

An illustration showing two hands in dark suits holding stacks of Euro banknotes. The hands are positioned as if exchanging or presenting the money. The background is a blurred scene of people in a meeting or classroom setting.

**2<sup>nd</sup> DEGRÉ**

# ET VOILÀ LE MÉTIER !

**2019  
2020**

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

éducation  
**Sud**  
Union  
syndicale  
**Solidaires**

**SUD éducation**  
31 rue de  
la Grange aux Belles  
75010 PARIS  
[fede@sudeducation.org](mailto:fede@sudeducation.org)



# ET VOILA LE MÉTIER !

## sommaire

<b>Edito</b> .....	<b>P. 4</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 MUTATION INTRA-ACADEMIQUE	p. 13
>> LA TITULARISATION	p. 14
>> LA NOTATION	p. 16
<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 éduc, KEZACO ?</b> .....	<b>P. 28</b>
<b>Textes de référence</b> .....	<b>P. 29</b>

Le métier d'enseignant-e 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 qui se posent 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.

L'année de stage est un moment particulier de la carrière des enseignant-e-s. Comment débute mon année de stage ? Quel est le calendrier ? Quelle sera ma rémunération ? Comment se déroule le mouvement inter-académique, auquel je participerai en fin d'année ? Vous trouverez dans la première partie de ce guide toutes les réponses aux questions que vous vous poserez inévitablement.

SUD éducation se bat pour la défense des droits des stagiaires. Et plus globalement nous avons un projet pour une autre école, qui comprend des revendications pour la formation ! Bien entendu, nous n'avons de cesse de dénoncer la mastérisation, et revendiquons toujours le retour aux concours au niveau licence, suivi d'une entrée dans le métier

comme fonctionnaire stagiaire. Et nous avons également des choses à dire sur les questions pédagogiques : il nous semble indispensable que les stagiaires puissent découvrir les pédagogies alternatives, celles qui permettent l'émancipation et la coopération. Vous trouverez ainsi dans la deuxième partie nos analyses sur la formation, ainsi que quelques éléments sur les principaux courants de pédagogies alternatives : la pédagogie Freinet, la pédagogie institutionnelle, l'éducation nouvelle...

En tant que stagiaires vous êtes des salarié-e-s de l'éducation nationale. En tant que tel-le-s, vous avez des droits qui dépassent la question de la formation : congés, aides, absences, droits syndicaux... Autant d'informations que vous découvrirez dans la troisième partie de notre guide.

**SUD éducation défend les droits de tous les personnels, et se bat pour une autre école, pour une autre société. Pour contribuer au syndicalisme de lutte face aux attaques, faites le bon geste dès l'entrée dans le métier : adhérez à SUD éducation !**

**Et n'oubliez pas, la fin de l'année scolaire est marquée par les élections professionnelles : du 29 novembre au 6 décembre, votez SUD éducation !**

## >> LE DEBUT D'ANNEE

### À L'ESPE

Un accueil des stagiaires est prévu **fin août** (le 28 pour le concours réservés et les stagiaires à plein temps). Il débutera par une présentation institutionnelle durant laquelle, la rectrice ou le recteur, vous rappellera, plein-e d'émotion, à quel point vous avez eu raison de rejoindre cette grande famille qu'est l'Éducation nationale ! **La semaine avant la rentrée**, deux jours de « formation » vous attendent. Vous pourrez vous rendre ensuite dans votre établissement avant la pré-rentrée du **vendredi 30 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 durant le mois de septembre.** Des stands sont à votre disposition sur place. Enfin vous devriez rencontrer **le ou la gestionnaire de votre DPE** 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 **15 septembre**.

### Plaisir d'offrir!

Administrativement votre carrière ne débute qu'au 1<sup>er</sup> septembre, 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. 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 enseignant-e-s 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 !

### DPE

La DPE est la division du personnel enseignant, service du rectorat gérant la situation des enseignant-e-s de votre discipline. Ce seront vos interlocuteurs-trices privilégié-e-s en cas de problèmes ou de questions concernant votre paie, votre carrière, le reclassement... Cela peut également être utile au moment du mouvement en cas de doute sur votre échelon par exemple.

# >>> L'année de stage

## DANS VOTRE ETABLISSEMENT

Durant la semaine de prérentrée vous rencontrerez ou recevrez les coordonnées de votre tuteur ou tutrice. Ce-tte dernier-e doit être un-e référent-e pour vous durant l'année, n'hésitez surtout pas à le/la solliciter. C'est dans ses missions de vous aider. 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. Demandez 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 doit 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-trice.** Il vous sera très utile de pouvoir lui rendre visite et inversement pour bénéficier d'un maximum de conseils. 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-trice n'est pas dans votre établissement. Si vous rencontrez des difficultés avec votre tuteur-trice n'hésitez pas à nous contacter afin que nous puissions vous conseiller sur la marche à suivre.

> 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-e 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 salles de classe que vous occupez.** Si les dernier-e-s arrivé-e-s sont souvent les moins bien servi-e-s, vos collègues peuvent tout de même faire un effort. Certain-e-s collègues stagiaires se retrouvent parfois éparpillé-e-s sur trois, quatre classes. Il ne faut pas exagérer !



*Tout-e-s les chef-fe-s d'établissements qui accueillent des enseignant-e-s stagiaires ont reçu ces consignes de la part du rectorat. Cependant il n'y a là aucune obligation légale et certain-e-s chef-fe-s 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-trice qui y sera sensible pour qu'il/elle intervienne auprès du/de la chef-fe d'établissement pour arranger la situation. Si aucune solution n'est trouvée, contactez-nous afin que nous puissions intervenir.***



### TOUTES ET TOUS LES STAGIAIRES NE SONT PAS LOGÉ-E-S À LA MÊME ENSEIGNE.

Les lauréat-e-s aux concours internes (cf p. 22) ne sont pas tout à fait logé-e-s à la même enseigne que les autres puisqu'ils/elles effectuent leur année de formation à temps plein. En effet, si ces dernier-e-s sont loin d'être des débutant-e-s, ils/elles méritent tout de même de bénéficier des mêmes conditions de stage, et ce d'autant que celles ou ceux qui enseignaient déjà ont largement été privé-e-s 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 **15 septembre 2019**. 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 /AVS / MI-SE / EAP/ AESH

Votre service sera pris en compte pour **100/135ème** de sa durée (pour les agrégé-e-s, 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 PRIVÉ

> 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%**.

#### SALARIÉ-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 vigilant-e 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:

$$6 \text{ (ans)} \times 100/135 \\ = 600/135$$

**4,4444** Cette collègue va se voir reconnaître **4 ans**

**Pour obtenir le nombre de mois:**

$$0,4444 \times 12 \text{ mois}$$

**=5,3328** Cette collègue va se voir reconnaître **4 ans et 5 mois**

**Pour obtenir le nombre de jours:**

$$0,3328 \times 30 \text{ jours}$$

**=9,984** 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 1<sup>er</sup> septembre 2018, à l'échelon 4 avec 4 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.**





## ÉLARGIR LA RECONNAISSANCE DE L'ANCIENNETÉ 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 2014 un **projet de décret supprimant la règle du butoir**, qui a été signé le 4 septembre 2014.

**Avec la fin de cette règle plus aucun-e stagiaire, auparavant contractuel-le, ne pourra percevoir une rémunération inférieure à celle qui était la sienne lorsqu'il ou elle 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 contractuel-le-s 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 ancien-ne-s agent-e-s non-titulaires encore une fois, c'est l'austérité budgétaire qui a prévalu : autrement dit ce qu'il appelle la « maîtrise de la dépense publique », et qui n'est autre qu'une politique en faveur du patronat et des actionnaires au détriment des salarié-e-s.

Tableau d'avancement à l'ancienneté.

	Durée	Indice majoré (certifié-e-s, EPS, PLP, CPE)	Indice majoré (Agrégé-e-s)
Echelon 1	3 mois	383	443
Echelon 2	9 mois	436	493
Echelon 3	1 an	440	497
Echelon 4	2,5 ans	453	534
Echelon 5	3,5 ans	466	569
Echelon 6	3,5 ans	478	604

# >>> 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 : **56,2323 €** puis le diviser par 12 pour obtenir le brut/mensuel.

Le gouvernement a annoncé un nouveau gel du point d'indice qui n'évolue donc plus en fonction du coût de la vie depuis 2010 (hormis un dégel de 3 centimes en 2016).

Généralement en début de carrière on commence à l'échelon 1. **Le traitement brut** sera de :  
 $353 \times 56,2323 / 12 = \text{€}$

#### Rémunérations, PLP, CPE, EPS, Certifié-e-s

	Indice majoré	Salaire net (brut - retenues)	Salaire brut
Echelon 1	383	1434,17	1794,74
Echelon 2	436	1632,63	2043,10
Echelon 3	440	1647,62	2061,85
Echelon 4	453	1696,29	2122,76
Echelon 5	466	1744,97	2183,68
Echelon 6	478	1789,91	2239,91

#### Rémunérations des agrégé-e-s

	Indice majoré	Salaire net (brut - retenues)	Salaire brut
Echelon 1	443	1658,84	2075,90
Echelon 2	493	1846,08	2310,21
Echelon 3	497	1861,06	2328,95
Echelon 4	534	1999,60	2502,33
Echelon 5	569	2130,66	2666,34
Echelon 6	604	2261,73	2830,35

Jusqu'en 2020, les prélèvements de pension civile augmenteront chaque année au 1<sup>er</sup> janvier. Cette conséquence de la réforme des retraites de 2010 fera régulièrement baisser notre salaire net. À partir de cette date, de nouvelles grilles liées au PPCR entreront en vigueur.

#### 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**  
**10,56%** 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. **9,7% du traitement.**



## 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 1214 euros** mais elle est versée mensuellement au prorata du temps de service effectif. Un-e enseignant-e stagiaire à mi-temps n'en touchera donc que la moitié.

### La prime REP :

Vous ne devriez pas être concerné-e 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 €** annuels bruts.

### 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.

### L'Indemnité de sujétion spéciale :

Réservée aux PLP et aux PEPS enseignant en voie pro ayant 6 heures de service devant des classes de CAP et/ou de première et terminale bac pro : **400 €** annuels bruts.

C'est le/la chef-fe d'établissement qui saisit les personnels bénéficiaires.

### L'Indemnité de sujétion particulière :

Réservée aux Professeur-e-s documentalistes (à la place de l'ISOE) : **583,08 €** annuels bruts.

## REMBOURSEMENT DES FRAIS DE DÉPLACEMENT

Les stagiaires peuvent bénéficier d'un remboursement des frais de déplacement lorsqu'ils/elles sont affecté-e-s 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 leur résidence familiale.

> **décret du 3 juillet 2006**

Pour les enseignant-e-s stagiaires à mi-temps il existe deux possibilités. Ces dernier-e-s peuvent bénéficier depuis peu d'une IFF (Indemnité forfaitaire de formation) de 1000 euros par an, 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 mise 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**



# L'année de stage

novembre-décembre

## >> LA MUTATION INTER-ACADEMIQUE

Le mouvement des enseignant-e-s 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 vœux s'opèrera sur internet **à partir de novembre**. Vous pourrez classer les académies par ordre de préférence (maximum 21 vœux) Vous recevrez ensuite un récapitulatif à compléter en décembre.

### LES BONIFICATIONS

Vous pouvez bénéficier de la bonification d'entrée dans le métier d'un montant de **10 points**.

D'autre part les fonctionnaires stagiaires ex-enseignant-e-s contractuel-le-s de l'enseignement public dans le second degré de l'éducation nationale, ex-CPE contractuel-le-s, ex-COP contractuel-le-s, ex-MA garanti-e-s d'emploi, ex-AED, ex-AESH, et ex-EAP possèdent une bonification d'entrée dans le métier indépendante qui s'élève au minimum à **150 points**.

Candidat-e en première affectation pour le vœu correspondant à l'académie de stage : Une bonification de 0,1 point est accordée aux candidat-e-s en première affectation pour le vœu correspondant à l'académie de stage et l'académie d'inscription au concours de recrutement lorsqu'ils/elles la demandent. Cette bonification de 0,1 point n'est pas prise en compte en cas d'extension.

### D'autres bonifications sont possibles:

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

PACS /Mariage: **avant le 1<sup>er</sup> septembre 2019**

Grossesse/Naissance: **av. le 1<sup>er</sup> janvier 2020**

> *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.

### NOS ÉLU-E-S VOUS ACCOMPAGNENT

Plus d'infos et de conseils sur les différentes disciplines et les bonifications sont disponibles sur notre site. Chaque situation étant particulière, vous pouvez faire appel à nos élu-e-s en commission paritaire qui pourront vous conseiller et vérifier que tous les points auxquels vous avez droits sont bien pris en compte.

➔ [fede@sudeducation.org](mailto:fede@sudeducation.org)

## >> 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. Les vœux pour le mouvement intra se font en général vers mars-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 déconcentrée. Les règles peuvent donc changer d'une académie à une autre. Chaque année, le rectorat publie une circulaire qui précise les règles du mouvement intra-académique et le calcul des barèmes.

### DÉROULEMENT ET PRINCIPES GÉNÉRAUX

Les vœux se font également sur Internet. Vous pouvez en formuler entre 1 et 30. 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 étudié 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 chacun-e, 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 appelé-e pour effectuer des remplacements).

**Durant toutes les étapes des mutations intra et en particulier lors de la formulation de vos vœux pensez à demander conseil et à faire vérifier vos vœux par les commissaires paritaires. Vous éviterez ainsi des petites erreurs et optimiserez au maximum votre première affectation.**

## >> 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 choisi-e-s par la/le rectrice/eur parmi les inspecteurs-trices, les chef-fe-s d'établissement et les professeur-e-s formateurs-trices 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 appuyé-e sur le rapport du/de la tuteur-trice.
- > Celui de la direction de l'ESPE, qui s'appuie sur votre portfolio, vos résultats et votre investissement en cours (ce dernier critère étant particulièrement flou). Sur ce dernier avis figure également l'avis de votre tuteur ou tutrice.

Faute de moyens dans certaines académies comme à Créteil et dans certaines disciplines, seul-e-s les collègues stagiaires signalé-e-s comme étant en difficulté ont reçu la visite de l'inspecteur-trice. 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

Si au moins l'un des trois avis cités plus haut est défavorable, vous recevrez une convocation devant le jury EQP 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 2019 : vous avez le droit d'y avoir accès, et vous pouvez être accompagné-e syndicalement lors de cette consultation. Le jury est certes réputé souverain mais c'est bien la rectrice ou le recteur qui entérine ses décisions.

**Insistez pour obtenir les rapports le plus rapidement possible auprès de votre chef-fe d'établissement et auprès de l'ESPE pour le rapport des formateurs-trices. 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 le début juillet. Si l'avis est défavorable, les enseignant-e-s stagiaires qui sont renouvelé-e-s 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'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 opposé-e-s aux mesures de licenciement, qui nous paraissent pour cette raison particulièrement scandaleuses.** Nous avons demandé à l'administration que les collègues soient invité-e-s 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 rap-

port 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 convoqué-e-s d'être défendu-e-s 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 chef-fe-s d'établissements qui n'ont par ailleurs aucune compétence pédagogique spécifique.

Ces revendications ne sont pas lunaires : par exemple les agrégé-e-s bénéficient déjà d'une commission paritaire qui statue sur leur titularisation. .

## LA PROLONGATION

Si au cours de votre année de stage **vous avez été absent-e plus de 36 jours, vous serez automatiquement prolongé-e** 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-e sur le poste que vous avez obtenu lors de la phase intra. Vous y serez d'abord considéré-e 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 1<sup>er</sup> septembre 2020 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.

## >> LA NOTATION

### Comment se déroule une carrière

La carrière d'un-e enseignant-e se décompose en échelons. En tant que stagiaire, et sauf en cas de reclassement, vous débutez au premier échelon. Peu à peu, vous allez avancer au même rythme que les autres, jusqu'au 6<sup>ème</sup> échelon, chaque changement d'échelon entraînant une augmentation de votre salaire. À partir de là, vous pourrez être promu-e plus rapidement que les autres à chaque « rendez-vous de carrière ». Chaque enseignant-e aura **quatre « rendez-vous de carrière »** : deux doivent permettre d'avancer plus vite que les autres (du 6<sup>ème</sup> au 7<sup>ème</sup> échelon et du 8<sup>ème</sup> au 9<sup>ème</sup>), les deux autres de déterminer si la personne est éligible à la hors-classe ou à la classe exceptionnelle. Notre syndicat dénonce ce système qui met en concurrence les personnels et lèse la majorité des gens : nous revendiquons le même avancement pour tou-tes.

### Quelle évaluation ?

Cette évaluation est une combinaison entre une inspection traditionnelle et une évaluation par les chef-fe-s d'établissement fondées sur un « référentiel de compétences » et des entretiens. Le ou la chef-fe d'établissement voit donc son rôle renforcé dans l'évaluation de ses subordonné-e-s. Il/elle devient un-e manager de la carrière des enseignant-e-s, et vient s'immiscer dans leurs pratiques pédagogiques.

La réforme de l'évaluation qui s'est mis en place à la rentrée 2017 renforce dangereusement le lien entre inspection et évolution de carrière et place les chef-fe-s dans une responsabilité pédagogique pour laquelle ils et elles n'ont pas forcément les compétences.

### L'AVIS DE éducation Sud

Si l'on peut se réjouir de la disparition de la note infantilisante, nous déplorons l'entrée de plain-pied des enseignant-e-s dans le grand marché européen du référentiel de compétences. Surtout, l'évaluation est toujours déterminante pour l'avancement de la carrière. C'est elle qui fera que l'on aura ou non le bénéfice de l'« accélération de carrière ». En définitive, c'est toujours cette même infantilisation des personnels qui est à l'oeuvre.

Si une approche de travail en équipe en matière d'évaluation est mentionnée, on remarque que l'évaluation débouche sur une gestion de carrière individualisée. Cette individualisation ne répond pas aux besoins pédagogiques en terme de pratique collective, et enferme les personnels dans une logique individuelle menant à la compétition ou à la culpabilisation.



## >> L'EVALUATION

### Grille type d'évaluation des enseignant-e-s

D'après l'arrêté ministériel du 7 mai 2017

Niveau d'expertise	À consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent
Maîtriser les savoirs disciplinaires et leur didactique				
Utiliser un langage clair et adapté et intégrer dans son activité la maîtrise de la langue écrite et orale par les élèves				
Construire, mettre en œuvre et animer des situations d'enseignement et d'apprentissage prenant en compte la diversité des élèves				
Organiser et assurer un mode de fonctionnement du groupe favorisant l'apprentissage et la socialisation des élèves				
Évaluer les progrès et les acquisitions des élèves				
Coopérer au sein d'une équipe				
Contribuer à l'action de la communauté éducative et coopérer avec les parents d'élèves et les partenaires de l'école/l'établissement				
Installer et maintenir un climat propice aux apprentissages				
Agir en éducateur responsable selon des pratiques éthiques				
Accompagner les élèves dans leur parcours de formation				
S'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel				

## >> 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 tout-e-s, en réalité, cette réforme ne sera parvenue qu'à fragiliser un peu plus les jeunes enseignant-e-s en faisant peser principalement sur leurs épaules le poids de la formation : volumes horaires intenable, 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 enseignant-e-s-stagiaires. Visiblement dans l'Éducation nationale, il faut souffrir pour être « formé-e-s ».

### DES CONDITIONS DE TRAVAIL EXPLOSIVES

Les rentrées s'effectuent dans la confusion la plus totale. Outre l'obligation pour tout-e-s 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 dernier-e-s 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'eux/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 dégoûté-e-s de leur nouveau métier après quelques mois seulement d'exercice ? C'est un véritable cercle vicieux.



### DES DYSFONCTIONNEMENTS NOMBREUX

La vie professionnelle d'un-e 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 écartelé-e-s 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 ministère ne s'est pas donné les moyens d'intégrer dans les meilleures conditions les nouvel-le-s arrivant-e-s 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 censée apporter une meilleure qualification et une majoration des salaires. Certaines organisations syndicales ont été leurrées par cet argument et sont tombées 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-e-s stagiaires.

### Augmentation de salaire ?

À la rentrée 2011 les lauréat-e-s 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-e-s, 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 collègues 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-e-s stagiaires 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-e-s. Face à la charge de travail, de nombreux-e-s collègues débutant-e-s étaient tellement sous pression et découragé-e-s que nombre d'entre eux/elles se voyaient contraint-e-s 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-e-s 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-e-s ne rompent pas complètement avec la logique précédente. Le temps de travail des enseignants-e-s stagiaires a certes été réduit, mais ces dernier-e-s 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 nouveaux et nouvelles collègues d'en assumer le coût. Que dire du temps de formation imposé les mercredis 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 ce fut trop le cas l'année dernière. Nous continuons de demander l'abrogation de la masterisation.**

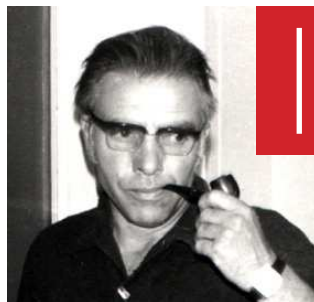
## >> DECOUVRIR DES PÉDAGOGIES ALTERNATIVES

Lors de cette année de formation, certain-e-s 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-contre). Évolutive et difficilement résumable, elle repose néanmoins sur un certains 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 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 et actrices du fonctionnement de cette société que représente l'école. Enfin la solidarité et l'entraide sont des valeurs essentielles à ce courant.

**SUD éducation**

**ORGANISE**

**des stages «pédagogies  
alternatives et syndicalisme»**



## L'ÉDUCATION NOUVELLE

Elle est promue par le Groupe Français d'Education Nouvelle (GFEN) fondé en partie par Henri Wallon en 1922. Le GFEN relaie les travaux de certain-e-s pédagogues comme Maria Montessori. Ce courant pédagogique s'appuie sur l'idée que les individus doivent participer activement 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-e en favorisant la coopération et en le /la rendant sans cesse acteur/trice 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 éducation.

## NOS REVENDICATIONS POUR LA FORMATION

**Pour SUD éducation 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-e-s et PLP :**

8 à 10h (18h titulaires).

#### **Les agrégé-e-s :**

7 à 9 h (15h pour les titulaires).

#### **Les enseignant-e-s 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:** Certain-e-s collègues stagiaires ne sont pas logé-e-s à la même enseigne. En effet tout-e-s les lauréat-e-s qui ont une expérience d'au moins 18 mois dans la même discipline au cours des 3 dernières années sont affecté-e-s 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-contractuelle-s (Cf p. 7). Cette affectation à temps plein concerne également les ressortissant-e-s étranger-e-s qui exerçaient les mêmes fonctions dans leur pays, ainsi que les collègues déjà lauréat-e-s 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 enseignant-e-s 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 nommé-e-s 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 sanctionné-e 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 conseil d'enseignement :**

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



## LES RÉUNIONS 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 ou la chef-fe d'établissement peut en programmer plus, il faut être vigilant-e-s face aux abus. À ce moment là un refus collectif sera toujours le plus efficace.

## PROF PRINCIPAL-E

C'est en théorie une possibilité qui est offerte aux enseignant-e-s titulaires. Il n'est absolument pas envisageable que les enseignant-e-s stagiaires soient nommé-e-s comme professeur-e-s principaux/ales. 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 concerné-e-s, il est important de refuser cette tâche. Vous pouvez le faire avec notre soutien et celui de votre tuteur-trice 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 enseignant-e-s. 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 tenu-e-s de restituer intégralement votre cours. Chaque enseignant-e peut faire à sa sauce.

## LA SURVEILLANCE ET LA CORRECTION DES EXAMENS

En tant que stagiaire, vous n'êtes pas censé-e-s avoir de classe à examen. Cependant vous pouvez parfaitement être convoqué-e-s pour surveiller une épreuve ou corriger des copies. Certaines directions essaient de répartir les tâches mais vous pouvez aussi être retenu-e-s pour les deux. Vous recevrez une convocation en bonne et due forme qui précisera votre centre d'examen. Les PLP stagiaires peuvent être amené-e-s 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 droits. 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. Certain-e-s 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 un-e gréviste, qui dans l'intérêt du plus grand nombre perd sa journée de salaire, de faciliter la tâche de celles et ceux resté-e-s 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

Chacun-e 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 ainsi que des modèles de demande.

#### 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 renouvelable 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 à la rectrice ou au recteur par la voie hiérarchique c'est à dire le/la chef-fe d'établissement.**

## LES CONGÉS POUR RAISONS DE SANTÉ

### 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. Le gouvernement a rétabli le jour de carence ce qui signifie que le 1<sup>er</sup> jour de chaque arrêt maladie ne sera plus payé.

### L'ACCIDENT DE TRAVAIL

Vous êtes considéré-e comme en accident de travail (ou de service) 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. Cela nécessite de faire une déclaration : ce n'est pas automatique. N'hésitez pas à nous contacter pour vous faire accompagner.

### 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 À L'AVIS DE LA DIRECTION

Motifs	Nombre de jours accordés
Naissance/adoption	3 jours
Décès d'un proche (conjoint-e, frère, sœur, enfant, parents)	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'État au moment de leur première affectation. Elle apporte un soutien financier pour toutes les dépenses liées aux 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 affecté-e-s 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).

# Vos droits et obligations

## 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'Éducation 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 affecté-e-s 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 agent-e-s fonctionnaires, le/la bénéficiaire est celui ou celle désigné-e d'un commun accord.

## LES AIDES EXCEPTIONNELLES

### LES « SECOURS »

Ces aides financières sont exceptionnelles et permettent aux agent-e-s de l'État qui connaissent des difficultés ponctuelles à la suite de différents imprévus. L'attribution se fait après passage devant l'assistant-e social-e 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'État 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 exceptionnelle, 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 agent-e-s de l'État pour la garde de leurs enfants quel que soit le mode de garde (crèche, baby-sitting). La participation de l'État varie de 200 à 600 euros et est conditionnée au revenu du fiscal de l'année N-2.



# Qui sommes-nous ?

## 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'adhérent-e-s 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 élu-e-s et représentant-e-s 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 > Agrégé-e-s
- > Décret n°72-581 > Certifié-e-s
- > Décret n°92-1189 > PLP

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

- > Décret 2014-940
- > Circulaire 2015-057

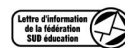


## >> RECEVOIR LA LETTRE D'INFO

SUD éducation publie une lettre d'information électronique.

Pour la recevoir il suffit d'en faire la demande par mail à [fede@sudeducation.org](mailto:fede@sudeducation.org)

Certains syndicats locaux publient également des lettres d'informations spécifiques à destination des stagiaires de l'académie. Vous pouvez retrouver la liste des syndicats Sud éducation ici : [sudeducation.org/Contacter-SUD-education.html](http://sudeducation.org/Contacter-SUD-education.html)



**Grève des examens !**  
Resté sourd aux revendications des personnels contre la loi Blanquer le ministre ne nous laisse d'autre perspective que de continuer à construire le rapport de force. Face à l'ampleur du désastre et des conséquences des réformes pour les générations à venir, la grève des examens s'impose. À partir du 13, et massivement le 17 juin et au-delà : grève des examens !

[Le dossier de SUD éducation](#)



**Répresseion du mouvement social dans l'éducation**  
Intimidation, pressions, sanctions, usage de la violence... la répression anti-syndicale s'intensifie, les militant-e-s sont directement visé-e-s. SUD éducation publie une cartographie de la répression qui s'abat sur les personnels de l'éducation, qui sera mise à jour régulièrement.

[Voir la carte](#)



**Marches des fiertés**  
Les LGBTIphobies sont bien présentes dans les établissements scolaires. Les élèves en sont les premières victimes, mais cette question concerne aussi les personnels. En juin et juillet auront lieu partout des marches des fiertés contre la haine, pour les droits LGBTI et l'épanouissement de tou-te-s !

[Lire le tract](#)

## >> REMPLIR UNE FICHE DE SUIVI POUR LES MUTATIONS

Lors des périodes de mouvement, nos commissaires paritaires mettent à votre disposition des fiches de suivi. Contrairement à ce qu'essaient de faire croire certains syndicats, les représentant-e-s du personnel en CAPA et CAPN ne peuvent pas passer outre les barèmes. Mais ils/elles peuvent vous conseiller sur les meilleurs vœux à formuler et vérifier que tous les points auxquels vous avez droit sont pris en compte.

## >> ADHRER A SUD EDUCATION

Adhérer à SUD éducation c'est l'assurance de recevoir nos lettres d'informations en fonction de votre statut (2<sup>nd</sup> degré, PLP, stagiaires...). C'est aussi contribuer à renforcer le syndicalisme de lutte et s'organiser pour être plus fort-e-s ensemble face aux attaques.

C'est soutenir et participer aux mobilisations pour une société plus juste.

Pour cela, il suffit de renvoyer le bulletin d'adhésion au syndicat du département de votre lieu de travail.

Adhésion 20... / 20...  
 Ré-adhésion 20... / 20...

**SUD éducation Paris**  
 38 bis, rue des Boulets 75011 PARIS  
 01 44 64 12 81  
 @sudeducation75@wanadoo.fr  
 pour vous tenir au courant de l'actualité syndicale :  
 www.sudeducation75.org  
 sud.education.paris  @sudeducparis

Nom : .....

Prénom : .....

Montant de la cotisation 20... / 20... : .....

Adresse personnelle : .....

Mail : .....

Télé : .....

École ou établissement d'exercice : .....

Type : ..... Nom : .....

Adresse : .....

**Barème des cotisations annuelles**  
La référence est le salaire mensuel moyen net (heures supplémentaires ou primes ajoutées)

Tranche en €	Cotisation en €	Tranche en €	Cotisation en €
+ de 450	8	+ de 2250	227
+ de 500	15	+ de 2300	248
+ de 750	27	+ de 2400	268
+ de 800	45	+ de 2500	287
+ de 1000	54	+ de 2600	309
+ de 1100	54	+ de 2700	331
+ de 1200	75	+ de 2800	354
+ de 1300	87	+ de 2900	378
+ de 1400	99	+ de 3000	403
+ de 1500	112	+ de 3100	429
+ de 1600	127	+ de 3200	455
+ de 1700	142	+ de 3300	482
+ de 1800	158	+ de 3400	510
+ de 1900	174	+ de 3500	539
+ de 2000	191	+ de 3600	570%
+ de 2100	209		

**Situation professionnelle**

Par prélèvement automatique (10 prélèvements d'octobre à juillet). Joindre un RIB pour le premier prélèvement.  
 Reconduction tacite  Pas de reconduction tacite  
 Le prélèvement sera automatiquement renouvelé chaque année et peut être interrompu sur simple demande.  
 Par chèque à l'ordre de Sud Éducation Paris (merci de préférer ce mode de paiement, sans frais)  
 Nombre de chèques : .....  
 (ils seront mis à l'encaissement les mois indiqués, de septembre à juin)

Nous voudrions contacter plus régulièrement les adhérent-e-s pour préparer les AG ou les tournées syndicales et pour recueillir des informations sur la vie des établissements scolaires.

J'accepte d'être contacté-e par téléphone.

Appel à dons : Suite à une décision d'AG, une caisse de grève a été ouverte pour soutenir les mouvements de grève reconductible.

Je fais un don de ..... € par chèque séparé, à l'ordre de Sud Éducation Paris à encaisser le .....

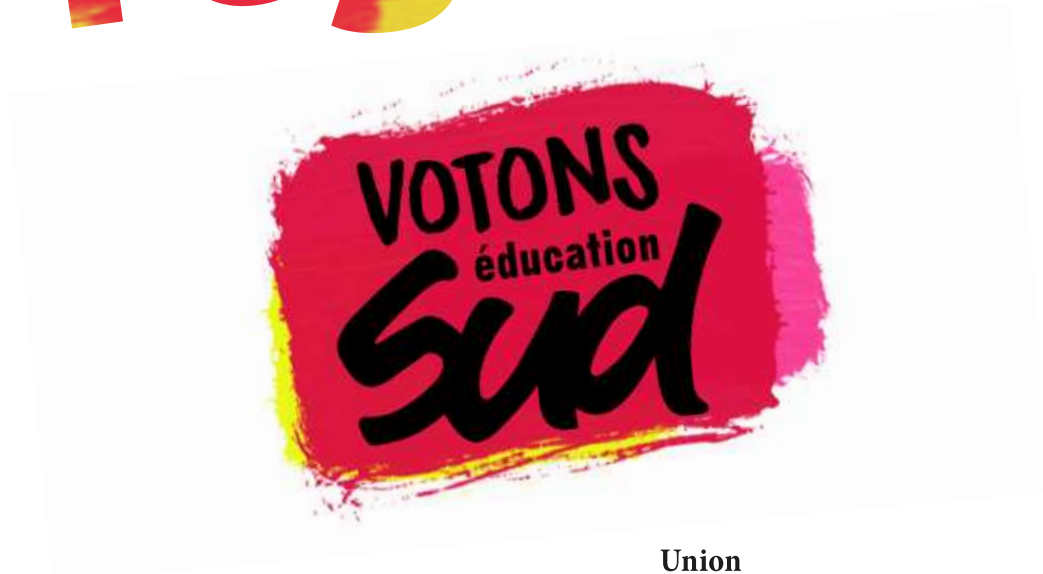
Date : ..... Signature : .....



ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2018  
DU 29 NOVEMBRE AU 6 DÉCEMBRE

De la maternelle  
à l'université,  
pour une autre école,  
une autre société,

**Luttons pour  
l'égalité !**



Union  
syndicale  
**Solidaires**