacter les enseignants ressources.

► **Professeur principal** : accueil des élèves en situation de handicap et de leurs parents, en présence de l'AESH affecté à l'élève, au

plus tôt après la rentrée, au plus tard avant les congés d'automne.

► **Plans académiques de formation** : module de 3 heures minimum sur les positionnements respectifs des AESH et des enseignants, modules de 6 heures donnant les connaissances de base nécessaires aux aménagements pédagogiques.

► **CPE, AEd, Psy-ÉN** : ne cherchez pas, malgré les demandes du SNES-FSU, cette circulaire ne mentionne pas leur travail.

Par ailleurs, la circulaire indique que la prise en compte des besoins des élèves en situation de handicap sera abordée à l'occasion des rendez-vous de carrière.

Voir aussi : [www.snes.edu/Circulaire-de-rentree-2019-Ecole-inclusive-a-quoi-s-attendre.html](http://www.snes.edu/Circulaire-de-rentree-2019-Ecole-inclusive-a-quoi-s-attendre.html).

### AESH et PIAL (Pôles inclusifs d'accompagnement localisé)

Instaurés par la loi « Pour une école de la confiance » et présenté dans un *vademecum* (sans valeur réglementaire) accompagnant la circulaire 2019-088, les PIAL auraient pour objectifs : « un accompagnement humain

défini au plus près des besoins de chaque élève [...] ; une plus grande flexibilité dans l'organisation de l'accompagnement [...] ; une professionnalisation des accompagnants et une amélioration de leurs conditions de travail ».

Ils s'appuient sur un ou plusieurs établissements, parfois regroupés avec des écoles. Dans la pratique, ce sont des outils de gestion des Accompagnant d'élèves en situation de handicap (AESH).

Le SNES-FSU demande la suppression des PIAL qui en l'état ont entraîné une dégradation de la qualité des inclusions et des conditions de services des AESH.

Avec la FSU, le SNES agit pour la reconnaissance du métier d'AESH. Ces collègues font partie des équipes éducatives. À ce titre, ils doivent bénéficier d'une adresse dans l'ENT, d'un casier, de clés, etc. comme tout personnel de l'établissement. Les PIAL ne doivent pas les mettre en difficulté. Des AESH référents doivent être nommés dans chaque département.

Voir aussi : [www.snes.edu/AESH-reconnaitre-le-metier.html](http://www.snes.edu/AESH-reconnaitre-le-metier.html) - [www.snes.edu/Le-PIAL.html](http://www.snes.edu/Le-PIAL.html).

## AESH, LA RÉGLEMENTATION

**Recrutement** : peuvent être recrutés comme AESH les titulaires d'un diplôme professionnel dans le domaine de l'aide à la personne, les personnes ayant exercé au moins neuf mois dans les domaines de l'accompagnement des personnes en situation de handicap et les candidats justifiant d'un titre ou diplôme de niveau IV (baccalauréat) ou plus (cf. article 2 du décret du 27 juin 2014).

**Les contrats** : CDD : les contrats signés ou renouvelés à compter de la rentrée 2019 sont des contrats de droit public de trois ans. Accès au CDI : L'agent qui justifie de six années d'exercice des fonctions d'AESH bénéficie d'un CDI.

**Missions** : la circulaire 2017-084 du 3 mai 2017 définit les missions qui doivent figurer dans le contrat. **Ni les services académiques ni les chefs d'établissement ne peuvent confier aux AESH des tâches qui ne relèvent pas de ces missions.**

**Temps de service** : le temps de service annuel est calculé sur la base d'au moins 41 semaines et non plus 39. La circulaire 2019-090 du 5 juin 2019

précise que les « semaines en sus des 36 semaines de temps scolaire permettent de tenir compte des missions que l'AESH effectue en lien avec l'exercice de ses fonctions en dehors du temps scolaire. Le temps d'accompagnement de ou des élèves ne peut être lissé sur la période de référence des 41 semaines ».

$$\text{Quotité travaillée} = \frac{(\text{temps d'accompagnement hebdomadaire}) \times (41 \text{ semaines})}{1607 \text{ heures}}$$

**Rémunération** : Le premier recrutement se fait à l'indice 335.

**Nouveau** : à compter du 1/09/2021, une nouvelle grille avec avancement automatique tous les trois ans est mise en place : premier contrat : 335, deuxième contrat : 345, CDI : 355.

→ Salaire brut mensuel = quotité × indice × 4,686 €.

→ Exemples de salaire net : pour 26 h hebdomadaires à l'indice plancher : 815 €.

Plus de détails : [www.snes.edu/metiers/aesh](http://www.snes.edu/metiers/aesh)

# Rester mobilisés pour le métier

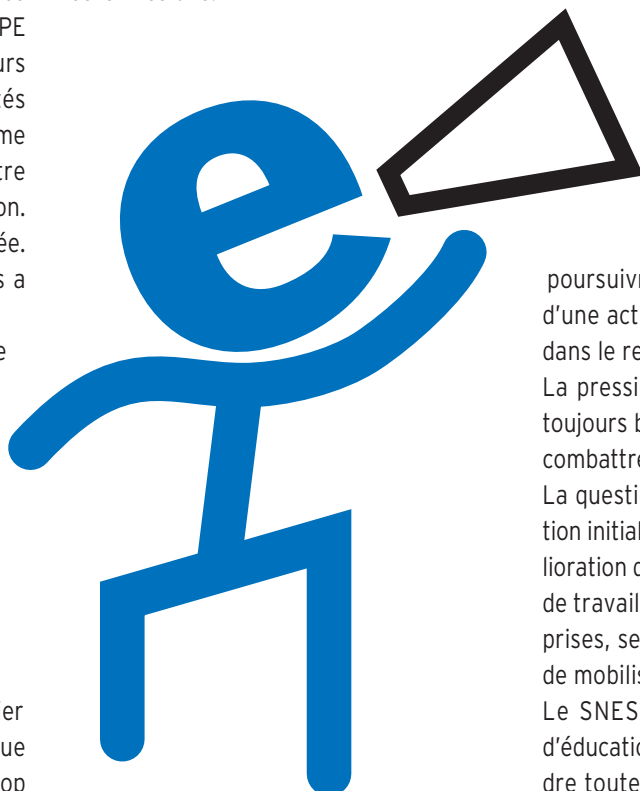
**En cette rentrée, les enjeux sanitaires, organisationnels, éducatifs et pédagogiques posés par la crise sanitaire restent toujours d'actualité.**

L'année scolaire écoulée n'a ressemblé à aucune autre. La vie scolaire n'a pas été épargnée par la crise sanitaire. Durant ces longs mois, le SNES-FSU aux côtés des CPE a accompagné les collègues portant leurs revendications, dénonçant les difficultés rencontrées sur le terrain. Au cœur même cette crise, il a défendu le métier contre toute dérive et tentative de dénaturation. Il poursuivra ce travail dès cette rentrée. La période a été dure, éprouvante mais a renforcé le besoin du collectif.

Les moyens vie scolaire sont, une fois de plus en cette rentrée, bien insuffisants pour faire face aux besoins éducatifs croissants. Austérité et pénurie sont au programme : aucune création d'emploi alors que les effectifs élèves attendus sont à la hausse.

Le sous-recrutement continue malgré l'obtention d'une liste complémentaire au concours externe. Le manque de titulaires s'aggrave. Le vivier de titulaires remplaçants reste exsangue et le recours aux contractuels explose. Trop

de CPE ont des effectifs d'élèves à suivre incompatibles avec un exercice serein de leurs missions.



Le plan internat s'inscrit dans un modèle scolaire concurrentiel et managérial et entend redéfinir les métiers des personnels de vie scolaire. Il vise à imposer des postes profilés et, à terme, un recrutement des personnels par les chefs d'établissements et une mise en place de hiérarchies intermédiaires... Le SNES-FSU poursuivra sa défense, aux côtés des CPE, d'une action publique à l'intention de tous dans le respect des métiers.

La pression du néomanagement est donc toujours bien présente et la nécessité de le combattre plus nécessaire que jamais.

La question de la revalorisation, la formation initiale et continue, les concours, l'amélioration des conditions de travail, un temps de travail de 35 heures toutes tâches comprises, seront plus que jamais des thèmes de mobilisation pour la catégorie.

Le SNES-FSU appellera les personnels d'éducation à entrer dans l'action et à prendre toute leur part dans les mobilisations.

## ASSISTANTS D'ÉDUCATION

# Des personnels précaires à défendre

**À l'occasion de la prérentrée, il est important de prendre contact avec l'équipe des Assistants d'Éducation (AEd) et de les accompagner dans leurs démarches en précisant leurs droits.**

Les Assistants d'Éducation (AEd) sont des personnels à la fois précaires et relativement isolés dans l'établissement. Ils sont souvent difficiles à suivre syndicalement mais des solutions existent, notamment à l'occasion de la prérentrée. Il ne faut pas hésiter à les inviter à participer aux heures d'information syndicale. Le dialogue avec le(s) CPE est clef dans l'approche et la syndicalisation des collègues AEd.

L'AEd est soumis à l'autorité hiérarchique du chef d'établissement qui est son chef de

service. Il dispose des mêmes droits et devoirs que les autres personnels de l'Éducation nationale, notamment au niveau syndical.

L'AEd peut participer pleinement à la vie de l'établissement scolaire, il peut être élu au CA, prendre part au projet d'établissement... Le champ des possibles est vaste et bon nombre de collègues AEd attendent qu'on leur présente ces possibilités.



Par ailleurs, depuis la rentrée 2019, des AEd en préprofessionnalisation font leur arrivée dans certains établissements.

Ces nouveaux collègues ne doivent en aucun cas être sollicités pour d'autres missions que celles pour lesquelles ils ont été recrutés (voir [fiche 5](#) – page 15). Si des abus vous parviennent, contactez au plus vite la section académique.

## Cheval de Troie d'un projet libéral pour l'École ?

**Le ministère met implacablement en place un plan de démantèlement du service public de l'orientation. En surfant sur la crise sanitaire, il accélère son projet qui pourrait bien ne pas concerner que l'orientation.**

### Porte ouverte au privé

La loi « avenir professionnel » a conduit au démantèlement de l'Onisep et acté le transfert de la compétence « *information sur les métiers et les formations* » aux régions. Ces dernières décident des modalités d'information : édition numérique et/ou guide papier. L'égalité n'est plus de mise !

Elles ne se limitent pas à la seule information sur l'orientation mais sortent de leur compétence pour se positionner sur le champ de l'accompagnement des élèves. N'ayant pas les ressources humaines, elles font une large place aux branches professionnelles et délèguent des start-up et associations souvent financées par des groupes financiers. Leur programme peut séduire par leur offre marketing proposant une

méthode « clé en main », un supposé réseau d'entreprises et du mentorat. On assiste dans le champ de l'orientation à l'affaiblissement du service public pour laisser la place au privé.

### Dérives déontologiques

Ces intervenants ont peu de connaissance des établissements, aucune formation en psychologie des adolescents mais ils proposent toutes sortes d'évaluations des intérêts ou de la personnalité sans validité scientifique. Ils n'ont aucune déontologie (pas d'information des familles, utilisation des données personnelles) et ne sont pas toujours exempts de conflits d'intérêts.

Quant aux informations données sur les formations et les métiers quelle garantie d'ob-

jectivité peut-on avoir lorsqu'elles sont données par les branches professionnelles, par des organismes privés ayant tout intérêt à recruter pour leurs propres écoles ? Il faut s'opposer à ces dérives.

### Reprendre la main en CA

Le SNES-FSU exige que tous les partenariats sur la thématique de l'orientation soient présentés en CA, et rejetés lorsque l'organisme propose un accompagnement à l'orientation. Il faut être vigilant sur les programmes d'action des régions qui ne doivent pas s'imposer mais être analysés en fonction des besoins des élèves. Ce modèle doit être mis en échec, non seulement dans l'intérêt des élèves mais aussi car il a vocation à être généralisé.

## PROFESSEUR PRINCIPAL, PROFESSEUR RÉFÉRENT, PSY-ÉN : où en est-on ?

### Au fil des réformes le rôle du professeur principal ne fait que s'étendre !

Pour accompagner à l'orientation en collège et en lycée, le ministère compte largement sur les enseignants et CPE en augmentant toujours plus leur charge de travail. En même temps, il organise l'effacement des Psy-ÉN par l'absence de recrutement. Alors que la circulaire « missions professeurs principaux » de 2018 n'est ni modifiée ni abrogée, le ministère a créé dernièrement le Professeur référent élèves (PRE), fausse solution face aux vrais problèmes créés par la réforme du lycée. Comment l'attribution d'un PRE à chaque élève pourrait-elle donc compenser la disparition du collectif de travail, pour les enseignants comme pour les élèves ? Depuis la publication du décret, aucune cir-

culaire d'application sur les PRE n'a été publiée mais des expérimentations seront proposées voire imposées sur le cycle terminal. Le PRE peut se substituer totalement ou partiellement aux missions du professeur principal, voire seulement les compléter : chaque lycée est libre de l'organisation. Les modalités doivent être présentées en CA, il faut en demander un bilan régulier et exiger la réversibilité. L'indemnité des PRE sera égale à la moitié de la part modulable de l'ISOE (ISOE PP). Le ministère a bien précisé que, pour chaque établissement, l'enveloppe constituée par les parts modulables de l'ISOE des classes du cycle terminal ne sera pas augmentée et financera donc celles des PRE ! Comme pour les PP, la désignation comme



PRE se fait sur la base du volontariat.

PP, PRE, Psy-ÉN : la multiplication des interlocuteurs engendre de la confusion et incite à la polyvalence, un bon moyen de réduire les emplois de fonctionnaires d'État.

Le SNES-FSU rappelle que les missions du PP portent sur le suivi et la coordination. Il réaffirme la spécificité des Psy-ÉN dans leur

travail d'aide à l'élaboration du projet de l'élève : ces missions ne sont pas transférables. L'approche de l'orientation doit reposer sur la complémentarité des apports fondés sur une professionnalité et un positionnement incontestables.

L'année 2021-2022 est une année de transition entre les concours rénovés en 2014, et ceux réformés par J.-M. Blanquer à la session 2022 (l'agrégation n'est pas concernée).

Cela suppose d'accueillir des collègues à la situation très diverse. Cet accueil revêt pour le syndicat majoritaire une importance toute particulière.

### DES SITUATIONS TRÈS DIVERSES

► **Les stagiaires, à mi-temps ou à plein-temps, lauréats de la session 2021 ou antérieure** : ceux à mi-temps, les plus nombreux, sont aussi en formation à l'INSPÉ. Plus du tiers devra valider le M2 MEEF, les autres sont en parcours de formation adaptée (sans avoir à valider l'intégralité du master). Pour tous, l'année sera chargée : un mi-temps de service ne permet pas de se consacrer pleinement à la formation. Ils seront rémunérés au 1<sup>er</sup> échelon toute l'année scolaire à moins d'avoir été reclassés.

Les stagiaires à plein-temps sont d'anciens contractuels ayant au moins un an et demi de service dans le second degré, ou PLP et certifiés changeant de corps. Ils ne bénéficient que de quelques journées de formation par an. Leur rémunération dépend de leurs services antérieurs.

► **Les AEd en préprofessionnalisation** : c'est la troisième année de mise en place du dispositif. Même s'ils sont sous statut d'AEd, ils n'ont aucune mission de vie scolaire. Il faut veiller à ce qu'ils ne soient utilisés ni comme moyen de surveillance, ni comme moyen d'enseignement, que la priorité à leurs études soit respectée, et que leur temps en établissement n'excède jamais 8 heures (et 6 d'enseignement lorsqu'ils seront en M1). Le SNES-FSU s'est battu pour limiter l'étendue de ces missions, qui s'élargissent au fil de leur cursus : en L2, ils sont en observation, interviennent ponctuellement sous la responsabilité de l'enseignant, ou participent à l'aide aux devoirs ou devoirs faits ; en L3, ils participent à l'AP ; en M1, les textes prévoient qu'ils enseignent des « séquences pédagogiques complètes », notamment dans le cadre de remplacements : il n'est pas question qu'ils soient utilisés sur des BMP !... Leur rémunération est de 691 € nets en L2, 960 € en L3 et 977 € en M1.

► **Les étudiants préparant la session 2022 du CAPES, du CAPET ou du concours CPE** : la présence des étudiants de Master 2 MEEF (Métiers de l'Enseignement, l'Éducation et la Formation) dans les collèges et les lycées va s'étendre de manière substantielle.

– Les contractuels alternants seront affectés en pleine responsabilité sur des BMP de 6 heures (ou 12 heures en documentation, 12 semaines temps plein réparties sur l'année pour les futurs CPE) pour 865 euros brut. Le SNES-FSU dénonce cette mise en responsabilité, sous couvert de formation par la pratique. Une publication spécifique est destinée à ces contractuels alternants.

– L'autre partie des étudiants de M2 MEEF seront en stage d'observation et de pratique accompagnée durant 12 semaines.

– Il y aura également des étudiants de M1 MEEF en stage d'observation ou de pratique accompagnée.

Tous ces étudiants ou jeunes collègues doivent avoir un tuteur dans l'établissement, payé 150 € (stagiaire M1), 600 € (contractuel alternant) ou 1 250 € (fonctionnaire stagiaire).

### LES ACCUEILLIR À LA PRÉRENTRÉE

Au-delà de l'accueil, il faut vérifier que leurs droits sont bien respectés, en particulier le temps de service des stagiaires (entre 8 et 10 heures pour les professeurs certifiés à mi-temps, entre 7 et 9 heures pour les professeurs agrégés, et 18 heures pour les professeurs documentalistes et les CPE), qu'ils n'ont pas d'heures supplémentaires, que les journées de formation sont libérées, qu'ils ont un tuteur, etc. Il faut les accompagner dans certaines procédures administratives (PV d'installation, avance sur salaire, demande de reclassement pour ceux ayant effectué des services antérieurs, signature de la VS), s'assurer que le fonctionnement de l'établissement leur a bien été expliqué, les inviter aux heures d'information syndicale, leur proposer d'adhérer en insistant sur le fait que cela ne peut pas nuire à leur titularisation.

### LES ACCOMPAGNER TOUT AU LONG DE L'ANNÉE

Les sections académiques et départementales organisent des réunions et stages syndicaux, souvent ouverts à tous les stagiaires, syndiqués ou non. Informez-les des dates et modalités d'inscription tout en les rassurant sur leur participation à ces stages : rien à craindre pour leur titularisation ou réussite au concours ! Pour les stagiaires, en cas de difficultés, une procédure d'alerte peut être mise en place : c'est une aide qui peut permettre ensuite la validation. Enfin, il faudra conseiller les fonctionnaires stagiaires lors des mutations et leurs évaluations en cours et en fin de stage.

### LES OUTILS À VOTRE DISPOSITION

► **Site du SNES-FSU** : <https://www.snes.edu/ma-carriere/concours-entree> mais aussi la rubrique « Mon métier ».

► **Mémo Stagiaires, Mémo Contractuel alternant...**

N'hésitez pas à contacter les militants du secteur « Formation initiale et continue-Entrée dans le métier » au niveau national : [stagiaires@snes.edu](mailto:stagiaires@snes.edu) ; 01 40 63 29 57, qui pourront vous renvoyer aux militants des sections académiques.



### DES ARGUMENTS POUR L'ADHÉSION

Outre les arguments que nous présentons dans la fiche 3 – page 4, certaines avancées de l'entrée dans le métier sont dues à notre combativité : limitation du service en responsabilité à un demi-service pour les professeurs stagiaires, priorité aux études pour les AEd prépro... Le SNES-FSU se bat pour améliorer la situation des contractuels alternants (affectation, remboursement des frais de déplacements...).

Pour tous ceux souhaitant passer les concours, étudiants, AEd ou contractuels, le SNES-FSU national propose de rejoindre sa liste de diffusion : inscription en ligne : <https://adherent.snes.edu/Public/Contact>.

À force de combats, les agents non titulaires acquièrent des droits, qui restent cependant bien en dessous de ceux du statut. La vigilance et l'action sont donc permanentes.

### OBLIGER L'EMPLOYEUR À RESPECTER LES DROITS

Décret 2016-1171 et arrêtés conjoints, circulaire 2017-038. Ils ont les mêmes obligations de service et droits syndicaux que les personnels titulaires (ISOE, indemnité PP, indemnité CPE, Psy-ÉN..., indemnité REP/REP+...). Les dispositions générales d'emplois sont régies par le décret 86-83. D'abord recrutés en CDD, ils peuvent, sous certaines conditions, obtenir un CDI. Les MA, garantis d'emploi, sont aussi en CDI.

### COMBATTRE L'ISOLEMENT DES AGENTS

Depuis le décret 2016-1171, il existe deux catégories d'agents en fonction du diplôme détenu.

Avant de prendre un poste, la nature et la durée du contrat doivent être précisées et un PV d'installation doit être signé rapidement dans l'établissement. L'extrême mobilité et l'isolement de ces personnels exigent un suivi par nos responsables syndicaux : [nontitulaires@snes.edu](mailto:nontitulaires@snes.edu).

### L'ACTION DU SNES-FSU

Contrairement aux revendications du SNES-FSU, une partie des dispositions de la circulaire 2017-038 renvoie à des négociations locales. Si le dialogue social s'est avéré très contrasté et difficile au prétexte de contraintes budgétaires, dans la majorité des académies, les négociations ont porté sur la rémunération des deux catégories et son évolution, l'évaluation et la formation. La plupart des collègues ont bénéficié en 2017 d'une augmentation de salaire avec effet rétroactif, et disposent le plus souvent d'une grille indiciaire votée en CTA, qui varie selon les académies, creusant des inégalités déjà existantes.

### RECONNAÎTRE LE TRAVAIL DES AGENTS NON TITULAIRES

L'évaluation professionnelle des non-titulaires est encadrée par le décret 86-83, 2016-1171 et l'arrêté du 29 août 2016. Elle est établie par le recteur qui rédige une appréciation générale en se fondant sur un rapport d'inspection et un compte rendu d'évaluation rédigé par le chef d'établissement ou le DCIO.

Pour la formation continue, l'unique évaluateur est le chef d'établissement support.

L'évaluation doit également porter sur les besoins de formation de l'agent, les compétences à acquérir, la préparation aux concours. C'est l'action juridique du SNES-FSU qui a fait valoir la nécessité de renforcer la formation au lieu de pratiquer des « inspections sanction » !

Les MA bénéficient d'une note, somme d'une note administrative et d'une note pédagogique.

### L'ÉVALUATION ADMINISTRATIVE

Le compte rendu d'évaluation professionnelle sur la manière de servir, rédigé par le chef d'établissement ou le DCIO, doit faire suite à un entretien avec celui-ci. La date de cet entretien est communiquée à l'agent au moins huit jours à l'avance.

Pour les MA, la note administrative, est établie par le recteur sur proposition du chef d'établissement ou du DCIO.

### L'ÉVALUATION PÉDAGOGIQUE

Elle est assurée par l'inspecteur compétent pour les enseignants, ou CPE, ou Psy-ÉN, suite à une inspection, et doit faire l'objet d'un rapport écrit. Généralement, la première inspection est une « inspection-conseil ».

### LES RECOURS DES AGENTS : DEMANDE DE RÉVISION DE L'APPRÉCIATION GÉNÉRALE ET SAISIE DE LA CCP

L'appréciation générale, le rapport d'inspection et le compte rendu d'évaluation professionnel sont notifiés à l'agent qui les signe pour attester en avoir pris connaissance. L'agent peut les compléter, le cas échéant, de ses observations.

L'agent peut, sur la base de l'article 1-4 décret 86-83 demander une révision de l'appréciation générale par voie hiérarchique, en s'adressant au recteur.

Pour plus d'information sur le sujet : [nontitulaires@snes.edu](mailto:nontitulaires@snes.edu).

### RESTER VIGILANTS

Depuis la loi dite « de transformation de la Fonction publique », on constate une tendance à la déréglementation de nombreux rectorats quant aux droits des non-titulaires, qui ont donc tout intérêt à se syndiquer pour être soutenus et défendus.





# LA SECTION SNES-FSU VOUS INVITE

— sur le temps de service —  
À UNE RÉUNION

Le \_\_\_\_\_ à \_\_\_\_\_

Salle \_\_\_\_\_

Ordre du jour \_\_\_\_\_

## HEURE MENSUELLE D'INFORMATION

Article 5 du décret 82-447 du 28 mai 1982

« Les organisations syndicales représentatives sont autorisées à tenir, pendant les heures de service, des réunions mensuelles d'information. [...] Chacun des membres du personnel a le droit de participer à l'une de ces réunions, dans la limite d'une heure par mois. »

Chaque professeur qui a cours durant l'heure d'information doit simplement prévenir ses élèves de son absence afin d'être dégagé de toute responsabilité. Les CPE et les AEd seront déchargés de leurs tâches pendant cette heure.



Le **SNES-FSU**, pour agir ensemble



ENGAGÉ-ES  
AU QUOTIDIEN

# RENTRÉE 2021

ON EST PRÊT!  
ON EST PRÊT!  
ON EST PRÊT!





***F.S.U.***

W W W . S N E S . E D U



W W W . S N E S . E D U



W W W . S N E S . E D U



W W W . S N E S . E D U





***F.S.U.***



**Pendant ce temps,**

**le SNES-FSU agit pour nos métiers**

*Ma!*



**Le SNES-FSU, pour agir ensemble**



**ENGAGÉ-ES  
AU QUOTIDIEN**

Le SNES-FSU rassemble ses syndiqués en section d'établissement ou S1  
(S2 : section départementale, S3 : section académique, S4 : section nationale)

# Vous cherchez

le  le **sn** **e** **s**  
fsu

# contactez

ou laissez un message dans le **casier du SNES-FSU**

# WWW.SNES.EDU



Le **SNES-FSU**, pour agir ensemble



ENGAGÉ-ES  
AU QUOTIDIEN



En prise directe et immédiate avec le quotidien des collègues, la section SNES-FSU d'établissement (S1) se trouve souvent à gérer l'urgence, des conflits avec des chefs d'établissement, l'actualité locale et nationale... de quoi décourager les plus militants dans l'âme ? Au contraire, le S1 est pleinement inséré dans notre maillage militant, lui permettant de jouer au mieux son rôle d'échelon de proximité du SNES-FSU.

### LE S1, QU'EST-CE QUE C'EST ?

Le S1 regroupe tous les syndiqués SNES-FSU d'un établissement. Se constituer en section syndicale a de nombreux avantages : une section bénéficie de droits syndicaux que n'ont pas des collectifs ou listes dites indépendantes, en étant répertorié en tant que S1, vous recevrez des informations spécifiques de la part du SNES-FSU (DGH de votre établissement, dotation en moyens de vie scolaire, etc.).

Le S1 fait partie de la structure militante du SNES-FSU, il existe aussi le S2 (section départementale), le S3 (section académique) et le S4 (section nationale). Le S1 n'est donc pas isolé et trouvera toujours des informations, des conseils ou une aide des autres niveaux de la structure du SNES-FSU.

Le S1 est animé par des syndiqués volontaires : un secrétaire, un trésorier et quelques syndiqués forment un bureau du S1. Ceux-ci sont en principe désignés par élection interne. Mais bien souvent, c'est avec l'accord tacite des autres syndiqués que quelques collègues s'occupent de l'animation de la vie syndicale. Il n'y a pas un modèle d'organisation du S1 : chacun fera à la mesure de ses moyens et de sa disponibilité sans se mettre une pression qui n'a pas lieu d'être. Il reste quand même un principe central : s'organiser collectivement pour que la vie syndicale ne soit pas portée par un seul collègue. Répartissez-vous les tâches, soyez plusieurs à être identifiés SNES-FSU par les collègues et la direction, tournez sur des actions aussi basiques qu'essentielles que la distribution des tracts, la mise à jour du panneau syndical. Et n'hésitez pas à solliciter les militants du SNES-FSU !

### COMMENT ÇA FONCTIONNE ?

Annoncez à votre chef d'établissement l'existence d'une section SNES-FSU et prévenez aussi votre section départementale (S2). Informez aussi vos collègues de cette bonne nouvelle et invitez-les à une première réunion.

En tant que section syndicale, vous bénéficiez d'un certain nombre de droits. L'exercice du droit syndical dans la Fonction publique est réglementé par le décret 82-447 du 28 mai 1982, dont l'application est précisée par une circulaire Fonction publique (SE1 2014-2 du 3 juillet 2014). Les droits ne s'usent que si on ne s'en sert pas, faites-les valoir auprès de votre chef d'établissement, et en cas de difficulté, prévenez votre S2.

### COMMENT RÉUNIR LES COLLÈGUES ?

Il faut distinguer différents types de réunion.

► **La réunion des syndiqués de l'établissement** : elle vous permet d'échanger sur la vie syndicale de l'établissement, finaliser la liste au CA, préparer une heure d'information syndicale, etc. Les syndiqués peuvent y assister librement en dehors de leur temps de service. Informé de la tenue de cette réunion, le chef d'établissement doit mettre à votre disposition une salle.

► **L'heure d'information syndicale** : les organisations syndicales représentatives, dont le SNES-FSU, sont autorisées à tenir, pendant les heures de service, des réunions mensuelles d'information.

Si les collègues souhaitant y participer sont de service (cours, vie scolaire), ils ont le droit de s'absenter une heure pour participer à cette réunion. Attention, chaque agent a le droit de participer, à son choix et sans perte de traitement, à une réunion mensuelle d'information dans la limite d'une heure par mois. Cela signifie que si deux heures d'informations syndicales sont déposées par deux organisations syndicales différentes sur le mois de novembre, un collègue ne peut participer qu'à une seule en s'absentant de son cours ou de son service. Il ne pourra participer à la deuxième que s'il n'est pas de service pendant cette réunion.

L'heure d'information syndicale permet donc de réunir plus de collègues puisqu'elle peut se tenir sur le temps de service avec autorisation de s'absenter pendant l'heure de service concernée.

Le S1 prévient le chef d'établissement par écrit au moins une semaine à l'avance de la tenue de la réunion. Il est inutile d'écrire un quelconque ordre du jour. Ces réunions ne doivent pas porter « atteinte au bon fonctionnement du service », il faudra donc veiller à ce que chaque professeur concerné qui aurait cours durant l'heure d'information syndicale prévienne ses élèves et la vie scolaire de son absence, afin d'être déchargé de toute responsabilité. Réglementairement, chaque participant devrait prévenir l'administration de sa participation à l'heure syndicale 48 heures à l'avance. Nous appelons cependant à ce que l'usage qui consiste à ne prévenir que les élèves et la vie scolaire continue à s'appliquer. Placer l'heure d'information syndicale en début, en fin de journée ou aux alentours de la pause déjeuner est souvent la solution retenue. Attention à bien prendre en compte les services de chacun, en particulier à la vie scolaire, pour permettre la participation du plus grand nombre de collègues et éviter des problèmes de surveillance des élèves.

En cas de problème avec le chef d'établissement sur cette question, contactez votre section départementale SNES-FSU.

Pour préparer cette réunion, vous pouvez vous appuyer sur les nombreuses ressources du SNES-FSU (voir ci-dessous), vous pouvez aussi solliciter un militant du SNES-FSU pour venir vous aider à animer cette réunion.

► **Réunion des personnels syndiqués ou non** : si l'heure d'information syndicale a déjà été utilisée, vous pouvez quand même réunir les collègues en informant le chef d'établissement de la tenue de cette réunion et en lui demandant une salle (qu'il ne peut vous refuser). Les collègues y participeront s'ils ne sont pas de service pendant le temps de la réunion

### COMMENT INFORMER LES COLLÈGUES ?

En plus de réunions, plusieurs autres outils peuvent être mobilisés :

► **Affichage de documents syndicaux** (affiches, publications, etc.) : une section syndicale a le droit de disposer d'un panneau d'affichage suffisamment grand. S'il est soustrait de l'attention des usagers (élèves), il doit quand même être placé de telle manière que les personnels puissent y avoir facilement accès. Le droit d'enlever un document syndical du panneau n'appartient à aucun échelon de l'administration, qui peut seulement saisir la justice.

>>>

► **Distribution de documents** : vous avez le droit de distribuer des tracts syndicaux dans les casiers des collègues, déposer des publications dans les salles des agents dès lors que votre action ne porte pas atteinte au bon fonctionnement du service (ne pas distribuer des tracts dans les casiers pendant vos heures de service !). Si vous souhaitez distribuer des documents aux élèves et à leurs familles, vous pouvez le faire librement à l'extérieur de l'établissement (distribution de tracts au portail d'entrée avant une réunion parents professeurs par exemple). À l'intérieur de l'établissement, cette procédure est strictement encadrée : vous devez prévenir le chef d'établissement, lui montrer un exemplaire de ce que vous souhaitez distribuer et les documents doivent être distribués mis sous pli.

► **Diffusion d'information de manière électronique** : plutôt que de multiplier les échanges sur l'ENT (outil institutionnel), il est préférable que les échanges syndicaux se fassent par mail, après accord des collègues quant à l'utilisation de leurs adresses à ces fins.

### COMMENT AGIR ?

► **Déposer un préavis de grève** : une section locale peut déposer un préavis de grève cinq jours francs (c'est-à-dire excluant le jour de départ et le jour de l'échéance) avant le début de la grève indiquant le motif, le lieu, la date, les personnels concernés, l'heure du début de la grève, ainsi que sa durée. Un préavis peut être un moyen de construire le rapport de force, pendant les cinq jours qui précèdent le jour de la grève. Il doit être envoyé, sous couvert du chef d'établissement, à la DSDEN, avec copie à la section départementale du SNES-FSU.

► **Organiser une délégation auprès du chef d'établissement** : les problèmes locaux se multiplient, certaines décisions sont incompréhensibles, des collègues voient leurs droits bafoués ? Vous pouvez demander à rencontrer la direction, n'hésitez pas à demander des conseils en amont à la section départementale (S2) ou académique (S3).

► **Demander une audience à la direction académique** : problème de DGH, de fonctionnement de l'établissement qui persiste ? Après avoir tenté toutes les actions locales, vous pouvez demander à rencontrer le directeur académique ou ses adjoints. Rapprochez-vous de votre S2 ou S3 préparer cette action.

### OÙ TROUVER L'INFORMATION ?

Les sources d'informations sont nombreuses au SNES-FSU !

#### → PUBLICATIONS PAPIER

*L'US* avec deux formats : *L'US* tabloïd (toutes les trois semaines) et *L'US Magazine* (tous les deux mois), l'un avec de l'actualité chaude, l'autre avec des dossiers de fond.

Le *Courrier de S1* (tel celui que vous avez entre les mains !) donne des informations détaillées sur un sujet d'actualité pour permettre d'animer un débat : compétences du CA, élections internes, préparation de rentrée... Des tracts et affiches vous sont aussi envoyées.

Des publications spécifiques de catégorie, disciplinaires sont aussi publiées : *US* spéciales AEd, retraités, CPE, Psy-ÉN, AESH, programmes, mutations, rémunération... Des publications sont aussi réalisées par les sections académiques.

#### → SUR INTERNET

Le site : [www.snes.edu](http://www.snes.edu). Dossiers en ligne, décryptage de l'actualité, publications papiers à télécharger, espaces syndiqués... Les ressources en ligne sont nombreuses ! Les réseaux sociaux : le SNES-FSU est présent sur :

- **Twitter** <https://twitter.com/SNESFSU>

- **Facebook** <https://www.facebook.com/SNESFSU>

- **Instagram** <https://www.instagram.com/snesfsu>

- **Youtube** <https://www.youtube.com/user/snesfsuofficiel>

Analyses et réactions à chaud, visuels, vidéos, interventions dans les médias, retrouvez les toutes dernières informations syndicales !

### COMMENT ME FORMER ?

Les sections départementales ou académiques organisent des stages de formation syndicale dont certains sont directement destinés aux collègues qui animent la vie syndicale de leur établissement. Agir en CA, préparer la rentrée, animer un S1, faire face au néomanagement, vous trouverez forcément un stage qui correspond à vos attentes de section locale du SNES-FSU. Comme tous les fonctionnaires, vous avez le droit à douze jours (maximum) par an de congés pour formation syndicale. Surveillez le programme envoyé par les S2 et S3, diffusez l'information à vos collègues et inscrivez-vous à plusieurs afin de partager au mieux l'information.



Cette fiche est destinée à vous donner des éléments essentiels à la préparation des listes au conseil d'administration. Les élections au CA arrivent vite (voir calendrier ci-contre). Le *Courrier de S1 n° 2*, entièrement consacré au rôle et au fonctionnement du CA et des différentes instances, vous parviendra courant septembre.

Présenter des listes syndicales (SNES-FSU, SNEP-FSU, SNUEP-FSU, SNUipp-FSU) au CA est la meilleure façon de garantir un fonctionnement démocratique des instances : information de tous, consultation, compte rendu des débats et des décisions.

S'engager syndicalement, c'est aussi avoir l'appui et l'expertise du syndicat pour défendre les droits et garanties de tous, faire vivre les principes du service public. Les élus au CA peuvent agir en liaison avec les représentants du SNES et de la FSU aux comités techniques départementaux et académiques (par exemple pour la DGH, les créations et suppressions de postes, les moyens en assistance éducative) aux Conseils départementaux et académiques de l'Éducation nationale, pour les moyens budgétaires attribués aux EPLE.

En ces temps de développement de « l'autonomie des établissements », il est essentiel de se présenter au CA, d'élire des représentants clairement mandatés. Face aux difficultés que les personnels rencontrent pour se faire entendre par une administration trop souvent sourde, voire hostile, face aussi à la multiplication des interlocuteurs et au rôle grandissant dévolu aux collectivités de rattachement, la participation au CA est un enjeu pour rendre l'action syndicale plus efficace dans l'établissement.

### POURQUOI UN CA ?

Depuis la loi de décentralisation du 22 juillet 1983, les collèges et les lycées sont définis comme étant des Établissements publics locaux d'enseignement (EPL). Ils disposent donc, par la loi, de la personnalité morale et d'une autonomie dans des domaines que le code de l'éducation précise (art. R.421-2). Le conseil d'administration prend les décisions relevant de ces domaines d'autonomie et le chef d'établissement « *en tant qu'organe exécutif de l'établissement exécute les délibérations du CA* ».

Si l'établissement dispose d'une certaine autonomie, celle-ci reste dans le cadre des règles fixées nationalement. L'articulation entre les décisions ministérielles et leur traduction dans l'établissement passe, pour beaucoup, par le CA. La vigilance syndicale est donc essentielle pour que les missions dévolues à l'établissement s'exercent dans le respect des principes du service public, d'égalité, de laïcité, de gratuité, et dans le respect des statuts et garanties des personnels, comme pour contrer la volonté parfois affirmée des collectivités locales d'outrepasser leurs prérogatives.

### QUELLES SONT LES COMPÉTENCES DU CA ?

Elles sont inscrites dans les articles R.421-20 à 24 du code de l'éducation et concernent bien des aspects du fonctionnement de l'établissement, en particulier :

► **les principes de la mise en œuvre de l'autonomie pédagogique et éducative** : emploi des dotations horaires (dont la DHG), modalités de répartition des élèves, projet d'établissement, expérimentation, contrat d'objectifs, voyages scolaires... ;

► **ses règles d'organisation** : règlement intérieur, organisation du temps scolaire, questions relatives à la sécurité, information des membres de la communauté éducative, modalités de participation des parents... ;

► **les questions financières** : budget, compte financier, passation de marchés... ;

► **tout contrat ou convention** : recrutement de certains personnels, utilisation des locaux, GRETA...

Le CA donne aussi son avis sur les créations ou suppressions de sections et d'options, sur le choix de manuels et d'outils pédagogiques, sur les heures d'entrée et sortie de l'établissement et sur les modalités de mise en œuvre des missions particulières.

Pour les personnels, il s'agit d'avoir un droit de regard et d'action sur l'ensemble des questions qui concernent l'établissement.

Ce droit est basé sur un processus d'élection et confère aux administrateurs élus une indépendance d'action, notamment par rapport au chef d'établissement qui dans ce cadre n'est pas leur supérieur hiérarchique.

Si les règles de l'Éducation nationale restent nationales - et c'est une garantie pour le service public -, chaque établissement a à gérer ses spécificités sans en rabattre sur les principes. Pour le SNES-FSU, c'est le rôle du CA d'y veiller.

### CALENDRIER

Tenue des élections avant la fin de la septième semaine de l'année scolaire (avant le dimanche 17 octobre 2021).

► Vote pour les personnels : jour fixé par le chef d'établissement ; intervenir très vite pour que la date corresponde au mieux au fonctionnement de l'établissement et facilite une participation maximale au vote.

► Élections des représentants des parents d'élèves le vendredi 8 ou le samedi 9 octobre 2021. La note de service du 24/06/2021 rappelle les procédures d'organisation des élections et les dates différentes pour La Réunion et Mayotte.



► Délais réglementaires par rapport au jour des élections :

J - 20 : affichage de la liste électorale.

J - 10 : dépôt des déclarations de candidature signées.

J - 6 : le matériel de vote doit être envoyé ou remis à tous les électeurs (à vérifier, surtout pour les personnels absents).

### COMMENT ÉTABLIR LA LISTE ?

► Au minimum, deux noms sont nécessaires ; au plus « *un nombre égal au double du nombre de sièges à pourvoir* », c'est-à-dire 14 noms pour le premier collège d'électeurs (12 pour les collèges de moins de 600 élèves qui n'ont pas de SEGPA).

► Les candidats sont inscrits à la suite sans mention de la qualité de titulaire ou de suppléant.

La liste est accompagnée de la signature de chaque candidat en regard de son nom ou de fiches individuelles de candidature (modèle ci-dessous).

Fiche de candidature		Élections au conseil d'administration 2021-2022	
Établissement .....			
Nom .....	Prénom .....		
Catégorie .....	Discipline .....		
Je me porte candidat(e) sur la liste* pour les élections au CA 2021-2022.			
Date .....	Signature .....		
* Indiquer l'intitulé de la liste (SNES-FSU, à l'initiative du SNES-FSU, des syndicats de la FSU). Rappel : la liste (ou, à défaut, la fiche de candidature) doit être signée individuellement.			

► Les élus sont désignés selon l'ordre de présentation de la liste. Les suppléants, en nombre égal au maximum à celui des titulaires, sont désignés ensuite dans l'ordre de la liste (ne pas faire deux colonnes de noms !). En cas d'empêchement provisoire d'un titulaire, celui-ci peut être remplacé par n'importe lequel des suppléants. En cas d'empêchement définitif d'un titulaire, le premier suppléant de la liste devient titulaire.

► Si un candidat se désiste moins de huit jours francs avant l'ouverture du scrutin, il ne peut pas être remplacé.

**Attention :** l'ordre des noms de la liste doit être conçu en fonction du nombre possible d'élus et des souhaits des candidats. Il faut veiller à la prise en compte de la diversité des situations et à l'équilibre de la liste : pensez à représenter et à associer à la campagne des élections toutes les catégories (en particulier personnels de surveillance et d'éducation, documentalistes), à diversifier les disciplines et les grands secteurs de formation (général, technologique, professionnel, post-bac, etc.), les femmes et les hommes.

### QUE COMPREND LE PREMIER COLLÈGE ?

Dans le premier collège, votent « *les personnels titulaires et non titulaires exerçant des fonctions d'enseignement, de direction, d'éducation, de surveillance ou de documentation* ». Cet article du décret, applicable depuis 1991, permet aux personnels de direction, chefs d'établissement et adjoints, de voter dans ce collège, contrairement à ce que demandait le SNES-FSU.

### QUI EST ÉLECTEUR ?

#### 1. Les titulaires de leur poste

► À temps complet ou partiel, quelle que soit leur quotité de service.

► Les fonctionnaires en congé de maladie ou de maternité, de même que ceux qui ont une décharge de service (syndicale ou autre).

**Attention :** les personnels en congé de longue durée et ceux en congé parental ne sont pas électeurs.

► Les titulaires affectés dans les annexes pédagogiques des maisons de cure.

► Les Titulaires sur zone de remplacement (TZR) : dans leur établissement d'exercice, à condition d'y être affectés pour plus de 30 jours. Un TZR entre deux suppléances ou affecté pour moins de 30 jours : dans son établissement de rattachement.

#### 2. Tous les fonctionnaires stagiaires

**3. Les non-titulaires**, contractuels, vacataires, assistants étrangers, les personnels contractuels de formation continue des adultes, à condition d'assurer un service d'au moins 150 heures dans l'année scolaire (calcul sur 36 semaines).

► Les assistants d'éducation, les AEd pré-pro, les assistants pédagogiques, les AESH, les médiateurs de vie scolaire sont électeurs dans ce collège, à condition de travailler au moins 150 heures annuelles.

Les AEd et les AESH recrutés par un collège pour travailler dans des écoles primaires ne votent pas au collège : ils n'y exercent pas. Ceux recrutés par deux établissements votent deux fois.

► Les personnels des GRETA font partie de l'établissement dans lequel ils exercent : ils y ont les mêmes droits que les autres personnels, sont électeurs et éligibles dans le collège qui les concerne.

**Attention :** les personnels qui exercent dans plusieurs établissements votent dans celui où ils effectuent la partie la plus importante de leur service. En cas de répartition égale de leur service entre les deux établissements, ils votent dans celui de leur choix en prévenant les chefs d'établissement.

### QUI EST ÉLIGIBLE ?

► **Tous les électeurs titulaires ou stagiaires**, à condition de ne pas avoir la qualité de membre de droit (un CPE peut donc figurer sur la liste s'il n'est pas désigné comme membre de droit par l'administration).

*N.B. :* Les fonctionnaires en congé maladie ou de maternité et ceux qui ont une décharge de service sont éligibles.

► **Les électeurs non titulaires :** à condition d'être nommés pour l'année scolaire.

(Articles R. 421-25 à 36 du code de l'éducation)



Modèle de profession de foi : *Courrier de S1 n° 2 spécial CA* du 22 septembre 2020 disponible sur le site <https://bit.ly/3qzCQ5B> en attendant l'édition 2021 qui vous parviendra autour du 25 septembre 2021.

## EN COLLÈGE

- ▶ Les élèves ont-ils leurs horaires légaux ?
- ▶ Les élèves de SEGPA bénéficient-ils des 3 heures de la marge prof ? Les éventuels dispositifs d'inclusion ont-ils été concertés avec les équipes et soumis au CA ?
- ▶ De la Sixième à la Troisième, les élèves bénéficient-ils tous des 3 heures de la marge prof ? Ces heures sont-elles affectées aux disciplines ? Combien ont été utilisées pour les bilangues ou les langues anciennes ou un enseignement de langues et cultures européennes ?
- ▶ Les horaires des EPI et des AP sont-ils invisibles dans les emplois du temps des professeurs et des élèves ?
- ▶ Les enseignements de technologie, de sciences physiques et de SVT sont-ils dédoublés en Sixième et sur les autres niveaux ?
- ▶ Si l'EIST est mise en place en Sixième, le volontariat des professeurs a-t-il été respecté ? Les horaires de SVT, sciences-physiques et technologie sont-ils annualisés (par trimestre ou semestre, ou autre organisation) ?
- ▶ Les horaires d'arts plastiques et d'éducation musicale sont-ils annualisés (deux heures hebdomadaires pour chaque discipline sur un semestre ou autre organisation) ?
- ▶ Les groupes de langue dépassent-ils le nombre d'élèves par classe ? Y a-t-il des regroupements anti-pédagogiques (ex. : LV1-LV2 mélangées, tous les niveaux de latin mélangés), des groupes de compétences ?
- ▶ Y a-t-il des regroupements anti-pédagogiques (ex. : LV1-LV2 mélangées, tous les niveaux de latin mélangés), des groupes de compétences ?
- ▶ Un dispositif non réglementaire type « quart d'heure lecture », ou autre, est-il mis en place, notamment sur leurs heures d'enseignement ? Les enseignants ont-ils eu la liberté de choix ?
- ▶ L'organisation de l'accompagnement à l'orientation n'empiète-t-elle pas sur les enseignements, sur les missions des Psy-ÉN ?
- ▶ L'effectif par classe a-t-il augmenté par rapport au projet de structure au moment de la répartition de la DHG (dotation globale horaire) ?
- ▶ Le dispositif Devoirs faits existe-t-il ? Qui le prend en charge ? Le volontariat est-il respecté pour les enseignants ? Les heures sont-elles bien décomptées du service des Aed ?
- ▶ Un dispositif 2s2c (sport santé, culture et civisme) a-t-il été mis en place dans l'établissement ? Qui l'anime (professeurs volontaires ou bien animateurs de la ville ou associatifs) ?
- ▶ La liberté pédagogique est-elle respectée dans le choix du type d'évaluation ? (Classe sans note imposée ?)

## CHORALES ET ENSEMBLES INSTRUMENTAUX

Voir abécédaire.

## HISTOIRE DES ARTS

Voir abécédaire.

## INCLUSION

- ▶ Les équipes éducatives ont-elles connaissance de la liste de leurs élèves à besoins éducatifs particuliers ?
- ▶ Les documents d'accompagnement (PAP, Gevasco...) sont-ils accessibles ?
- ▶ Les élèves ayant une notification pour une AESH ont-ils bien leur accompagnant et avec l'horaire exact ? Tous les élèves notifiés pour avoir une place en ULIS y sont-ils inscrits ?
- ▶ Des élèves relevant d'ULIS sont-ils orientés en SEGPA ?

## EN LYCÉE

Les réformes du bac et du lycée ont augmenté les difficultés. Dès la rentrée, il est important de pointer tous les problèmes afin d'informer les collègues et le plus rapidement possible les sections départementales et académiques. Localement ils permettent d'illustrer la pertinence des analyses du SNES-FSU tout en participant à la construction du rapport de force nécessaire pour défendre les personnels et le service public.

- ▶ Y a-t-il des spécialités ou des options affichées comme ouvertes en juin et finalement fermées en septembre ? Qu'est-il advenu des élèves qui souhaitaient s'y inscrire ? Combien d'élèves sont concernés par le suivi d'enseignements à l'extérieur du lycée où ils sont inscrits ? Le lycée accueille-t-il des élèves d'un autre établissement pour partie de leur cursus ? Si oui, combien ? Comment sont-ils comptabilisés dans les effectifs de classe ?
- ▶ Y a-t-il des emplois du temps « à géométrie variable » du fait de l'annualisation de certains enseignements, notamment l'EMC désormais à 18 heures par an et l'accompagnement personnalisé qui n'a plus d'horaire dédié ?
- ▶ Comment s'organisent les enseignements pluridisciplinaires (SNT en Seconde, enseignement scientifique, HLP et HGGSP en Première générale, spécialité maths/physique-chimie, etc., dans la voie technologique) ? Qui intervient dans ces enseignements ? Par qui et comment seront-ils évalués ?
- ▶ Les usages de la « marge » se font-ils dans le cadre réglementaire, des pseudo-expérimentations se mènent-elles de manière « sauvage » ?
- ▶ Y a-t-il des regroupements anti-pédagogiques en langues vivantes, notamment pour limiter les groupes à petits effectifs ?
- ▶ Les horaires légaux de tous les enseignements en Seconde et dans le cycle terminal sont-ils respectés (en particulier concernant les spécialités et options artistiques ou de littérature et culture de l'antiquité) ? Toutes les classes ont-elles de l'EMC ?
- ▶ L'accompagnement personnalisé est-il présent dans les emplois du temps ? Selon quelles modalités ? Dans ce cadre, comment seront utilisés les tests de positionnement de Seconde organisés en septembre ?
- ▶ La réforme du lycée indique l'existence d'un accompagnement au choix de l'orientation, sans horaire dédié mais posant comme indicative la durée de 54 heures par an. Comment est-ce mis en place dans l'établissement ? Sur quelles heures ? Avec quels intervenants, les textes rendant possible l'intervention d'organisations extérieures mandatées par le Conseil régional ?
- ▶ Les redoublants de Terminale peuvent-ils être accueillis ? Si oui quelles sont les modalités d'un éventuel « parcours adapté » en cas de conservation des notes de bac ?
- ▶ Le lycée a-t-il reçu pendant l'été un volume d'heures supplémentaires spécifiques suite à la communication ministérielle de juin prétendant attribuer « l'équivalent de 1 500 emplois en heures supplémentaires notamment en lycée pour créer des petits groupes » ? Si non, pour quelles raisons ? Dans tous les cas, dénoncer cet enfumage et cette nouvelle tentative de surcharger encore les collègues de travail.

## QUELLE AUTONOMIE DANS L'ÉTABLISSEMENT ?

Avec la réforme du lycée après celle du collège, l'approfondissement de l'autonomie des établissements se poursuit.

Les prérogatives des chefs d'établissement, en tant que représentants de l'État, ont été peu à peu renforcées. La modulation d'une partie significative des horaires d'enseignement est renvoyée au local. Les injonctions portant sur les pratiques pédagogiques s'accumulent et des équipes subissent des pressions des directions, des conseils pédagogiques, de cycle, école-collège... Rien qui favorise la mise en commun et l'élaboration collective entre pairs.

Les tentatives de contournement du conseil d'administration, en utilisant le conseil pédagogique, en interprétant abusivement les textes, se multiplient. Le gouvernement a adopté des décrets pour permettre au chef d'établissement de fixer seul l'ordre du jour du CA et faciliter la disparition de la commission permanente. Ces dispositions n'entrent en vigueur qu'après les élections du nouveau CA.

L'intervention syndicale revêt donc toujours une importance particulière pour faire respecter les pouvoirs du CA et permettre l'exercice de la démocratie dans les établissements. Le SNES-FSU a attaqué ces mesures. Dans l'établissement, en lien préalable avec les sections départementales et académiques, il faudra veiller à faire connaître publiquement et dénoncer (communiqués de presse, interventions des élus au CA...) toute tentative d'interdire au CA de délibérer, à son initiative, sur une question portée par ses membres élus. Le sort de la commission permanente relèvera d'une décision de CA après son renouvellement et son installation en octobre-novembre. Il faudra là encore imposer le fonctionnement le plus démocratique possible en luttant, sur la base des textes réglementaires, pour le maintien d'une commission permanente qui offre du temps pour savoir, comprendre, débattre et mobiliser ensuite. L'ensemble des textes et les stratégies possibles seront exposés en détail dans le *Courrier de S1* n° 2 à paraître fin septembre.

Le SNES-FSU s'oppose au conseil pédagogique présidé par le chef d'établissement et qui en désigne les membres. Il appelle les collègues à exiger le respect de leur liberté pédagogique, à refuser l'imposition d'une norme pédagogique, fixée à l'échelle de l'établissement.

Selon la situation locale, on pourra : organiser le boycott de cette instance, faire adopter par le CA un nombre conséquent de membres voire la totalité des enseignants en application de l'article R 421-41-1, exiger que tous les personnels puissent y assister, faire en sorte que les membres soient mandatés par les équipes comme le rend possible le décret depuis 2015...

Les « équipes pédagogiques » ont quinze jours à compter de la rentrée pour « proposer, parmi les personnels volontaires, les enseignants susceptibles d'être désignés... À défaut de proposition dans ce délai le chef d'établissement choisit les membres parmi les enseignants de l'établissement ».

Proposer des volontaires peut être un outil de contrainte sur le chef d'établissement qui devrait alors assumer de ne pas désigner des membres représentants de leurs collègues.

## LES GRETA TOUJOURS DANS LA TOURMENTE DES FUSIONS ET RESTRUCTURATIONS.

Le Groupement d'Établissements n'a pas de personnalité juridique, l'un des EPLE qui le composent est appelé lycée support. Le GRETA est présidé par le chef d'établissement support « CESUP » qui assure le recrutement des personnels contractuels tandis que les CFC sont gérés par le rectorat. Le programme d'activités, la politique de l'emploi, la gestion administrative et financière préparés en amont en Commission du personnel et en Assemblée générale consultatives relèvent in fine des décisions du CA de l'EPLE support. Les orientations stratégiques et le pilotage de la FCA « formation continue des adultes » sont désormais du ressort de la région académique avec un CCRA FCA « Conseil consultatif de la région académique de la Formation continue des adultes » sous l'égide du SGRA « secrétaire général de la Région académique ».

Dans le même temps est mené un travail pour uniformiser les pratiques RH dans la gestion des personnels des GRETA, aujourd'hui pour la plupart devenus GRETA-CFA. Les contrats des ex-enseignants CFA ENA sont repris par les GRETA-CFA, cela se traduit par une augmentation de 25 % de leurs ORS sans compensation financière, ce que nous dénonçons. Les fusions de GRETA reposent concrètement sur la multiplication de hiérarchies fonctionnelles intermédiaires qui de fait font office de supérieurs hiérarchiques. Elles sont très préjudiciables aux collègues sur tous les plans. Le SNES-FSU demande la construction de grilles de rémunérations harmonisées vers le haut, la reprise d'ancienneté des contrats et le paiement des temps de déplacement entre les établissements.

Concernant les CFC « Conseillers en Formation Continue » l'administration rectorale veut gérer ces personnels au regard de leur fonction de CFC quand le SNES-FSU entend faire reconnaître le statut de ces professeurs qui ont choisi une mission différente mais dont la carrière relève toujours de leur statut initial (Traitements, évolution de carrière, conditions de travail).

Par ailleurs, la crise sanitaire n'a pas les mêmes effets que l'on soit du secteur public ou du secteur privé. Alors que l'état a largement financé le chômage partiel des entreprises privées y compris les centres de formation, les GRETA qui ont maintenu autant que possible leurs activités ont dû autofinancer les périodes de chômage qui hypothèquent leur équilibre financier et la pérennité de certains GRETA. Le SNES, avec la FSU, est attentif à la défense de ce service public de la FCA, souligne l'appartenance pleine et entière des personnels au service public de l'Éducation nationale et soutient les collègues à tous les niveaux de consultation et de décision.

# 10 JE FAIS le point sur les services et missions particulières

## VÉRIFICATION DES SERVICES D'ENSEIGNEMENT ET DE LEUR DÉCOMPTE

Lors des conseils d'enseignements de rentrée, puis dans un second temps lors de la signature des états VS, il faudra veiller à la bonne application du décompte des heures d'enseignement, incluant les pondérations applicables en lycée et dans les collèges REP+, au maintien des réductions horaires dues pour les gestions de laboratoires et matériel, au respect des maxima de service. L'enjeu est de continuer d'imposer dans tous les collèges et lycées l'application des textes et de mettre en échec les dérives managériales que certains recteurs

ou chefs d'établissement tentent de pérenniser. Dans ce cadre le rôle des SI au sein des établissements est fondamental : la bonne application des textes dépend aussi du rapport de force que nous construisons.

Dans chaque établissement, la défense collective de nos droits est d'actualité : enjeu pour nos conditions de travail et nos emplois du temps, c'est aussi le sens de notre métier que nous avons à défendre.

### Réductions et abaissements du maximum de service d'enseignement

<b>Réductions du maximum de service</b>	Complément de service dans un autre établissement d'une autre commune ou dans deux autres établissements : 1 heure. <i>Décret 2014-940, art. 4</i>
	Heure de préparation, dite « de vaisselle » pour les professeurs de physique-chimie ou SVT affectés en collège et y assurant au moins huit heures d'enseignement, s'il n'y a pas de personnel exerçant dans les laboratoires : 1 heure. <i>Décret 2014-940, art. 9</i>
<b>Pondération des heures d'enseignement</b> Toutes les heures d'enseignement sont prises en compte dans la limite du maximum de service (incluant les éventuels allègements ou réductions) dans les cas suivants.	Les dix premières heures effectuées en cycle terminal des lycées : coeff. 1,1. <i>Décret 2014-940, art. 6</i>
	Heure effectuée en STS et sections assimilées : coeff. 1,25. <i>Décret 2014-940, art. 7</i>
	Heure effectuée en CPGE : coeff. 1,5. <i>Décrets 50-581 et 50-582</i>
	Heure effectuée en établissement classé REP+ : coeff. 1,1. <i>Décret 2014-940, art. 8</i>
Les pondérations constituent une reconnaissance de la charge de travail spécifique de certaines situations d'enseignement. Leur objectif est de diminuer cette charge de travail via une réduction du service hebdomadaire d'enseignement. Les professeurs n'ont rien à compenser : ce temps libéré leur appartient ; <b>le chef d'établissement ne peut en disposer.</b>	
<b>Allègement du service d'enseignement pour mission particulière</b> Les allègements du service (décharge horaire de service) au titre des missions particulières sont accordés par le recteur sur proposition du conseil d'administration. Les missions particulières peuvent aussi être reconnues par une IMP : voir page 32. <i>Décret 2015-475, circulaire 2015-058</i>	Missions particulières effectuées « au sein de chaque établissement » : • coordination de discipline (incluant la gestion du cabinet d'histoire-géographie et des laboratoires de technologie, SVT, physique-chimie) ; • coordination TICE. Ces missions particulières sont indispensables au bon fonctionnement des enseignements. Chorale : voir l'abécédaire de rentrée.
	Autres missions possibles : référent « culture », référent « décrochage », tutorat des élèves en lycée, autres missions d'intérêt pédagogique ou éducatif...
	Coordination de niveau ou de cycle : ces missions doivent être rejetées.
<b>Ressources et outils à votre disposition :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Rubrique des ORS : <a href="http://www.snes.edu/Acces-aux-articles-de-la-rubrique-ORS-des-professeurs.html">www.snes.edu/Acces-aux-articles-de-la-rubrique-ORS-des-professeurs.html</a></li> <li>▶ Foire aux questions (FAQ) des ORS : <a href="http://www.snes.edu/OBLIGATOIRE-ou-NON-Que-FAIRE-Comment-AGIR.html">www.snes.edu/OBLIGATOIRE-ou-NON-Que-FAIRE-Comment-AGIR.html</a></li> <li>▶ <i>Mémento du S1</i> 2016, en ligne sur le site <a href="http://www.snes.edu">www.snes.edu</a></li> </ul>	

## LA BATAILLE CONTRE LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Contre l'avis de la profession et celui de ses représentants, unanimes, le ministre Blanquer a décidé de porter à deux le nombre d'heures supplémentaires (HSA) pouvant être imposées à un professeur (décret 2014-940 : art. 4-III modifié). Est supplémentaire toute heure effectuée au-delà du maximum de service hebdomadaire tel que décompté après application des réductions, allègements et pondérations horaires (cf. tableau ci-dessus). La bataille contre les heures supplémentaires est à la fois individuelle et collective : il s'agit, dans le cadre d'un rapport de force, de faire respecter les dispositions en vigueur et de maintenir et conserver les pratiques que nous avons imposées. Le rôle du SI et la vigilance active des collègues dans l'établissement sont essentiels pour soutenir

les collègues refusant les heures supplémentaires et faire respecter leurs droits.

### Exemptions de droit des heures supplémentaires :

- ▶ raison de santé : fournir un certificat médical ;
- ▶ temps partiels ;
- ▶ professeurs documentalistes : ils ne peuvent bénéficier d'heures supplémentaires, ce qui signifie qu'on ne peut leur en imposer.

### Exemptions évidentes :

- ▶ complément de service : si un service doit être complété, c'est pour qu'il soit porté au maximum (avec application de réductions le cas échéant). Aller au-delà de ce maximum outrepassé l'objectif et la fonction du complément ;

- ▶ professeurs stagiaires : « ils n'ont pas vocation à se voir confier des heures supplémentaires » selon les instructions ministérielles, précisant que « l'objectif de l'année de stage [est] de permettre aux stagiaires de se former » ;
- ▶ allègements de service au titre de l'article 3 du décret 2014-940 : par définition, un allègement du service a pour objet de réduire le service d'enseignement à effectuer. Cela ne doit donc pas conduire, *a priori*, à l'attribution d'HSA ;
- ▶ décharge syndicale.

### Exemptions coutumières :

- ▶ enfants en bas âge ;
- ▶ préparation d'un concours de recrutement ;
- ▶ travaux de recherche.

**LES MISSIONS PARTICULIÈRES** effectuées au sein de l'établissement ou à l'échelon académique s'exercent exclusivement sur la base du volontariat. Elles sont reconnues soit par un allègement horaire du service d'enseignement, soit par l'attribution d'une « indemnité pour missions particulières » (IMP), voir tableau ci-dessous.

► **La liste des missions particulières possibles** est établie dans la circulaire ministérielle 2015-058.

**Doivent être effectuées « au sein de chaque établissement »** les missions particulières indispensables au bon fonctionnement des enseignements : coordination de discipline (incluant la gestion du cabinet d'histoire-géographie et des laboratoires de technologie, SVT, sciences physiques, chimie) et coordination TICE. Les autres missions constituent des possibilités supplémentaires, en fonction

des dotations restant à utiliser et des choix faits au sein de l'établissement.

► **Rémunération** : si elles ne donnent pas lieu à allègement du service d'enseignement (décharge de service), les missions particulières sont dès lors rémunérées par l'IMP (indemnité pour mission particulière). Le montant annuel est fonction de l'importance de la mission : le taux de référence (taux plein : 1 250 €), qui équivaut à une heure d'allègement du service, peut être décliné en demi-taux (625 €), en double taux (2 500 €) ou en triple taux (3 750 €). Le quart de taux (321,50 €) est exclusivement réservé aux missions ponctuelles et ne peut être utilisé pour les missions effectuées à l'année. **Aucune autre modulation des taux de paiement n'est possible.** La circulaire 2015-058 indique le taux de référence préconisé pour chaque type de mission :

Mission particulière	IMP Taux annuel à attribuer	Autres taux possibles en fonction de la charge effective de travail
Coordination de discipline	1 250 €	625 € 2 500 €
Coordination des Activités physiques sportives et artistiques (APSA)	1 250 € (si 3 ou 4 professeurs d'EPS) 2 500 € (si + de 4 professeurs d'EPS)	
Référent pour les ressources et usages pédagogiques numériques	1 250 € ou 2 500 € ou 3 750 € « selon la charge de travail et le niveau d'expertise requis »	
Référent culture	625 €	1 250 €
Tutorat des élèves en lycée	312,50 € ou 625 € « en fonction de l'importance effective de la mission »	
Référent décrochage	1 250 €	625 € 2 500 €
Coordination de cycle d'enseignement	1 250 €	625 € 2 500 €
Coordination de niveau d'enseignement	1 250 €	2 500 € (3 750 € « à titre exceptionnel »)

Modalité de paiement de l'IMP : « Lorsque la mission est accomplie sur la totalité de l'année scolaire, l'indemnité sera versée mensuellement par neuvième à compter du mois de novembre » (circulaire 2015-058).

## PROFESSEUR PRINCIPAL

### ► Le volontariat

C'est la règle. Elle découle de l'article 3 du décret 93-55 relatif à l'ISOE et est rappelée dans la circulaire 2018-108 du 10/10/2018.

**En cas de tentative d'imposition de cette fonction à des collègues non volontaires, contacter la section académique.**

### ► Les missions

La circulaire n° 2018-108 du 21 janvier 1993 précise le rôle du professeur principal dans les classes des collèges et des lycées. De par sa nature, elle ne crée aucune obligation nouvelle mais elle traduit l'inflation de tâches issues des réformes successives (collège 2016, Parcours Avenir, Parcoursup...). Le SNES-FSU a combattu ces réformes et a pesé sur la rédaction de cette circulaire pour qu'y soient supprimées les formulations injonctives.

### ► Ne pas se laisser imposer de tâches indues !

Le code de l'éducation est beaucoup moins prolix. Il définit principalement les missions du PP en terme de coordination de l'équipe pédagogique qui assure collectivement la responsabilité du suivi de l'élève. Pour ce qui concerne les Heures de vie de classe, l'organisation en revient au PP mais on ne peut lui imposer d'assurer l'ensemble de ces heures.

### ► Orientation : ne pas se substituer aux Psy-ÉN !

Qu'il s'agisse de la mise en œuvre du Parcours Avenir au collège ou de la réforme du lycée et de Parcoursup, rien ne permet d'imposer au

PP d'assumer seul des responsabilités qui incombent d'abord au chef d'établissement. Le SNES-FSU a fait ajouter de multiples références aux Psy-ÉN dans la circulaire 2018-108 et il importe d'imposer dans les établissements que les équipes pédagogiques puissent s'appuyer sur leur expertise. Le PP ne doit notamment pas se laisser imposer de mener seul les entretiens d'orientation pour les élèves de Troisième.

### ► Agir dans l'établissement

Pour lutter contre l'alourdissement des tâches, la dégradation qui s'ensuit des conditions d'exercice, ainsi que les pressions pour se substituer aux Psy-ÉN, particulièrement pour les classes de Troisième, Seconde et Terminale, l'organisation du refus collectif de prendre en charge les tâches excessives ou indues, voire de la fonction, doit être envisagé et mise en œuvre : [www.snes.edu/La-fonction-de-professeur-principal.html](http://www.snes.edu/La-fonction-de-professeur-principal.html).

### CRÉATION DE LA MISSION DE « PROFESSEUR RÉFÉRENT ÉLÈVES » (PRE)

Alors que le ministère a créé par décret, cet été, la mission de « professeur référent élèves » (PRE), la circulaire 2018-108 précisant les missions des professeurs principaux n'est, à la date de cette publication, ni modifiée ni abrogée. Plus encore, aucune circulaire d'application des missions de PRE n'est connue, alors que cette création aura nécessairement des conséquences sur les missions des professeurs principaux et l'attribution des indemnités afférentes. Se reporter en page 8 « Orientation » de ce *Courrier de S1*.



Entre le mois de juin et le jour de la prérentrée, nombre d'ajustements ont eu lieu, des décisions ont été prises par le chef d'établissement, qu'il s'agisse de la structure de l'établissement ou des services des professeurs. Il est donc important de connaître rapidement les conditions réelles de rentrée et de pouvoir dresser un premier bilan, dès l'assemblée générale de rentrée, lors des conseils d'enseignement et/ou d'une première réunion syndicale. Vous trouverez ci-dessous une « liste des courses », non exhaustive et à adapter bien entendu à la spécificité de votre établissement.

### DOTATION HORAIRE, STRUCTURES ET ÉVOLUTIONS ÉVENTUELLES

#### Faire un premier bilan

- ▶ Effectifs d'élèves (par classe, par groupes).
- ▶ Bilan de l'orientation (évolution des taux de passage, des taux de redoublement).
- ▶ Bilan des examens.
- ▶ Évolution de la structure depuis juin et par rapport à celle votée par le CA : nombre de classes, de groupes, d'options, regroupements éventuels pour économiser des moyens...
- ▶ Évolution de la dotation horaire globale depuis juin (heures postes, HSA).
- ▶ Y a-t-il des pressions sur certains collègues pour qu'ils acceptent d'assurer des heures supplémentaires ?
- ▶ Situation de l'internat (le cas échéant).

#### Missions particulières

- ▶ Y a-t-il des modifications à la suite du CA tenu en juin, concernant :
  - la liste des « missions particulières » ;
  - l'attribution des « missions particulières » ;
  - les modalités de reconnaissance : allègement de service ou indemnité (IMP) ;
  - la répartition de l'enveloppe des IMP...
- ▶ Les dispositions prévues pour les laboratoires (en particulier technologie en collège), la coordination de discipline, les chorales... sont-elles respectées ?
- ▶ Dans le cas où le CA n'aurait pas été saisi de ce dossier en juin dernier, il devra l'être courant septembre. Où en est-on sur ce dossier ? Se reporter à la **fiche 10** – page 32 – et à l'abécédaire.

### SITUATION DES PERSONNELS

- ▶ Situation des postes et des blocs de moyens provisoires (BMP) : professeurs, CPE, AEd, documentaliste, personnels infirmiers, sociaux, administratifs, de service. Sont-ils tous pourvus ? Sinon, les remplacements sont-ils prévus ?
- ▶ **Emploi du temps** : suivre les difficultés, voir notamment les collègues nommés sur plusieurs établissements.
- ▶ **Stagiaires** : ils doivent tous avoir un tuteur, un emploi du temps compatible avec leur formation à l'ÉSPÉ et leur poursuite de master, un service sans classe à examen... voir **fiche 5** – page 15.

### OBLIGATIONS DE SERVICE (ORS) DES PROFESSEURS

- ▶ Dans le cadre du décret 2014-940 fixant nos obligations de service et de la circulaire d'application 2015-057, l'attention des collègues doit être attirée sur :
  - la bonne application du décompte des heures d'enseignement et du système des pondérations applicables en lycée et dans les collèges REP+ ;
  - le respect des maxima de service ;
  - le maintien des réductions horaires pour les gestions de laboratoires et matériel ;
  - l'accompagnement personnalisé : l'organisation des enseignements pour les élèves ne peut servir de prétexte à l'annualisation des services. Les heures d'AP en lycée doivent apparaître comme des heures de cours « normales » dans la ventilation de service.
- ▶ Il s'agit aussi, pour chaque collègue, de pouvoir comparer la hauteur du service attribué par rapport à celui qui a été demandé et le nombre des éventuelles heures supplémentaires.
- ▶ Sur l'ensemble de ces questions, voir **fiche 10** – page 31 – et le guide pratique *Rentrée 2021* qui vous parviendra avec la première US (n° 811) de l'année scolaire. Voir aussi le *Mémo du S1* et la rubrique ORS du site : [www.snes.edu/Acces-aux-articles-de-la-rubrique-ORS-des-professeurs.html](http://www.snes.edu/Acces-aux-articles-de-la-rubrique-ORS-des-professeurs.html).



## **A** Accompagnement au choix de l'orientation

La réforme du lycée affiche l'information à l'orientation comme prioritaire et inscrit comme obligatoire son accompagnement. Cependant, aucun horaire n'est dédié malgré l'indication de 54 heures annuelles. De plus, il peut être confié à des intervenants extérieurs mandatés par le Conseil régional. Voir *BO* n° 29 du 19 juillet 2018. De même au collège, le décret du 19 mai 2015 a été modifié. La grille horaire du collège indique 12 heures d'accompagnement à l'orientation en Quatrième et 36 heures en Troisième « à titre indicatif », sans dotation spécifique.

### Accompagnement personnalisé (collège)

L'article 3 de l'arrêté du 19 mai 2015 modifié le 16 juin 2017 institue l'accompagnement personnalisé (AP). S'adressant « à tous les élèves selon leurs besoins ; il est destiné à soutenir leur capacité d'apprendre et de progresser, notamment dans leur travail personnel, à améliorer leurs compétences et à contribuer à la construction de leur autonomie intellectuelle ». Une à trois heures en Sixième et une à quatre heures en cycle 4 doivent être consacrées à l'AP, sans moyens propres, tous les élèves d'un même niveau devant bénéficier du même horaire. Il est mis en place sur les heures des disciplines, organisé par le conseil pédagogique, acté par le conseil d'administration. Le SNES-FSU a dénoncé cet enseignement complémentaire car le travail en petits groupes est plus efficace que l'AP pour la réussite des élèves. Or les trois heures de marge par classe, éventuellement ponctionnées par les bilangues et les enseignements facultatifs (latin...), ne permettent pas la mise en place de petits groupes dans toutes les disciplines, comme il le faudrait. L'organisation en barrette avec regroupements d'élèves de différentes classes a démontré son inefficacité, voire sa nocivité.

### Accompagnement personnalisé (lycée)

L'AP ne bénéficie d'aucun horaire dédié. Le volume horaire est déterminé selon les besoins des élèves, en utilisant la marge horaire donnée à chaque classe. Les tests de positionnement en Seconde doivent en théorie constituer une première étape de l'accompagnement personnalisé et doivent avoir lieu dans la deuxième quinzaine de septembre. Ils sont centrés sur les mathématiques et la maîtrise de l'expression écrite et orale. Voir *BO* n° 29 du 19 juillet 2018 et le lien : <https://eduscol.education.fr/cid142313/tests-de-positionnement-de-seconde-et-cap.html>.

### AEd prépro

Voir la *fiche 5* - page 15.

### Accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH)

Ce type de contrat relève du décret 2014-724 du 27 juin 2014. La circulaire de gestion du 5 juin 2019 précise que les accompagnants sont recrutés à partir de septembre 2019 sous contrat de droit public pour une durée de 3 ans, reconductible une fois et menant à un CDI. Les AESH dépendent des services académiques même s'ils ont signé leur contrat avec le chef d'établissement. La circulaire de rentrée « École inclusive » du 5 juin 2019 crée le Service éducation inclusive (SEI) dans chaque DSDEN. Ce service assure la coordination des AESH dans les départements.

Les missions des AESH sont définies dans la circulaire du 3 mai 2017 : ils accompagnent les élèves dans les actes de la vie quotidienne, dans l'accès aux activités d'apprentissage et dans les activités de la vie sociale et relationnelle. Depuis la rentrée 2019, le décompte de leur temps de service ne se fait plus sur 39 semaines, mais sur 41 (possibilité d'aller jusqu'à 45 pour prendre en compte le temps de formation). Il doit être au bénéfice des AESH. Voir <https://www.snes.edu/Cadre-de-gestion-des-AESH-circulaire-du-5-juin-2019.html>.

### Aides à l'installation

L'aide à l'installation des personnels (AIP) est destinée à l'installation dans un logement locatif (premier mois de loyer, provision pour charges comprises + frais d'agence et de rédaction de bail...). Montant maximum : Île-de-France, Provence-Alpes-Côte d'Azur, zones urbaines sensibles (ZUS) et zones ALUR : 1 500 €, autres Régions : 700 €.

Double condition d'attribution : être néo-recruté dans la Fonction publique de l'État et avoir démenagé directement à la suite

de son recrutement. Condition de ressources : RFR (Revenu fiscal de référence 2019) inférieur ou égal à 28 047 € (un seul revenu au foyer du demandeur) ou 41 383 € (deux revenus au foyer). Site Internet : [www.aip-fonction-publique.fr](http://www.aip-fonction-publique.fr) ; site SNES-FSU : [www.snes.edu/Action-sociale-vos-droits](http://www.snes.edu/Action-sociale-vos-droits).

### Apprentissage

La loi 2018-771 du 5 septembre 2018 pour « La liberté de choisir son avenir professionnel » impacte la formation initiale. En STS, la mixité des publics est possible avec l'accueil d'apprentis en formation tout au long de l'année et cela jusqu'à leurs 29 ans révolus. Les GRETA ont aussi comme objectif de recruter des apprentis qui seront financés au contrat, d'où des impératifs de recrutement en nombre qui pourraient bien déboucher sur « des parcours mixés » de la formation initiale vers la formation continue et inversement.

### Assistant d'éducation (AEd)

Les AEd sont recrutés sur la base d'un CDD établi par le chef d'établissement après validation du recrutement et des termes du contrat par le CA.

D'une durée maximum de trois ans renouvelables jusqu'à une durée totale de six ans, les contrats sont très souvent d'un an et ne peuvent être inférieurs à l'année scolaire que pour des raisons justifiées qui doivent rester rarissimes. Le service à temps plein est de 1 607 heures annuelles réparties sur 39 à 45 semaines maximum.

Le crédit de formation (à déduire du temps de travail annuel) est de 200 heures pour un temps plein.

### Assistant pédagogique

La création des assistants pédagogiques était une réponse ministérielle au mouvement lycéen de 2005 pour apporter un soutien scolaire aux lycéens dans les établissements difficiles. En 2006, la réforme Robien de l'éducation prioritaire a conduit au recrutement de 3 000 AP pour les Réseaux ambition réussite (RAR).

Les assistants pédagogiques sont régis par le même statut que les assistants d'éducation mais les critères de recrutement et les modalités de service sont particuliers. Ils sont recrutés prioritairement parmi les étudiants se destinant aux carrières de l'enseignement et ayant un diplôme de niveau bac + 2 (ou au-delà). Leur service spécifique d'assistant pédagogique est consacré « à des fonctions d'appui aux personnels enseignants pour le soutien et l'accompagnement pédagogiques ». Ils doivent avoir acquis une connaissance approfondie d'une discipline enseignée au lycée. Depuis la rentrée 2008, ils peuvent se voir confier des services mixtes (assistant pédagogique et assistant d'éducation).

Sur la base de la durée annuelle de référence de 1 607 heures pour un temps complet, ils effectuent un service réparti sur 36 semaines maximum. Pour la préparation de leurs interventions auprès des élèves, ils disposent d'un crédit de 200 heures pour un temps complet d'assistant pédagogique (proratisé selon la quotité de service d'AP). À ce crédit, s'ajoute le crédit d'heures de formation. Comme pour tous les recrutements d'AEd, le conseil d'administration doit voter sur le type de recrutement à opérer.

### Autorisations d'absence pour garde d'enfant malade

Cette autorisation peut être accordée, par journée ou demi-journée, à un agent 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. Par année, la durée ne peut excéder 6 jours ouvrés (pour un service à temps complet). Un parent peut voir son contingent multiplié par deux (12 jours) s'il assume seul la charge d'un ou plusieurs enfants, si le conjoint (époux ou pacsé) est en recherche d'emploi, ou si ce dernier n'a aucun droit (circulaire 2002-168 du 2 août 2002).

### Autorisation d'absence pour assistance médicale à la procréation (PMA)

Une agente publique qui reçoit une assistance médicale à la procréation (PMA) peut bénéficier d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires. La durée de l'absence est proportionnée à la durée de l'acte médical reçu.

L'agent public, conjoint ou lié par un PACS à la femme qui reçoit une assistance médicale à la procréation, peut bénéficier d'une autorisation d'absence pour prendre part à, au plus,

trois des actes médicaux nécessaires à chaque protocole d'assistance médicale à la procréation.

## **B** Baccalauréat

Le caractère national du baccalauréat est profondément remis en cause par la réforme Blanquer. La prise en compte du contrôle continu (à hauteur de 40 % de la note) et la multiplication des épreuves locales ne font que complexifier l'examen et accroître la concurrence entre les établissements. Le décret et l'arrêté du 27 juillet 2021 complété par la note de service du 28 juillet modifient largement la réforme de 2018 en faisant des notes de bulletins des enseignements du tronc commun non évalués en épreuves nationales, 40 % de la moyenne de bac. Ils instituent aussi la prise en compte intégrale des notes dans les enseignements optionnels à hauteur d'un coefficient 2 pour chaque année (Première et Terminale).

Depuis la rentrée 2015, les recalés peuvent conserver leurs notes supérieures à la moyenne pour la session suivante, et ont la possibilité de préparer l'examen dans le même lycée, éventuellement en bénéficiant d'un « parcours adapté ». Plutôt que cette solution susceptible de désorganiser les enseignements, le SNES-FSU demande à ce que les candidats se présentent à toutes les épreuves, et puissent choisir de conserver les meilleures notes des deux sessions.

### Bourse au mérite

Réservées aux élèves boursiers sur critères sociaux, elles sont accordées de plein droit à ceux qui ont obtenu une mention B ou TB au DNB ; peuvent aussi en bénéficier des élèves de Troisième jugés « méritants » par le DASEN sur proposition des conseils de classe après avis d'une commission départementale. Le paiement de ce complément annuel de bourse (800 euros versés en trois fois) est subordonné à l'engagement écrit de l'élève et de son représentant légal à poursuivre sa scolarité avec assiduité jusqu'au baccalauréat général, technologique ou professionnel.

Plutôt que d'augmenter le nombre de boursiers au mérite, le SNES-FSU estime qu'il est urgent de répondre à la dégradation sociale et économique de nombre de familles en relevant les plafonds et en augmentant les bourses sur critères sociaux.

### Brevet (DNB)

Depuis la session 2018 (décret n° 2015-1929, arrêté du 27 novembre 2017 modifiant l'arrêté du 31 décembre 2015), le DNB se compose d'un bilan de fin de cycle 4 (400 points), complété d'un oral (100 points) et de quatre épreuves écrites terminales nationales (300 points) : français, histoire-géographie, EMC, mathématiques et deux disciplines choisies chaque année parmi SPC, SVT et technologie.

Un bonus de 10 ou 20 points est attribué pour un enseignement facultatif suivi durant l'année. Une orale de 15 minutes porte sur un des projets du candidat mené dans le cadre des EPI, d'un des parcours ou de l'histoire des arts.

Le contrôle continu a été supprimé depuis 2017 et remplacé par une évaluation de la maîtrise du socle selon une échelle de 1 à 4. Le conseil de classe de fin de Troisième attribue jusqu'à 400 points sur 800 en fonction du niveau atteint sur la base des évaluations réalisées en cycle 4 (de la Cinquième à la Troisième). Certaines disciplines sont marginalisées, ne faisant pas partie des épreuves écrites terminales (EPS, enseignements artistiques, LV).

Pour le SNES-FSU, le DNB doit valoir validation du socle sans nécessité d'évaluer les domaines, et toutes les disciplines doivent être évaluées en tant que telles d'une manière ou d'une autre. Le SNES-FSU demande des aménagements de programme et des épreuves en proposant des sujets au choix dans certaines disciplines avec un énoncé explicitant les notions traitées pour préparer sereinement la session 2022 après deux années de « discontinuité pédagogique ».

### Brevet de technicien supérieur (BTS)

Il se prépare en section de technicien supérieur dans un lycée. Il débouche sur l'obtention d'un diplôme professionnalisé de niveau 3. Il peut être préparé soit en formation initiale, en apprentissage ou en formation continue.

Le BTS donne 120 crédits européens dans le cadre du LMD.



## Certifications

Depuis 2006, certaines formes d'évaluation interrogent la profession et nécessitent une réflexion critique (voir items DNB, Évaluation des élèves au collège...). En LV, le ministère a signé un partenariat payant avec des organismes européens privés ou semi-privés pour introduire, notamment pour les élèves des sections européennes, des « certifications » que font passer des collègues souvent non volontaires bien que cela ne fasse en aucun cas partie de leurs obligations réglementaires de service. Le SNES-FSU a fait connaître son désaccord face à cette marchandisation des diplômes, il demande un bilan et une remise à plat des objectifs recherchés.

## Chef de travaux

Désormais appelé Directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques (DDFPT). Missions, recrutement et formation : voir le *BO* n°37 du 13/10/16.

## Chèques vacances

Ce moyen de paiement repose sur une épargne salariale, abondée d'une participation de l'employeur, et permet de financer un très large éventail d'activités culturelles et de loisirs. Bonifications de l'épargne en fonction des tranches de revenus et du quotient familial. Revenu fiscal de référence (RFR 2019) plafonné à 28 047 € pour la première part de quotient familial. Tranche de bonification à 35 % pour les personnels âgés de moins de 30 ans. Les non-titulaires, y compris les AEd, les AESH et les retraités, bénéficient de ce dispositif. Dans le contexte de la crise sanitaire (Covid-19), une bonification d'épargne exceptionnelle (60 €) est accordée pour toute utilisation des chèques-vacances avant le 31/12/2021. Site Internet : [www.fonctionpublique-chequesvacances.fr](http://www.fonctionpublique-chequesvacances.fr) ; site SNES-FSU : [www.snes.edu/Action-sociale-vos-droits](http://www.snes.edu/Action-sociale-vos-droits).

## Chorales

Depuis la rentrée 2005 (*BO* du 3 février 2005), un volet d'éducation artistique et culturelle doit être inscrit dans chaque projet d'école et d'établissement. Il est donc important que la chorale y figure, ainsi que les dispositifs artistiques complémentaires.

Les textes en vigueur depuis la rentrée 2015 (décret 2014-940 relatif aux obligations de service, circulaire d'application 2015-057) reconnaissent l'heure de chorale comme heure d'enseignement : chaque heure effective de chorale doit ainsi obligatoirement figurer dans l'état VS. Elle sera pondérée s'il y a lieu (établissement REP+, lycée...).

Depuis la rentrée 2018 en collège, la chorale est un enseignement facultatif au même titre que les langues anciennes ou les bilangues par exemple (*JO* du 2 février 2018, arrêté modifiant l'organisation des enseignements en collège). Cet enseignement est de « 72 heures annuelles dont au moins une heure hebdomadaire », financé sur la marge horaire de 3 heures.

Un *vademecum* a été publié ainsi qu'un programme. Le SNES-FSU appelle les enseignants à exercer leur liberté pédagogique concernant le choix du répertoire, le nombre et la nature des concerts et manifestations dans lesquels ils s'engagent.

## CIO

Les CIO restent sous la menace de fermetures, annoncées par le MEN et sans autre légitimité que de faire place nette pour le service régional d'orientation. Face aux tentatives de régionalisation de l'orientation, le SNES-FSU avait réussi à imposer au MEN la reconnaissance du Service public d'orientation de l'ÉN et de ses missions. Mais le marché passé avec « Régions de France » qui visait à échanger le service public d'orientation contre la perte de l'apprentissage amène le MEN à pousser les feux sur les fermetures de CIO. En l'absence de toute discussion, le MEN annonce le retour d'une nouvelle carte cible des CIO et les rectorats mettent en application celle de 2015 là où elle ne s'était pas appliquée suite aux mobilisations. Dans les académies où des CIO ont déjà fermé, les conséquences se font sentir : éloignement du public, dégradation des conditions de travail pour les personnels et d'accueil pour les usagers. Le rapport Charvet publié en juin 2019 préconise d'implanter un CIO par département et des antennes de CIO dans les CDI de lycée, ce qui est peu réalisable faute de travaux et d'investissement.

Au côté des personnels, le SNES-FSU lutte pour créer les rapports de force nécessaires au maintien du réseau, et pour

préserver les missions des CIO, le statut et les conditions de travail des personnels. Après la publication du rapport Charvet, la bataille engagée avec l'intersyndicale va se poursuivre dès la rentrée pour conserver le seul service public de proximité, indépendant des groupes de pression, au service des élèves, des parents et des équipes.

## Cités éducatives

Au nombre de 126, ce label recouvre 160 collèges REP et surtout REP+ et 350 écoles qui fonctionnent en réseau dans des quartiers politique de la ville. Une « gouvernance » s'imposerait aux conseils d'école et conseils d'administration des collèges, minorant la place des personnels, et promouvant l'entrisme d'associations et de fondations favorisant la marchandisation de l'École, avec à sa tête le trinôme principal de collègue - délégué du préfet - chef de service de la collectivité. Sa généralisation mettrait les établissements en concurrence et saperait les règles de gestion des personnels.

## Complément de service

Les compléments de service sont cadrés par le décret 2014-940 et la circulaire d'application 2015-057 ; ce cadrage s'applique aussi aux TZR. Les compléments de service en dehors de l'établissement ne peuvent être effectués que dans la discipline de recrutement. Seul le recteur peut les attribuer. Le maximum de service d'enseignement est réduit d'une heure dans deux situations : complément de service en dehors de la commune, complément de service dans deux autres établissements de cités scolaires différentes.

L'attribution d'un complément de service dans une autre discipline d'enseignement nécessite obligatoirement l'accord du professeur. Les transformations de postes en heures supplémentaires, découlant des choix politiques budgétaires, aggravent depuis plusieurs années les compléments de service. Ne pas accepter la coexistence d'heures supplémentaires et d'un complément de service dans une même discipline : c'est contraire à l'esprit du décret 2014-940. Voir aussi le *Guide pratique rentrée 2021*.

## Congé d'adoption

Il peut être pris par l'un des deux parents ou réparti entre eux. Ce congé débute le jour de l'arrivée de l'enfant ou au plus tôt 7 jours avant celle-ci. Sa durée dépend du nombre d'enfants adoptés, du nombre d'enfants déjà à charge (avant adoption) avec 25 jours supplémentaires en cas de répartition du congé entre les parents (32 jours en cas d'adoptions multiples) :

- ▶ adoption portant à un ou deux le nombre d'enfants à charge : 10 semaines ;
- ▶ adoption portant à trois ou plus le nombre d'enfants à charge : 16 semaines ;
- ▶ adoptions multiples : 22 semaines (quel que soit le nombre d'enfants à charge).

Pour une adoption d'enfant nécessitant un déplacement dans les DOM, les COM ou à l'étranger, une disponibilité de droit de six semaines maximum est prévue (sans perte du poste).

## Congé de maternité

La demande se fait par la voie hiérarchique, en précisant la date présumée de l'accouchement. Pour le 1<sup>er</sup> ou le 2<sup>e</sup> enfant, le congé est de 16 semaines (6 avant la date présumée de l'accouchement, 10 après). Pour le 3<sup>e</sup> enfant et les suivants, il est de 26 semaines (8 semaines avant, 18 semaines après) ; il est porté à 34 semaines en cas de naissance de jumeaux et à 46 semaines pour des triplés (ou plus). Possibilité de reporter jusqu'à 3 semaines maximum du congé prénatal sur le congé postnatal, sur présentation d'un certificat médical du médecin qui a pratiqué l'examen prénatal au sixième mois.

En cas d'arrêt de travail pendant la période qui a fait l'objet d'un report, ce dernier est annulé. Des congés supplémentaires peuvent être accordés sur certificat médical :

- ▶ pour grossesse pathologique : 2 semaines maximum, qui peuvent être prises entre la déclaration de grossesse et le début du congé de maternité. Pas de report possible d'une partie du repos prénatal dans ce cas ;
- ▶ pour couches pathologiques : 4 semaines qui s'ajoutent au repos postnatal !

Les collègues en congé de maternité (ou d'adoption) sont en position d'activité, continuent à avancer dans la carrière, cotisent pour la retraite. Les collègues à temps partiel sont rémunérés à plein traitement pendant la durée du congé.

**Stagiaires** : le stage est prolongé de la durée du congé de maternité (ou d'adoption) moins un abattement de 36 jours. La titularisation prend effet à la date de la fin de la durée statutaire du stage, compte tenu de la prolongation imputable au congé.

Les agents non titulaires conservent leur traitement intégral dès lors qu'ils justifient de six mois de service. Sinon, ils ne perçoivent que les indemnités journalières de la Sécurité sociale.

## Congé lié à la naissance ou à l'adoption

3 jours ouvrables de congé pour le père (vivant de manière permanente et reconnue avec la mère) ou la personne vivant avec la mère, lors de chaque naissance. Le congé de naissance est pris à compter du jour de la naissance ou du premier jour ouvrable qui la suit. En cas d'adoption, il est accordé à celui des deux parents qui ne demande pas à bénéficier du congé d'adoption et doit être pris dans les 15 jours entourant l'arrivée de l'enfant adopté. Une naissance ou une adoption multiple n'augmente pas le nombre de jours de congé.

## Congé maladie ordinaire

L'avis d'arrêt de travail (3<sup>e</sup> volet de l'imprimé de Sécurité sociale) doit obligatoirement être transmis à l'établissement dans un délai de 48 heures, sous peine d'un premier avertissement de l'administration. Suite à un premier avertissement et en cas de récurrence de retard dans l'acheminement de l'avis dans les 24 mois suivant le premier arrêt de travail, le salaire est réduit de moitié pour la période comprise entre la date d'établissement du nouvel avis et la date d'envoi de celui-ci (sauf en cas d'hospitalisation ou si le fonctionnaire justifie dans un courrier, adressé dans les 8 jours suivant l'avis d'arrêt, de l'impossibilité d'envoyer cet avis en temps utile).

Les non-titulaires bénéficient de congés maladie dans les limites suivantes :

Après 4 mois de service	1 mois à plein traitement	1 mois à demi-traitement
Après 2 ans de service	2 mois à plein traitement	2 mois à demi-traitement
Après 3 ans de service	3 mois à plein traitement	3 mois à demi-traitement

**Attention** : les périodes d'arrêt de travail sont cumulées sur les douze derniers mois.

Voir *Le Point sur les salaires*, sur le site du SNES-FSU.

## Congé parental

Ce congé non rémunéré permet à un agent de cesser totalement son activité professionnelle pour élever son enfant né ou adopté (un agent contractuel peut en bénéficier s'il justifie d'au moins une année continue de services à la date d'arrivée de l'enfant). Il peut être pris par l'un des deux parents ou par les deux (successivement ou simultanément). Il peut donner droit à une prestation familiale limitée dans le temps (Pre-ParE).

La demande doit être adressée au recteur, par voie hiérarchique, au moins deux mois avant la date choisie pour le début du congé. C'est un congé de droit accordé par périodes de six mois, renouvelables jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant (en cas d'adoption, dans la limite de trois ans pour l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 3 ans, dans la limite d'un an pour l'arrivée au foyer d'un enfant âgé entre 3 et 16 ans).

Les droits à avancement sont conservés en totalité la première année, puis réduits de moitié (six mois de congé valent trois mois pour l'avancement).

Le congé est pris en compte pour la constitution des droits à pensions de retraite selon des conditions variables selon que l'agent est fonctionnaire ou contractuel. Pour le fonctionnaire stagiaire, le stage est prolongé - et la date de titularisation reportée - d'autant de jours de congés accordés.

## Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

De droit pour le père ou pour la personne qui, sans être le père, vit en couple avec la mère, le congé de paternité et d'accueil doit être pris au cours des six mois qui suivent la naissance. Il s'ajoute aux 3 jours pris aux deux de la naissance, mais il peut être pris séparément. La demande se fait au moins un mois avant, au recteur, par voie hiérarchique. →

→ **Durée** : depuis le 1<sup>er</sup> juillet il est de 25 jours (32 pour naissances multiples). Ce congé peut être fractionné. 4 jours, ajoutés aux 3 jours de congé de naissance doivent être obligatoirement pris dès la naissance. Le reste doit être pris dans les 6 mois avec possibilité de prendre en deux périodes d'une durée minimale de 5 jours chacune.

## Congé de présence parentale

Concerné les parents d'un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants : vous pouvez bénéficier d'un congé non rémunéré de présence parentale de 310 jours ouvrés maximum au cours d'une période de 36 mois pour une même pathologie. Chaque jour d'absence ouvre droit à une « allocation journalière de présence parentale », dans la limite de 22 jours par mois, dont le montant est de :

- ▶ pour un couple : 43,87 € ;
- ▶ personne seule : 52,13 €.

## Congé de solidarité

Ce congé est de droit pour accompagner un proche en fin de vie. De six mois au maximum, il peut être accordé :

- ▶ pour une période continue de trois mois, renouvelable une fois ;
- ▶ par périodes fractionnées d'au moins sept jours consécutifs ;
- ▶ sous forme d'un service à temps partiel à 50 %, 60 %, 70 % ou 80 %.

Le bénéficiaire du congé qui cesse toute activité perçoit une « allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie » de 56,33 € nets dans la limite de 21 jours maximum. En cas d'activité à temps partiel, 28,17 € dans la limite de 42 jours, quelle que soit la quotité du temps partiel. La demande d'allocation journalière doit être faite en même temps et parallèlement à la demande de congé.

## Conseil de cycle 3

Créé par le décret du 22 octobre 2014, le conseil de cycle 3 réunit, dans chaque école de secteur de recrutement du collège, les membres du conseil des maîtres de l'école compétents pour le cycle (CMI-CM2) et les professeurs exerçant en classe de Sixième désignés par le principal et suggérés par le conseil pédagogique. Un président est élu par ses membres. Chargés d'élaborer la partie pédagogique du projet d'école propre au cycle 3, ces conseils seront aussi nombreux que les écoles rattachées au collège...

Le SNES-FSU a dénoncé cette « usine à gaz » fondée sur les mêmes logiques que le conseil école-collège. Il appelle les collègues à refuser toute atteinte à leur liberté pédagogique que ce soit dans leur pratique ou dans le domaine de l'évaluation des élèves. Il n'existe pas de conseil de cycle 4. La participation au conseil de cycle 3 ne fait pas partie de nos obligations réglementaires.

## Conseil école-collège

Présidé conjointement par le principal et l'IEEN, il se réunit au moins deux fois par an, pour « déterminer un programme d'actions » et établir « un bilan de ses réalisations ». Ses membres, pour le collège, sont désignés par le principal. Les présidents doivent se concerter pour obtenir une « représentation égale des personnels des écoles et du collège ». La participation au conseil école-collège ne fait pas partie de nos obligations réglementaires.

Présenté comme un outil pour améliorer le travail collectif entre le premier et le second degré, il s'agit d'une superstructure administrative destinée à caporaliser les pratiques plus qu'à favoriser l'élaboration de projets pédagogiques. C'est aussi la primarisation progressive du collège avec la Sixième conçue comme l'aboutissement de la scolarité primaire. Le conseil école-collège ne peut pas se substituer au CA, qui valide ou non par un vote le programme d'action et le bilan du conseil.

## Conseil pédagogique

Institué par la loi d'orientation de 2005, organisé par le décret du 27 janvier 2010, il est présidé par le chef d'établissement, il réunit au moins un professeur principal de chaque niveau d'enseignement, au moins un professeur par champ disciplinaire, un conseiller principal d'éducation et, le cas échéant, le « chef de travaux ». Il a pour mission de « favoriser la concertation entre les professeurs, notamment pour coordonner les enseignements, la notation et l'évaluation des activités scolaires. Il prépare la partie pédagogique du projet d'établissement ».

donner les enseignements, la notation et l'évaluation des activités scolaires. Il prépare la partie pédagogique du projet d'établissement ».

C'est le chef d'établissement qui en désigne les membres selon des modalités modifiées par le décret du 22 octobre 2014 : les « équipes pédagogiques » ont 15 jours à compter de la rentrée pour « proposer, parmi les personnels volontaires, les enseignants susceptibles d'être désignés... ».

Ce conseil donne des avis ou fait des propositions au CA : il fait des « propositions sur les modalités de l'accompagnement pédagogique des élèves [...], plus particulièrement sur la différenciation des approches pédagogiques, notamment les aides pour les élèves rencontrant des difficultés dans les apprentissages scolaires ». Il faut être particulièrement vigilant à ce que le conseil pédagogique n'outrepasse pas ses prérogatives et ne devienne un instrument du contrôle de l'activité enseignante.

La présidence et le mode de désignation des membres, les compétences attribuées à ce conseil montrent qu'il s'agit plus d'imposer aux enseignants des pratiques pédagogiques ou des modes d'évaluation des élèves que de favoriser un véritable travail de concertation, raisons pour lesquelles le SNES-FSU s'est opposé à la mise en place de ce conseil.

Le SNES-FSU appelle les enseignants à s'opposer à toute mise en place d'une hiérarchie pédagogique intermédiaire et à être sans concession sur deux points majeurs : la liberté pédagogique des enseignants reconnue par la loi doit être préservée et les compétences des instances représentatives (conseil d'administration et commission permanente installée) respectées.

## Contractuel alternant

Voir **fiche 5** – page 15.

## Contractuels AEd-AESH

Voir **fiche 6** – rubrique AEd-AESH – page 16.

## Contrat local d'accompagnement (CLA)

Dispositif de contractualisation triennal expérimenté en septembre 2020, entre un établissement scolaire et le rectorat, en contrepartie d'une dotation complémentaire de moyens, et/ou de bonifications de carrière. Présenté comme la solution pour limiter les effets de seuil avec les établissements labellisés de l'Éducation prioritaire, il risque d'être généralisé aux établissements REP si la suppression du label est actée. Sa généralisation mettrait les établissements en concurrence et saperait les règles de gestion des personnels.

## Contrôle local, contrôle continu et Contrôle en cours de formation (CCF)

Très présent dans les diplômes professionnels, le Contrôle en cours de formation (CCF) est un mode d'évaluation local de connaissances et de compétences sous forme d'épreuves en cours d'année. À partir de la session 2022, 40 % de la moyenne du bac GT est calculée à partir des notes des bulletins. Les évaluations communes, auparavant appelées épreuves communes de contrôle continu (E3C) sont supprimées. Le décret et l'arrêté du 27 juillet 2021 fixent les coefficients appliqués aux moyennes annuelles des enseignements du tronc commun en classe de première et Terminale. La note de service du 28 juillet 2021 précise les modalités de la mise en œuvre de ce contrôle continu. Dans chaque lycée doit être élaboré un « projet d'évaluation » en conseil d'enseignement qui sera validé en conseil pédagogique et présenté en conseil d'administration. Il est supposé participer de l'harmonisation des pratiques en matière d'évaluation pour cadrer les notes de contrôle continu. Dans les faits, il risque de brider les libertés pédagogiques.

Ce mode d'évaluation touche également de façon importante les BTS, dans les disciplines professionnelles et générales, ce qui risque d'entraîner des disparités d'évaluation entre les établissements. Même si le CCF peut avoir un sens à l'intérieur de certaines épreuves professionnelles de synthèse, il est inacceptable de généraliser cette forme de contrôle. Il importe que les jurys finaux gardent la maîtrise de l'évaluation. Les épreuves du baccalauréat, premier grade universitaire, et de BTS devraient être le fait de sujets si possible nationaux conçus et évalués par des enseignants-examineurs qui ne soient pas les enseignants de l'élève et n'appartiennent pas non plus à l'établissement.

## Cumul d'emplois

Les fonctionnaires doivent consacrer l'intégralité de leur activité professionnelle aux tâches qui leur sont confiées. Les activités autorisées doivent donc être occasionnelles ou régulières mais limitées dans le temps, compatible avec l'activité principale. Les « œuvres de l'esprit » ne sont pas concernées par l'interdiction de cumul. En outre, les activités d'enseignement font partie de la liste limitative des activités qui peuvent être autorisées en cumul à titre dérogatoire à condition qu'elles demeurent « accessoires ». Chaque académie a normalement rédigé un imprimé de demande d'autorisation de cumul. Le temps partiel n'est pas un obstacle à l'autorisation. Décret n° 2017-105 du 27 janvier 2017.

## Décès d'un fonctionnaire en activité

Les ayants droit d'un fonctionnaire décédé en activité avant l'âge minimum de la retraite reçoivent une prestation dont le montant a été considérablement revu à la baisse par le décret du 5/11/2015. Ce capital décès s'élève désormais à 13 888 €. Les 12 mois de traitement brut (hors primes) ne sont maintenus qu'en cas d'accident de service, de maladie professionnelle. 833,36 € sont versés pour chaque enfant bénéficiaire.

## Déménagement

Indemnité de changement de résidence perçue après mutation. Il faut avoir effectivement déménagé et, dans le cas général, justifier d'au moins cinq années de service dans le poste précédent (trois seulement en cas de première mutation dans le corps et aucune en cas de rapprochement de conjoint). L'indemnité est forfaitaire ; son montant dépend de la distance séparant l'ancien poste du nouveau et du volume de mobilier autorisé pour l'agent et les personnes comptées à charge. Pour une mesure de carte scolaire, le montant est majoré de 20 %. Le droit est établi par le rectorat d'accueil. Dossier de prise en charge à constituer, disponible auprès du chef d'établissement. Délai : douze mois maximum à compter du changement de résidence.

## Déplacements domicile/travail

Une prise en charge partielle de l'employeur est prévue pour les abonnements à un mode de transport collectif, ainsi que pour les abonnements à un service public de location de vélo. Cette prise en charge s'applique sur tout le territoire, elle est égale à la moitié du coût de l'abonnement, dans la limite d'un plafond de 86,16 €/mois. Le versement est mensuel, il couvre les périodes d'utilisation. Pas de prise en charge durant les périodes de congés, quelle que soit leur nature, sauf si une partie du mois a été travaillée. Depuis le 11 mai 2020, les agents publics utilisant un mode de transport alternatif (vélo, covoiturage) peuvent, sur justificatif, bénéficier d'un forfait mobilité durable de 200 €/an maximum. Ce forfait, modulé en cas d'activité partielle sur l'année, est exclusif de tout autre prise en charge des frais de déplacement domicile/travail. La demande est à formuler auprès du secrétariat de l'établissement.

## Devoirs faits

Ce dispositif correspond à un temps d'étude accompagnée de 16 heures à 18 heures (souvent reporté sur d'autres horaires) pour travailler les devoirs. Y participent les élèves volontaires mais à la rentrée 2021, il pourra être imposé à des élèves de Sixième en difficulté. Le ministère prétend qu'il participe à la lutte contre les inégalités. Les enseignants qui les encadrent sont rémunérés en HSE. Les AEd, dont les missions comportent l'aide aux devoirs, ainsi que des volontaires du service civique (VSC) et des associations peuvent aussi l'encadrer. Depuis mai 2021, 25 000 étudiants auparavant bénévoles dans des associations seront rémunérés 15,99 euros bruts de l'heure. Deux VSC, au maximum sur la base de 30 heures hebdomadaires chacun, peuvent être affectés par l'établissement sur la base d'une « offre de mission » renseignée par la direction, et tutorés par des enseignants.

À la rentrée, il faut se renseigner sur l'organisation prévue, demander le niveau de qualification des VSC (qui ne peut être inférieur à celui des AEd, au moins bacheliers) et une rémunération pour les tuteurs. Voir le *Courrier de S1* n° 2 pour une action en CA.

Si une réflexion doit être menée pour réduire les inégalités creusées par les devoirs effectués à la maison, l'efficacité de l'aide aux devoirs nécessite qu'elle dispose de moyens spécifiques et de personnels qualifiés.

## Dispositifs artistiques

Il existe de nombreux dispositifs artistiques, complémentaires des enseignements. Voir en ligne : <https://www.snes.edu/article/les-dispositifs-artistiques-dans-le-second-degre/>. Depuis 2005, les projets d'établissement doivent comporter « un volet d'éducation artistique et culturelle » (voir BO n° 5 du 3 février 2005). Faire figurer ces projets dans le projet d'établissement est important pour leur légitimité.

## DNMADE

Diplôme national des métiers d'art et du design publié au JO. L'arrêté du 18 mai 2018 relatif au diplôme national des métiers d'art et du design entre en application à la rentrée 2018 ou 2019 en fonction des académies, en remplacement des BTSAA, DMA et MANAA.

## E

### Éducation prioritaire (EP)

Le dispositif REP+ concerne 368 établissements. 740 autres établissements sont labellisés REP. Sans publier le bilan prévu de l'éducation prioritaire, le ministère organise une réforme de fond à partir de la rentrée 2021. Il s'agirait de gérer les REP+ au niveau national et les REP au niveau académique qui seraient délabellisés et perdraient donc en partie leurs moyens. Les lycées sont définitivement exclus de l'éducation prioritaire et leur clause de sauvegarde a pris fin. Le SNES-FSU plaide pour des critères nationaux, clairs, concertés et transparents pour établir une carte de l'EP. La question de l'attribution de moyens à la hauteur des besoins se pose toujours. Les enseignants en REP+, titulaires ou non, exerçant à temps complet ou non, bénéficient d'une pondération (voir REP+). Le classement REP/REP+ s'accompagne aussi de mesures indemnitaires spécifiques (voir « Indemnités »).

### Emploi du temps

Il est établi sous la responsabilité du chef d'établissement, sur la base des vœux des personnels. Le professeur devrait pouvoir disposer librement d'au moins trois demi-journées ouvrables, mais aucun texte ne l'impose. Les heures d'ouverture et de fermeture de l'établissement sont arrêtées par le maire après avis du conseil d'administration.

### Enseignement intégré de science et technologie (EIST)

L'EIST consiste à confier l'enseignement de trois disciplines différentes (SVT, science-physiques et technologie) à un seul enseignant. Le SNES-FSU appelle à refuser ce dispositif qui vise à développer la polyvalence des enseignants du second degré en collège. Cette organisation dérogeant des enseignements, qui relève de l'article L.401-1 du code de l'éducation relatif à l'expérimentation, doit être adoptée par le CA et ne peut en aucun cas être imposée aux équipes. Un rapport de l'IG montre que l'EIST n'améliore pas les apprentissages des élèves. La circulaire n° 2015-106 du 30/06/2015 parue au BO n° 27 du 2 juillet 2015 autorise le maintien de l'EIST là où ce dispositif existe déjà, mais il n'a aucune vocation à être généralisé et le choix de sa mise en place ou non reste du ressort des équipes.

En Sixième, l'organisation de l'enseignement des « Sciences et Technologie » en un bloc commun de 4 heures basé sur un programme commun ne peut en aucun cas être un moyen pour imposer la mise en place d'un enseignement de type « EIST » : les équipes doivent avoir le choix d'organiser leur enseignement sous forme disciplinaire (respect du décret 2014-940 sur les ORS).

### Enseignement moral et civique (EMC)

L'EMC au lycée ne bénéficie plus obligatoirement d'effectifs réduits et voit son horaire annualisé à hauteur de 18 heures par an. Il convient d'imposer un horaire hebdomadaire afin d'éviter que cet enseignement ne disparaisse des emplois du temps comme des services enseignants. À compter de la session 2022 du bac, l'EMC doit être obligatoirement noté et les moyennes annuelles de Première et de Terminale comptent pour le bac avec le coefficient 1 pour chaque année.

### Enseignements pratiques interdisciplinaires (EPI)

L'arrêté du 16 juin 2017 a modifié l'arrêté du 19 mai 2015. Dorénavant, un seul EPI est obligatoire au collège. L'horaire d'EPI n'est plus fixé mais il doit être identique pour un même niveau de classe. Les thématiques sont libres et peuvent continuer à se fonder sur les différents parcours. Par ailleurs, le ministère ouvre la possibilité de pratiquer une forme de DNL (Discipline non linguistique) en langue vivante étrangère ou régionale, en EPI (ou AP).

### État VS

Voir le *Guide pratique rentrée 2021*.

### Evalang

Test de positionnement numérique d'anglais en Troisième. D'après la note de service, le but est de fournir un « outil de pilotage de la discipline au niveau national, académique et de chaque établissement ».

### Évaluation des élèves au collège

Le SNES-FSU conteste les évaluations nationales de français et mathématiques en Sixième, et désormais aussi des évaluations en Troisième : ev@alang (anglais) et Pix (numérique) participent à une frénésie évaluative, tout comme les préconisations renouvelées d'évaluations « par compétences » et « sans notes » avant de positionner les élèves sur les domaines ou sous-domaines du socle dans les bilans de fin de cycle ; réduit le temps consacré aux apprentissages, sans répondre aux besoins des élèves. Certaines applications permettant de rendre compte de l'évaluation des élèves au cours de l'année posent problème par leur rigidité et l'imposition d'évaluations d'items et générant des bulletins incompréhensibles (voir LSU). Le SNES-FSU dénonce les multiples injonctions subies par les enseignants, mettant en doute leur qualification et leur liberté pédagogique.

### Expérimentations

Les établissements sont poussés à utiliser les expérimentations pédagogiques, notamment depuis la loi Fillon de 2005 (art. L.401-1 du code de l'éducation), renforcée par la loi « Pour une école de la confiance » de 2019 (art. L.314-1 et 2 du code de l'éducation) et à s'affranchir des règles nationales alors même que les cadres nationaux se réduisent : grilles horaires des enseignements, obligations de service, « écoles du socle », Sixièmes inclusives pour supprimer les SEGPA et ainsi s'est ouverte la voie à une déréglementation à laquelle il convient de s'opposer. Les expérimentations, intégrées au projet d'établissement, doivent être soumises au vote du CA. Si le système éducatif a besoin d'innovations, il convient de veiller au respect des principes essentiels qui doivent, selon nous, sous-tendre toute expérimentation : réel volontariat des équipes qui ne doivent se voir imposer aucun projet élaboré en dehors d'elles, mutualisation des bilans et moyens spécifiques fléchés par exemple. Voir aussi les expérimentations ministérielles : CLA et TER.

## F

### Formation continue des adultes

Cette mission de l'Éducation nationale est réalisée dans les GRETA (groupements d'établissements) Des personnels titulaires et contractuels organisent et animent les formations dans l'EPL support et dans les EPL du groupement (« agences » ou « sites » de réalisation). Des professeurs, ayant un service en formation initiale, sont aussi sollicités pour assurer des cours. Le SNES-FSU revendique que cette possibilité de service mixte existe également pour les enseignants contractuels comme cela est règlementairement possible pour les titulaires.

Le CA de l'EPL support se prononce sur le projet de développement du GRETA et sur son fonctionnement (budget, politiques de l'emploi et d'équipements) après réunion des instances consultatives internes du GRETA. Les contractuels Greta sont électeurs et éligibles au CA de l'EPL support dans les mêmes conditions que les collègues de l'initiale.

### Formation syndicale : un droit individuel

Le droit existe : il est fait pour être utilisé ! Il est reconnu individuellement à tous les personnels, titulaires ou non, à la

hauteur de douze jours par an. C'est le moyen de recréer du collectif, d'échanger entre pairs, et de construire des analyses qui déboucheront sur des revendications. C'est un moyen de lutte contre l'isolement et les pressions hiérarchiques.

## G

### Garde des enfants : CESU 0-6 ans

Chèque emploi service destiné à la garde des enfants de 0 à 6 ans placés chez une assistante maternelle agréée, en crèche, jardin d'enfants, halte-garderie... y compris accueil hors des horaires de l'école maternelle ou primaire pour les enfants scolarisés. Aide annuelle de 200, 265, 400, 480, 700 ou 840 € versée selon les tranches de RFR (Revenu fiscal de référence 2019) et le quotient familial. Site Internet : [www.cesu-fonction publique.fr](http://www.cesu-fonction publique.fr) ; site SNES-FSU : [www.snes.edu/Action-sociale-vos-droits](http://www.snes.edu/Action-sociale-vos-droits).

## H

### Handicap et besoins éducatifs particuliers

Conformément à la loi du 11 février 2005, les jeunes en situation de handicap ont le droit d'être scolarisés en milieu ordinaire chaque fois que leur Projet personnalisé de scolarisation (PPS) le permet. Si un jeune ne relève pas d'un établissement spécialisé (sanitaire ou médico-social), il est scolarisé soit dans une classe ordinaire (intégration individuelle), soit dans une Unité localisée d'inclusion scolaire (ULIS) qui propose des possibilités d'apprentissages souples et diversifiées en lien avec son PPS (intégration collective d'élèves qui présentent un même type de handicap : dix élèves au maximum). Le projet de l'ULIS, intégré au projet d'établissement, prévoit les modalités d'intégration des élèves handicapés dans des classes ordinaires. Un enseignant spécialisé du premier ou du second degré titulaire du CAPPEI coordonne les activités au sein de l'ULIS. Au-delà du respect du droit à l'école pour tous, qui concerne aussi les jeunes allophones scolarisés dans les UPE2A, il convient d'obtenir les moyens nécessaires pour permettre à ces élèves d'entrer réellement dans les apprentissages et de réussir leur scolarité. Cela suppose une prise en compte de leurs besoins spécifiques en matière d'accompagnement éducatif, rééducatif et thérapeutique, une adaptation matérielle des établissements scolaires, des dotations à la hauteur et une formation adaptée des personnels. Pour en savoir plus : [www.snes.edu/Scolarisation-des-eleves-a-Besoins-Educatifs-Particuliers.html](http://www.snes.edu/Scolarisation-des-eleves-a-Besoins-Educatifs-Particuliers.html).

### Heure supplémentaire

Seules deux HSA peuvent être imposées, voir *fiche 10* - page 31 et le *Guide pratique rentrée 2021*.

### Heure dite « de vaisselle »

Voir *fiche 10* - page 31 - et le *Guide pratique rentrée 2021*.

### Heures de vie de classe

En collège comme en lycée, aucun moyen horaire n'est prévu. Elles ne peuvent être imposées aux enseignants. Si elles sont tenues, il faut exiger d'être payé en HSE.

### Histoire des arts

Elle fait l'objet de programmes spécifiques depuis la rentrée 2016 à l'école élémentaire et au collège (BO spécial n° 11 du 26 novembre 2015). Cet « enseignement transversal et codisciplinaire » concerne plus particulièrement l'éducation musicale, les arts plastiques, les lettres, l'histoire et les langues vivantes. Au cycle 4 le programme est conçu sous forme de thématiques dont « l'une au moins » doit être intégrée à l'enseignement de l'éducation musicale et des arts plastiques. L'histoire des arts contribue au PEAC et peut s'articuler aux EPI (voir items spécifiques). L'épreuve d'histoire des arts telle qu'elle existait depuis 2008 a été supprimée et remplacée par une épreuve orale sur 100 points qui porte sur des projets menés par le candidat pendant le cycle 4 dans le cadre des EPI, ou sur un des parcours éducatifs. Le choix de l'histoire des arts dans ce nouveau cadre est possible (voir item DNB).

### Horaires et effectifs réduits au lycée

Chaque lycée choisit la répartition d'une enveloppe pour « heures à effectifs réduits ». Le total à répartir dépend du niveau, de la voie et de la série, et concerne tous les ensei- →

→ gnements ainsi que l'accompagnement personnalisé et l'accompagnement au choix de l'orientation (54 heures à titre indicatif) en classe de Seconde et de Première à la rentrée 2019.

## **I** Indemnité de suivi et d'orientation (ISOE)

Versée mensuellement, elle comprend une part fixe et une part modulable. La part fixe de l'ISOE (101,13 €) est versée à tous les professeurs. Les CPE perçoivent une indemnité forfaitaire du même montant. Les Psy-ÉN/EDO et les D-CIO perçoivent une indemnité annuelle de fonctions de 767,10 € et les professeurs documentalistes une indemnité annuelle de sujétions de 1 000 €. Le SNES-FSU revendique leur alignement sur l'ISOE. Forfaitaire, l'ISOE suit le traitement principal et est donc proportionnelle à la quotité travaillée en cas de temps partiel. Liée à nos missions, elle ne peut faire l'objet d'aucune codification des tâches. Quant aux Psy-ÉN/EDO qui exercent la fonction de directeur de CIO, ils perçoivent une indemnité pour charge administrative proportionnelle à la taille du CIO dont le montant maximum est de 2 465,86 €. La part modulable est liée à l'exercice de la fonction de professeur principal. Son montant varie selon les niveaux (voir *Le Point sur les salaires*).

## **I** Indemnité de sujétion spéciale pour remplacement (ISSR)

Pour les titulaires-remplaçants (TZR), cette indemnité journalière forfaitaire est versée pour toute affectation en remplacement de courte et moyenne durée, située en dehors de l'établissement de rattachement. Son montant varie en fonction de la distance qui sépare la commune où s'effectue le remplacement et l'établissement de rattachement. Consulter le mémo TZR (disponible dans chaque S3).

## **I** Indemnité pour effectifs pléthoriques

L'indemnité pour effectifs pléthoriques (1 250 €) est due pour tout service comportant 6 heures d'enseignement avec plus de 35 élèves (décret 2015-477). Cette indemnité a remplacé l'ancienne minoration de service pour effectifs pléthoriques (dont le seuil de déclenchement était de 8 heures avec plus de 35 élèves).

Le SNES-FSU revendique que le montant de cette indemnité soit porté au niveau de la 1<sup>re</sup> HSA des professeurs agrégés.

## **I** Indemnité pour exercice en réseau d'éducation prioritaire (REP, REP+)

Dans les établissements REP, le montant annuel brut reste de 1 734 €. Les Psy-ÉN exerçant dans l'un au moins des établissements REP ou REP+ perçoivent l'indemnité REP. Dans les établissements à la fois sensibles et REP, c'est la NBI de 30 points qui est versée, plus favorable dans la mesure où la NBI permet d'acquiescer des droits supplémentaires à pension par année d'exercice dans l'établissement. En REP+, à partir de la rentrée 2021 (BO du 1/07/21), la part fixe de l'indemnité sera de 5 114 € brut. Une part modulable s'y ajoutera de 234 € seulement pour au moins 25 % des personnels des écoles et collèges, 421 € brut pour au moins 50 % et 702 € pour moins de 25 % de ces personnels. Le DASEN décidera du taux pour chaque école et collège qu'il pourra différencier même au sein d'un réseau.

## **I** Indemnité versée aux tuteurs

Voit « Tuteur ».

## **I** Internats de la réussite pour tous

Circulaire n° 2016-076 du 18/05/2016 : ce dispositif remplace depuis 2014 celui des « internats d'excellence ». Les élèves bénéficient d'un accompagnement scolaire renforcé, des activités culturelles et sportives et d'une prise en charge le mercredi après-midi.

Le ministère a lancé un plan internat pour en créer 240 supplémentaires mais aux ambitions différentes selon les élèves reçus, ce qui n'est pas acceptable : des internats à thèmes (sport, etc.), des internats liés aux campus des métiers et le grand retour des internats « d'excellence » qui sélectionnent les meilleurs élèves d'éducation prioritaire et par le fait diminuent la mixité scolaire dans les quartiers dont ils sont issus.

## **I** Interruption CDD-Période sanitaire

Le SNES, en lien avec la FSU a obtenu en 2020, durant les périodes d'état d'urgence sanitaire, la suspension de la règle

sur l'interruption de 4 mois entre deux contrats pour ne pas pénaliser les agents dans leur décompte d'ancienneté pour l'obtention d'un CDI, et ce, jusqu'à la date de reprise de l'activité ordinaire des services, des écoles et établissements.

En effet, nous le rappelons, cette règle que nous considérons particulièrement injuste, a pour effet de supprimer l'ancienneté acquise pour l'accès au CDI qui n'aurait pu être obtenu qu'à la condition d'atteindre à nouveau les 2 190 jours (6 ans) !

## **L** Langues anciennes

### **Nouvelle option en Sixième Langues et cultures antiques : voir Programmes**

Les LCA sont réintroduites au collège en tant que disciplines depuis la rentrée 2017 avec un horaire jusqu'à 3 heures en Quatrième et Troisième ; cela permet de revenir à la situation pré-réforme sauf en Cinquième (1 heure hebdomadaire). Dans la pratique, les dotations horaires diminuant, ces horaires « plafonds » sont rarement atteints.

### **Livret scolaire unique au collège (LSUN)**

Créé par le décret n° 2015-1929, le Livret scolaire unique numérique (LSUN) doit suivre l'élève pendant toute sa scolarité. Il regroupe les bilans périodiques (moyennes ou autre forme d'évaluation, appréciations) et la maîtrise du socle commun de connaissances, de compétences et de culture à la fin de chaque cycle (auparavant évaluée dans le Livret personnel de compétences - LPC). Les bilans périodiques comportent les éléments de programme traités, l'évaluation des EPI, de l'AP, des parcours et portent mention des différentes attestations.

Ceci génère du travail supplémentaire pour les personnels. Le LSUN, renseigné en majorité via des applications privées, est un outil de pression pour l'imposition de modalités d'évaluation par compétences des élèves. Le SNES-FSU demande la remise à plat et la réécriture de tous les textes sur l'évaluation au collège ainsi que le remplacement du LSUN par une application numérique respectueuse de la liberté pédagogique des enseignants.

## **M** Mission de lutte contre le décrochage scolaire (MLDS)

### **Article L122-2 du code de l'éducation et circulaire du 29-03-2013**

La MLDS s'inscrit dans la prévention du décrochage scolaire des jeunes. C'est une mission permanente obligatoire depuis la loi d'orientation du 10 juillet 1989. La MLDS a trois domaines d'activités : la prévention du décrochage scolaire, l'intervention en conseil et expertise auprès des établissements, la remédiation qui comprend le repérage du décrochage et la mise en place d'actions pour leur retour en formation initiale.

Les personnels MLDS sont soit des professeurs titulaires Coordonination pédagogique et ingénierie de formation (CPIF) ou d'autres disciplines ou appartenant à d'autres corps (CPE, Psy-ÉN), soit des contractuels en CDD ou CDI.

### **Missions particulières et indemnité pour mission particulière (IMP)**

Les missions particulières s'exercent sur la base du volontariat au sein de l'établissement ou à l'échelon académique. Elles recouvrent l'entretien du cabinet d'histoire géographie, des laboratoires de sciences et technologie, de langues, la coordination de discipline, de cycle ou de niveau, ou les missions de référent culture, décrochage scolaire, numérique et le tutorat des élèves en lycée. Si elles ne donnent pas lieu à décharge de service (« allègement du service d'enseignement », cf. *fiche 10* - page 32), elles sont rémunérées par l'IMP. Le montant annuel brut est fonction de l'importance de la mission : le taux de référence (taux plein : 1 250 €) peut être décliné en quart de taux (321,50 €) pour une mission ponctuelle, en demi-taux (625 €), en double taux (2 500 €) ou en triple taux (3 750 €). La circulaire ministérielle 2015-058, publiée au *BOEN* n° 18 du 30 avril 2015 indique le taux de référence préconisé pour chaque mission. Voir *fiche 10* - page 32 et le *Guide pratique rentrée 2021*.

## **N** Non-titulaires

Les non-titulaires sont recrutés pour exercer des fonctions d'enseignement, d'éducation et d'orientation dans les écoles, les établissements publics d'enseignement du second degré ou les services relevant du ministre chargé de l'Éducation nationale et sont régis par le décret n° 2016-1171 du 29 août 2016, en application des articles 4, 6, 6 bis, 6 quater et 6 quinquies de la loi du 11 janvier 1984.

Ils sont recrutés soit parmi les candidats remplissant les conditions de diplôme définies par les statuts particuliers des corps de fonctionnaires exerçant ces fonctions pour pouvoir se présenter aux concours internes de recrutement desdits corps ; soit, pour les disciplines d'enseignement professionnel et technologique, parmi les candidats justifiant d'une activité ou d'une pratique professionnelle reconnue.

Toutefois, pour le premier degré et pour le second degré dans les disciplines d'enseignement général ou technologique, en l'absence de candidats justifiant des conditions de diplôme, les agents exerçant des fonctions d'enseignement peuvent être recrutés à titre exceptionnel parmi les candidats justifiant d'un titre ou d'un diplôme sanctionnant au moins deux années d'études après le baccalauréat ou ayant validé une deuxième année de licence.

## **O** Options en lycée

La réforme du lycée fragilise tous les enseignements facultatifs faute de financement. Les options ne bénéficient d'aucune dotation fléchée. À compter de la session 2022 du bac, les moyennes annuelles des enseignements optionnels comptent intégralement au bac à hauteur d'un coefficient 2 par année du cycle terminal. Le principe du bonus pour les Langues et cultures de l'Antiquité (LCA) est abandonné.

Le SNES-FSU revendique le financement fléché de toutes les options en plus de la marge et la mise en place d'une option technologique obligatoire en Seconde qui peut être expérimentée dans le cadre du projet d'établissement.

## **P** Parcours

Quatre parcours éducatifs s'inscrivant dans le projet d'établissement doivent être mis en place de l'école élémentaire à la Terminale : les parcours avenir (ex-PIIODEMP, ex-PDMF), citoyen, d'éducation artistique et culturelle (PEAC), santé. Ils s'appuient sur les enseignements. Le ministère entend généraliser l'application FOLIOS, de type « portfolio ». Son utilisation n'est cependant pas obligatoire. Il ne faut rien se laisser imposer.

### **Parcours Avenir BO n° 28 du 9 juillet 2015**

Il a été placé d'emblée dans le cadre des recommandations européennes sur la formation à l'entrepreneuriat. Celles-ci instrumentalisent l'orientation pour imposer aux jeunes une vision libérale de l'économie et développer une éducation comportementale. Le SNES-FSU est intervenu pour exiger qu'il ne consiste pas en un programme d'économie, pour que les équipes aient la liberté de construire leur projet sur des thèmes intéressants les collégiens et les lycéens, en lien avec les programmes.

Le travail réalisé par le Conseil supérieur des programmes a permis la prise en compte des processus psychologiques et sociaux là où l'information avait seule droit de cité.

L'outil Folios implique une traçabilité des recherches menées par les élèves et ne respecte pas la confidentialité, ce n'est déontologiquement pas acceptable. Il traduit une conception très réductrice de l'élaboration des projets chez les adolescents.

### **Parcours Citoyen BO n° 25 du 23 juin 2016**

Issu de la mobilisation de l'école pour les valeurs de la République, sans horaire dédié. Il s'ancre sur l'enseignement moral et civique et l'éducation aux médias et à l'information, au développement durable... et sur la mise en pratique des valeurs citoyennes. Toute la communauté éducative est concernée. Le SNES-FSU reste très critique sur la superposition des par-

cours au collège et leur envassement de la sphère éducative. Il ne souhaite pas que le parcours citoyen soit évalué en tant que tel. Il refuse une quelconque articulation de ce parcours avec le « livret citoyen », annoncé en janvier par le président de la République, auquel il s'oppose.

## Parcours d'Éducation artistique et culturelle (PEAC)

Prévu par la loi d'orientation et défini dans deux circulaires (BO n° 19 du 9 mai 2013, et BO n° 28 du 9 juillet 2015), il est censé « mettre en cohérence enseignements et actions éducatives, les relier aux expériences personnelles, les enrichir et les diversifier ». Les actions proposées par le conseil pédagogique doivent s'inscrire dans le cadre du projet d'établissement. Les objectifs du référentiel paru au BO du 9 juillet 2015 ne sont pas une série de compétences à évaluer mais des objectifs, censés guider les enseignants, les élèves étant amenés à découvrir des œuvres de tous les domaines artistiques et à en garder une trace réflexive.

Ce parcours doit valoriser les projets partenariaux avec les structures culturelles locales ; un projet partenarial par cycle est recommandé. Ces dispositifs demandent du temps et des moyens, la question des subventions est soulevée en lien avec la nouvelle politique territoriale. Le problème du financement des sorties reste entier. Ce parcours est coordonné par un professeur volontaire qui deviendra référent culture. Les missions liées sont listées et ouvrent le droit à une indemnité annuelle sous la forme d'une IMP à 625 €, ce qui est bien léger en regard du travail de coordination demandé.

## Parcours Santé

Défini dans la circulaire n° 2016-008 du 28/01/2016 parue au BO n° 5 du 4 février 2016, il comprend trois axes : l'éducation à la santé (basée sur le socle commun de connaissances, de compétences et de culture, et sur les programmes scolaires), la prévention (actions centrées sur une ou plusieurs problématiques de santé prioritaires ayant des dimensions éducatives et sociales) et la protection de la santé (démarches mises en œuvre dans l'école et l'établissement).

## Parcoursup

Parcoursup est la plate-forme d'affectation en première année d'enseignement supérieur. Articulée aux nouvelles procédures d'orientation dans l'enseignement supérieur, elle se caractérise par l'absence de hiérarchisation *a priori* des vœux des candidats, ceux-ci recevant des propositions, « au fil de l'eau ». Elle a pour corollaire la généralisation des classements locaux des candidats par les formations supérieures dont les critères sont protégés par le secret des délibérations de jurys. Les personnels des lycées sont appelés en amont à compléter une « fiche Avenir » pour chaque vœu émis par le candidat à la poursuite d'études. Celle-ci sert de support à la sélection à l'entrée de l'enseignement supérieur. Décret n° 2018-172 du 9 mars 2018 relatif à la procédure nationale de préinscription pour l'accès aux formations initiales du premier cycle de l'enseignement supérieur et modifiant le code de l'éducation.

## Pôles inclusifs d'accompagnement localisés (PIAL)

Voir <https://www.snes.edu/Le-PIAL.html>.

## PIX

Le Cadre de référence des compétences numériques (CRCN), certification numérique obligatoire en fin de cycle 4 et de lycée est validé par la plate-forme Pix. Un « parcours » sera organisé au début de chaque année qu'il faut interpréter comme une séance évaluative.

## Pondération des heures d'enseignement

Voir fiche 10 - page 31 - et le *Guide pratique rentrée 2021*.

## Programme personnalisé de réussite éducative (PPRE)

Présentée comme une modalité de prévention de la grande difficulté et/ou un accompagnement du redoublement, cette mesure phare de la loi Fillon ne fait l'objet d'aucun financement spécifique. Les PPRE s'inscrivent dans le cadre de l'AP. La circulaire n° 2011-126 du 26/08/2011 (BO n° 31 du 1/09/2011) crée des « PPRE passerelles », dans le cadre de commissions de liaison par le professeur des écoles de CM2 et le professeur principal, les professeurs de français et de mathématiques du collège, qui définissent les objectifs d'apprentissage prioritaires pour certains élèves de Sixième. Cette mesure préfigure

une individualisation des apprentissages et des parcours dès la Sixième.

## Prestations d'action sociale : vos droits

Logement, vacances, loisirs, garde des enfants, aides à l'installation... les prestations d'action sociale, ministérielles ou interministérielles, ne sont délivrées que sur demande expresse des intéressés. Consultez le site du SNES-FSU [www.snes.edu/Action-sociale-vos-droits](http://www.snes.edu/Action-sociale-vos-droits) pour faire valoir tous vos droits.

## Prime spéciale d'installation

La PSI est allouée aux fonctionnaires qui, à l'occasion de leur accès à leur premier emploi de titulaire, reçoivent une affectation dans certaines communes de l'Île-de-France ou de la communauté urbaine de Lille (listes limitatives). En sont exclus les collègues nommés dans un grade dont l'indice afférent au 1<sup>er</sup> échelon est supérieur à l'indice nouveau majoré 391 - ce qui exclut donc les agrégés - et ceux qui bénéficient d'un logement de fonction. Cette prime est versée dans les deux mois suivant l'affectation.

Le montant de la prime dépend de la zone. La FSU continue à en revendiquer l'extension aux agrégés et à davantage de territoires.

## Procès-verbal d'installation

Après mutation ou première affectation, le procès-verbal d'installation établi par le chef d'établissement permet d'engager votre traitement. La vérification de ce document s'impose. Rémunéré par votre ancien gestionnaire jusqu'au 30 septembre, vous êtes pris en charge à partir du 1<sup>er</sup> octobre. Le certificat de cessation de paiement est transmis automatiquement par le service payeur d'origine au service d'accueil.

## Professeur principal

La circulaire n° 2018-108 précise les missions du PP sans créer aucune nouvelle obligation. Elle rappelle que le PP est désigné par le chef d'établissement avec l'accord de l'intéressé (décret 93-55). Il coordonne le travail de l'équipe pédagogique chargée du suivi individuel, de l'information et de l'orientation des élèves. Il perçoit la part modulable de l'ISOE pour cette tâche de coordination et de synthèse. Aucune autre tâche ne peut lui être imposée. Malgré cela, la charge de travail du professeur principal connaît un alourdissement important du fait de la réforme du collège et de celles du lycée et de Parcoursup. Le rôle du Psy-ÉN dans l'orientation des élèves est essentiel et celui du PP ne peut qu'être complémentaire. Psy-ÉN et professeurs doivent exprimer ensemble leur refus du transfert d'une partie du travail des Psy-ÉN vers les professeurs.

Le refus de la mission de PP est une modalité d'action que le SNES-FSU encourage.

## Professeur référent

Le décret 2021-954 crée pour le cycle terminal de la voie générale et technologique la possibilité de « professeur référent de groupe d'élèves (PRE) ». Désigné par le chef d'établissement mais avec l'accord du collègue, sa mission peut se substituer à celle du professeur principal ou seulement la compléter. La disparition progressive du groupe classe complexifie pour le PP le suivi de l'orientation des élèves : au PRE de gérer cette difficulté créée par la réforme du lycée ! Le décret indemnitaire et la note de service précisant les missions ne sont toujours pas parus.

## Programmes

### Lycée

► Modalités d'évaluation des candidats au baccalauréat à compter de la session 2022, BO n° 30 du 29 juillet 2021.

► Adaptation des épreuves et/ou du périmètre d'évaluation des épreuves de certains enseignements de spécialité, en voie générale et en voie technologique, à compter de la session 2022, BO n° 30 du 29 juillet 2021

► Classes de Première générale et de Première technologique : programme national d'œuvres pour l'enseignement de français - années scolaires 2021-2022 et 2022-2023 - BO n° 5 du 4 février 2021.

► Adaptations des programmes d'enseignement d'histoire-géographie et de spécialité histoire-géographie, géopolitique et sciences politiques dans les départements et régions d'outre-mer pour les classes Terminales, BO n° 30 du 29 juillet 2021.

► Programmes d'histoire-géographie et d'EMC de Seconde, Première et Terminale générale et technologique, adaptés pour la Nouvelle-Calédonie, BO n° 27 du 8 juillet 2021.

► Programmes limitatifs pour l'enseignement de spécialité

LLCER en classe de Première pour les années scolaires 2021-2022 et 2022-2023, BO n° 25 du 24 juin 2021.

► Programmes limitatifs des enseignements artistiques en classe Terminale (spécialités et options), pour 2021-2022 et 2022-2023. Œuvres, thèmes, questions de référence du baccalauréat pour l'enseignement de spécialité d'arts plastiques en classe Terminale à compter de la rentrée scolaire 2021, BO n° 26 du 1<sup>er</sup> juillet 2021

► Programmes limitatifs des enseignements de langue et littérature en sections internationales pour les sessions 2022, 2023 (et pour certaines sections, pour la session 2024), BO n° 28 du 15 juillet 2021.

► Programmes d'enseignement d'histoire et de langue et littérature allemandes dans les sections Abibac : modification, BO n° 12 du 25 mars 2021

► Programmes d'enseignement d'histoire et de langue et littérature espagnoles dans les sections Bachibac : modification, BO n° 29 du 22 juillet 2021.

► Évaluations spécifiques concernant les sections binationales Bachibac, Esabac et Abibac, BO n° 34 du 10 septembre 2020

► Sections binationales Abibac : Choix de l'œuvre obligatoire pour l'enseignement de langue et littérature en cycle terminal - session 2023, BO n° 29 du 22 juillet 2021.

► Programmes des classes préparatoires : BO spécial n° 1 du 11 février 2021, BO n° 25 du 24 juin 2021, BO n° 28 du 15 juillet 2021 et BO n° 30 du 29 juillet 2021. Thèmes des TIPE : BO n° 27 du 8 juillet 2021.

► Répartition des crédits horaires des travaux d'initiative personnelle encadrés (TIPE) entre les différents enseignements, dans les classes préparatoires BCPST et TB, BO n° 28 du 15 juillet 2021.

### Collège

Programme de français et culture antique en classe de Sixième, BO n° 27 du 8 juillet 2021.

## Programme d'accompagnement personnalisé (PAP)

Prévu aux articles L 311-7 et D311-13 du code de l'éducation et introduit par la loi d'orientation de juillet 2013, le PAP est destiné aux « élèves dont les difficultés scolaires durables sont la conséquence d'un trouble des apprentissages ». Ainsi, sur proposition du conseil de classe ou à la demande des familles, et après avis du médecin scolaire ou du médecin traitant, tous les élèves souffrant de troubles tels la dyslexie, la dyspraxie, etc., pourront bénéficier d'un PAP après accord de la famille. La circulaire *ad hoc* prévoit un document annexé avec une liste de possibilités d'aménagements qui n'ont pas vocation à être appliqués dans leur totalité.

## Projet d'accueil individualisé (PAI)

Défini par la circulaire n° 2003-135 du 8 septembre 2003, le PAI est un document écrit où sont précisés les aménagements nécessaires à apporter dans un établissement scolaire pour que les élèves atteints de troubles de santé (maladies chroniques comme l'asthme, le diabète, d'allergies, d'intolérance alimentaire) puissent suivre leur scolarité dans de bonnes conditions. Il est élaboré avec l'accord de la famille à son initiative ou celle du chef d'établissement qui est responsable de son élaboration et de son application. Sa durée peut être de quelques jours à une année scolaire avec possibilité de reconduction. Il doit être revu et adapté en cas de voyages scolaires.

## Projet personnalisé de scolarisation (PPS)

Prévu par les articles D351-3 à D351-9 et la circulaire n° 2017-084, le PPS est un document écrit qui définit les aménagements nécessaires à la poursuite de la scolarité d'un élève en situation de handicap (accompagnement humain, matériel pédagogique adapté, dispense de certains enseignements...). Il est établi à la demande des parents quand l'élève est mineur. Ce document élaboré par la MDPH puis transmis à l'établissement suit l'élève durant toute sa scolarité. Il fait partie du droit à compensation créé par la loi de 2005 et est à ce titre opposable en droit. Le PPS est un document distinct du Gesvasco (qui n'est pas un document opposable).



## Redoublement

Le décret n° 2018-119 du 20/02/2018 définit les dispositions du code de l'éducation relatives au redoublement. Toujours →

considéré comme relevant de l'exception, le redoublement peut être une proposition du conseil de classe dans la mesure où des dispositifs d'accompagnement pédagogique ont été mis en place au cours de l'année pour accompagner l'élève en difficulté : *BO* n° 8 du 22 février 2018.

## Réseau d'éducation prioritaire + (REP+)

Le label REP+ concerne plus de 366 établissements. Ces établissements bénéficient d'une pondération des heures d'enseignement à hauteur de 1,1. Cette disposition conduit à la diminution du maximum hebdomadaire de service des collègues, titulaires ou non, exerçant à temps complet ou non. La circulaire 2014-77 relative à l'éducation prioritaire, en date du 4 juillet 2014, prévoit que les heures ainsi libérées n'ont pas « vocation à se traduire par une comptabilisation ». « [R]econnaissant le temps consacré au travail en équipe », la pondération des services doit contribuer à améliorer la concertation des collègues dont ceux-ci doivent rester maîtres, sans se laisser imposer ni ses modalités, ni son contenu. Les collègues en exercice dans ces établissements doivent voir leurs conditions de travail s'améliorer, faire valoir leurs droits et ne rien se laisser imposer.

Le classement REP/REP+ s'accompagne aussi de mesures indemnitaires spécifiques (voir « Indemnités »). Aucun lycée ne bénéficie à ce jour d'un classement en éducation prioritaire.

## Retraite

Au moins 6 mois avant la date de départ choisie, il faut se connecter sur le site <https://retraitesdeletat.gouv.fr/actif/je-demande-ma-retraite> ou sur <https://ensap.gouv.fr>.

Le titre de pension du fonctionnaire peut être contesté pendant une année. La pension additionnelle (RAFP créée en janvier 2005) ne peut être versée avant l'âge légal de la retraite et la radiation des cadres. S'il y a lieu, c'est à l'intéressé de formuler les autres demandes auprès de la CARSAT (pour le régime général) et des régimes complémentaires dont l'IRCANTEC. Il est nécessaire d'anticiper et de bien conserver tout document utile. Pour l'évaluation du montant de sa pension, contacter les permanences syndicales. Certaines situations permettent de liquider sa pension avant l'âge légal de 62 ans :

- ▶ invalidité, après 15 ans de service en cas de maladie incurable du fonctionnaire ou de son conjoint ;
- ▶ fonctionnaires handicapés (taux d'invalidité d'au moins 80 % reconnu pendant toute une partie de la carrière). Une majoration de la pension peut permettre d'atteindre un taux de pension de 75 % (article R37 bis du code des pensions civiles et militaires « CPCMR ») ;
- ▶ parents de trois enfants remplissant les conditions au 1<sup>er</sup> janvier 2012 (article R37 « CPCMR ») ;
- ▶ parents d'un enfant handicapé après 15 ans de service (R37) ;
- ▶ totaliser 17 ans de services en catégorie « active » ; durée ramenée à 15 ans si l'intégration dans un corps de catégorie sédentaire est antérieure au 10 novembre 2010 ;
- ▶ carrières longues : pour le droit à 60 ans, il faut avoir acquis au moins cinq trimestres à la fin de l'année civile du 20<sup>e</sup> anniversaire (quatre en cas de naissance au dernier trimestre) et totaliser une durée d'assurance cotisée au moins égale à la durée de référence. Des départs plus précoces sont possibles avec des conditions encore plus exigeantes (articles D16-1 à D16-4 du « CPCMR »).

## S Section d'enseignement général et professionnel adapté (SEGPA)

La SEGPA accueille des collégiens connaissant « des difficultés scolaires graves et persistantes auxquelles n'ont pu remédier les actions de prévention, d'aide et de soutien ». La circulaire SEGPA (*BO* du 28 octobre 2015) s'inscrit dans une logique d'inclusion dans le cadre de la mise en place du cycle 3 et de la réforme du collège. Pour autant, la Sixième SEGPA est maintenue : rien n'oblige à inclure les élèves dans les classes ordinaires. Les élèves sont préorientés en Sixième SEGPA après le CM2 sans condition de redoublement. L'orientation définitive se fait à la fin de la Sixième. La SEGPA n'est plus le lieu unique des apprentissages. Ils peuvent se faire dans « les autres classes du collège ». L'AP est un cadre idéal pour préparer la dissolution des SEGPA. Pour le SNES-FSU, la SEGPA est un des maillons importants du système dans la lutte contre le décrochage et la sortie du système éducatif sans qualification.

Cette structure doit donc être maintenue et abondée en moyens suffisants pour garantir un maillage du territoire adéquat et des conditions d'études et de travail correctes.

Si les enseignements sont « principalement assurés par les professeurs des écoles et les PLP », l'intervention de PLC en SEGPA dans certaines disciplines (langues vivantes, technologie, EPS notamment) est prévue par les textes, sans référence au volontariat des collègues. Les horaires élèves sont proches de ceux du collège, et conduisent à renforcer l'intervention des PLC, notamment en LV, alors que ces derniers bénéficient rarement de la formation spécifique préalable que suppose un véritable enseignement adapté.

## Service

Voir *fiche 10* - page 31 - et le *Guide pratique rentrée 2021*.

## Socle commun

Le socle commun de connaissances, de compétences et de culture, institué par la loi d'orientation dite de « refondation de l'École » de 2014, est en vigueur depuis la rentrée 2016 dans les collèges. Issu des travaux du Conseil supérieur des programmes et de la consultation des personnels, son contenu a fait l'objet d'une publication au *BO* n° 17 du 23 avril 2015. Il est décliné dans les programmes du collège et les modalités de l'évaluation de son acquisition posent de nombreux problèmes (voir « Brevet-DNB » page 34 et « Évaluation des élèves au collège » page 37).

Même si, en construisant une culture scolaire commune en vue de la poursuite des études et non un ensemble de compétences utilitaristes visant à l'employabilité, ce nouveau socle s'écarte de celui de 2005 que le SNES-FSU n'a cessé de combattre, il reste loin du projet de culture commune développé par la FSU. Sa mise en œuvre et ses modalités d'évaluation et de certification risquent de conduire à un appauvrissement des contenus enseignés et à une remise en cause de la structuration disciplinaire du collège. On est loin de la promesse de démocratisation du second degré et de lutte contre les inégalités sociales et scolaires !

## Stagiaires (enseignants, CPE et Psy-ÉN)

Voir *fiche 5* - page 15.

## Surveillants

Voir « Assistants d'éducation », « assistants pédagogiques ».



## Temps partiel

Voir le *Guide pratique rentrée 2021*.

## Territoire éducatif rural (TER)

Dispositif de contractualisation expérimenté à la rentrée 2021, à destination des établissements des territoires ruraux ou enclavés, qui vise à construire un réseau autour de l'établissement scolaire en favorisant l'entrisme des élus locaux et des entreprises privés. Sa généralisation mettrait les établissements en concurrence et saperait les règles de gestion des personnels.

## Titularisation

### ▶ Reclassement

Pendant l'année de stage à lieu le reclassement : c'est la prise en compte dans la carrière du fonctionnaire, dès l'année de stage, de services antérieurs (service d'enseignement dans un autre corps de titulaire, en tant que MA, service de MI-SE, d'assistant d'éducation, d'aide-éducateur ayant réussi le concours troisième voie... ou pour les titulaires de CAPET de services accomplis dans l'industrie). Une modification importante du décret de 1951 est intervenue à la rentrée 2014 améliorant sensiblement la prise en compte des services de non-titulaire. Le dossier est à constituer au début de l'année scolaire. Sauf pour les agrégés et les personnels détachés gérés au niveau ministériel, les reclassements sont effectués par les services des rectorats.

▶ **Première année de titulaire : prime d'entrée dans le métier** Revendiquée par le SNES-FSU, la prime d'entrée dans le métier a été créée à la rentrée 2008. 1 500 € brut (1 282 € net) versés en deux fois aux professeurs du second degré, CPE, Psy-ÉN affectés lors de leur titularisation dans un établissement ou un service relevant du ministère de l'Éducation nationale ; en son exclus ceux qui ont exercé antérieurement au moins trois mois des fonctions d'enseignement, d'éducation ou d'orientation. Premier versement en novembre.

## Traitements

La valeur annuelle du point d'indice est de 56,2323 € depuis le 1<sup>er</sup> février 2017. Le gel de cette valeur du point depuis quatre ans conjugué au rétablissement du jour de carence, à l'augmentation du taux de la CSG sans compensation intégrale et d'une augmentation de la retenue pour pension des fonctionnaires (+ 41 % - passage en 9 ans de 7,85 à 11,10 % de retenue pour pension civile au 1<sup>er</sup> janvier 2020) font que c'est bien une véritable baisse des salaires nets qui se poursuit. Le recours aux heures supplémentaires est régulièrement présenté par le ministre comme une mesure en faveur du pouvoir d'achat. Ce qui totalement fallacieux car, dans la majorité des cas, elles ne sont pas choisies, et elles sont moins bien payées que les heures ordinaires (seule la première a un taux majoré de 20 %). L'augmentation de la charge de travail qui résulte des heures supplémentaires imposées est un élément majeur d'épuisement professionnel.

Le choix n'est pas entre l'emploi et les salaires, c'est la conjonction des deux qui doit contribuer à la richesse nationale et à la sauvegarde du service public d'éducation.

## Troisième « prépa-métiers »

La classe de Troisième « prépa-métiers » (arrêté du 10/04/2019, *BO* du 16/05/2019) se substitue à la Troisième « prépa-pro » et aux DIMA. Elle s'inscrit pleinement dans la réforme de la voie professionnelle, à la fois par la réduction de la qualité et de la quantité des enseignements et par la volonté d'envoyer une partie des élèves vers l'apprentissage. Les élèves concernés ne sont plus les « décrocheurs » mais ceux qui sont en « en difficulté » au collège. Sans date de stage commune pour les élèves, la classe sera désorganisée régulièrement.

## Tuteur

Mission volontaire, elle consiste à accueillir dans sa classe, former et évaluer soit :

- ▶ un étudiant en stage d'observation ou de pratique accompagnée (SOPA). Indemnité annuelle pour le tuteur de 150 € brut/étudiant ;
- ▶ un étudiant en seconde année de Master MEEF non lauréat d'un concours. Indemnité annuelle de 300 € brut/étudiant ;
- ▶ un contractuel alternant (étudiant de M2 MEEF en responsabilité) : 600 € annuels ;
- ▶ un fonctionnaire stagiaire lauréat d'un concours. Indemnité de 1 250 € annuelle par stagiaire.

Voir page 7.

## Tutorat

Le tutorat, effectué par des professeurs et CPE volontaires, vise à conseiller et guider chaque élève qui le souhaite dans un parcours de formation et d'orientation. Ce dispositif doit être proposé à tous les élèves. Des modalités de financement sous forme d'indemnités (IMP) sont prévues par le ministère qui laisse une grande marge de décision aux provideurs. Le SNES-FSU conteste cette prise en charge de la fonction de Psy-ÉN par des personnels non formés et appelle à refuser cette tâche dont la rémunération est problématique.

## TZR

Le mémo « TZR » est disponible dans chaque S3.



## Voie technologique

La voie technologique est articulée autour de séries correspondant à des champs technologiques :

- ▶ sciences et technologies de l'industrie et du développement durable (STI2D) ;
- ▶ sciences et technologies du design et des arts appliqués (STD2A) ;
- ▶ sciences et technologies du management et de la gestion (STMG) ;
- ▶ sciences et technologies de la santé et du social (ST2S) ;
- ▶ sciences et technologies de laboratoire (STL) ;
- ▶ sciences et techniques du théâtre, de la musique et de la danse (S2TMD), sous tutelle partagée entre le ministère de l'Éducation nationale et celui de la culture et de la communication ;
- ▶ sciences et technologies de l'hôtellerie et de la restauration (STHR).
- ▶ sciences et technologies de l'agriculture et du vivant (STAV) dans les lycées d'enseignement général et technologique agricole.