Syndicat National des Enseignements de Second degré
F.S.U.
L'UNIVERSITÉ SYNDICALISTE
PAGES SPÉCIALES

L'US
JOURNAL DU SNES-FSU

SUPPLÉMENT #836 26 AOÛT 2023

ABÉCÉDAIRE RENTRÉE 2023

Plusieurs textes importants ont été publiés au cœur de l'été et ils nécessitent votre attention. Du décret sur l'organisation du remplacement en interne avec un « plan annuel » à la note de service sur les missions du Pacte, tout confirme que les informations et analyses diffusées par le SNES-FSU avant les congés pointant les pièges du Pacte, étaient justes, quand les hiérarchies s'essayaient à sa promotion sans aucun texte réglementaire à l'appui. Votre vigilance sera particulièrement requise au moment de la vérification de votre VS (ventilation du service) pour que la nouvelle part de l'ISOE, dite fonctionnelle car liée au Pacte, n'y figure pas abusivement si vous n'êtes pas volontaire.

Des mesures salariales ont été gagnées et sont le fruit d'une lutte sans relâche du SNES-FSU. Elles restent incomplètes et insuffisantes au vu de l'inflation et des pertes accumulées, le SNES-FSU poursuit son combat pour en gagner de nouvelles. Mais ces mesures sont sans aucune contrepartie comme le doublement de l'ISOE (part fixe) qui profite à toutes et tous dès la rentrée.

Cet abécédaire a été conçu par l'équipe militante du SNES-FSU national pour vous informer rapidement sur les nouveautés de la rentrée et sur la plupart des sujets qui organisent nos métiers. Le SNES-FSU fonctionne en réseau : vous trouverez toujours un·e militant·e pour vous accompagner et vous conseiller. Prenez ou reprenez sans attendre votre adhésion au SNES-FSU et tirez profit de l'expertise et de la force du syndicat, de ses militant·es et élu·es du personnel.

Gwénaël Le Paih,
Secrétaire général adjoint

CASDEN Banque Populaire – Société Anonyme Coopérative de Banque Populaire à capital variable – Siège social : 1 bis rue Jean Wiener 77420 Champs-sur-Marne – Siren n° 784 275 778 – RCS Meaux – Immatriculation ORIAS n° 07 027 138 • BPCE – Société anonyme à directoire et conseil de surveillance au capital de 180 478 270 € – Siège social : 50, avenue Pierre Mendès France – 75201 Paris Cedex 13 – Siren n° 493 455 042 – RCS Paris – Immatriculation ORIAS n° 08 045 100 • Crédit photo : © Roman Jehanno • Conception : Insign 2022 • Merci à Marie-Elisabeth, Infirmière anesthésiste – IADE, Mark, Professeur d'EPS, Marie-Elisabeth, Infirmière anesthésiste, Pierrick, Responsable énergie, Aurélie, Commandant de police d'avoir prêté leur visage à notre campagne de communication.

© Sebra / AdobeStock.com

Les nouvelles entrées et celles comportant des mises à jour importantes apparaissent en couleur.

A

Accompagnement aux devoirs (nouveau nom de Devoirs faits en Sixième)

Il est obligatoire pour l'ensemble des élèves de Sixième toute l'année mais sans durée minimale précisée. Chaque élève peut suivre une durée hebdomadaire différente. Les notes de service le décrivent comme un outil de pilotage avec nomination d'un·e référent·e pour s'assurer de l'uniformisation des pratiques. C'est une mission secondaire du Pacte qui devrait le financer mais il reste une enveloppe d'HSE Devoirs faits qu'il est préférable d'utiliser. Devoirs faits Sixième peut être pris en charge par les professeur·es, y compris les professeur·es documentalistes, les professeur·es des écoles, les CPE, les assistant·es pédagogiques, et les AED. Les AESH ainsi que les membres agréé·es des associations et les volontaires en service civique peuvent aussi être mobilisé·es en appui des professeur·es.

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 intervenant·es extérieur·es mandaté·es 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. Au lycée, le volume horaire annuel est à titre indicatif de 54 heures mais ni fléchées ni rémunérées.

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 »*. 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.

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 https://eduscol.education.fr/cid142313/tests-de-positionnement-de-seconde-et-cap.html.

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. Le service à temps plein est de 1 607 heures annuelles réparties sur 39 à 45 semaines maximum.
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 crédit de formation (à déduire du temps de travail annuel) est de 200 heures pour un temps plein. Seuls les AED en CDD en bénéficient.
Il n'y a aucune garantie de recrutement en CDI. Les AED en CDD restent rémunéré·es au minimum Fonction publique. Pour les AED en CDI, l'indice minimum est fixé à 362, sans aucune grille ni garantie de progression ultérieure.
Voir : www.snes.edu/article/cdi-pour-les-aed-le-decret-est-publie/

AED prépro

Les AED prépro sont des étudiant·es se destinant aux métiers de l'enseignement, qui intègrent le dispositif à partir de la L2 en signant avec un établissement un contrat de trois ans (jusqu'en M1). Après la licence, ils et elles doivent intégrer un master MEEF. Une quatrième année est envisageable en M2, il faut pour cela postuler et signer un nouveau contrat. Cela implique alors un changement d'établissement. La circulaire 2019-156 du 6-11-2019 n'a pas été mise à jour pour tenir compte de cette possibilité, à l'heure où nous écrivons ces lignes. Même s'ils et elles ont le même statut que les AED affecté·es à la vie scolaire, ils et elles n'ont aucune mission de surveillance. Leurs missions sont exclusivement liées à l'encadrement pédagogique et s'élargissent d'année en année, allant de l'observation de cours la première année, à l'enseignement de séquences pédagogiques complètes en responsabilité en M1 MEEF. Ils ont dans l'établissement un tuteur ou une tutrice. Leur service hebdomadaire est de 8 heures en licence, 6 heures en master, pour une rémunération nette de 700 à 980 € mensuels. En licence, les AED prépro ne peuvent pas être « utilisé·es » comme des moyens d'enseignement ; en M1 MEEF, uniquement ponctuellement. En M2, on reste pour l'instant dans le flou. Mais dans certaines académies, ils et elles sont considéré·es comme des moyens d'enseignement avec 6 heures en responsabilité.
Voir : www.snes.edu/aedprepro

AESH (Accompagnants des élèves en situation de handicap)

Les missions des AESH sont définies dans la circulaire du 3 mai 2017 : ils et elles 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. Ils et elles sont recruté·es par CDD de 3 ans menant à un CDI. Les AESH dépendent des services académiques même s'ils et elles ont signé leur contrat avec le chef d'établissement, et sont rattaché·es à un Pôle Inclusif d'Appui à la Scolarité (PIAL) qui organise leur service. 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 : www.snes.edu/article/cadre-de-gestion-des-aesh-circulaire-du-5-juin-2019

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 néorecruté·e stagiaire ou néotitulaire dans la Fonction publique de l'État et avoir déménagé directement à la suite de son recrutement. Condition de ressources : RFR (Revenu fiscal de référence 2020) inférieur ou égal à 28 047 € (un seul revenu au foyer du demandeur) ou 41 383 € (deux revenus au foyer).
www.aip-fonction publique.fr.

Apprentissage en BTS

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'apprenti·es 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 apprenti·es qui seront financé·es 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.

ARE (Assistant·e pour la Réussite Éducative)

Emmanuel Macron a annoncé la fusion des missions d'AED et AESH à la Conférence nationale sur le Handicap en avril dernier. Si ce projet devait voir le jour, ce serait une catastrophe à la fois pour les vies scolaires, pour l'accompagnement des élèves en situation de handicap et pour les personnels. Cela signifierait un bond en arrière de 20 ans et une très forte dégradation de leurs conditions de travail. Aucun texte réglementaire n'est prévu dans l'immédiat.

ASA congrès syndical

Participer au congrès de son syndicat (voir **Congrès**) quand on est délégué·e par les adhérent·es de son établissement fait partie des droits syndicaux garantis. Pour ce faire, vous aurez, si vous êtes délégué·e une Autorisation Spéciale d'Absence délivrée par la section académique du SNES-FSU et à déposer, une semaine avant la date du congrès, dans l'établissement pour transmission au recteur ou à la rectrice. Cette ASA est de droit et ne peut pas vous être refusée.

Autorisations d'absence pour garde d'enfant malade

Cette autorisation peut être accordée, par journée ou demi-journée, à un·e agent·e 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, au plus, à trois des actes médicaux nécessaires à chaque protocole d'assistance médicale à la procréation.

B

Baccalauréat

La réforme Blanquer prétendait « simplifier » et « remuscler » le baccalauréat. La réalité est tout autre. Le calendrier des épreuves de spécialité est pédagogiquement absurde et intenable (épreuves en mars de l'année de Terminale ; chaque spécialité évaluée sur deux sujets différents ; programmes exigibles rabotés…) ; le contrôle continu généralise un bachotage permanent qui détourne des apprentissages et favorise les tensions ; le découpage contrôle continu / épreuves terminales avec une organisation confuse crée une usine à gaz. Sans compter les multiples attestations annexes qui renforcent le sentiment d'examen permanent, et un grand oral présenté sans temps de préparation dédié au préalable. Les innombrables « réformes de la réforme » ajoutées depuis la rentrée 2019 rendent très difficile la connaissance des textes de référence…
Le caractère national du baccalauréat est en outre profondément remis en cause par la réforme Blanquer. 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 recalé·es 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 que les candidat·es se présentent à toutes les épreuves, et puissent choisir de conserver les meilleures notes des deux sessions.
Textes de référence :
BO du 19/07/2018 (structure générale)
BO du 29/07/2021 (contrôle continu, modalités d'évaluation)
BO du 13/02/2020 et du 26/08/2021 (grand oral)
Analyses : www.snes.edu/dossiers/lycee/

Bachelor

C'est le nouveau diplôme préparé en IUT après 3 ans de formation (voir **BUT**).

Bourses au mérite

Réservées aux élèves boursier·es sur critères sociaux, elles sont accordées de plein droit à celles et ceux qui ont obtenu une mention B ou TB au DNB ; peuvent aussi en bénéficier des élèves de Troisième jugé·es « méritant·es » par le DASEN sur proposition des conseils de classe après avis d'une commission départementale. Le paiement de ce complément annuel de bourse (800€ 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 boursier·es 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 une épreuve avec 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 épreuve 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 (EPS, enseignements artistiques, LVER), car souvent peu prises en compte pour le positionnement sur les domaines du socle, et ne faisant ni partie des épreuves écrites, ni de l'oral, excepté si elle contribuent à certains EPI ou à l'histoire des arts.
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.

BTS (Brevet de Technicien Supérieur)

Diplôme professionnalisant validant le niveau 5. Il existe plus d'une centaine de BTS dans différents domaines : industrie, commerce, santé… Ils se préparent en section de technicien supérieur, implantée dans les lycées. Les étudiant·es passent six épreuves (ponctuelles ou en cours de formation). Le BTS se prépare en formation initiale, en apprentissage ou en formation continue. Il peut déboucher sur une licence professionnelle validant un diplôme de niveau 6. Le SNES-FSU demande la création massive de sections de BTS pour accueillir l'ensemble des bacheliers sans quota d'origine scolaire.

BUT (Brevet Universitaire Technologique)

Diplôme professionnalisant validant le niveau 6 qui remplace la licence professionnelle. Il se prépare en IUT, couvre 24 domaines et se prépare en six semestres, en intégrant des périodes de formation en entreprise. Les étudiant·es passent des partiels pour valider des unités d'enseignement. L'organisation actuelle des maquettes (L1, L2) rend très compliquée la possibilité d'accueillir les titulaires du BTS dès la troisième année comme c'était le cas avec les DUT. Le SNES-FSU ➜

demande, *a minima*, que les titulaires de BTS soient accueilli·es dès la troisième année et intégré·es avec les étudiant·es de BUT.

C

Cahier de textes numérique (CTN)

Renseigner le cahier de textes au format numérique est une obligation de service depuis 2010. Son utilisation est régie par une circulaire. Il est précisé que *« le cahier de textes mentionnera, d'une part, le contenu de la séance et, d'autre part le travail à effectuer, accompagnés l'un et l'autre de tout document, ressources ou conseils à l'initiative du professeur, sous forme de textes, de fichiers joints ou de liens. ». « Les textes des devoirs et des contrôles figureront au cahier de textes, sous forme de textes ou de fichiers joints »*. En dehors des devoirs, les documents ou ressources supplémentaires sont donc à l'initiative des professeur·es. Il n'y a donc aucune obligation d'y mettre son cours, y compris au prétexte de la « continuité pédagogique ». D'un point de vue pédagogique, les documents conçus pour une heure de cours sont des supports de travail collectif. Ils ne conviennent pas pour un travail à distance de l'élève, en solitaire.

Capital décès d'un agent public

Les ayants droit d'un·e fonctionnaire décédé·e alors qu'il ou elle était en activité, en détachement ou en disponibilité pour raison de santé ont droit à un capital décès s'élevant à la rémunération brute annuelle, indemnités accessoires comprises (traitement correspondant à l'indice détenu par le ou la fonctionnaire au jour de son décès). Si le ou la fonctionnaire avait atteint l'âge légal de départ et n'avait pas demandé sa retraite, le montant est divisé par quatre. Pour les agent·es non titulaires, le montant du capital décès s'élève à l'ensemble de la rémunération des 12 derniers mois.

Carrière

Le droit à la carrière est statutaire. Il concerne l'ensemble les fonctionnaires. La place de chaque fonctionnaire dans la carrière est sa propriété individuelle et personnelle. Le déroulement de la carrière consiste en des avancements d'échelon et des promotions de grade ou de corps, qui se traduisent par une augmentation du traitement et donc du salaire. Ce déroulement s'inscrit dans un cadre collectif : les règles statutaires d'avancement et de promotion sont les mêmes pour toutes et tous.

- Les avancements d'échelon consistent au passage d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur au sein du même grade, selon un rythme prédéfini.
- Les promotions de grades consistent au passage d'un grade au grade suivant immédiatement.

Les corps auxquels nous appartenons sont articulés en trois grades : la classe normale (grade de recrutement), la hors-classe (grade de débouché, accessible à tous), la classe exceptionnelle (grade sommital).
La mise en œuvre du protocole PPCR à partir de 2017 a permis une durée raccourcie de séjour en classe normale, l'accès de tous à la hors-classe avant la retraite (principe selon lequel une carrière doit se dérouler sur au moins deux grades) et la possibilité d'accéder aux échelles lettres (A ou B selon le corps) en fin de carrière.
Pour tout complément détaillé, se reporter au supplément *Rémunérations-Carrières* à paraître fin septembre.

CDI (AED)

Le décret et l'arrêté pour mettre en œuvre la CDisation des AED à la rentrée ont été publiés le 9 août 2022. Le SNES avec la FSU avaient porté lors du comité technique ministériel du 6 juillet des amendements au projet de décret pour défendre les intérêts des AED, améliorer leurs conditions d'emploi et de rémunération et lutter contre la précarité et pour le respect de leurs missions. Le décret est loin de répondre aux exigences en matière de lutte contre la précarité : l'accès au CDI n'est pas un droit opposable, il n'y a aucune garantie que le recrutement en CDI soit sur une quotité au moins égale à celle détenue pour le dernier CDD et la rémunération des AED n'est pas améliorée. Les AED en CDD restent rémunérés au minimum fonction publique (Indice 352). Pour les AED en CDI, l'indice minimum est fixé à 362, sans aucune grille ni garanti de progression ultérieure.
Voir : www.snes.edu/article/cdi-pour-les-aed-le-decret-est-publie/.

Certifications

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

Appelé Directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques (DDFPT). Missions, recrutement et formation : *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 2021) 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 agents en situation de handicap bénéficient d'une bonification à 30 %. Les non-titulaires, les AED, les AESH bénéficient de ce dispositif. À compter du 1er octobre 2023, les retraité·es ne pourront plus en bénéficier. Le SNES avec la FSU dénoncent cette exclusion décidée unilatéralement par le ministre de la Fonction publique.
www.fonctionpublique-chequesvacances.fr.

Chorales

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. Pour le DNB, un seul enseignement facultatif peut donner lieu à l'attribution de points (10 ou 20).
Un vadémécum a été publié ainsi qu'un programme. Le SNES-FSU appelle les enseignant·es à exercer leur liberté pédagogique concernant le choix du répertoire, le nombre et la nature des concerts et manifestations dans lesquels ils s'engagent.
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.

CIO

Les fusions de CIO, transformations en antennes sans entité administrative sont toujours en cours. Le manque de recrutement et de reconnaissance de Psy-Én, notamment des directrices et directeurs de CIO, la pression immobilière et les projets ministériels font toujours peser la menace de démantèlement du service public d'orientation de l'Éducation nationale. 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'Éducation nationale et de ses missions mais il faudra recommencer car « Régions de France » revendique à nouveau la compétence de l'orientation scolaire. Quand un CIO ferme, les conséquences se font sentir : éloignement du public, dégradation des conditions de travail pour les personnels et d'accueil pour les usagers. Le SNES-FSU restera mobilisé pour préserver ce service public.

Cités éducatives

Au nombre de 200, ce label recouvre des collèges REP et surtout REP+ et des écoles qui fonctionnent en réseau dans des quartiers de la politique de la ville (QPV). Une « gouvernance » peut s'imposer 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 collège – délégué du préfet – chef de service de la collectivité. Sa généralisation mettrait les établissements en concurrence et saperait les règles de gestion des personnels.

Classement

À compter de la rentrée 2023, la prise en compte des activités professionnelles accomplies antérieurement au recrutement est améliorée. Le principe général est qu'elles sont prises en compte à raison des deux tiers de leur durée. C'est par exemple le cas des services de fonctionnaires de catégorie B ou C, des services d'agent·es non titulaires, des services d'enseignement dans des établissements privés hors-contrat. Ce principe général admet des exceptions :

• Les fonctionnaires titulaires de la catégorie A sont nommé·es dans le nouveau corps à l'échelon du premier grade correspondant à l'indice égal ou à défaut immédiatement supérieur à celui qu'elles ou ils détenaient dans leur corps d'origine.
• Les services antérieurs accomplis en tant qu'agent·e de la fonction publique, contractuel·le d'enseignement, d'éducation ou d'orientation, dans la formation initiale, la formation continue des adultes ou l'apprentissage, d'un établissement public relevant du MEN ou d'un établissement privé sous contrat, sont pris en compte pour la totalité de leur durée. Il en est de même pour les services accomplis en qualité d'Assistant·e d'éducation (AED), de maître ou maîtresse d'internat ou de surveillant·e d'externat (MI-SE), d'accompagnant·e d'élève en situation de handicap (AESH), d'emploi d'avenir professeur·e (EAP), d'étudiant·e apprenti·e professeur·e (EAP). Ces services sont affectés des coefficients caractéristiques suivants pour leur transposition en ancienneté théorique dans le corps d'arrivée (AED/AESH/EAP/MISE : 100, contractuel·le : 135, certifié·es/CPE/Psy-ÉN : 135, agrégé·es : 175).

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·e. 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.
Ne pas hésiter à demander l'aide du correspondant SNES-FSU de votre établissement.

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 premier ou le deuxième enfant, le congé est de 16 semaines (6 avant la date présumée de l'accouche- →

ment, 10 après). Pour le troisième 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 du 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 !

Le jour de carence ne s'applique pas en cas de congé maladie ordinaire durant la grossesse dès lors qu'elle a été signifiée à l'employeur.

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 rémunérées 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 rétroactivement, à la date de la fin de la durée statutaire du stage, compte tenu de la prolongation imputable au congé.

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

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 trois jours pris autour de la naissance, mais il peut être pris séparément. La demande se fait au moins un mois avant, au recteur, par voie hiérarchique.

Depuis le 1er juillet 2021 le congé est de 25 jours (32 pour naissances multiples). Il peut être fractionné. Quatre jours, ajoutés aux trois jours de congé de naissance doivent être obligatoirement pris dès la naissance. Le reste doit être pris dans les six mois avec possibilité de le prendre en deux périodes d'une durée minimale de cinq jours chacune.

Congé de présence parentale

Il concerne 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 62,44 euros (depuis le 1er avril 2022 le montant pour un couple ou un parent isolé est identique).

Congé lié à la naissance ou à l'adoption

Trois 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 (3e 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 récidive 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 :

- **+ de 4 mois de service :**
  30 jours à plein traitement + 30 jours à demi-traitement
- **+ de 2 ans de service :**
  60 jours à plein traitement + 60 jours à demi-traitement
- **+ de 3 ans de service :**
  90 jours à plein traitement + 90 jours à demi-traitement

Envoyer les volets 1 et 2 à la CPAM, le volet 3 à votre employeur dans les 48 heures suivant la date d'interruption de travail.
Attention : les périodes d'arrêt de travail sont cumulées sur les douze derniers mois.
Voir le supplément *Protection sociale et congés*, 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 (PreParE).
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 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 60,55 € nets dans la limite de 21 jours maximum. En cas d'activité à temps partiel, 30,28 € 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.

Congrès

Tous les 3 ans, le SNES-FSU réunit son congrès national, précédé des congrès académiques. Cette année, le congrès aura lieu à La Rochelle, du 18 au 22 mars 2024. Les congrès académiques se déroulent entre le 5 février et le 1er mars 2024. Renseignez-vous auprès de votre section académique pour connaître la date du vôtre. Tous les établissements comportant une section du SNES-FSU (S1) envoient un ou plusieurs représentant·es, en fonction du nombre d'adhérent·es. Participez à la vie du syndicat, aux débats d'orientation, à l'établissement de ses choix pour l'avenir. Du 19 janvier au 16 février 2024, juste avant le congrès national, vous serez appelé·es à vous prononcer sur le rapport d'activité de la période précédente, par un vote à l'urne dans l'établissement ou par correspondance selon les cas. Votre avis est important.

Conseil de classe

Y participer relève des missions liées au service d'enseignement (Circulaire n° 2015-057 du 29-4-2015). Toutefois, aucun texte ne fixe un nombre minimum de conseils à effectuer. Nombre de classes important et obligations de la vie privée et familiale : une note complémentaire peut suppléer votre absence. Le conseil peut aussi être un temps où les enseignant·es s'expriment collectivement et échangent plutôt que d'être une chambre d'enregistrement silencieuse.

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 (CM1-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'IEN, 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. Il contribue aussi à 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'actions 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·e professeur·e principal·e de chaque niveau d'enseignement, au moins un·e professeur·e par champ disciplinaire, un·e conseiller·e principal·e 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 »*.
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 pas 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 enseignant·es 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 enseignant·es 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 enseignant·es reconnue par la loi doit être préservée et les compétences des instances représentatives (conseil d'administration et commission permanente installée) respectées.

Continuité pédagogique

À compter de la rentrée 2023, le remplacement de courte durée est mis en œuvre dans le cadre d'un plan élaboré par le chef d'établissement visant à *« assurer la continuité pédagogique en cas d'absence d'un enseignant »*. Dans le cadre de ce plan, présenté obligatoirement en CA, il est fait appel en priorité aux enseignant·es qui se sont

SUPPLÉMENT À L'US #836

engagé·es via le Pacte à réaliser 18 heures de remplacement sur des créneaux qu'ils et elles auront donnés au chef d'établissement. Il est toujours possible toutefois d'assurer des remplacements courts rémunérés en HSE sur la base du volontariat.
Voir : https://www.snes.edu/article/pacte-remplacement-de-courte-duree-tromperie-et-provocation/

Contrat local d'accompagnement (CLA)

Dispositif de contractualisation triennal, entre un établissement scolaire et le rectorat, en contrepartie d'une dotation complémentaire de moyens, et/ou de bonifications de carrière. Expérimentés depuis septembre 2021, les CLA ont été étendus depuis à d'autres académies. Cette généralisation met les établissements en concurrence et sape les règles de gestion des personnels.

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, compatibles 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.

D

Découverte des métiers dès la Cinquième

À la rentrée 2023, chaque collège doit organiser ce dispositif sur au moins un niveau du cycle 4 et sans contrainte horaire, si ce n'est qu'il recouvre l'accompagnement à l'orientation (12 heures en Quatrième et 36 heures en Troisième) lui-même peu mis en œuvre. À la rentrée 2023, selon les annonces du Président à Marseille, il y aurait une demi-journée de Dispositif avenir, incluant la Découverte des métiers et le codage, par quinzaine. Ces deux sujets devraient être intégrés dans le nouveau programme de Technologie au cycle 4. Le principe sera d'organiser des visites d'entreprises ou de lycées professionnels, voire d'inviter un·e PLP « pacté·e » pour intervenir au collège. Les mini-stages seront développés. La coordination et l'animation du dispositif sera une mission secondaire du Pacte. Il s'agit surtout de prédisposer les enfants de milieu populaire à un avenir scolaire court et étriqué, de réguler les flux et de promouvoir les métiers en tension. C'est une façon d'attaquer le collège unique et de préparer une orientation précoce de certain·es élèves en fin de Cinquième à plus long terme.

Déménagement

Indemnité de changement de résidence perçue après mutation. Il faut avoir effectivement déménagé et 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 euros/mois. Une prise en charge à 75 % a été promise, mais les textes ne sont pas parus à ce jour. 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 300 euros/an maximum. Ce forfait, modulé en cas d'activité partielle sur l'année, est exclusif de toute 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 pour que les élèves fassent leurs devoirs. Y participent les élèves volontaires mais à compter de la rentrée 2023 il est obligatoire pour les élèves de Sixième. Le ministère prétend qu'il participe à la lutte contre les inégalités. Les professeur·es qui les encadrent sont rémunéré·es en part fonctionnelle de l'ISOE lorsqu'ils ou elles s'engagent à accomplir 24 heures annuelles dans le cadre du Pacte ou bien en HSE en dehors du Pacte. Les AED, dont les missions comportent l'aide aux devoirs, les CPE, ainsi que des volontaires du service civique (VSC) et des associations peuvent aussi l'encadrer. Deux VSC, au maximum sur la base de 30 heures hebdomadaires chacun·e, peuvent être affecté·es par l'établissement sur la base d'une « offre de mission » renseignée par la direction, et tutoré·es par des enseignant·es. À la rentrée, il faut se renseigner sur l'organisation prévue, et sur le niveau de qualification des VSC (qui ne peut être inférieur à celui des AED, au moins bachelier·es) et demander une rémunération pour les tuteurs ou tutrices. Un livret de mise en œuvre de l'accompagnement aux devoirs en Sixième indique que les AESH peuvent intervenir : ce texte qui leur ajoute une charge de travail supplémentaire n'a aucune valeur réglementaire, ce qui leur permet de refuser. Pour le SNES-FSU, une réflexion doit être menée pour réduire les inégalités creusées par les devoirs effectués à la maison, il va de soi néanmoins que 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 : 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.

Dispositifs relais

Circulaire 2014-037 du 28/03/2014 : les classes, ateliers et internats relais accueillent des élèves (8 à 12) entré·es dans un processus de rejet de l'institution scolaire et qui font parfois l'objet d'une mesure judiciaire d'assistance éducative. La durée de fréquentation peut varier de quelques semaines à plusieurs mois, sans excéder une année scolaire. Dans les ateliers, les élèves sont accueilli·es quatre semaines, renouvelables trois fois dans l'année. Depuis le dernier plan « *lutte contre la violence* » du ministère, leur admission peut être décidée par une commission départementale sous l'autorité de l'IA-DASEN, sans l'accord de sa famille mais au terme d'un dialogue avec elle et le jeune.

E

Échelon spécial

Dans le cadre des mesures « socle », les syndicats de la FSU ont obtenu que tout·e professeur·e certifié·e, CPE, Psy-ÉN, ayant atteint trois ans d'ancienneté dans le 4e échelon de la classe exceptionnelle soit promu·e. L'échelon spécial est ainsi transformé en un 5e échelon normal permettant d'atteindre en 2 ans avec la hors-échelle lettre A (HEA) l'indice majoré 972 sans plus aucun obstacle.
De même, pour les professeur·es de chaire supérieure, l'échelon spécial est transformé en 7e échelon, la durée d'attente au 5e échelon étant par ailleurs raccourcie d'un an. Le passage automatique à la HEB après trois ans et six mois au 6e est garanti pour toutes et tous. Si vous êtes dans cette situation, vérifiez avec les syndicats de la FSU la bonne mise en œuvre de cette mesure dès la rentrée 2023.

École académique de la formation continue (EAFC)

L'École Académique de la Formation Continue a été mise en place dans toutes les académies ou presque au 1er janvier 2022. Ce n'est pas une école à proprement parler, mais une direction académique qui remplace la direction existante (DAFOR, DAFPEN…). Elle rassemble désormais l'ensemble de l'offre de formation continue dans l'académie. C'est donc elle qui publie et administre le Plan académique de formation (PAF). Dans certaines académies, elle prend en charge la formation des fonctionnaires stagiaires à temps plein qui ne sont pas en alternance à l'INSPÉ.

École du socle

L'expression « École du socle » est apparue dans les circulaires de rentrée 2011 et 2012. Cette expérimentation polymorphe va de l'accessibilité des salles spécialisées et installations sportives du collège aux élèves des écoles environnantes, à l'intégration de classes de CM dans un collège avec parfois une classe mixte CM2-Sixième. À la rentrée 2022, des « Sixièmes tremplin » ont préfiguré la nouvelle classe de Sixième dans les TER de l'académie d'Amiens, avec un renforcement des acquisitions en français et en mathématiques, et possibilité d'échanges de service entre les professeur·es du premier et du second degré, comme dans les écoles du socle. Après l'introduction du cycle 3 à cheval sur l'école et le collège, ainsi que des conseils école-collège et de cycles, ces orientations tendent à renforcer la primarisation du collège. La visée politique serait de mettre en œuvre un projet des années 1970 dit de l'École fondamentale, où ce sont les instituteurs qui étaient appelés à enseigner au collège.

Éducation prioritaire (EP)

Le label REP+ concerne 368 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.

740 autres établissements sont labellisés REP. Le classement REP/REP+ s'accompagne aussi de mesures indemnitaires spécifiques (voir **Indemnités**).

Sans publier le bilan prévu de l'Éducation prioritaire, le ministère a annoncé pour la rentrée 2024 une refonte de la carte des REP et REP+ mais sans doute à moyens constants et en s'appuyant sur les IPS actuels des établissements (voir **IPS**). Les discours sur la mixité sociale et le développement de formes de contractualisation des moyens (TER, CLA, Cités éducatives, projets CNR) semblent avoir relégué ce chantier à l'arrière-plan. Le SNES-FSU plaide pour des critères nationaux, clairs, concertés et transparents pour établir une carte de l'EP ambitieuse intégrant des lycées.

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.

SUPPLÉMENT À L'US #836

Enseignement moral et civique (EMC)

En collège, les horaires d'EMC et d'histoire-géographie sont globalisés. En lycée, l'EMC ne bénéficie pas obligatoirement d'effectifs réduits et son horaire est annualisé (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. Depuis 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. Seule une moyenne annuelle est exigible, et non pas des moyennes par période (trimestre ou semestre).

Pap Ndiaye avait demandé au Conseil supérieur des programmes (CSP) de rénover les programmes du cours préparatoire jusqu'à la classe Terminale (pour application à la rentrée 2024). L'horaire dévolu à l'EMC serait doublé au cycle 4. Horaire financé ou pris sur un horaire disciplinaire ? À suivre.

État VS (Ventilation du Service)

Récapitulatif officiel du service d'enseignement pour chaque professeur·e, il comporte, pour chaque classe attribuée, le nombre d'élèves, le nombre d'heures hebdomadaires et les pondérations, le cas échéant. Il constitue le bilan du nombre total d'heures d'enseignement, des missions particulières ouvrant droit au paiement à l'année d'IMP, des allègements ou réductions de service dus et établit le nombre éventuel d'HSA. Transmis au rectorat par le chef d'établissement, il doit vous être soumis pour approbation et signature. Sa vérification est essentielle pour votre traitement : ne pas hésiter à demander l'aide du correspondant SNES-FSU de votre établissement.

Attention, c'est fort probablement la VS qui officialisera votre accord pour les missions du Pacte avec l'ajout d'une part fonctionnelle de l'ISOE. Soyez vigilant·e pour qu'aucune notification ne soit inscrite abusivement contre votre gré. Dans le doute, faites vérifier votre VS auprès des militant·es du SNES-FSU.

Étudiant·e contractuel·le alternant·e (ECA)

Les étudiant·es contractuel·les alternant·es sont des étudiant·es de master MEEF (Métiers de l'Enseignement, de l'Éducation et de la Formation) recruté·es pour un tiers de service pendant leur deuxième année (M2). Ce service en responsabilité se substitue, pour ces étudiant·es, au stage d'observation et de pratique accompagnée obligatoire (SOPA). Ils et elles sont encadré·es par un tuteur ou une tutrice (voir entrée Tuteur ou tutrice).

Le temps de service des enseignant·es est de 6 heures hebdomadaires en responsabilité de classe et ne peut excéder 216 heures annuelles, excepté pour les professeur·es documentalistes qui ont un service de 12 heures par semaine. Les CPE effectuent 12 semaines réparties sur l'ensemble de l'année. Dans quelques académies, le contrat court sur le second semestre du M1 et le premier semestre du M2. Leur rémunération mensuelle est d'environ 695 € net, à laquelle s'ajoute un tiers de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISOE) ou de l'indemnité forfaitaire allouée aux CPE ou aux professeur·es documentalistes.

Voir : https://www.snes.edu/eca/

Evalang

Ce test de positionnement numérique d'anglais en Troisième est obligatoire depuis la rentrée 2021. Ce test, qui mélange évaluation d'activités langagières et de connaissances, n'est ni un diplôme ni une certification. Ce n'est qu'un outil de pilotage du système.

Évaluation des élèves au collège

Le SNES-FSU conteste les évaluations nationales de français et mathématiques en Sixième puis en Quatrième expérimentées sur échantillon à la rentrée 2022 et généralisées à la rentrée 2023. Elles participeront au calcul d'un indice de valeur ajoutée des collèges (IVAC). En Troisième, ev@lang (anglais) et Pix (numérique) participent à une frénésie évaluative, comme les préconisations renouvelées d'évaluations *« par compétences »* et *« sans notes »* pour positionner les élèves sur les domaines ou sous-domaines du socle des bilans de fin de cycle. Cela réduit le temps consacré aux apprentissages, sans répondre aux besoins des élèves. Certaines applications rendant compte de l'évaluation des élèves au cours de l'année posent problème par leur rigidité et l'imposition d'évaluations d'items ; elles peuvent générer des bulletins incompréhensibles (voir LSU). Le SNES-FSU dénonce les multiples injonctions subies par les enseignant·es, 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. La circulaire de rentrée 2022 prévoit d'expérimenter en Sixième dans les collèges *« dont les résultats aux évaluations nationales révèlent des difficultés spécifiques »*, *« de nouvelles organisations pédagogiques »*, pour renforcer notamment le niveau des élèves en mathématiques et favoriser la transition école collège.
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, moyens spécifiques fléchés, par exemple, et réversibilité. Voir aussi les expérimentations ministérielles : CLA et TER.

F

Fonds d'innovation pédagogique (FIP)

Dans le cadre du Conseil national de la refondation (CNR) volet éducation, les équipes sont encouragées à construire des « projets innovants » éligibles au Fonds d'innovation pédagogique dont le budget sur le quinquennat est de 500 millions d'euros au niveau national. Une fois les projets labellisés « CNR » par un jury académique présidé par le recteur, des subventions sont attribuées aux établissements. La logique contractuelle qui guide cette démarche, met en concurrence les équipes et les établissements tout en promouvant les « bonnes pratiques ». À la rentrée, une mission du Pacte permettra par ailleurs de rémunérer la coordination des « projets d'innovation pédagogique ». Le SNES-FSU demande que ce fonds soit reversé sans condition aux crédits pédagogiques des établissements.

Formation continue

C'est l'éternel parent pauvre des politiques académiques. Pourtant, depuis la loi « Pour l'école de la confiance », elle est théoriquement devenue obligatoire, et un décret de septembre 2019 a instauré une allocation de formation pour les formations suivies pendant les vacances scolaires. Le SNES-FSU se bat à tous les échelons pour une formation continue qui réponde aux besoins des personnels, volontaire et sur le temps de service.

Consultez notre site : //www.snes.edu/formation-continue-carriere/

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'EPLE support et dans les EPLE du groupement (« agences » ou « sites » de réalisation). Des professeur·es, ayant un service en formation initiale, sont aussi sollicité·es pour assurer des cours. Le SNES-FSU revendique que cette possibilité de service mixte existe également pour les enseignant·es contractuel·les comme cela est règlementairement possible pour les titulaires.

Le CA de l'EPLE 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 contractuel·les Greta sont électrices et électeurs et donc éligibles au CA de l'EPLE support dans les mêmes conditions que les collègues de l'initiale.

Formation syndicale (stage) : 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. Dépôt des demandes auprès du recteur un mois avant.

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 2020) et le quotient familial.
www.cesu-fonction publique.fr.

Grand oral

Censé être une épreuve « phare » de la réforme Blanquer du baccalauréat, le Grand oral pose de nombreux problèmes : aucune plage horaire dédiée à sa préparation en classe, ce qui revient à évaluer ce qu'on n'a pas formellement transmis à l'école ; épreuve sans possibilité de support documentaire ; évaluation portant sur potentiellement deux spécialités sans que le jury ne soit nécessairement composé d'un·e enseignant·e de chacune des deux ; grilles d'évaluation qui minorent les contenus de connaissance au profit de « compétences orales » très marquées par les inégalités sociales entre élèves ; évaluation d'un « projet d'orientation » lui aussi potentiellement très inégalitaire. Si l'évaluation orale est un principe pertinent, et si la note de service de 2021 a réduit quelques problèmes de structure, le grand oral doit être supprimé.
Textes de référence :
BO du 13/02/2020 et du 26/08/2021 (grand oral)
Analyses sur :
www.snes.edu/article/grand-oral-au-bac-une-reforme-de-societe-en-forme-de-grand-nimporte-quoi/
www.snes.edu/article/quel-cadrage-pour-le-grand-oral-du-bacca-laureat-2022/

GIPA

Le décret instaurant pour l'année 2023 la prime annuelle de garantie individuelle de pouvoir d'achat est paru le 13 août 2023. Un calculateur sur le site du SNES-FSU permet de vérifier l'éligibilité ou non à la →

SUPPLÉMENT À L'US #836

GIPA en indiquant dans le tableur l'indice détenu sur la feuille de paye de décembre 2018 et de décembre 2022. Si tous les collègues en fin de carrière au dernier échelon de leur grille de rémunération y sont éligibles dans la mesure où leur traitement indiciaire n'évolue plus, les plus jeunes aussi du fait de la faible augmentation du point d'indice.
Voir : www.snes.edu/article/la-gipa-2023

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 scolarisé·es en milieu ordinaire chaque fois que leur Projet personnalisé de scolarisation (PPS) le permet. Si un·e jeune ne relève pas d'un établissement spécialisé (sanitaire ou médico-social), il ou elle est scolarisé·e 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 handicapé·es dans des classes ordinaires. Un·e enseignant·e spécialisé·e 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 toutes et tous, qui concerne aussi les jeunes allophones scolarisé·es 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.
Voir : www.snes.edu/article/scolarisation-des-eleves-a-besoins-educatifs-particuliers.

Heure d'information syndicale (HIS)

Les organisations syndicales représentatives sont autorisées à tenir pendant les heures de service des HIS. Chaque collègue, titulaire ou non, enseignant·e ou non, a le droit d'y participer dans la limite d'une heure par mois sur son service. Il suffit pour la section SNES-FSU de prévenir par écrit le chef d'établissement (modèle en ligne) de la tenue de la réunion au moins une semaine à l'avance. L'ordre du jour de la réunion n'a pas à y figurer. Les collègues qui ont cours durant l'HIS préviennent leurs élèves et la vie scolaire de leur absence, de préférence 48 heures à l'avance afin d'être dégagé·es de toute responsabilité. Les autres personnels n'ont aucune obligation de se déclarer. Réglementairement, chaque participant devrait prévenir l'administration de sa participation à l'HIS 48 heures à l'avance mais l'usage qui consiste à ne prévenir que les élèves et la vie scolaire continue de s'appliquer.
Voir : www.snes.edu/agissons/outils/le-droit-syndical-dans-l-etablissement

Heure supplémentaire

Est supplémentaire toute heure d'enseignement effectuée au-delà du maximum hebdomadaire de service (incluant les éventuels allègements, réductions ou pondérations).
Les heures supplémentaires annuelles (HSA) sont inscrites à l'état VS. En cas de pondération, on détermine la première HSA après calcul des pondérations. Seules deux HSA peuvent être rendues obligatoires et les stagiaires sont censé·es ne pas en avoir. Cas d'exemption des heures supplémentaires : contacter le correspondant SNES-FSU de votre établissement.
L'heure supplémentaire effective (HSE), payée à l'unité, correspond à des heures effectuées de manière ponctuelle (participation à l'heure de vie de classe, par exemple…). Elle ne peut en aucun cas servir à rémunérer des activités relevant des missions particulières. On peut toujours refuser une activité qui est proposée en HSE : ne pas hésiter à demander conseil au correspondant SNES-FSU de votre établissement.
Le recours aux heures supplémentaires est régulièrement présenté par le ministère comme une mesure en faveur du pouvoir d'achat. Ce qui est 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.

Heure dite « de vaisselle »

Heure de préparation : réduction d'une heure du maximum hebdomadaire de service, due aux professeur·es de physique-chimie ou SVT affecté·es en collège et y assurant au moins huit heures d'enseignement, s'il n'y a pas de personnel exerçant dans les laboratoires.

Heures de vie de classe

En collège comme en lycée, aucun moyen horaire n'est prévu. Elles ne peuvent être imposées aux enseignant·es. Si elles sont tenues, il faut exiger d'être payé·e en HSE. Ne pas hésiter à demander l'aide du correspondant SNES-FSU de votre établissement.

Indemnité de suivi et d'orientation (ISOE)

Versée mensuellement, elle comprend une part fixe, dont nous avons obtenu le doublement à compter de la rentrée 2023, une part modulable et désormais une part fonctionnelle.

La part fixe de l'ISOE est revalorisée et portée à 2 550 € brut. Pour les professeur·es documentalistes, l'ISP est revalorisée à hauteur de l'ISOE. Les CPE perçoivent une indemnité forfaitaire comparable (2 743,97 €). Les Psy-ÉN/EDO et les D-CIO perçoivent une indemnité annuelle de fonctions de 2 912,47 €. 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·e principal·e. Son montant varie selon les niveaux. Le SNES-FSU a obtenu dans les mesures dites « socle » l'alignement de la part modulable de l'ISOE du cycle terminal sur celle de la classe de Seconde.

La part fonctionnelle est liée à l'exercice de missions supplémentaires dans le cadre du Pacte, dont la première est rémunérée à hauteur de 1 250 € brut annuels et les suivantes peuvent être scindée.

Parts modulables et fonctionnelles sont versées par neuvième à partir d'octobre, après notification sur l'état VS.

Voir le supplément *Rémunérations-Carrières* à paraître fin septembre.

Indemnité de sujétion spéciale pour remplacement (ISSR)

Pour les titulaires-remplaçant·es (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 (à paraître prochainement).

Indemnité pour effectifs pléthoriques

L'indemnité pour effectifs pléthoriques (1 250 euros) est due pour tout service comportant au moins 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 première HSA des professeur·es agrégé·es.

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

Dans les établissements REP, le montant annuel brut est de 1 734 € (1 106 € pour les AED et AESH). En REP+, la part fixe de l'indemnité est de 5 114 € brut (3 263 € pour les AED et AESH). Depuis le 1er janvier 2023, ces indemnités sont proratisées au temps d'exercice dans les établissements REP ou REP+. Pour les Psy-ÉN concerné·es par l'exercice en EP, cela conduit à les amputer jusqu'aux deux tiers. Le SNES-FSU revendique le versement forfaitaire pour toutes et tous. 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'acquérir des droits supplémentaires à pension par année d'exercice dans l'établissement. Une part modulable s'y ajoute (234 € seulement pour au moins 25 % des écoles et collèges, 421 € brut pour au moins 50 % et 702 € pour moins de 25 %). Le DASEN décidera du taux pour chaque école et collège qu'il pourra différencier même au sein d'un réseau.

Indemnité versée aux tuteurs

Voir **Tuteur**.

Indice de position sociale (IPS)

L'Indice de position sociale a été défini à partir d'une enquête sur les habitudes culturelles et éducatives des familles de 35 000 élèves et leur impact sur la scolarité. L'IPS d'un·e élève dépend de la profession de ses parents. La moyenne des IPS de tou·tes les élèves correspond à l'IPS de l'établissement. Si cet indicateur est intéressant, il a des limites comme la non prise en compte de l'environnement socio-économique ou de certains critères comme le recours aux cours privés. L'IPS des établissements devrait dorénavant être pris en compte pour la réévaluation de la carte de l'Éducation prioritaire (Voir **Éducation prioritaire**) annoncée pour la rentrée 2024 ou pour une dotation supplémentaire de moyens mais il ne doit surtout pas être le seul paramètre.

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, d'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 diminue la mixité scolaire dans les quartiers dont ils sont issus.

SUPPLÉMENT À L'US #836

L

Langues anciennes

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 préréforme sauf en Cinquième (1 heure hebdomadaire). Mais, les dotations horaires diminuant, ces horaires « plafonds » sont rarement atteints.
L'option FCA (Français et Culture antique) n'est ouverte en Sixième que dans peu d'établissements ; seules certaines académies ont fait le choix de la financer.
Le Parcours *Mare Nostrum*, enseignement sans programme, aux modalités d'évaluation floues, croisant au moins une langue ancienne avec une langue vivante étrangère ou régionale ne peut suffire à redonner du souffle aux LCA.
Au lycée, les élèves de la voie technologique peuvent désormais suivre un enseignement de LCA, mais cette possibilité est illusoire, notamment en raison des difficultés d'emplois du temps.

Lutte contre le harcèlement : programme pHARe

La circulaire de rentrée fait de la lutte contre le harcèlement et de la protection des élèves et des personnels *« une priorité absolue »*. Pour ce faire, le ministère entend s'appuyer sur le programme « pHARe ».
Le programme « pHARe » est un plan de prévention du harcèlement et du cyberharcèlement entre élèves. Expérimenté à la rentrée 2019 dans six académies puis généralisé à l'ensemble des écoles et collèges en septembre 2022, il sera étendu aux lycées à la rentrée 2023. Il prévoit entre autres, la constitution d'une équipe ressource de cinq personnels minimum par établissement formés à la prise en charge des situations de harcèlement ; la formation d'élèves ambassadeurs ; 10 heures d'apprentissage par an du CP à la Terminale consacrées à la prévention du harcèlement et *« au développement de compétences psychosociales »*.
voir : www.snes.edu/article/lutte-contre-le-harcelement-une-agitation-ministerielle-hors-sujet

M

Maths en Première générale

Les mathématiques sont réintroduites en Première générale pour les seul.es élèves qui ne choisiront pas la spécialité mathématiques. L'enseignement scientifique (2 heures) est complété obligatoirement pour ces élèves par 1h30 de mathématiques. Cette mesure est une petite avancée pour les élèves qui en bénéficieront puisqu'ils auront une occasion de travailler la discipline une année de plus dans leur cursus. Mais environ 50 % des élèves continueront, comme aujourd'hui, à ne pas recevoir un enseignement de mathématiques complet sur l'ensemble des trois années du lycée. Le volume horaire très limité ne permet pas de reconstituer le volume horaire de mathématiques de l'ancienne L (en option) ou ES (en obligatoire). L'option mathématiques complémentaires de Terminale reste ouverte pour ces élèves pour celles et ceux qui s'y risqueront. Le programme de cet enseignement est celui du programme de l'option de Première de la rentrée 2022, que le SNES-FSU a contesté pour sa lourdeur et son manque d'ouverture.
Voir : www.snes.edu/article/retour-des-maths-en-premiere-a-la-rentree-2023-annonces-tronquees-sans-moyen-ni-ambition.

MEEF

C'est le master des Métiers de l'Enseignement, de l'Éducation et de la Formation à destination des futur·es candidat·es aux concours de l'enseignement et CPE.

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 professeur·es titulaires Coordination pédagogique et ingénierie de formation (CPIF) ou d'autres disciplines ou appartenant à d'autres corps (CPE, Psy-ÉN), soit des contractuel·les en CDD ou CDI.

Missions particulières : allègements du service ou 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. Elles ne donnent pas lieu à décharge de service et 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 euros) peut être décliné en quart de taux (321,50 euros) pour une mission ponctuelle, en demi-taux (625 euros), en double taux (2 500 euros) ou en triple taux (3 750 euros). La circulaire ministérielle 2015-058, publiée au *BOEN* n° 18 du 30 avril 2015 indique le taux de référence préconisé pour chaque mission.

Mixité sociale

Une politique de mixité sociale, nécessairement inscrite dans des politiques sociales et de la ville, devrait tendre à assurer une présence plus équilibrée d'élèves de toutes origines sociales dans les établissements scolaires afin de combattre la ghettoïsation, notamment en éducation prioritaire. Depuis 2015, des expérimentations comme les collèges multisecteurs ont été menées sans les accompagner des moyens nécessaires. Le ministère s'empare de ce sujet pour évacuer la question de la politique de l'éducation prioritaire et favoriser une fois de plus le privé sous contrat via un protocole d'accord inacceptable.

N

Non-titulaires

Les non-titulaires sont recruté·es 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 régi·es 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 et elles sont recruté·es soit parmi les candidat·es 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 candidat·es 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 candidat·es justifiant des conditions de diplôme, les agent·es exerçant des fonctions d'enseignement peuvent être recruté·es à titre exceptionnel parmi les candidat·es 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. Depuis la session 2022 du bac, les moyennes annuelles des enseignements optionnels comptent intégralement au bac à hauteur d'un coefficient deux 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

Pacte

À compter de la rentrée 2023, les collègues volontaires pour accomplir certaines missions supplémentaires, telles que le remplacement de courte durée (18 heures à l'année), la participation aux dispositifs « Devoirs faits », « stages de réussite », « école ouverte », « découverte des métiers » (24 heures), telles que des missions de coordination et de prise en charge de « dispositifs innovants », telles que des missions d'appui à la prise en charge d'élèves à besoins particuliers ou d'encadrement de la « Découverte des métiers »… percevront une « part fonctionnelle » de l'ISOE de 1 250 € bruts (1 131 € nets) par mission, inscrite à la VS (ventilation de service). Le paiement sera fractionné en neuf versements (d'octobre à juin), sous réserve de l'accomplissement de la mission prévue ou, à défaut, le cas échéant, d'une autre mission relevant du Pacte sur proposition du principal ou du proviseur.
Présenté comme le versant conditionnel de la revalorisation des professeur·es, CPE et Psy-ÉN, le Pacte est en réalité une attaque contre le statut. Il s'agit en effet de contractualiser une partie de nos missions. L'engagement dans le Pacte est matérialisé par une lettre de mission signée par le seul chef d'établissement. C'est fort probablement au moment de la signature de la VS qu'un·e collègue donnera son accord pour le Pacte (voir **État VS**).
Le SNES-FSU appelle les collègues à refuser le Pacte.

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-PIIODMEP, ex-PDMF), citoyen, d'éducation artistique et culturelle (PEAC), santé. Ils s'appuient sur les enseignements. L'application FOLIOS de type « portfolio », support des parcours éducatifs, n'est 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 intéressant les collégien·nes et les lycéen·nes, en lien avec les programmes.

SUPPLÉMENT À L'US #836

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 adolescent·es.

⏭ 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 parcours au collège et leur envahissement de la sphère éducative. Il ne souhaite pas que le parcours citoyen soit évalué en tant que tel.

⏭ 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 enseignant·es, 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·e professeur·e 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 euros, 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).

Parcours *Mare Nostrum*

Projet interdisciplinaire entre les langues anciennes et une ou deux langues vivantes étrangères ou régionales. Le projet des élèves peut être évalué au DNB (voir **Langues anciennes**).
Voir : www.snes.edu/article/parcours-mare-nostrum-lanalyse-du-groupe-lettres/

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 candidat·es, ceux-ci recevant des propositions, « au fil de l'eau ». Elle a pour corollaire la généralisation des classements locaux des candidat·es 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 ou la candidate 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.

Pass culture

Il concerne les jeunes majeur·es : 300 € pendant deux ans pour des billets (spectacle, concert, musée, cinéma), des livres, CD, instruments de musique, des cours de pratiques artistiques ou des services et abonnements numériques. Il est étendu aux jeunes de 15 ans avec 20 € annuels, 30 pour les 16-17 ans. L'utilisation de cette part individuelle, via une application, n'est accompagnée d'aucune médiation pour s'ouvrir à la diversité des pratiques culturelles, ce qui risque de creuser les inégalités.

Voir : https://pass.culture.fr/

Pass culture scolaire

Il vient compléter le dispositif « Pass culture » avec une somme annuelle par division calculée sur la base de 25 € par élève en Sixième (nouveauté), Cinquième (nouveauté), en Quatrième et Troisième, 30 € en Seconde, 20 € en Première et Terminale. Cette enveloppe n'est pas gérée par l'établissement, les partenaires ou structures extérieurs étant directement rétribués. Les équipes font leurs choix via l'application ADAGE, validés par le chef d'établissement. La vigilance s'impose pour que ces maigres moyens contribuent à l'enrichissement des pratiques artistiques et culturelles des élèves en lien avec les enseignements, et ne soient ni bloqués ni détournés.

Pass Éducation

Tous les personnels rémunérés par l'Éducation nationale, stagiaires, titulaires ou non-titulaires, peuvent bénéficier du Pass Éducation. Valable pour une période définie de trois ans, il permet d'accéder gratuitement aux collections permanentes de plus de cent soixante musées et monuments nationaux. Attention, c'est dans votre établissement que ce Pass doit être demandé et c'est votre chef·fe d'établissement qui vous délivre une carte où vous mettrez votre photographie. Vous n'avez aucune démarche à faire en ligne : refusez toute invitation en ce sens.

PIX

Le Cadre de référence des compétences numériques (CRCN), certification numérique obligatoire en fin de cycle 4 et de lycée est validé par la plateforme Pix. Un « parcours » doit être organisé au début de chaque année qu'il faut interpréter comme une séance évaluative. PIX est étendu aux classes de Sixième dès cette rentrée avec une « attestation qui confirmera cette sensibilisation », au moment où la technologie est supprimée en Sixième !

PIX+EDU

Le cadre de référence des compétences numériques des enseignant·es (CRCNE) est la déclinaison du CRCN pour les métiers de l'enseignement avec une vingtaine de compétences spécifiques dans cinq domaines. Les compétences doivent être validées d'une part sur une extension de la plateforme PIX (PIX+EDU) et d'autre part devant un jury. Le ministère annonçait en 2022 qu'après une phase pilote, Pix+Edu pourrait être généralisé à la rentrée 2023. Nous n'avons pas encore d'informations précises à l'heure où nous écrivons ces lignes.

Plan annuel (de remplacement interne)

Les compétences des chefs d'établissement ont été étendues, par décret publié cet été, à *« l'organisation de la continuité pédagogique en cas d'absence d'un enseignant »*. Un second décret, publié en même temps, relatif au remplacement de courte durée (RCD) dans les collèges et lycées impose au chef d'établissement de présenter au conseil d'administration (CA) un plan annuel *« visant à assurer effectivement les heures prévues par l'emploi du temps des élèves en cas d'absences de courte durée des personnels enseignants »*. Ce plan est l'outil de la mise en place du Pacte pour le RCD : délai de prévenance, nombre de créneaux couverts dans la semaine… Il confirme le caractère très contraignant du Pacte. Le chef d'établissement devra rendre des comptes au rectorat deux fois par an sur la mise en œuvre de ce plan, ce qui en fait aussi potentiellement un outil de pression. Le conseil pédagogique sera consulté préalablement au CA. Aucune mesure ne doit peser sur les collègues non pacté·es ni sur les vies scolaires, les AED pouvant être en effet requis·es par ce plan pour des séquences pédagogiques organisées au moyen d'outils numériques.
Voir : décret n° 2023-732 du 8 août 2023 (RCD) et décret n° 2023-738 du 9 août 2023 (Chef d'établissement).

Point d'indice

Le décret augmentant la valeur du point d'indice de la fonction publique de 1,5 % à compter du 1er juillet 2023 est paru le 29 juin. Le SNES et la FSU dénoncent l'absence de prise en compte en 2023 des effets de l'inflation sur le traitement des fonctionnaires, la mesure de juillet 2022 d'augmentation du point d'indice après 5 ans et demi de gel étant très limitée. C'est une remise en cause de la fonction publique de carrière où pour une partie importante des personnels, l'avancement n'assure plus une augmentation des rémunérations mais au mieux compense la perte du pouvoir d'achat du point d'indice. La seule mesure qui vaille est celle d'un mécanisme d'indexation de la rémunération indiciaire sur les prix permettant d'assurer le niveau des pensions des collègues partant à la retraite.
Un mécanisme pérenne d'indexation des salaires sur les prix et l'ouverture de négociations portant sur les carrières et les rémunérations sont nécessaires.

Pondération des heures d'enseignement

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 par réduction du service hebdomadaire d'enseignement. Les professeur·es n'ont rien à compenser : ce temps libéré leur appartient.

Toutes les heures d'enseignement sont prises en compte dans la limite du maximum hebdomadaire de service (incluant les éventuels allègements ou réductions) et sont pondérées dans les cas suivants :
- Les dix premières heures effectuées en cycle terminal des lycées : coeff. 1,1.
- Chaque heure effectuée en établissement REP+ : coeff. 1,1.
- Chaque heure effectuée en STS et sections assimilées : coeff. 1,25.
- Chaque heure effectuée en CPGE : coeff. 1,5.

Pour vérification, ne pas hésiter à demander l'aide du correspondant SNES-FSU de votre établissement.

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 intéressé·es.
Voir le supplément *Congés et Prestations*, à paraître début octobre.

Prime d'attractivité

Contrairement aux « indemnités », qui dédommagent objectivement une mission particulière (IMP), une activité supplémentaire (ISOE modulable) ou un désavantage lié à une situation bien identifiée (ISSR, REP), les « primes » récompensent, au bon vouloir de l'employeur, une tâche, une performance, un mérite. Elles ont souvent un caractère exceptionnel ou transitoire. Ainsi, la « prime d'attractivité » « booste » les rémunérations de début de carrière mais ne concerne que 30 % d'entre nous. Dès le 4e échelon, elle est dégressive, pour disparaître à la fin du 9e échelon.

Prime d'entrée dans le métier

Elle concerne les titulaires première année affecté·es sur un poste. Revendiquée par le SNES-FSU, elle a été créée à la rentrée 2008. 1 500 € brut (1 282 € net) sont versés en deux fois aux professeur·es du second degré, CPE, Psy-ÉN dans un établissement ou un service relevant du ministère de l'Éducation nationale. En sont exclu·es celles et ceux qui ont exercé antérieurement au moins trois mois des fonctions d'enseignement, d'éducation ou d'orientation. Premier versement en novembre et deuxième versement en février.

Prime spéciale d'installation

La PSI est allouée aux fonctionnaires néotitulaires affecté·es dans certaines communes de l'Île-de-France ou de la communauté urbaine de Lille. Les agrégé·es en sont exclu·es ainsi que celles 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. Le SNES-FSU continue à en revendiquer l'extension aux agrégé·es 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·e par votre ancien gestionnaire jusqu'au 30 septembre, vous êtes pris·e en charge à partir du 1er octobre. Le certificat de cessation de paiement est transmis automatiquement par le service payeur d'origine au service d'accueil.

SUPPLÉMENT À L'US #836

Professeur·e principal·e

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·e (décret 93-55). Il ou elle coordonne le travail de l'équipe pédagogique chargée du suivi individuel, de l'information et de l'orientation des élèves. Il ou elle 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 ou de la professeur·e principal·e 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 professeur·es doivent exprimer ensemble leur refus du transfert d'une partie du travail des Psy-ÉN vers les professeur·es.

Professeur·e référent·e

Pensée comme une réponse aux critiques concernant la dissolution du groupe classe et des équipes pédagogiques due à la réforme du lycée, la mission de professeur·e référent·e d'un groupe d'élèves a été formellement mise en œuvre à la rentrée 2021 — mais dans les faits, elle est peu mise en place dans les établissements.

Le ou la professeur·e référent·e prend en charge un groupe d'élèves de Première ou de Terminale qui ne correspond pas à une classe, et participe aux conseils de classe à ce titre : on se demande bien en quoi cela nuance l'éclatement du groupe classe et de l'équipe pédagogique… Il ou elle touche une indemnité correspondant à une demi-part modulable de l'ISOE (prise dans une enveloppe contrainte incluant la rémunération des professeurs principaux).

Néanmoins la présence de professeur·es référent·es dans l'établissement n'est en rien obligatoire, et le SNES-FSU appelle à refuser leur création en CA.

Texte de référence : *BO* du 26 août 2021

Analyses :

www.snes.edu/article/professeur-referent-dun-groupe-deleves/

Projet local d'évaluation (PLE)

Depuis la rentrée 2021, les enseignements du tronc commun du cycle terminal et la spécialité abandonnée en Première générale sont évalués en contrôle continu « pur » pour le bac. Le ministère, sur proposition du SE-UNSA, impose à chaque lycée de mettre en place un *« projet local d'évaluation »* afin de *« cadrer »* et d'*« harmoniser »* le contrôle continu. Des réunions sont censées mener à un document *« validé en conseil pédagogique »* et *« présenté au conseil d'administration »*.

Collectivement, il faut refuser tout document intrusif et prescriptif qui contreviendrait à la liberté pédagogique et imposerait des modalités d'évaluation précises. Le conseil pédagogique n'a aucun pouvoir de « validation », et le conseil d'administration ne doit pas émettre d'avis ou de vote sur le document.

Texte de référence : *BO* du 29 juillet 2021, note de service

Analyses et conseils pour l'action : www.snes.edu/article/controle-continu-projet-evaluation-guide-syndical/

Programmes

Nouveaux programmes en vigueur pour l'année 2023-2024, parus au *BO* depuis septembre 2022. D'autres programmes en vigueur à partir de cette année sont parus au *BO* avant septembre 2022. Pour les retrouver, voir l'*Abécédaire de la rentrée 2022* sur notre site : www.snes.edu/publications/abecedaire-rentree-2022-supplement-de-lus-n823/

- **Nouveau programme de sciences et technologie** du cycle 3 : *BO* n° 25 du 22 juin 2023.
- **Modification du programme d'enseignement scientifique** de Première et Terminale : *BO* n° 25 du 22 juin 2023.
- **Programme d'examen des épreuves terminales** des enseignements de spécialité de la voie technologique et de la voie générale à compter de la session 2023 : *BO* n° 36 du 30 septembre 2022.
- **Programmes limitatifs pour les enseignements de spécialité :** pour la spécialité musique en Terminale 2023-2024 ; œuvres, thèmes, questions de référence pour la spécialité arts plastiques en Terminale pour la session 2024 ; œuvres retenues pour l'épreuve de spécialité cinéma-audiovisuel pour la session 2024 : *BO* n° 37 du 6 octobre 2022 ; pour la spécialité histoire des arts : *BO* n° 41 du 3 novembre 2022 ; pour la spécialité théâtre, *BO* n° 27 du 7 juillet 2022.
- **Baccalauréat français international.** Programme limitatif de l'enseignement d'approfondissement culturel et linguistique en anglais (britannique), session 2024 : *BO* n° 43 du 17 novembre 2022.
- **Sections binationales Bachibac.** Programme limitatif de l'épreuve écrite de langue et littérature espagnoles pour la délivrance simultanée du baccalauréat général et du diplôme du Bachillerato - Sessions 2024 et 2025 : *BO* n° 8 du 23 février 2023.
- **Baccalauréat français international.** Programme littéraire limitatif pour l'enseignement d'approfondissement culturel et linguistique en anglais (britannique), espagnol, japonais, néerlandais, polonais ; pour certaines langues session 2024, pour d'autres 2025 ou 2026 : *BO* n° 19 du 11 mai 2023 ; pour l'anglais (australien) : *BO* n° 20 du 18 mai 2023.
- **Programme limitatif pour l'enseignement de spécialité de langues,** littératures et cultures étrangères et régionales allemand, anglais, espagnol, italien, portugais, basque, breton, catalan, corse, créole, occitan-langue d'oc, tahitien, en Première pour les années scolaires 2023-2024 et 2024-2025 : *BO* n° 20 du 18 mai 2023.
- **Sections internationales australiennes.** Programme de l'enseignement de langue et littérature pour la classe de seconde : *BO* n° 25 du 22 juin 2023.
- **Programme de lettres et philosophie en CPGE économiques et commerciales et de français-philosophie en CPGE scientifiques** pour 2023-2024 : *BO* n °28 du 13 juillet 2023.
- **Programme limitatif pour l'enseignement optionnel d'histoire des arts en Terminale,** rentrée 2023 :*BO* n° 28 du 13 juillet 2023
- **Brevet de technicien métiers de la musique :** programme préparatoire à l'épreuve A2. Session 2024 : *BO* n° 29 du 20 juillet 2023

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 atteint·es 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·e 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·e. 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 Gevasco (qui n'est pas un document opposable).

Promotions de grade

Dans le cadre des mesures « socle », les syndicats de la FSU ont obtenu une nouvelle fluidification de l'accès à la hors-classe, au moyen d'une augmentation du ratio de promotion : dès la campagne 2023, 21 % des promouvables sont promu·es, contre seulement 18 % en 2022. Ce ratio sera porté à 22 % en 2024 et 23 % en 2025. Le délai d'attente pour accéder à la hors-classe devrait ainsi être réduit de plus d'un an.

L'accord PPCR de 2016 avait permis d'acter le principe selon lequel tout·e collègue ayant une carrière complète a vocation à parcourir au moins deux grades, et avait conduit à la création d'un troisième grade, la classe exceptionnelle.

À compter de la campagne 2024, les modalités d'accès à la classe exceptionnelle seront revues. Les deux voies d'accès seront fusionnées en une seule, pour laquelle on deviendra promouvable à compter du 5e échelon de la hors-classe (4e pour les professeur·es agrégé·es) et le contingentement malthusien de la classe exceptionnelle (10 % du corps jusqu'en 2022, 10,5 % en 2023) sera abandonné au profit d'un ratio d'accès annuel garanti, permettant de fluidifier la promotion à ce grade sommital.

Voir le supplément *Rémunérations-Carrières* à paraître fin septembre.

Pronote

Le logiciel Pronote est un produit de la société Index Education qui a acquis une position dominante dans le second degré en raison des services qu'il a rendus en premier lieu aux personnels de direction (gestion des emplois du temps et éditeur de notes). Il représente un coût important pour les collèges et les lycées alors que des alternatives existent notamment grâce aux différents ENT (environnements numériques de travail). Le choix de recourir ou non à ce logiciel devrait a minima être débattu en Conseil d'administration. La plus grande vigilance s'impose quant au paramétrage du logiciel, que ce soit pour l'évaluation ou pour la communication (droit à la déconnexion). Il ne doit pas être un prescripteur professionnel et pédagogique.

Enfin, Pronote ne possède pas toutes les fonctionnalités et les garanties de sécurité d'un ENT. Les ENT fournis par les collectivités territoriales doivent répondre à des exigences techniques et de sécurité informatique qui sont inscrites dans un document national, le *Schéma directeur des espaces numériques de travail* (SDET). La version 6.5 a été mise en ligne en juin 2022. Pronote n'est pas un ENT.

Protection fonctionnelle

À demander auprès du recteur par la voie hiérarchique lorsqu'en tant qu'agent·e de la Fonction publique on est victime de violences, de harcèlement, menaces, injures, diffamations de n'importe quelle source. Un dépôt de plainte n'est pas indispensable pour la solliciter. Toute collectivité publique est tenue de protéger les agent·es qu'elle emploie (Article L134-5). Le recteur doit l'accorder sauf éléments solides et incontestables pour refuser. Elle peut prendre des formes diverses (convocation des auteurs, déplacement dans l'intérêt du service, prise en charge des frais judiciaires) que vous pouvez solliciter. Elle peut aussi être sollicitée dans certains cas de poursuites judiciaires par un tiers contre l'agent. Rapprochez vous de la section académique du SNES-FSU dans tous les cas si vous en faites la demande.

Protection sociale complémentaire

La Sécurité sociale ne remboursant pas l'intégralité des dépenses de santé (ticket modérateurs, dépassements d'honoraires, frais hospitaliers…) il est nécessaire de souscrire une assurance complémentaire pour éviter d'importants restes à charge pour les soins et pour bénéficier d'un maintien du revenu en cas d'arrêts maladie dépassant la durée de couverture statutaire (90 jours sur 12 mois pour les arrêts maladie ordinaire). Contrairement au secteur privé et jusqu'au 1er janvier 2025 l'adhésion est facultative et le choix de l'opérateur et du contrat est libre.

La MGEN est la mutuelle historique des agent·es du ministère de l'Éducation nationale, ses offres, comme celles des autres organismes référencés couvrent automatiquement les risques santé et prévoyance.

Depuis le 1er janvier 2022, l'ensemble des agent·es fonctionnaires titulaires, stagiaires ou contractuel·les peuvent bénéficier d'un remboursement forfaitaire de 15 euros bruts de leur cotisation à une complémentaire santé et prévoyance. Il faut pour cela que le contrat souscrit soit solidaire (absence de questionnaire de santé) et responsable (remboursement limité des dépassements d'honoraires et de tarifs) et pour les agent·es qui ne l'ont pas déjà fait en faire la demande en suivant la procédure fixée par chaque rectorat.

R

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.

SUPPLÉMENT À L'US #836

Remplacement de courte durée (RCD)

Les enseignant·es exerçant dans un établissement scolaire ont la possibilité d'utiliser le créneau horaire d'un·e collègue absent·e de façon prévisible soit de façon ponctuelle (rémunération sous la forme d'une heure supplémentaire effective, HSE), soit de façon plus encadrée et contrainte (rémunération Pacte sous la forme d'une part fonctionnelle de l'ISOE). Dans ce second cas, le ou la collègue s'est engagé·e de façon volontaire à effectuer 18 heures de remplacement à l'année dans le cadre d'un Pacte inscrit à la VS (ventilation de service) et contrôlé par le principal ou le proviseur, lequel peut le cas échéant proposer de réaliser une autre mission relevant du Pacte.
Voir : Continuité pédagogique, Pacte, et Plan annuel.

Rendez-vous de carrière

Dans le cadre du déroulement de la carrière en classe normale, trois rendez-vous sont organisés. Ils se tiennent au cours des 6e, 8e puis 9e échelons. Ils ont pour objectif l'évaluation professionnelle et sont utilisés aussi par l'administration pour accélérer les avancements d'échelon ou la promotion à la hors-classe.
Voir le supplément *Rémunérations-Carrières* à venir.

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 ou de la 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·e 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 :

- invalidité, après 15 ans de service en cas de maladie incurable du fonctionnaire ou de son conjoint ;
- fonctionnaires handicapé·es (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 1er janvier 2012 (article R37 « CPCMR ») ;
- parents d'un·e enfant handicapé·e 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 ;

La publication des décrets se poursuit : adressez vos questions à remunera@snes.edu

RGPD

Le règlement général de protection des données (RGPD) est un texte règlementaire européen qui encadre le traitement des données de manière égalitaire sur tout le territoire de l'Union européenne. Il est obligatoire depuis le 25 mai 2018 dans toute l'Europe et s'est accompagné en France d'une modification de la loi Informatique et libertés qui a changé les missions de la CNIL.
Si cette réglementation a pour but de protéger les données personnelles des citoyen·nes, elle impacte aussi les personnels de l'Éducation nationale dans leur pratique quotidienne.
La plupart des préconisations sont des règles de bons sens mais certaines sont parfois plus contraignantes et ne sont donc pas toujours très bien suivies dans nos établissements. Il est, par exemple, interdit de diffuser des listes élèves par mail ou sur les sites des établissements, surtout si ces listes contiennent des informations personnelles comme les dates de naissance ou numéros de téléphone. Cela est valable pour les élèves, comme pour les personnels. Il revient également aux établissements de bien nettoyer les anciens fichiers, les anciennes bases de données et de détruire les documents papier contenant de telles données, lorsque celles-ci n'ont plus d'utilité dans le cadre de la scolarité des élèves.
Dans chaque établissement, un registre de traitement doit être tenu pour compiler l'ensemble des traitements informatiques réalisés et les protections mises en place pour sécuriser ces données. Un Délégué à la Protection des Données (DPD) doit, par ailleurs, être en mesure de justifier que le RGPD est bien appliqué.
L'article 4 du RGPD précise ce qu'est une donnée personnelle : toute information se rapportant à une personne physique identifiée ou identifiable ; est réputée être une « personne physique identifiable » une personne physique qui peut être identifiée, directement ou indirectement, notamment par référence à un identifiant, tel qu'un nom, un numéro d'identification, des données de localisation, un identifiant en ligne, ou à un ou plusieurs éléments spécifiques propres à son identité physique, physiologique, génétique, psychique, économique, culturelle ou sociale. Toutefois, l'État conserve certaines prérogatives. Certains traitements sont non opposables, certaines données ne font pas l'objet d'un consentement explicite. C'est le cas pour l'accès à l'ENT. De même, il est impossible à des parents d'obtenir que leurs données personnelles soient effacées de la base de Siècle. En revanche, il est nécessaire d'avoir l'accord des parents des élèves mineurs pour l'inscription à tout service hors ceux de l'Éducation nationale, ainsi que l'autorisation du chef d'établissement.
En cas de violation constatée de l'intégrité de vos données personnelles, il est possible de se plaindre auprès de la CNIL (démarche en ligne). Le SNES-FSU demande la transparence sur tous les traitements des données scolaires effectués par le ministère, les établissements ou les sous-traitants, ainsi que des mesures de formation pour les personnels.

S

Section d'enseignement général et professionnel adapté (SEGPA)

La SEGPA accueille des collégien·nes 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 préorienté·es 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

Le service est fondé sur des droits statutaires (décret 2014-940) : il est défini hebdomadairement pour l'année scolaire et est établi sur la base du maximum hebdomadaire diminué en fonction des allègements ou réductions de service qui sont dus (*cf.* Compléments de service, Heure « de vaisselle », Missions particulières, Pondérations des heures d'enseignement). Toute heure d'enseignement effectuée au-delà de ce maximum ainsi calculé est décomptée comme heure supplémentaire.

Maxima hebdomadaires :

- Professeur·es certifié·es : 18 heures ;
- Professeur·es agrégé·es : 15 heures ;
- Professeur·es nommé·es en CPGE : service d'enseignement défini par les décrets de 1950 et la circulaire 2004-056 ;
- Professeur·es documentalistes : 30 heures en CDI plus 6 heures consacrées aux relations avec l'extérieur
- CPE : 35 heures ;
- Psy-ÉN : 27 heures.

En cas d'incertitude ou de difficulté, ne pas hésiter à demander conseil et aide au correspondant SNES-FSU de votre établissement.

Service national universel (SNU)

Dès cette rentrée 2023, le service national universel pourra s'inscrire dans le projet labellisé « classe engagée » ou « lycée engagé ». En lien avec le parcours citoyen et l'enseignement moral et civique (EMC), les équipes pédagogiques volontaires peuvent désormais inscrire leur classe dans un programme d'activités qui intègre en Seconde le séjour de cohésion de deux semaines sur le temps scolaire. Comme tout projet relevant de l'expérimentation, il doit être présenté et voté en conseil d'administration. Le SNES-FSU appelle à refuser ce dispositif qui disqualifie les enseignements, encourage une forme de militarisation de l'éducation et constitue une dépense d'argent public considérable, au détriment de la qualité de la formation des jeunes.

Pour aller plus loin et retrouver tous les textes de référence : www.snes.edu/article/besoin-decole-pas-de-snu/

Socle (rémunérations)

On appelle « socle » un ensemble de mesures prises en 2023 pour prétendre rendre aux métiers de l'éducation leur attractivité, dans un contexte de crise de recrutement et de perte de pouvoir d'achat. La logique politique du gouvernement est de privilégier le « Pacte » et les primes, en premier lieu la « prime d'attractivité », qui ne concerne que les débuts de carrière et qui est dégressive. Mais les syndicats de la FSU ont obtenu un ensemble de mesures de revalorisation inconditionnelles pour les professeur·es, CPE et Psy-ÉN :

- Mesures indemnitaires : augmentation de la prime d'attractivité qui concerne les échelons 1 à 9 de la classe normale ; doublement de la part fixe de l'ISOE et augmentation identique des indemnités de fonction des CPE, Psy-ÉN et professeur·es documentalistes ; alignement de la part modulable de l'ISOE du cycle terminal sur celle de la classe de Seconde.
- Mesures de carrière : amélioration des règles de classement pour les lauréat·es de concours, augmentation du ratio promu·es/promouvables pour le passage à la hors-classe ; augmentation du contingent pour le passage à la classe exceptionnelle en 2023 puis passage à un ratio pro/pro avec suppression des deux viviers à compter de 2024 ; transformation de l'échelon spécial de la classe ex des certifié·es CPE et Psy-ÉN en échelon à accès à l'ancienneté.

L'ensemble de ces mesures représente une augmentation moyenne de 5,5 %, loin des 10 % promis.

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.

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 !

Soutien ou approfondissement en français ou en mathématiques

En supprimant la technologie, une heure est instituée dans la grille horaire de Sixième, avec regroupements de niveau interclasses mais sans moyen d'enseignement pour des groupes allégés. C'est l'intervention de professeur·es des écoles « pacté·es » (mission prioritaire pour elles et eux) qui financerait les groupes à effectif réduit… ou la marge d'autonomie. C'est un recentrement des enseignements sur les « savoirs fondamentaux » et l'institutionnalisation d'un collège à deux vitesses. Des temps de concertation, notamment pour réviser la composition des groupes, doivent être prévus par les établissements, ce qui va encore alourdir la charge de travail des personnels.

➜

SUPPLÉMENT À L'US #836

La note de service du 13 avril 2023 précise que les sessions de soutien seront assurées par des professeur·es de français, de mathématiques et des professeur·es des écoles, tandis que des professeur·es des autres disciplines pourront également contribuer aux heures d'approfondissement, ce qui constitue une nouvelle attaque contre l'expertise des personnels.

Spécialités du cycle terminal général

Les élèves de Seconde GT doivent choisir une combinaison théoriquement libre de trois enseignements de spécialité en Première. Au conseil de classe du troisième trimestre, si l'élève est autorisé·e à passer en Première générale, on ne peut pas lui refuser ses choix de spécialités. En Terminale, l'élève ne conserve que deux enseignements de spécialité. Cette modalité d'organisation des parcours des élèves est censée favoriser la spécialisation progressive et l'approfondissement des disciplines choisies. Mais elle pose en réalité de nombreux problèmes : risque d'incohérence des parcours choisis ; inégalités sociales et inégalités de genre dans les choix de spécialités et de combinaisons ; risque de blocage des poursuites d'études dans le cadre de Parcoursup ; spécialisation à la fois trop précoce et trop restrictive par rapport aux séries.
Texte de référence : *BO* du 19 juillet 2018, arrêté
Analyses : https://www.snes.edu/article/le-lycee-peau-de-chagrin/

Stage d'observation et de pratique accompagnée (SOPA)

Tous les étudiants et étudiantes inscrit·es en master MEEF doivent réaliser un stage d'observation et de pratique accompagnée d'une durée de six semaines en M1, et 12 semaines en M2. Les étudiant·es SOPA ont un tuteur ou une tutrice dans leurs établissements et ils sont gratifié·es à hauteur de 1 263 € par an. Les ECA (voir **ECA**) ne sont pas concerné·es.
Voir : www.snes.edu/sopa/

Stagiaires (enseignant·es, CPE et Psy-ÉN fonctionnaires stagiaires)

Les conditions de stage des lauréat·es des concours sont lourdement dégradées depuis 2022. Auparavant, l'affectation sur un service en responsabilité à mi-temps, complété par une formation à l'INSPÉ constituait le cas général. Dorénavant, il ne concerne qu'une part réduite des lauréat·es des concours tandis que le temps plein devient la norme. Les modalités dépendent du concours et du parcours antérieur :

- stagiaires titulaires d'un master MEEF : service à temps plein, tutorat et crédit de jours de formation au cours de l'année (10 à 20 jours) ;
- stagiaires avec une expérience professionnelle significative dans la discipline de recrutement (18 mois équivalent temps plein depuis le 1er septembre 2020) : service à temps plein, avec un tuteur et une formation si besoin.
- stagiaires titulaires d'un master autre que MEEF, stagiaires qui ne sont pas soumis à l'exigence du master : service à mi-temps (8 à 10 heures pour les enseignant·es professeur·es certifié·es par exemple), formation délivrée à l'INSPÉ et tutorat ;
- stagiaires Psy-ÉN : affectation dans un centre de formation et stages ponctuels.

Quelle que soit la situation, l'année de stage est rémunérée à temps plein, mais certaines indemnités sont attribuées au prorata de la quotité travaillée (par exemple l'ISOE).

Voir : www.snes.edu/stagiaires/

T

Temps partiel thérapeutique

Un temps partiel thérapeutique peut être accordé aux fonctionnaires et aux contractuel·les de droit public sur la base d'un certificat médical qui précise la quotité (de 90 % à 50 % de temps d'activité), les modalités (par demi-journée ou par jour de la semaine) et sa durée. Ce temps partiel est de droit et doit être accordé automatiquement à la réception de la demande par l'administration. Le TPT peut être renouvelé dans la limite d'une durée totale d'un an. Ce droit est renouvelable une année entière après la fin d'une période de TPT entièrement utilisée de 12 mois consécutifs ou non.

TER (Territoire Éducatif Rural)

Dispositif de contractualisation expérimenté depuis janvier 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 privées. Sa généralisation mettrait les établissements en concurrence et saperait les règles de gestion des personnels.

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 concerné·es 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 et tutrice terrain

Le tutorat est une mission volontaire, qui consiste à accueillir dans sa classe, former et évaluer soit :

- un·e étudiant·e en SOPA. Indemnité annuelle pour le tuteur de 150 € brut/étudiant en M1 MEEF, 300 € en M2 MEEF ; elle peut être partagée entre plusieurs tuteurs si le stage se déroule dans différents établissements ;
- un·e étudiant·e contractuel·le alternant·e : 800 € annuels ;
- un·e Aed prépro, durant trois années de la L2 au M1 MEEF, puis M2 MEEF : 800 € annuels ;
- un·e fonctionnaire stagiaire lauréat·e d'un concours. Indemnité de 1 250 € annuelle par stagiaire.

Voir : www.snes.edu/ma-carriere/concours-entree/les-tuteurs-dans-la-reforme-de-la-formation-des-enseignants-et-des-cpe/

Tutorat

Le tutorat, effectué par des professeur·es 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 proviseurs. 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
(Titulaire sur zone de remplacement)

Les TZR sont des titulaires qui sont affecté·es sur une zone de remplacement et rattaché·es administrativement à un établissement de cette zone.
Le nouveau mémo *TZR* sera prochainement disponible.

V

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'agronomie et du vivant (STAV) dans les lycées d'enseignement général et technologique agricole.

SYNDIQUEZ-VOUS AU SNES-FSU

N'hésitez plus,
rejoignez le plus grand collectif de professionnel·les des collèges, lycées et CIO

55 000 syndiqué·es,
titulaires ou non, actives, actifs ou non, professeur·es, CPE, Psy-ÉN, AED, AESH

ADHÉREZ EN LIGNE SUR WWW.SNES.EDU »»»

Vous avez la possibilité de renseigner et éditer votre bulletin d'adhésion, l'imprimer pour le remettre au trésorier de votre établissement ou d'effectuer le paiement en ligne si vous le souhaitez. Le SNES-FSU ne fonctionne que grâce aux cotisations de ses adhérent·es. La cotisation peut être mensualisée en 10 prélèvements en parvenant au SNES-FSU avant le 15 octobre. Elle donne droit à un crédit d'impôt de 66 % de son montant dont bénéficient tous les adhérent·es, qu'ils soient imposables ou non.

Rappel : suite au retrait des jours de grève, vous pouvez demander une aide financière au SNES-FSU de votre académie. Cet argent provient des contributions des adhérent·es, notamment retraité·es, pour soutenir les collègues syndiqué·es au SNES-FSU engagé·es dans la grève.

SUPPLÉMENT À L'US #836

NOUS CONTACTER

Siège national du SNES-FSU
46 avenue d'Ivry 75647 Paris Cedex 13
Accueil-Standard : 01.40.63.29.00

LES CATÉGORIES :

- **AGREGÉ·ES** → agreges@snes.edu
- **CERTIFIÉ·ES** → certifies@snes.edu
- **Psy-ÉN** → psy-en@snes.edu
- **CPE** → cpe@snes.edu
- **ASSISTANT·ES D'ÉDUCATION (AED), ÉTUDIANT·ES SURVEILLANT·ES** → aed@snes.edu
- **ACCOMPAGNANT·ES D'ÉLÈVES EN SITUATION DE HANDICAP (AESH)** → aesh@snes.edu
- **CONTRACTUEL·LES Maîtres et maîtresses auxiliaires** → nontitulaires@snes.edu

LES SECTEURS :

- **Action juridique** → action.juridique@snes.edu
- **Action sociale** → actionsociale@snes.edu
- **ASH – Inclusion scolaire – ASH** → bep@snes.edu
- **Classes préparatoires** → prepas@snes.edu
- **CNED** → seccned@snes.edu
- **Collèges** → college@snes.edu
- **Contenus Programmes, pratiques pédagogiques** → contenus.secretariat@snes.edu
- **Droits et libertés** → droits.libertes@snes.edu
- **Egalité Femmes/Hommes** → egalitefemmeshommes@snes.edu
- **Emploi – Mutations** → emploi@snes.edu
- **Enseignements technologiques – formation professionnelle** → enseignements.technologiques@snes.edu
- **FCA – Formation Continue des Adultes – GRETA** → fca@snes.edu
- **Formation initiale et continue – Entrée dans le métier FIC-EDM** → fmaitres@snes.edu
- **Formation syndicale** → formation.syndicale@snes.edu
- **Hors de France Gestion et suivi des adhérent·es à l'étranger et des collectivités d'outre-mer** → hdf@snes.edu
- **International – Activités syndicales internationales du SNES** → internat@snes.edu
- **Lycées** → lycees@snes.edu
- **Métier** → metier@snes.edu
- **MLDS – Mission de lutte contre le décrochage scolaire** → mgi@snes.edu
- **Politique scolaire – Laïcité, Réforme de l'État, vie des établissements, budget** → polscol@snes.edu
- **Salaires – retraites – fonction publique** → remunera@snes.edu
- **Santé – Travail – protection sociale** → protection.sociale@snes.edu
- **Secrétariat général** → secgene3@snes.edu
- **Statuts – carrières** → intercat@snes.edu

L'US JOURNAL DU SNES-FSU

L'Université Syndicaliste, supplément à *L'US* n° 836 du 26 août 2023, le journal du Syndicat national des enseignements de second degré (FSU) : 46, avenue d'Ivry, 75647 Paris Cedex 13. / Directeur de la publication : Gwénaël Le Paih (gwenael.le-paih@snes.edu) - Coordination pour *L'US* : Sandrine Charrier - N° CPPAP 0124 S 06386 - ISSN n° 0751-5839 - N° agrément Belgique : P929187 - Imprimerie R.A.S., Villiers-le-Bel (95)

Les publications du SNES-FSU

L'US : le tabloïd

L'US MAG : le magazine

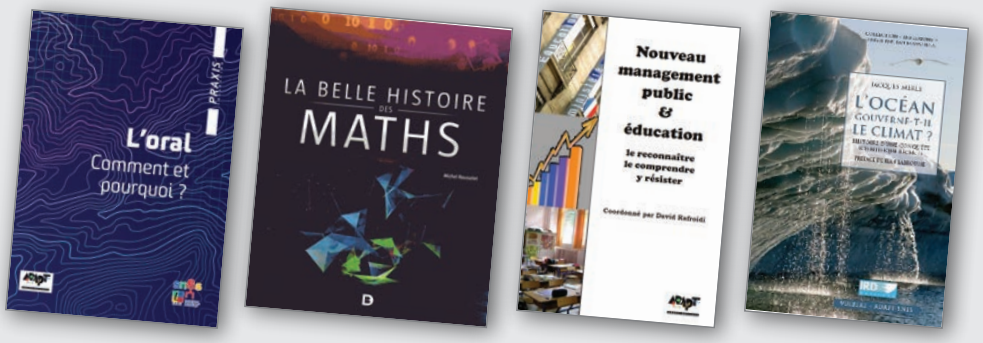
Les suppléments

Le site : **www.snes.edu**

ADAPT

La maison d'édition du SNES-FSU

adapt.snes.edu



On assure ceux qui assurent l'avenir des citoyens de demain.

MAIF, assurance n°1 des enseignants.

Depuis ses débuts, MAIF est l'assurance de référence du corps enseignant. Ce n'est peut-être pas un hasard si c'est encore le cas. Il faut dire qu'avec le temps, on vous connaît plutôt bien.
Et nous avons à cœur d'être toujours là pour vous : pour vous protéger, vous assurer, vous accompagner.
C'est pourquoi la majorité* des enseignants est assurée MAIF.
Alors pourquoi pas vous ?

MAIF

assureur militant

* Enquête en ligne YouGov France commandée et réalisée pour le compte de la MAIF en février 2023 auprès de 500 professeurs, instituteurs ou enseignants en activité âgés de 18 ans et +. MAIF - société d'assurance mutuelle à cotisations variables - CS 90000 - 79038 Niort cedex 9. Entreprise régie par le Code des assurances.