

**2nd DEGRÉ**

# ET VOILÀ LE MÉTIER !

**2016**

**2017**

**GUIDE SYNDICAL POUR LES ENSEIGNANT-E-S STAGIAIRES**

*Colloghan*

éducation  
**sud**  
**Solidaires**  
Union  
syndicale

**SUD éducation Créteil**  
11/13 rue des archives  
94010 Créteil  
[contact@sudeduc Creteil.org](mailto:contact@sudeduc Creteil.org)

# ET VOILA LE METIER !

## sommaire

<b>Edito</b> .....	<b>P. 3</b>
<b>L'année de stage</b> .....	<b>P. 5</b>
>> LE DEBUT D'ANNEE	p. 5
>> LE RECLASSEMENT	p. 7
>> VOTRE 1ER SALAIRE	p. 10
>> LA MUTATION INTER-ACADEMIQUE	p. 12
>> LA NOTATION	p. 13
>> LA MUTATION INTRA-ACADEMIQUE	p. 14
>> LA TITULARISATION	p. 15
<b>Défendre la formation</b> .....	<b>P. 18</b>
>> MASTERISATION ET ABERRATIONS: LA FORMATION DOIT AVOIR DES MOYENS!	p. 18
>> DECOUVRIR DES PEDAGOGIES ALTERNATIVES	p. 20
<b>Vos droits et obligations</b> .....	<b>P. 22</b>
>> LES OBLIGATIONS DE SERVICE	p. 22
>> VOS DROITS (SYNDICAUX, CONGES, ABSENCES)	p. 24
>> AIDES ET PRESTATIONS SOCIALES	p. 26
<b>SUD éducatif, KEZACO ?</b> .....	<b>P. 28</b>
<b>Textes de référence</b> .....	<b>P. 29</b>

**Le métier d'enseignant est au cœur de nombreuses problématiques qui traversent la société et c'est justement cela qui en fait un métier à part**

- **Si cette première année sera certainement pour vous une expérience enthousiasmante, elle comportera aussi son lot de difficultés et d'interrogations**
- **Ce guide est là pour répondre aux questions qu'on se pose le plus couramment et vous donner quelques informations et conseils sur vos droits, ainsi que des pistes de réflexions à partir du projet que nous portons pour l'école et la société**

À chaque rentrée, un des marronniers favoris des médias, est la baisse d'attractivité du métier d'enseignant : crise des vocations, dévalorisation de l'image du prof, et manque de performance de l'école française. Si ce constat peut sembler partagé par bon nombre d'enseignants, les bonnes questions ne semblent jamais posées. Nombreux sont les enseignants qui auraient pu fonder de grands espoirs dans les promesses électorales formulées par le candidat Hollande, qui faisait de l'Éducation Nationale la priorité affichée du gouvernement, à travers la création de 60000 postes, la réforme de l'éducation prioritaire et la revalorisation du métier.

Et pourtant, force est de constater que toutes les réformes engagées ne vont pas dans le sens d'une rupture avec les politiques libérales qui ont tant dégradé le système éducatif. Au contraire, même si certaines mesures nous font croire à une amélioration de la situation, elles demeurent en réalité calquées sur une politique de gestion de la pénurie budgétaire.

Dans l'académie de Créteil et tout particulièrement dans le 93, la situation du remplacement est très tendue. De nombreux postes ne sont pas pourvus et des milliers d'heures sont perdues chaque année par les élèves à cause de mesures d'économie. Sur le quinquennat la programmation de 60 000 postes supplémentaires ne sera pas réalisée. Dans le secondaire, c'est le recours aux contrats précaires qui essaie de colmater les manques mais cela ne suffira même pas.

Cette même précarité se retrouve ailleurs dans la société. Le début de l'année 2016 a été marqué par la lutte contre la régressive loi Travail qui attaque le code du Travail et les droits des travailleurs et travailleuses. Dans notre secteur, Sud éducation a œuvré pour construire la grève reconductible contre cette attaque majeure, en coordination avec les autres secteurs d'activité.



Du côté de la formation, les annonces ministérielles ne répondent pas non plus aux espoirs qu'ont pu fonder les jeunes enseignantEs :

- > *obligation de valider une année universitaire de Master 2 ou de DU (y compris pour les lauréats du concours interne ou les titulaires d'un Master 2)*
- > *multiplication des statuts individuels impliqués par la masterisation*
- > *formation inadaptée aux besoins*

Tout ceci s'ajoute à de nombreux problèmes d'organisation (cours annulés, emplois du temps non communiqués, frais de déplacement non pris en charge...)

Dans de telles circonstances, comment s'étonner que les collègues soient presque dégoutéEs de leur nouveau métier après quelques semaines de service ? Pour le bien être des stagiaires et la qualité de l'enseignement qu'elles dispensent, nous sommes toutes et tous en droit d'exiger d'autres conditions de formation.

Il est d'ailleurs frappant de voir la place réservée à la sécurité et à la prévention des attentats dans le discours du 24 août de Najat Vallaud-Belkacem (conjoint avec le ministre de l'intérieur !) alors que la formation des stagiaires ou

la question des moyens dans l'éducation sont des urgences bien plus grandes au quotidien !

Ces dernières années, les conditions déplorables dans lesquelles les stagiaires ont été accueilliEs, le décalage entre les espoirs fondés et la réalité des moyens mis à leur disposition, ont conduit beaucoup trop d'entre eux/elles à démissionner. CertainEs accabléEs par la surcharge de travail, d'autres envahiEs par le sentiment d'inutilité. S'il est sain dans ce métier de se remettre en question, cela ne devrait jamais conduire à une perte totale de repères et de confiance en soi.

Bien qu'elle soit généralement pertinente et précieuse, la formation dispensée autrefois dans les IUFM a trop souvent tendance à nier la réalité des conditions de travail des enseignantEs. Non, la pédagogie aussi innovante soit elle ne pourra pas compenser à elle seule les effets de la pénurie de moyens

C'est pourquoi SUD éducation insiste sur le fait que ce n'est pas uniquement par leur investissement individuel et leurs pratiques professionnelles que les enseignantEs pourront changer l'école mais bien par une lutte collective pour une société égalitaire et solidaire.

## >> LE DEBUT D'ANNEE

### À L'ESPE

Un accueil des stagiaires est prévu le **25 août** (le 26 pour le concours réservé). Il débutera par une présentation institutionnelle durant laquelle, la rectrice, vous rappellera, plein d'émotion, à quel point vous avez eu raison de rejoindre cette grande famille qu'est l'Éducation nationale ! Les **vendredi 26 et mardi 30 août**, deux jours de « formation » vous attendent et le **lundi 29 août** vous serez accueilliEs dans votre établissement avant la pré-rentrée du **31 août**.

Ce sera surtout l'occasion pour vous de poursuivre les démarches administratives entamées durant l'été. **En tant que stagiaires de l'Éducation nationale vous relevez obligatoirement du régime d'assurance maladie de la MGEN, auquel vous devez souscrire avant le 1<sup>er</sup> septembre 2016.** Des stands seront à votre disposition sur place, pensez donc à vous munir des documents nécessaires pour vous inscrire. Enfin vous devriez rencontrer **votre gestionnaire** ou, le cas échéant, obtenir ses coordonnées. Vous pourrez alors lui remettre votre certificat d'aptitude obtenu auprès du médecin agréé le plus proche de chez vous (avant le 1<sup>er</sup> septembre).

Plus utiles, les 26 et 30 août seront consacrés à vos premières formations. Celles-ci se divisent principalement en deux grandes catégories :

> Des formations, dites transversales, centrées sur le métier d'enseignant.

> Des formations, dites disciplinaires, qui vous donneront des pistes pour commencer à construire vos premières séances d'enseignement.

La journée du 29 est quant à elle plus libre. Elle vous permettra de rencontrer votre tuteur et de visiter votre établissement d'affectation.

### Plaisir d'offrir!

Administrativement votre carrière ne débute qu'au 1<sup>er</sup> septembre 2016, date à laquelle vous devrez signer votre PV d'installation dans votre établissement d'affectation. C'est à partir de ce moment que votre traitement (votre salaire) et votre ancienneté seront mis en route. C'est cela qui explique que vous soyez uniquement « invité » à participer à la semaine de prérentrée. Par conséquent, le rectorat ne vous remboursera aucun de vos frais de déplacement et d'hébergement. Dans la même veine, la journée de prérentrée du 31 août ne vous sera pas rémunérée. En cas d'absence involontaire à l'une de ces journées, l'administration ne pourrait donc en aucun cas vous sanctionner.

Dans l'enthousiasme du début de carrière, cette situation peut vous sembler anecdotique. Pourtant, elle permet au ministère de réaliser des milliers d'euros d'économie sur le dos des enseignants stagiaires alors même que vous n'avez aucun intérêt à rater cette journée essentielle pour vous. C'est en tous cas le début de l'apprentissage d'une pratique récurrente dans l'EN : le travail gratuit !

# >>> L'année de stage

## DANS VOTRE ETABLISSEMENT

Durant la semaine de prérentrée vous rencontrerez ou recevrez les coordonnées de votre tuteur. Ce dernier sera votre principal référent durant toute l'année, n'hésitez surtout pas à le solliciter. Prenez contact pour discuter de vos premiers pas et organiser la visite de votre établissement d'affectation. Ce sera l'occasion pour vous de vous familiariser avec les lieux et le fonctionnement de l'établissement, de rencontrer la direction et peut-être même d'obtenir votre emploi du temps. Lors de la journée de prérentrée du 31 août vous ferez la connaissance du reste de l'équipe. Vous obtiendrez à ce moment-là vos différents codes (informatique, photocopie), la liste de vos élèves et vos clefs de salle.

### 2, 3 trucs à vérifier

> **Votre emploi du temps devrait tenir sur trois jours maximum**, réservés au service devant élèves. Les autres jours sont consacrés aux formations à l'ESPE.

> **Vérifier que votre emploi du temps soit bien compatible avec celui de votre tuteur.** Il vous sera très utile de pouvoir lui rendre visite et inversement pour bénéficier d'un maximum de conseil. De même des heures de trous en commun vous permettront d'avoir du temps pour échanger. Cela sera plus difficile dans les cas où votre tuteur n'est pas dans votre établissement.

> Assurez-vous enfin que vous effectuez bien **un service à mi-temps** (voir page 22).

> Les stagiaires à mi-temps ne doivent pas non plus se voir attribuer de **classes à examens ou le rôle de professeur principalE**.

> Dans le même sens, on ne doit **pas** vous confier **d'heures supplémentaires**.

> **Pas plus de deux niveaux de classe**, ni même les classes les plus difficiles.

> Vérifier également **le nombre de salle de classe que vous occupez**. Si les derniers arrivés sont souvent les moins bien servis, vos collègues peuvent tout de même faire un effort. Certains collègues stagiaires se retrouvent parfois éparpillés sur trois, quatre classes. Faut pas exagérer !



*Tous les chefs d'établissements qui accueillent des enseignantEs stagiaires ont reçus ces consignes de la part du rectorat. Cependant il n'y a là aucune obligation légale et certains chefs d'établissements font particulièrement peu d'efforts sous prétexte de « raisons de service ». Sur chacun de ces points des solutions sont possibles. Parlez-en à votre tuteur qui y sera sensible pour qu'il intervienne auprès du chef d'établissement pour arranger la situation. Si aucune solution n'est trouvée, contactez nous, nous ferons le relais auprès de la DAFIP (Direction de la formation).*





### TOUS LES STAGIAIRES NE SONT PAS LOGÉS À LA MÊME ENSEIGNE.

Les lauréats aux concours qui ont déjà une certaine expérience de l'enseignement (Cf p. 22) ne sont pas tout à fait logés à la même enseigne que les autres puisqu'ils/elles effectuent leur année de formation à temps plein. En effet, si ces dernierEs sont loin d'être des débutantEs, ils méritent tout de même de bénéficier des mêmes conditions de stage, et ce d'autant qu'ils ont largement été privés de formation durant leur parcours d'enseignants. Ils et elles devraient au moins avoir le choix.

## >> LE RECLASSEMENT

### LE PRINCIPE

Si vous avez eu une expérience professionnelle avant de réussir aux concours, celle-ci peut être prise en compte dans le calcul de votre ancienneté: c'est la procédure de reclassement. Attention, cette démarche n'est pas automatique et ne concerne pas tous les parcours. Vous devez en faire la demande, en remplissant les imprimés du rectorat, **avant le 1er octobre 2016**. Contactez votre gestionnaire dès la rentrée pour entamer cette procédure. Une fois votre situation passée comptabilisée, vous gagnerez en ancienneté en changeant d'échelon. C'est l'échelon qui détermine une grande partie de votre rémunération.

### QUI Y A DROIT ? COMMENT ?

#### Ex AED / MI-SE / EAP

Votre service sera pris en compte pour **100/135ème** de sa durée (pour les agrégés, il faut compter 100/175ème).

#### Ex ENSEIGNANT-E CONTRACTUEL-LE

Reconnaissance du service à hauteur de **50%** de la durée (**2/3** au delà de 12 ans).

#### SERVICE NATIONAL

Votre temps passé à effectuer le service national est pris en compte à **100%**.

#### ENSEIGNANT-E DANS LE PRIVE

> Privé hors contrat: Le service est pris en compte à **2/3** (sauf agrégation).

> Privé sous contrat: Le service est pris en compte à **100%**.

#### SALARIE-E EN ENTREPRISE

Prise en compte pour **2/3** uniquement pour le CAPLP et le CAPET, si vous étiez cadre au moins 5 ans, au-delà de l'âge de 20 ans.

## >>> L'année de stage

### COMMENT CALCULER L'ANCIENNETÉ RETENUE ?

L'administration aime faire des comptes d'apothicaire. Il peut être difficile de s'y retrouver et les situations personnelles sont parfois complexes. Il faut donc être vigilantE et ne pas hésiter à faire appel aux organisations syndicales pour demander de l'aide et/ou un suivi. Voici une méthode de calcul à partir d'un exemple concret.

**EXEMPLE:** une AED a effectué un service de 6 ans avant de réussir au CAPES d'Histoire-Géo.

**Son service va être reconnu pour 100/135 de sa durée.**

**Pour obtenir le nombre d'années** équivalentes dans son nouveau corps d'exercice:

$$\begin{aligned} & 6 \text{ (ans)} \times 100/135 \\ & = 600/135 \\ & \mathbf{4,4444} \end{aligned}$$

Cette collègue va se voir reconnaître **4 ans**

**Pour obtenir le nombre de mois:**

$$\begin{aligned} & \mathbf{0,4444} \times 12 \text{ mois} \\ & = \mathbf{5,3328} \end{aligned}$$

Cette collègue va se voir reconnaître **4 ans et 5 mois**

**Pour obtenir le nombre de jours:**

$$\begin{aligned} & \mathbf{0,3328} \times 30 \text{ jours} \\ & = \mathbf{9,984} \end{aligned}$$

Cette collègue va se voir reconnaître **4 ans, 5 mois et 10 jours**

Cette AED a travaillé 6 ans mais se voit reconnaître 4 ans, 5 mois et 10 jours d'ancienneté dans son nouveau corps.

**La procédure étant rétroactive, au lieu de commencer à l'échelon 1, elle débutera sa carrière, le 1er septembre 2016, à l'échelon 4 avec 2 ans, 5 mois et 10 jours d'ancienneté sur cet échelon. Autant dire qu'elle atteindra l'échelon 5 en quelques jours (Cf tableau d'avancement). La conséquence sera importante sur son salaire.**





## ELARGIR LA RECONNAISSANCE DE L'ANCIENNETE PROFESSIONNELLE

Il apparaît aberrant que le reclassement ne prenne pas en compte toutes les situations professionnelles passées. Celles et ceux qui ont travaillé dans le privé se voient reconnaître leur ancienneté uniquement pour le CAPET et le CAPLP, et encore avec des conditions très restrictives.

### L'indice butoir enfin buté

Le Ministère a tardé à satisfaire à cette vieille revendication syndicale, mais il a fini par soumettre aux organisations syndicales réunies en Comité technique ministériel le 9 juillet un **projet de décret supprimant la règle du butoir**, qui a été signé le 4 septembre 2014.

**Avec la fin de cette règle plus aucunE stagiaire, auparavant contractuelle, ne pourra percevoir une rémunération inférieure à celle qui était la sienne lorsqu'ilLE était non-titulaire.**

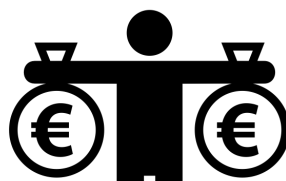
On peut acter positivement cette mesure de bon sens en faveur de laquelle SUD éducation a voté. Cela dit, il faut se garder de faciles satisfécits : les modalités de reclassement des contractuellEs restent parfaitement injustes. En effet, les années d'ancienneté prises en compte sont toujours la moitié des 12 premières années de service et les trois-quarts au-delà, ce qui est bien loin de l'égalité de traitement la plus élémentaire. Par ailleurs, le MEN a troqué la suppression du butoir contre... la suppression de la prime d'entrée dans le métier pour les anciens agents non-titulaires encore une fois, c'est l'austérité budgétaire qui a prévalu : autrement dit ce qu'ils appellent la « maîtrise de la dépense publique », et qui n'est autre qu'une politique en faveur du patronat et des actionnaires au détriment des salariéEs.

Tableau d'avancement à l'ancienneté.

	Durée	Indice majoré (certifiés, EPS, PLP, CPE)	Indice majoré (Agrégés)
Echelon 1	3 mois	349	379
Echelon 2	9 mois	376	436
Echelon 3	1 an	432	489
Echelon 4	2,5 ans	445	526
Echelon 5	3,5 ans	458	561
Echelon 6	3,5 ans	467	593

# >>> L'année de stage

fin septembre



## >> VOTRE 1<sup>ER</sup> SALAIRE

### COMPRENDRE SA FICHE DE PAYE

#### MENSUEL BRUT

À chaque échelon correspond un indice majoré. Pour obtenir le montant de votre traitement, il faut multiplier votre indice majoré par la valeur du point d'indice : **55,8969 €** puis le diviser par 12 pour obtenir le brut/mensuel.

Les politiques d'austérité successives ont conduit au gel du point d'indice qui n'évoluait donc plus en fonction du coût de la vie. Le gouvernement vient de l'augmenter de 3 centimes.

Généralement en début de carrière on commence à l'échelon 1. **Le traitement brut** sera de :  
 $349 \times 55,8969 / 12 = 1625,66 \text{ €}$

#### Rémunérations, PLP, CPE, EPS, CertifiéEs

	Indice majoré	Salaire net (brut- retenues)	Salaire brut
Echelon 1	349	1321,65	1625,66
Echelon 2	376	1423,91	1751,43
Echelon 3	432	1635,97	2012,28
Echelon 4	445	1685,21	2072,84
Echelon 5	458	1734,44	2133,39
Echelon 6	467	1768,52	2175,32

#### Rémunérations des agrégés

	Indice majoré	Salaire net (brut- retenues)	Salaire brut
Echelon 1	379	1435,29	1765,41
Echelon 2	436	1651,13	2030,92
Echelon 3	489	1851,84	2277,79
Echelon 4	526	1991,95	2450,14
Echelon 5	561	2124,14	2613,18
Echelon 6	593	2245,67	2762,23

L'augmentation du point d'indice étant en deux temps, il augmentera à nouveau de quelques centimes en janvier 2017. Mais à cette même date, les prélèvements de pension civile augmenteront (et ainsi de suite jusqu'en 2020). Cette conséquence de la réforme des retraites de 2010 fera régulièrement baisser notre salaire net.

#### MENSUEL NET

Il s'agit du traitement brut auquel on soustrait toutes les retenues obligatoires et les retenues facultatives et auquel on rajoute les éventuelles primes et indemnités.

#### LES RETENUES OBLIGATOIRES

**Pension civile**  
**9,54%** du traitement brut. C'est votre contribution au régime de retraite de la Fonction Publique.

**RAFP** (retraite additionnelle de la Fonction Publique). C'est une retraite complémentaire alimentée par le prélèvement de **5% des primes/indemnités.**

**CSG et la CRDS**  
 La CSG est votre contribution à la Sécu Sociale, tandis que la CRDS est votre participation à la résorption de son déficit. **7,7% du traitement.**



## Augmentation de la pension civile

Une des conséquences de la dernière réforme des retraites est l'alignement du public sur le privé du taux de prélèvement de nos pensions civiles. Cette contribution va augmenter tous les ans, jusqu'à atteindre les 11% en 2020. Le traitement mensuel net ne cessera donc de baisser jusqu'à cette date.

## AUTRES TYPES DE RETENUES

### La mutuelle.

La MGEN prélèvera votre cotisation directement sur votre traitement brut.

## LES INDEMNITES ET LES PRIMES

### L'ISOE

C'est l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves. Comme c'est une indemnité, elle ne compte pas dans le calcul des pensions de retraite. **Son montant annuel est de 1199,16 euros** mais elle est versée mensuellement au prorata du temps de service effectif. UnE enseignantE stagiaire à mi-temps n'en touchera donc que la moitié.

### La prime REP

Vous ne devriez pas être concernéE par celle-ci au moins avant l'année prochaine. Il s'agit d'une prime annuelle qui reconnaît la difficulté du travail en zone d'éducation prioritaire.

Votre établissement est en **REP** : 1734 €

Votre établissement est en **REP+** : 2300€

### L'Indemnité de fonction:

Elle est réservée aux CPE (à la place de l'ISOE) : **1104,12 €** annuel brut.

### L'Indemnité de sujétion particulière:

Réservée aux Professeurs documentalistes (à la place de l'ISOE): 583,08 € annuel brut.

## REMBOURSEMENT DES FRAIS DE DÉPLACEMENT

Les stagiaires peuvent bénéficier d'un remboursement des frais de déplacement lorsqu'ils/elles sont affectéEs à temps plein dans leurs établissements et que le lieu de la formation se situe dans une commune différente de leur établissement (résidence administrative) ou de leurs résidence familiale.

> **décret du 3 juillet 2006**

Pour les enseignantEs stagiaires à mi-temps il existe deux possibilités. Ces derniers peuvent bénéficier depuis peu d'une IFF (Indemnité forfaitaire de formation) de 1000 euros versée mensuellement. Cette dernière ne prend pas en compte les situations individuelles de chaque stagiaire et peut donc être moins intéressante que l'ancienne formule dont ils/elles peuvent également bénéficier (celle appliquée au stagiaire à temps plein). Il faudra donc choisir entre l'une et l'autre tout en sachant que l'IFF est davantage mis en avant par l'administration qui cherche ainsi à faire des économies.

> **décret n 2014-1021 du 8 septembre 2014** | > **décret du 3 juillet 2006**



### >> LA MUTATION INTER-ACADEMIQUE

Le mouvement des enseignantEs stagiaires se déroule en deux phases la phase inter-incadémique et la phase intra-académique (voir p. 14)

#### LA PHASE INTER-ACADÉMIQUE

Ce mouvement est géré au niveau national. La saisie des voeux s'opèrera sur internet **à partir de novembre 2016**. Vous aurez 21 choix d'académie à effectuer. Vous recevrez ensuite un récapitulatif à compléter en décembre.

#### LES BONIFICATIONS

Vous bénéficiez d'office de **50 points** en tant qu'enseignantE stagiaire.

##### D'autres bonifications sont possibles:

> *Prise en compte du conjoint et de la situation familiale.*

PACS /Mariage: **avant le 1er septembre 2016**

Grossesse/Naissance: **av. le 1er janvier 2017**

> *Prise en compte de votre parcours pro.*

> *Prise en compte d'une situation médicale.*

Les pièces justificatives seront à fournir lors de la réception de votre dossier en décembre.

#### LES BARRES D'ENTRÉES

Ce tableau vous donne le nombre de points du dernier entrant dans l'académie par discipline. Vous pouvez ainsi vous faire une idée des tendances. Cela change chaque année en fonction des postes et des voeux de chacun. La capacité d'accueil est inférieure aux mutés car il y a des sortants qui libèrent des postes.

Plus d'infos et de conseils sur les différentes disciplines et les bonifications sur notre site. Chaque situation étant particulière, vous pouvez faire appel à nous.

[www.sudeducreteil.org](http://www.sudeducreteil.org)

Disciplines	2016		
	Capacité d'accueil	Nombre mutés	Points dernier entrant
Allemand	38	69	21
Anglais	163	305	21
Arabe			Aucun
Art. Plast.	34	64	21
CPE	**	**	21
Document.	51	90	21
Eco-G. C. RH	12	17	21
Eco-G. Compta	12	13	21
Eco-G. Mk	9	17	21
Ed. Music.	29	58	21
EPS	34	254	21
Espagnol	57	143	21
Hist-Géo	151	268	21
Italien	1	1	1512,2
Lettres. C	30	60	21
Lettres-Hist	**	81	21
Lettres. M	179	301	21
Maths	155	285	21
Maths-Sc	**	55	21
Philo	18	25	118
Sc-Physiques	68	168	21
SES	28	39	21,1
STMS	**	**	21
SVT	67	166	21
Techno	13	33	21
GA	**	14	21

\* Il s'agit ici de des résultats du mouvement inter académique effectué en 2014-2015.  
\*\* Nous n'avons pas cette information.

## >> LA NOTATION

### LA NOTE ADMINISTRATIVE

#### Comment est-elle attribuée?

Elle s'effectue tous les ans entre janvier et février et est chiffrée sur 40. A cette note s'ajoute trois appréciations données par le/la chef d'établissement appelées les «pavés» qui évaluent: la ponctualité/l'assiduité, l'activité/l'efficacité et l'autorité/rayonnement noté par TB, B, AB, Passable et Médiocre. Enfin, cette dernière s'achève par une appréciation écrite du chef d'établissement et **qui ne prend pas en compte la pédagogie**. Le tout doit être cohérent. Si vous obtenez des TB partout, que votre appréciation écrite est positive, vous devez être notéE en conséquence.

#### Quelle note à mes débuts?

Au 1er septembre 2016, vous obtiendrez une note provisoire qui correspond à la note moyenne de votre échelon de classement ou de reclassement (voir p. 7). Vers les mois de janvier-février, vous serez notéE pour la première fois par votre chef d'établissement comme expliqué plus haut. Par exemple, si vous êtes certifiéE et que vous débutez à l'échelon 3, votre note commencera à 33,3. Au cours de l'année le chef d'établissement devrait augmenter votre note, si tout va bien de 0,5 pt et ainsi de suite chaque année.

#### Pour les certifiés

Echelon	Note min	Note moy	Note max
1 à 3	30	33,3	35
4	31	34,2	34,6
5	33,5	35,6	37,5

#### Pour les agrégé-es

Echelon	Note min	Note moy	Note max
1 à 2	32	34	35
3	32,2	34,1	36
4	32,5	34,7	37

#### Les chefs, ces grands pédagogues...

CertainEs chefs d'établissements se font pour principe de noter les enseignantEs stagiaires en dessous de la moyenne de leur échelon sans rien avoir à leur reprocher si ce n'est qu'illes sont débutantsE. C'est parfaitement stupide puisque la notation est progressive et que toute évaluation se fait en prenant en considération la situation et le contexte d'apprentissage. C'est d'autant plus idiot que cela peut vous handicaper dans votre avancement.

#### Comment contester sa note?

Ne signez pas tout de suite. Demandez un entretien et faites vous accompagner par unE représentantE syndicalE ou unE collègue. En cas de nouveau refus du chef d'établissement, signez votre note ce qui montre que vous en avez pris connaissance, et ajoutez dans la case commentaire: «Je demande la révision de ma note administrative en CAPA». Enfin envoyez un courrier argumenté au recteur sous couvert de votre chef d'établissement. Faites une copie et **contactez nous**.



## >> LA MUTATION INTRA-ACADEMIQUE

### LA PHASE INTRA-ACADÉMIQUE

C'est la seconde phase du mouvement. Il s'agit désormais de vous attribuer un poste dans votre académie d'affectation. Celle-ci intervient généralement en avril. Un certain nombre de principes restent les mêmes que lors de la phase inter-académique. Cependant à la différence de la précédente, cette phase de mutation est gérée de manière décentralisée. Les règles peuvent donc changer d'une académie à une autre. Chaque année le rectorat diffuse à ce sujet un bulletin académique qui rappelle et précise les règles du mouvement.

### DÉROULEMENT ET PRINCIPES GÉNÉRAUX

Les vœux se font également sur internet. Vous pouvez en formuler entre 1 et 20. Vous aurez le choix entre :

> **des vœux établissements**

*Vous pouvez choisir un établissement bien précis, si un poste apparaît vacant par exemple.*

> **des vœux communes**

> **des vœux regroupements de communes**

> **des vœux départements**

> **des vœux zones de remplacement**

L'ensemble des demandes est ensuite étudiée dans le cadre d'une commission académique paritaire (CAPA) où siègent les organisations syndicales à égalité avec l'administration.

Attention, plus vos vœux seront précis, moins votre barème comptera de points. Par exemple, dans votre liste, si vous faites un vœu établissement vous bénéficierez de moins de points que sur votre vœu département. De même certaines bonifications ne s'appliquent que sur certains vœux. Le système peut parfois sembler complexe et il n'existe pas vraiment de conseils universels car en fonction des souhaits et des attentes de chacunE, les stratégies à mettre en place sont différentes. Vous pouvez donc faire appel à nous pour des conseils ou le suivi de votre dossier. **Les résultats seront connus à la fin du mois de juin.** À l'issue du mouvement vous serez soit titulaire d'un poste dans un établissement (parfois avec un complément de service dans un autre établissement), soit titulaire d'une zone de remplacement (un bassin au périmètre délimité dans lequel vous êtes appeléE pour effectuer des remplacements).



## >> LA TITULARISATION

### SUR QUOI EST CENSÉE S'APPUYER LA TITULARISATION?

Les modalités d'évaluation et de titularisation s'appuient sur les « 10 compétences professionnelles ». Un jury « EQP » (Examen de Qualification Professionnelle) de 5 à 8 membres choisiEs par le recteur parmi les inspecteurs-trices, les chefs d'établissement et les professeurEs formateurEs évaluent votre année. Ce Jury se base alors sur trois rapports :

- > Celui du/de la chef-fe d'établissement.
- > Celui de l'inspecteur-trice qui vous a visité-e ou s'est appuyéE sur le rapport du/de la tuteur-trice.
- > Celui de la direction de l'ESPE, qui s'appuie sur votre portofolio, vos résultats et votre investissement en cours (ce dernier critère étant particulièrement flou).

Faute de moyens dans certaines académies comme à Créteil et dans certaines disciplines, seulEs les collègues stagiaires signaléEs comme étant en difficulté ont reçu la visite de l'inspecteur. L'inspection de titularisation était pourtant la norme auparavant et les collègues qui pouvaient en avoir besoin se voyaient bénéficier d'une visite intermédiaire. D'une inspection reposant davantage sur le principe du conseil, on est donc passé à une inspection principalement axée sur la sanction.

### CONVOCATION DEVANT LE JURY

En cas d'incertitudes quant à votre titularisation, vous recevrez une convocation devant le jury EQP à la début juin. Cela n'est pas forcément synonyme d'un refus de titularisation. Les rapports des chef-fe-s d'établissement et des tuteurs-trices doivent figurer dans votre dossier et doivent être remis avant la mi-mai 2017 : vous avez le droit d'y avoir accès, et vous pouvez être accompagné syndicalement à ce moment là. Le jury est certes réputé souverain mais c'est bien la rectrice qui entérine ces décisions.

**En consultant votre dossier, vous pourrez savoir ce qui vous est reproché. Contactez-nous pour pouvoir préparer le plus sereinement possible cet entretien.**

### LE RENOUELEMENT

Le jury se prononcera vers la fin juin-début juillet. Si l'avis est défavorable, les enseignantEs stagiaires qui sont renouveléEs devront participer à nouveau en juillet à la phase d'affectation des stagiaires (comme au moment de l'obtention du concours). Si le M2 a été validé, il n'y aura plus lieu de valider les UE équivalentes. Les conditions de stage seront identiques mais toutes les démarches effectuées l'année précédente seront à refaire (phases de mutation ou notation). Il n'y a plus de renouvellement la seconde année.





## L'année de stage

### L'avis de SUD éduc sur la procédure de titularisation

**Nous exigeons l'exercice effectif des droits des stagiaires, et une attitude bienveillante de l'administration** face aux difficultés engendrées par l'entrée dans le métier et particulièrement dans le cas de certaines affectations quasiment à temps plein. **Nous nous sommes toujours opposés aux mesures de licenciement, qui nous paraissent pour cette raison particulièrement scandaleuses.** Nous avons demandé à l'administration que les collègues soient invitéEs à consulter leur dossier avant le passage devant le jury académique pour préparer une défense.

**Il nous paraît primordial que les jurys académiques ne se comportent pas comme des jurys de concours,** minutant à la seconde le temps de parole des stagiaires, mais qu'il y ait une véritable écoute et recherche de compréhension des difficultés et pas une simple lecture à charge du rapport de l'inspecteur-trice. Les jurys doivent accorder à l'ensemble des pièces

une importance égale : ils ne doivent pas s'appuyer que sur le rapport de l'Inspection, mais prendre en compte aussi le rapport du/de la chef-fe d'établissement et celui du/de la tuteur-trice.

L'administration reste cependant sourde à certaines revendications majeures comme l'accompagnement syndical des collègues convoqué-e-s devant le jury et l'établissement de critères transparents. De même l'administration refuse la constitution d'un jury paritaire qui permettrait aux collègues stagiaires convoqués d'être défendus par les organisations syndicales. Notre participation permettrait de mettre davantage l'accent sur les conditions de déroulement du stage, ainsi que sur les situations particulières des collègues stagiaires. Au contraire le ministère préfère faire une place de choix aux chefs d'établissements qui n'ont par ailleurs aucune compétence pédagogiques spécifiques.

### LA PROLONGATION

Si au cours de votre année de stage **vous avez été absent plus de 36 jours, vous serez automatiquement prolongé** l'année suivante pour une durée équivalente à votre absence. Si le jury a tout de même émis un avis favorable et que votre M2 a été validé, vous serez affecté sur le poste que vous avez obtenu lors de la phase intra. Vous y serez d'abord considéré comme stagiaire puis comme titulaire du poste une fois la titularisation prononcée. Si vous étiez à mi-temps, vous passerez à temps complet. Votre titularisation sera rétroactive car prononcée pour le 1er septembre 2016 sans dommage pour votre avancement. En revanche, en cas de non validation du M2 et surtout d'avis défavorable du jury, les conditions de prolongation seront équivalentes à celle du renouvellement.

## ET LA NOTE PÉDAGOGIQUE ?

Elle est attribuée sur 60 et complète la note administrative évaluée sur 40 (voir page 13). La note pédagogique et la note administrative constituent donc une note globale sur 100.

### POUR LES CERTIFIÉ-E-S

Au 1<sup>er</sup> septembre vous obtiendrez par le rectorat (ou le corps d'inspection pour les agrégés) une première note pédagogique temporaire. Cette note n'est pas donnée au hasard mais dépend de votre classement au concours.

Ainsi le nombre d'admis dans votre discipline sera divisé en 5 parties égales qu'on appelle les quantiles. En fonction de votre classement, vous êtes placés dans l'un de ces quantiles. À chaque quantile, dépend une note sur 60.

Quantiles	Note pédago
1 <sup>er</sup>	42/60
2 <sup>ème</sup>	40/60
3 <sup>ème</sup>	39/60
4 <sup>ème</sup>	38/60
5 <sup>ème</sup>	36/60
Liste complémentaire	34/60

**ATTENTION: En cas de reclassement vous pouvez obtenir des points supplémentaires à partir du 5<sup>ème</sup> échelon.**

**5<sup>ème</sup> échelon:** + 1 points

**6<sup>ème</sup> échelon:** + 2 points

**7<sup>ème</sup> échelon:** + 3 points

**8<sup>ème</sup> échelon:** + 4 points

Cette note sera valable jusqu'à votre 1<sup>ère</sup> inspection durant laquelle vous obtiendrez une nouvelle note (qui pourra être inférieure à la première).

La note pédagogique est importante car elle permet de définir votre rythme d'avancement. Il y a en effet trois rythmes: un rythme élevé (le grand choix), un rythme moyen (le choix), et un plus lent (l'ancienneté). A partir du 4<sup>ème</sup> échelon ce rythme va déterminer votre vitesse de passage à l'échelon suivant et donc l'évolution de votre salaire.

### POUR LES PLP

Seuls les points attribués à chaque quantile changent.

Quantiles	Note pédago
1 <sup>er</sup>	38/60
2 <sup>ème</sup>	37/60
3 <sup>ème</sup>	36/60
4 <sup>ème</sup>	35/60
5 <sup>ème</sup>	34/60

### POUR LES CPE

Il n'existe qu'une seule note qui est donnée chaque année par le recteur sur proposition du chef d'établissement en fonction de l'échelon de chacun.

## >> MASTERISATION ET ABERRATIONS: LA FORMATION DOIT AVOIR DES MOYENS A LA HAUTEUR DE SES AMBITIONS

La masterisation a entraîné une modification des modalités de recrutement et une multiplication des profils de formation. Alors que le ministère prétend garantir un parcours adapté à toustEs, en réalité, cette réforme ne sera parvenue qu'à fragiliser un peu plus les jeunes enseignantEs en faisant peser principalement sur leurs épaules le poids de la formation : volumes horaires intenableS, nouvelles certifications imposées, parcours de formation inadaptés. À cela s'ajoutent depuis quelques années de nombreux dysfonctionnements qui ne font qu'aggraver les conditions de travail des EnseignantEs-stagiaires. Visiblement dans l'Education nationale, il faut souffrir pour être «forméEs».

### DES CONDITIONS DE TRAVAIL EXPLOSIVES

Les stagiaires de notre académie ont effectué l'année dernière leur rentrée scolaire dans la confusion la plus totale. Cette situation risque de se poursuivre encore cette année. Outre l'obligation pour toustEs les stagiaires de valider une année universitaire de master 2, la masterisation a provoqué « bon gré, mal gré » la multiplication de statuts individuels pour nos collègues et a dégradé leurs conditions de formation.

Ces dernierEs font déjà face à la lourde tâche de prendre leurs classes à froid et de préparer leurs contenus dans l'urgence avec des emplois du temps toujours très lourds, entre 9h et 18h hebdomadaires en fonction des cas.

Il est inconcevable que l'on exige d'ellEs de valider des partiels totalement déconnectés de leur réalité professionnelle et de composer un mémoire leur demandant



des heures de rédaction. Cette situation a des conséquences sur la santé de nos collègues : stress, dépression, surmenage qui se répercutent ensuite au sein de leur classe. Comment s'étonner dans ces conditions que des collègues soient presque dégoûtés de leur nouveau métier après quelques mois seulement d'exercice ? C'est un véritable cercle vicieux.

### DES DYSFONCTIONNEMENTS NOMBREUX

La vie professionnelle d'unE stagiaire est répartie entre trois pôles distincts : l'ESPE, le rectorat et son établissement. En cas de problème lié à la formation, les trois entités se renvoient la balle. Dans de telles circonstances, les stagiaires se retrouvent écartelés et reçoivent des injonctions contradictoires qui ne leur permettent pas de suivre une ligne directrice claire et cohérente. En restant intransigeant sur l'application de la masterisation tout en se targuant de relancer sa politique de recrutement, le minis-

tère ne s'est pas donné les moyens d'intégrer dans les meilleures conditions les nouvel·les arrivant·es dans le métier. De gros dysfonctionnements ont été ainsi constatés : emplois du temps non communiqués, cours déplacés ou annulés, formations non adaptées et parfois redondantes. Ces dysfonctionnements ne sont pas simplement dus à un problème d'organisation mais bel et bien liés au manque de moyens alloués à la formation.

## LE TEMPS DE FORMATION C'EST DU TRAVAIL

À l'époque de sa mise en œuvre la réforme de la masterisation a été présentée comme une solution pour revaloriser le métier d'enseignant·e. L'augmentation du niveau d'étude était alors censé apporter une meilleure qualification et une majoration des salaires. Certaines organisations syndicales ont été leurrées par cet argument et sont tombées à pieds-joints dans le piège : loin des effets d'annonces, il s'agissait en réalité pour le gouvernement de réaliser des économies sur le dos des enseignant·es-stagiaires.

### Augmentation de salaire ?

À la rentrée 2011 les lauréats du concours débutaient dans la profession à l'échelon 3 ce qui entraînait une augmentation automatique de leurs salaires. Mais dans le même temps, ces dernier·es, au lieu d'effectuer quelques heures d'enseignement (aux alentours d'un mi-temps) et de consacrer le reste de leur semaine à la formation dans les IUFM, devaient désormais effectuer un service à temps plein. Quoi de plus normal dans ces conditions que de mieux rémunérer des collègue·s qui avaient plus que doublé leur temps de travail ?

### Une meilleure qualification ?

Dans cette nouvelle formule de la formation initiale il revenait donc aux enseignant·es sta-

giaires d'assumer le coût de leur formation puisque le temps qui y était consacré, bien qu'obligatoire, n'était de fait plus rémunéré et venait s'ajouter à une semaine déjà bien remplie. Ajoutons à cela qu'en rallongeant de deux ans la durée des études, cette réforme ne faisait que renforcer un peu plus la précarité des étudiant·es. Face à la charge de travail, de nombreux·es collègue·s débutant·es étaient tellement sous pression et découragé·es que nombre d'entre elle·s se voyaient contraint·es de démissionner. Selon un rapport de la cour des comptes datant de 2012 cette réforme a provoqué une baisse de 40% des inscriptions aux concours. Selon ce même rapport, 73% des enseignant·es stagiaires estimaient alors que leurs journées de formation étaient inadaptées à leurs besoins. Dans le même temps le gouvernement réalisait une économie de 369,7 millions d'euros pour l'année 2011.

Aujourd'hui malgré les intentions affichées, force est de constater que les nouvelles dispositions liées à la formation des enseignant·es ne rompent pas complètement avec la logique précédente. Le temps de travail des enseignant·es stagiaires a certes été réduit, mais ces dernier·es débutent désormais à l'échelon 1. Cela revient une nouvelle fois à considérer que le temps de formation n'est pas du temps de travail et qu'il revient aux nouveau·s et nouvelles collègue·s d'en assumer le coût. Que dire du temps de formation imposé les mercredi après-midi ou durant les vacances scolaires ?

**SUD éducation se montrera vigilant quand au déroulement de cette année de stage et sera aux côtés des stagiaires en cas de difficultés ou de non-titularisation comme se fut trop le cas l'année dernière. Nous continuons de demander l'abrogation de la masterisation.**

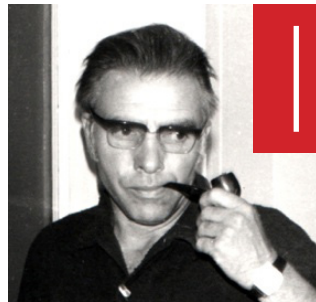
## >> DECOUVRIR DES PÉDAGOGIES ALTERNATIVES

Lors de cette année de formation, certains d'entre vous vont apprendre à construire leurs premiers cours et à gérer leurs classes. Si les conseils prodigués et les méthodes pédagogiques qu'on vous demandera d'appliquer peuvent être intéressants, il nous semble important de connaître d'autres courants d'apprentissage développant des pédagogies plus novatrices que celles promues par l'institution. C'est d'autant plus important que ces dernières années, les gouvernements successifs ont tenté de mettre en place certains de ces principes mais en ont dévoyé en grande partie le sens, soit par choix idéologique, soit par le manque de moyens alloués (compétences, rythmes scolaires, interdisciplinarité).



### PÉDAGOGIE FREINET

Cette pédagogie a été élaborée peu à peu par Célestin Freinet à partir du début du XX<sup>ème</sup> siècle. Elle a de près ou de loin inspiré de nombreux courants pédagogiques alternatifs (voir ci-dessous). Évolutive et difficilement résumable, elle repose néanmoins sur un certain nombre de principes invariants. L'enfant doit être traité de manière égale à l'adulte, mis dans une situation de confiance et de réussite, tout en comprenant le sens de son travail. Pour Freinet, il peut y avoir de l'ordre et de la discipline sans autorité, de même qu'il peut y avoir évaluation sans note ou mise en concurrence. Enfin un des principes centraux de cette pédagogie est le « tâtonnement expérimental » qui consiste à placer les élèves en situation d'émettre une hypothèse et de la vérifier. Cela permet une construction du savoir personnalisé mais qui par la coopération et le partage finit par rejoindre le savoir commun.



### PÉDAGOGIE INSTITUTIONNELLE

Elle a été élaborée par Fernand Oury et Raymond Fonvielle au milieu du XX<sup>ème</sup> siècle. Il ne faut pas voir dans cette appellation l'idée que cette pédagogie fut officielle. Son but est de construire et de faire respecter des règles de vie de classe qui soient moins axées sur la répression mais davantage sur la gestion des problèmes et des conflits. Plusieurs outils sont développés comme le « quoi de neuf ? », ou le conseil de classe coopératif hebdomadaire. L'idée est de rendre les élèves un maximum acteurs du fonctionnement de cette société que représente l'école. Enfin la solidarité et l'entraide sont des valeurs essentielles à ce courant.

**PARTICIPEZ AU STAGE SYNDICAL**

**PÉDAGOGIES ALTERNATIVES ET SYNDICALISME**

**12, 13 JANVIER 2017**





## L'ÉDUCATION NOUVELLE

Elle est promue par le Groupe Français d'Éducation Nouvelle (GFEN) fondé en partie par Henri Wallon en 1922. Le GFEN relaie les travaux de certainEs pédagogues comme Maria Montessori. Ce courant pédagogique s'appuie sur l'idée que les individus doivent avoir une participation active à leur propre formation et que l'éducation ne consiste pas en une simple accumulation de savoirs mais en un progrès global de la personne. C'est ce que résume le slogan du GFEN : « Tous capables ! ». Cette pédagogie part des centres d'intérêt de l'apprenant en favorisant la coopération et en le rendant sans cesse acteur de son apprentissage à partir de ses propres ressources. Autre principe essentiel mais qui se recoupe parfaitement avec les autres : celui de l'éducation globale. Les connaissances, intellectuelles, manuelles, physiques ou sociales sont mises sur un même pied d'égalité. Enfin, la mixité sociale est, pour ses promoteurs, une condition indispensable à la mise en place d'une telle Education.

## NOS REVENDICATIONS POUR LA FORMATION

**Pour SUD éducation Créteil le temps de formation doit être considéré comme du temps de travail. C'est la raison pour laquelle nous réclamons :**

- > l'abrogation de la masterisation.**
- > le retour à un premier salaire correspondant à l'échelon 3.**
- > le respect du temps des vacances scolaires en n'imposant pas de formations aux stagiaires.**
- > une harmonisation nationale des procédures de titularisation et un allègement de la charge de travail personnel et des modalités d'évaluation.**

## >> LES OBLIGATIONS DE SERVICE (O.R.S)

### LE NOMBRE D'HEURES

C'est ce qu'on appelle généralement les maxima de service, c'est-à-dire le nombre d'heures que vous devez normalement effectuer en fonction de votre statut. Pour les stagiaires, ces obligations de service sont modifiées dans le cadre de la formation continue et correspondent généralement à un mi-temps de- vant élèves.

#### **Stagiaires certifié et PLP :**

8 à 10h (18h titulaires).

#### **Les agrégés :**

7 à 9 h (15h pour les titulaires).

#### **Les enseignants stagiaires en EPS :**

8 à 9 h + 3h d'AS (17h + 3h d'AS).

#### **Les stagiaires profs documentalistes :**

18h ( 30h + 6h).

#### **Les CPE stagiaires : 18h.**

**ATTENTION:** CertainEs collègues stagiaires ne sont pas logéEs à la même enseigne. En effet tous les lauréats qui ont une expérience d'au moins 18 mois dans la même discipline au cours de 3 dernières années sont affectés à temps complet et ne bénéficieront que de 60 h de formation au cours de l'année. C'est par exemple le cas des ex-contractuellEs (Cf p. 7). Cette affectation à temps plein concerne également les ressortissantEs étrangerEs qui exerçaient les mêmes fonctions dans leur pays, ainsi que les collègues déjà lauréats d'un concours équivalent.

### LES CONSEILS DE CLASSE

Il doit y en avoir au moins 3 par classe et par année. Il arrive qu'il n'y en ait que 2 en LP lorsque l'année est organisée en semestres. Le/la chef d'établissement a la possibilité d'en convoquer d'autres si il/elle juge cela utile. Les enseignantEs ont l'obligation d'assister à tous les conseils de classe et une absence injustifiée peut en théorie aboutir à une retenue sur salaire. Cependant cette pratique reste très rare. Elle est d'autant plus injustifiable dans la situation des collègues qui ont un nombre très important de classes (Ed. Musicale, Arts-Plastiques...) ou lorsque les conseils se chevauchent. Cette mission est rémunérée par le biais de l'ISOE (Cf p. 11)

### LES AUTRES CONSEILS

#### **Le conseil pédagogique:**

Ses membres sont nomméEs par la direction de l'établissement en début d'année scolaire. Il n'y a aucune obligation à y participer et vous ne pourrez être sanctionnéE en cas d'absence. Plus largement nous considérons que cette instance, non représentative et non décisionnelle est surtout le moyen pour les directions de faire passer ses orientations pédagogiques (!) sous couvert de consultation.

#### **Le conseils d'enseignement :**

C'est la réunion de tous les collègues d'une même discipline. Il n'y a rien de très précis dans les textes à ce sujet.



## LES REUNIONS PARENTS-PROFS

Il doit y en avoir au moins deux par an, mais elles ne doivent pas nécessairement avoir la même forme. Là encore les textes sont flous, mais il est quand même important d'y participer sauf en cas d'arrêt maladie bien entendu. Si le chef d'établissement peut en programmer plus, il faut être vigilantEs face aux abus. À ce moment là un refus collectif sera toujours le plus efficace.

## PROF PRINCIPAL

C'est en théorie une possibilité qui est offerte aux enseignantEs titulaires. Il n'est absolument pas envisageable que les enseignantEs stagiaires soient nommés comme professeurs principaux. Les consignes ministérielles et rectorales sont très claires et vont dans ce sens. Cependant, on n'est jamais à l'abri de l'ignorance ou de la maladresse des directions. Si vous êtes concernéE, il est important de refuser cette tâche. Vous pouvez le faire avec notre soutien et celui de votre tuteur et de vos collègues.

## L'APPEL ET LE CAHIER DE TEXTE NUMÉRIQUE

Faire l'appel en classe et remplir le cahier de texte numérique sont deux obligations des enseignantEs. Les documents du cours et les tâches effectuées à chaque heure doivent être accessibles pour les parents, les absents et les collègues qui vous remplaceront éventuellement. Vous n'êtes cependant pas tenuE de restituer intégralement votre cours. Chaque enseignantE peut faire à sa sauce.

## LA SURVEILLANCE ET LA CORRECTION DES EXAMENS

En tant que stagiaire, vous n'êtes pas censés avoir de classe à examen. Cependant vous pouvez parfaitement être convoquéE pour surveiller un épreuve ou corriger des copies. Certaines directions essaient de répartir les tâches mais vous pouvez aussi être retenuE pour les deux. Vous recevrez une convocation en bonne et due forme qui précisera votre centre d'examen. Les PLP stagiaires peuvent être amenés à faire passer des CCF.





## >> VOS DROITS

### LES DROITS SYNDICAUX

Souvent lors de l'année de stage, on hésite à faire valoir un certain nombre de droit. C'est plus précisément le cas en ce qui concerne les droits syndicaux. Dans votre situation, ces droits sont pourtant les mêmes que pour les titulaires et contrairement aux autres outils, ces derniers ne s'usent que si on ne s'en sert pas. Individuellement cela peut-être très formateur. Collectivement c'est indispensable pour préserver ces droits et obtenir de meilleures conditions d'enseignement. Ces droits sont tellement fondamentaux que leur usage ne pourrait en aucun cas vous porter préjudice. Les organisations syndicales sont là pour y veiller.

#### LE DROIT DE GRÈVE

Depuis 1946, il est reconnu comme un droit constitutionnel. Chaque arrêt de travail, même d'une heure, entrainera une retenue sur salaire de 1/30<sup>e</sup> par journée jusqu'à ce que vous repreniez le travail. En théorie et dans le secondaire seulement, vous n'avez pas à prévenir l'administration de votre participation à la grève. C'est à l'administration et à elle seule d'en faire la preuve. CertainEs préfèrent au contraire avertir l'établissement pour qu'il puisse s'organiser. C'est parfaitement louable, mais à bien y réfléchir, est-ce bien à unE gréviste, qui dans l'intérêt du plus grand nombre perd sa journée de salaire, de faciliter la tâche de celles et ceux restéE en poste ? C'est discutable. Dans le primaire, l'instauration du SMA (Service Minimum d'accueil) qui impose une déclaration 48h à l'avance est une atteinte très grave à ce droit.

#### PARTICIPER À DES FORMATIONS SYNDICALES

ChacunE d'entre nous bénéficie de 12 jours (maximum) pour participer à une formation syndicale. Durant cette période le traitement est complètement maintenu. La demande doit se faire par courrier auprès du recteur au moins un mois à l'avance. Vous pouvez retrouver le programme complet de nos formations sur notre site internet.

#### L'HEURE MENSUELLE D'INFORMATION SYNDICALE

Dans le 2<sup>nd</sup> degré tous les personnels ont le droit d'assister à une heure d'information syndicale par mois. Ces HMIS sont généralement l'occasion d'obtenir différentes informations sur l'actualité syndicalE mais aussi d'évoquer collectivement les dysfonctionnements de l'établissement. Si vous avez cours pendant cette heure, vous pouvez libérer vos élèves.

## LES CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES

### LE CONGÉ MATERNITÉ ET D'ADOPTION.

Il faut le demander avant le 4<sup>e</sup> mois de grossesse. Sa durée est de 16 semaines mais en fonction de l'état de santé il peut être augmenté de 2 à 4 semaines. Dans le cas d'un troisième enfant ou d'une naissance multiple, le congé peut aller de 18 à 30 semaines. Votre traitement sera intégralement maintenu.

En cas d'adoption l'un des deux parents peut également faire une demande de congé. Celui-ci sera d'une durée de 10 semaines (18 pour le 3<sup>ème</sup> enfant).

**ATTENTION:** au delà de 36 journées d'absences, votre année de stage sera prolongée l'année suivante pour une durée équivalente (Cf p.16).

### CONGÉ PARENTAL

Il peut être accordé pour une durée de 6 mois renouvelables et sans traitement à chacun des parents et si l'enfant a moins de 3 ans. La demande s'effectue au moins un mois avant.

### CONGÉ PATERNITÉ

La demande doit s'effectuer 4 mois à l'avance. Il sera d'une durée de 11 jours consécutifs (18 en cas de naissance multiple).

**Toutes ces demandes de congés sont à adresser au recteur par la voie hiérarchique c'est à dire le chef d'établissement.**

## LES CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES

### LE CONGÉ MALADIE

Vous bénéficiez de 3 mois à traitement plein. Au delà de cette durée vous serez en demi-traitement. Il faudra attendre l'année suivante pour retrouver vos droits à un congé maladie à plein traitement. Les organisations syndicales ont obtenu la suppression du jour de carence dans la Fonction publique, ce qui fait que vous serez payé dès le premier jour de votre maladie.

### L'ACCIDENT DE TRAVAIL

Vous êtes considéréE comme en accident de travail si celui-ci intervient sur votre lieu de travail ou sur les trajets aller comme retour, y compris si vous vous rendez à une formation.

### LES CONGÉS MALADIES PLUS LONGS

En fonction de la gravité de votre maladie, vous pouvez prétendre à un congé longue maladie (1 an à plein traitement, 2 ans à demi-traitement) ou un congé maladie longue durée (3 ans à plein traitement et 2 ans à demi).



# Vos droits et obligations

## LES AUTORISATIONS D'ABSENCE

### LES AUTORISATIONS DE DROIT

- > mandat politique, syndical
- > examen obligatoire de grossesse.

### LES AUTORISATIONS SOUMISES A L'AVIS DE LA DIRECTION

Motifs	Nombre de jours accordés
Naissance/adoption	3 jours
Décès d'un proche (conjointE, frère, sœur, enfant)	3 jours/ 48h de trajet
Événement familial grave	3 jours/ 48h de trajet
Garde d'enfant malade	12 jours dans l'année
Concours	48h avant l'épreuve
Fête religieuse	1 jour

## >> AIDES ET PRESTATIONS SOCIALES

Que ce soit au niveau de l'État, du Ministère ou de l'Académie, vous pouvez bénéficier d'un certain nombre d'aides et de prestations sociales. Sans rechercher l'exhaustivité, voici quelques-unes de ces aides les plus utiles et souvent méconnues.

### L'AIDE À L'INSTALLATION DES PERSONNELS DE L'ÉTAT (AIP ET AIP-VILLE).

Cette aide est destinée aux agents de l'Etat au moment de leur première affectation. Elle apporte un soutien financier pour toutes les dépenses liées au premiers frais d'installation comme la caution, les provisions de charges ou encore les frais d'agence. Le montant varie en fonction de la localisation et de la situation des agents.

Celles et ceux qui s'installent en Ile-de-France et/ou qui sont affectés dans une Zone Urbaine Sensible peuvent espérer obtenir une aide d'un montant maximal de 900 euros. C'est ce qu'on appelle l'AIP-Ville.

Pour les autres, il existe l'AIP dite « générique » dont le montant maximal est de 500 euros. Cette aide est attribuée sous certaines conditions de revenus et de délais (Cf aip-fonctionpublique.fr).

## LES AIDES SOCIALES D'INITIATIVES ACADEMIQUES.

### DES AIDES VARIÉES

Il existe toute une série d'aides dont le montant et la nature changent en fonction des académies. Leurs domaines d'action sont variés : aide aux études, culture, loisirs, vacances, parentalité, restauration et logement (voir ci-contre).

.....

### L'AIDE À L'INSTALLATION MINISTÉRIELLE (C.I.V)

C'est une aide qui est propre à l'Education nationale. Elle fait partie des ASIA et s'obtient indépendamment de la distance de déménagement entre l'ancien et le nouveau domicile et s'adresse aux collègues affectés dans un Réseau d'Education Prioritaire. Elle est en revanche incompatible avec une AIP ou une AIP-ville et son montant est plafonné à 900 euros. Il est déterminé après avis de la commission académique d'action sociale (CAAS), qui définit également les conditions de ressources requises pour bénéficier de l'aide. Il ne peut être attribué qu'une seule aide par logement. Le versement bénéficie au titulaire du bail. Si le bail est établi au nom de deux agents fonctionnaires, le bénéficiaire est celui désigné d'un commun accord.

## LES AIDES EXCEPTIONNELLES

### LES «SECOURS»

Ces aides financières sont exceptionnelles et permettent aux agents de l'État qui connaissent des difficultés ponctuelles à la suite de différents imprévus. L'attribution se fait après passage devant l'assistantE socialE et après avis des commissions académiques ou départementales. Le montant de l'aide peut varier mais il est en moyenne de 750 euros. Cette aide n'est pas à rembourser.

### LE CHÈQUE-VACANCES (C.V)

C'est un moyen de paiement accepté par certains partenaires (villages-vacances ou agences de voyages). Vous devez alors vous composer votre propre épargne que l'Etat va majorer en y apportant une bonification de 10 à 25 % en fonction de vos revenus (revenu fiscal de référence). 30% pour les moins de 30 ans.

### LES PRÊTS À COURT TERME ET SANS INTÉRÊT

Pour celles et ceux qui n'ont pas bénéficié de l'aide financière exceptionnelles, le ministère met en place un prêt à taux 0. Il s'obtient selon la même procédure que les secours. La gestion de ces prêts est confiée à la MGEN et leur montant moyen avoisine les 1350 euros.

### CHÈQUE EMPLOI SERVICE UNIVERSEL (CESU)

Permet d'aider financièrement les agents de l'Etat pour la garde de leurs enfants quel que soit le mode de garde (crèche, baby-sitting). La participation de l'Etat varie de 200 à 600 euros et est conditionnée au revenu du fiscal de l'année N-2 (2013).



# SUD éducat, KEZAKO ?

## UN SYNDICAT SOLIDAIRE ET INTERPROFESSIONNEL

Précarité, libertés publiques, droits des femmes, discriminations de genre, racisme, sans-papiers, La Poste, le Rail, OGM, recherche, culture, services publics, etc., toutes nos luttes doivent converger, dans le public et le privé. Notre Union syndicale Solidaires y contribue activement (elle regroupe les syndicats SUD et d'autres syndicats de différents secteurs professionnels du public et du privé). Partout, la solidarité doit l'emporter sur la concurrence et la recherche du profit.

## UN SYNDICAT UNITAIRE ET INTERCATEGORIEL

Parce que sectoriser les luttes et éparpiller les revendications revient à faire le jeu des pouvoirs, nous sommes un syndicat résolument intercatégoriel : un seul syndicat pour tous les personnels de l'Éducation nationale, tous métiers confondus, de la maternelle à l'université, sans condition ni de statut ni de grade, titulaire ou non. SUD éducation prône l'unité d'action du front syndical, tout en portant ses propres orientations pour faire vivre le débat démocratique et mener les actions nécessaires.

## UN SYNDICAT DEMOCRATIQUE

Nos assemblées générales d'adhérentEs fréquentes prennent les décisions d'orientation. Nous pratiquons la rotation des responsabilités. Les collègues qui, pour une durée limitée, ont des heures de décharge syndicale, travaillent toujours au moins à mi-temps, dans toute la fédération SUD éducation. Avec SUD, pas de bureaucratie, vos éluE et représentantEs partagent votre quotidien professionnel. Nous défendons la conduite des mouvements de grèves par les personnels mobilisés et mettons nos moyens au service des luttes.

## UN SYNDICAT DE LUTTE

SUD éducation refuse le clientélisme et la cogestion. Nous refusons de cautionner les régressions en négociant à la marge les contre-réformes libérales. Les élections (professionnelles ou autres) ne suffiront pas à obtenir les changements radicaux dont l'école et la société ont besoin. Ces changements passent, en particulier, par un mouvement social fort, qui affronte le patronat et le gouvernement, sous le contrôle des grévistes.

## UN SYNDICAT DE TRANSFORMATION SOCIALE

SUD éducation lutte pour les revendications immédiates des personnels (salaires, conditions de travail, protection sociale, etc.) mais aussi pour une rupture avec ce système qui vit de l'inégalité et de la précarité : pour une autre école, une autre société. Nous ne sommes ni nostalgiques d'un passé idéalisé ni pour le statu quo : l'école et la société sont profondément injustes, elles ont besoin de transformations majeures. Pour être efficace, notre syndicalisme ne s'arrête donc pas à la porte des lieux de travail.



## **Cadre national des formations**

- > Arrêté du 27 août 2013

## **Recrutement et formation initiale**

- > Décret 2013-768 du 23/08/13

## **Modalités de stage, d'évaluation et de titularisation**

- > Arrêté du 22 août 2014

## **Modalité d'organisation de l'année de stage**

- > Circulaire 2014-080 du 17/06/2014
- > Circulaire 2015-104

## **Sur l'indemnité forfaitaire**

- > Décret n° 2014-1021

## **Référentiel des compétences**

- > Arrêté du 1/07/13

## **Statut des enseignants**

- > Décret n°72-580
- > Décret n°72-581

## **Missions et services (ORS) du 2nd degré**

- > Circulaire 2015-057







[www.sudeduccreteil.org](http://www.sudeduccreteil.org)

**Une académie,  
trois syndicats départementaux**

SUD éducation 93  
9/11 rue Génin  
93200 Saint-Denis  
[contact@sudeduc93.org](mailto:contact@sudeduc93.org)

SUD éducation 94  
11/13 rue des Archives  
94010 Créteil  
[contact@sudeduc94.org](mailto:contact@sudeduc94.org)

SUD éducation 77

**Une autre école,  
une autre société !**

éducation  
**sud**  
**Solidaires**  
Union  
syndicale

SUD éducation Créteil  
11/13 rue des archives  
94010 Créteil

[contact@sudeduccreteil.org](mailto:contact@sudeduccreteil.org)