



## Les syndicats de la FSU

participent aux discussions nationales ouvertes par Vincent Peillon, début novembre 2013, sur « **les métiers des personnels de l'éducation** ».

**Ces discussions s'articulent autour de 13 groupes de travail** (GT) concernant chacun un secteur particulier (directeur d'école, RASED, professeur des écoles, enseignants du second degré, CPE, chefs des travaux, non titulaires...). Les représentant-es du SNUEP et de la FSU ont participé activement à toutes les réunions entre novembre 2013 et février 2014.

Les synthèses des GT, présentées sous forme de fiches, doivent permettre aux collègues de s'approprier les projets, de les analyser dans leur globalité, d'en apprécier toutes les conséquences afin de se mobiliser pour faire bouger les choses.

La plus part des mesures, ne devraient être effectives qu'à la rentrée 2015 ; la rentrée 2014 s'accompagnant seulement d'une amorce du dispositif de pondération appliqué à l'éducation prioritaire.

## Sommaire

- > Analyse du SNUEP-FSU..P 1-2
- > Fiche 1 contractuels.. P 9-10
- > Fiche 1 CTX P 14 à 16
- > Fiche 1 les missions.. P 3 à 5
- > Fiche 2 contractuels....P 11-12
- > .Fiche 2 CTX P 16-17
- > Fiche 2 les activités.. P 6 à 8
- > Fiche 3 contractuels....P 13-14
- > Fiche 1 CPE..... P 17 à 20
- > Fiche 2 CPE..... P 20

Le 12 décembre, lors de la dernière réunion du GT « enseignants du second degré », le SNUEP avec les autres syndicats de la FSU, attaché aux garanties de notre statut actuel (absence d'annualisation), et contestant le cadre imposé par un budget qui contraint à déshabiller « Pierre pour habiller Paul », a obtenu le report des conclusions et la réouverture des discussions début février. En effet même si le SNUEP-FSU a fait évoluer plusieurs formulations, certains choix demeurent inacceptables comme : privilégier l'indemnitaire sur les minoration de service, exclure l'enseignement professionnel de certaines mesures. La liste des « missions liées » telle que décrite, présente le flanc à des dérives locales encore plus nombreuses qu'actuellement sans réduire la charge de travail.

#### **GT « chefs de travaux »**

Le SNUEP-FSU s'est opposé fermement à la nouvelle dénomination « directeurs délégués aux formations technologiques et professionnelles » qui serait attribuée aux chefs des travaux. Cette dernière conduirait les chefs de travaux à devenir des proviseurs adjoints. Pour le SNUEP-FSU, les chefs des travaux sont et doivent rester des enseignants avec une mission de conseiller technique mais certainement pas devenir des personnels de direction.

#### **GT contractuel-les**

Le SNUEP-FSU, faute d'engagement fort d'arrêt au recours de personnels précaires, approuve les orientations proposées par le GT sur les contractuel-les : fin de la vacation et suppression de la règle du butoir lors du classement à la titularisation après la réussite au concours. Le SNUEP-FSU souhaite que des engagements plus forts soient pris instituant des règles nationales de gestion et d'évolution de carrière des contractuel-les. À ce jour, le ministère proposerait un cadrage national mais laisserait à la compétence des CTA de fixer les grilles indiciaires, ainsi que les modalités d'avancement.

**Le GT carrière CPE** s'est ouvert le 13 janvier 2014. Le ministère semble disposé à une réécriture de la circulaire de 1982. Le SNUEP et les syndicats de la FSU ont souhaité, et obtenu, que le temps de travail (35h toutes tâches comprises) soit pris en compte dans cette réécriture. Ils ont souligné un certain nombre de problèmes, la dégradation constante des conditions de travail, la non prise en compte des heures supplémentaires effectuées, et l'impossibilité de les récupérer, le besoin de revalorisation du métier et de l'amélioration des fins de carrière.

## enseignants du second degré Les missions

Les enseignants du second degré effectuent trois types de missions :

- Une mission d'enseignement ;
- Des missions liées à l'activité d'enseignement ;
- Des missions complémentaires liées à des responsabilités dans et hors de l'établissement d'affectation.

L'ensemble de ces missions constitue la déclinaison, pour les corps concernés, de la réglementation sur le temps de travail applicable à l'ensemble de la fonction publique.

### 1. La mission d'enseignement : la mission principale

Les statuts particuliers (certifiés, agrégés, professeurs d'éducation physique et sportive, professeurs de lycée professionnel) sont maintenus.

Ils indiquent que les enseignants « participent aux actions d'éducation (ou de formation pour les PLP) principalement en assurant un service d'enseignement » dans leur discipline de recrutement.

La mission d'enseignement s'effectue dans le cadre d'un horaire hebdomadaire de référence de 18 heures (sauf pour les agrégés 15 heures, les professeurs d'EPS 20 heures et les professeurs agrégés d'EPS 17 heures (dont 3 heures consacrées à l'organisation et au développement de l'association sportive de l'établissement dans lequel ils sont affectés et à l'entraînement de ses membres) et les professeurs documentalistes 36 heures dont 6 heures réservées aux tâches de relations avec l'extérieur) pendant l'année scolaire.

Ces heures intègrent toutes les formes d'intervention pédagogique devant les élèves quels que soient les effectifs du groupe d'élèves concerné : cours en classe entière, travaux dirigés, travaux pratiques, travaux en ateliers, chorale, dispositifs d'aide pédagogique (aide ou accompagnement personnalisé).

Les activités d'enseignement au-delà de l'horaire de référence sont rémunérées en HSA ou HSE (Les HSA sont des « heures supplémentaires année » effectuées hebdomadairement sur l'ensemble de l'année scolaire, alors que les HSE « heures supplémentaires d'enseignement » sont réalisées de façon ponctuelle).

Un enseignant peut être tenu d'effectuer une HSA supplémentaire.

### 2. Les missions liées à l'activité d'enseignement

Ces missions font partie des obligations de service de tous les enseignants. Elles comprennent :

- **Les activités de préparation et de recherche pour réaliser les heures d'enseignement.**

Le SNUEP-FSU demande que ce point soit inclus dans la mission principale d'enseignement car elle en est partie intégrante. Mais il convient de la séparer de la partie qui définit les services, car cette mission n'est guère quantifiable.

Un point spécifique « les activités directement induites » doit donc être fait dans le point 1.

## Commentaire du SNUEP-FSU

La référence initiale aux 1 607 heures qui servait d'assimilation au temps de travail de la Fonction publique et qui pouvait servir de base à une annualisation de nos services est retirée.

Acquis du SNUEP-FSU.

La mission principale reste définie en assurant « *principalement un service d'enseignement* » dans la discipline de recrutement (idem statuts particuliers). Acquis du SNUEP-FSU. Idem statut actuel.

Réaffirmation du principe d'un service défini par horaire hebdomadaire de référence. **La référence annuelle, ouvrant la voie à une globalisation, est écartée.** Reste à maintenir dans l'écriture des décrets la notion de maxima de service. Le SNUEP-FSU revendique l'allègement de la charge de travail pour tous, notamment au travers de la diminution des maxima de service.

Chaque heure d'enseignement, quelle que soit la configuration du groupe, compte pour une heure. La manipulation des états de service devient difficile (économies DHG des chefs établissement) et enlève toute possibilité d'interprétation des textes.

Enfin, certaines missions incluses dans « Missions liées à l'activité d'enseignement » relèvent de la mission principale d'enseignement car elles en sont directement induites. Il faut donc construire un point supplémentaire et spécifique dans la mission principale d'enseignement : « les activités directement induites », cf. ci-dessous.

**« Les activités de préparation et de recherche pour réaliser les heures d'enseignement sont des missions induites par l'activité d'enseignement. »**

- **Les activités d'évaluation des élèves** de leur établissement. Elles comprennent les temps d'élaboration des sujets et de surveillance des épreuves d'examen.

Mettre un tel point sous cette forme dans les missions liées peut conduire à se voir imposer des plages de devoir en dehors des heures de service hebdomadaire. Cela ne serait pas acceptable. Il s'agit d'une mission induite à placer aussi dans le point 1.

- **L'aide au travail personnel des élèves et leur suivi.** Les enseignants aident les élèves dans le choix de leur projet d'orientation en collaboration avec les personnels d'éducation et d'orientation. A ce titre, ils participent aux conseils de classe et/ou de cycle de leurs élèves et aux réunions pédagogiques et éducatives impliquant leurs élèves.

**Le SNUEP-FSU demande la modification de cet en-tête et la réécriture de ce §.**

- **Les temps d'information des parents d'élèves.** Les enseignants les aident à suivre la scolarité de leurs enfants. Pour cela, ils participent aux réunions collectives parents-professeurs de l'établissement ou des classes dont ils ont la charge. Ils reçoivent également les familles qui font une demande individuelle pour faire le point sur la situation de leur enfant.

- **Les temps de travail en équipe pédagogique.** Les équipes pédagogiques sont constituées des enseignants ayant en charge les mêmes classes ou groupes d'élèves ou exerçant dans le même champ disciplinaire. Pour cela, ils participent aux différentes réunions d'équipe et mettent en œuvre des modalités communes de travail dans le respect de leur liberté pédagogique.

- **Les temps de travail en équipe pluri-professionnelle** associant les personnels de santé, sociaux, d'orientation et d'éducation, notamment dans le cadre de l'élaboration du projet d'établissement et du contrat d'objectifs.

- Le suivi des élèves pendant les périodes de formation en milieu professionnel.

- **Les activités de partenariat** proposées par les membres de l'équipe pédagogique engagés dans le projet, dans le cadre des actions décidées par le conseil d'administration.

- **La participation aux actions de formation continue** bénéficiant aux personnels.

### Commentaire du SNUEP-FSU

Elles font partie de nos missions (art. 4 des décrets de 1972) et les enseignant-es font ces activités dans le cadre de leurs heures d'enseignement.

Le SNUEP-FSU demande que soit distingué ce qui relève de notre mission d'évaluation de nos élèves (ceux que nous avons en classe = activité induite) et ce qui relève de l'évaluation d'élèves dans le cadre d'épreuves d'examen terminaux et concours (brevet, bac...).

La phrase d'introduction de ce paragraphe ne correspond pas à la déclinaison qui en est faite par la suite. S'il s'agit de l'aide au travail personnel des élèves, cela relève de l'AP en lycée et d'autres dispositifs en collège. Ces éléments doivent donc être inclus dans la mission principale (les activités directement induites). Quant au suivi et à l'orientation des élèves, cela fait partie des missions inscrites dans les décrets de 1972.

Les temps d'information des parents d'élèves font déjà partie de nos obligations de service. Ils sont actuellement quantifiés dans la partie législative du code de l'éducation, le chef d'établissement organisant « au moins deux réunions par an ».

Le travail en équipe pédagogique et en équipe pluri professionnelle est bien souvent inexistant ou a du mal à fonctionner dans la plus part des établissements faute de dispositif permettant aux différents acteurs de se rencontrer. Pourtant le travail en équipe est essentiel au bon fonctionnement des établissements.

**Pour le SNUEP-FSU, il n'est pas question que cela conduise à imposer des réunions supplémentaires.** Ce temps doit être placé sous la seule responsabilité des enseignant-es et doit être pris en compte dans l'horaire hebdomadaire de référence.

Ce suivi est déjà effectué par les PLP et déjà inscrit dans notre statut actuel

Le SNUEP-FSU a obtenu que cette formulation soit réécrite en précisant qu'elles ne peuvent être adoptées que « **sur proposition de l'équipe éducative** » et que seuls les enseignant-es volontaires (« engagés dans le projet »). Ainsi, le chef d'établissement ne pourra plus imposer à un enseignant (par exemple) d'encadrer un voyage qui aurait été voté en CA.

Le SNUEP-FSU demande que la formation continue se déroule sur le temps de travail, ce que le ministre confirme en l'incluant dans les missions liées.

Les modalités d'exercice de ces missions, qui doivent répondre à un objectif réel d'efficacité, seront précisées par une circulaire.

### 3. Les missions complémentaires

Les enseignants peuvent être amenés à effectuer des missions complémentaires. Elles correspondent à des responsabilités particulières et font l'objet d'une rémunération sur le plan indemnitaire :

#### a) Les missions au niveau établissement :

-La mission de professeur principal indemnisée par la part variable de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISOE).

-Les missions présentées au conseil d'administration sur proposition du conseil pédagogique, donnant lieu à une lettre de mission par le chef d'établissement à l'enseignant désigné sur la base du volontariat :

- Coordonnateur de discipline.
- Coordonnateur d'un cycle ou d'un niveau d'enseignement.
- Référent (culture, numérique, décrochage...).

- Toute responsabilité proposée par le conseil pédagogique et arrêtée par le chef d'établissement.

- Dans certains cas, lorsqu'une mission est jugée importante en termes de temps de travail, le conseil d'administration peut proposer en contrepartie un allègement du service d'enseignement. La décision revient alors au recteur.
- Une circulaire rappellera qu'une attention particulière doit être accordée aux coordonnateurs de discipline notamment pour celles qui nécessitent une organisation particulière (exemple des coordonnateurs d'EPS).

#### b) Les missions au niveau académique :

Les missions complémentaires peuvent également s'effectuer au niveau académique. Elles sont alors sous la responsabilité du recteur. Elles peuvent alors prendre la forme :

- D'une indemnité (exemple du tutorat pour les fonctionnaires stagiaires).
- D'un allègement du service d'enseignement s'agissant de missions lourdes nécessitant un temps de travail important (exemple des formateurs académiques, des responsables académiques, des conseillers pédagogiques du second degré,...).

### Commentaire du SNUEP-FSU

À l'exigence du SNUEP-FSU de borner les missions du bloc 2, le ministère propose une circulaire de cadrage. Les discussions à venir, les étapes de rédaction et le contenu de cette circulaire devra répondre aux principes exposés ci-dessus.

**La plus grande vigilance s'impose : le SNUEP-FSU informera et associera la profession aux étapes des discussions.**

Les missions complémentaires ne peuvent en aucun cas être imposées aux personnels. C'est déjà le cas pour la mission de professeur principal. Cela sera aussi le cas pour les autres missions qui seront, elles, accompagnées d'une lettre de mission établie par le chef d'établissement. Ces lettres détermineront, préalablement à leur attribution, le cadre de la mission attendue et vaudront ordre de mission dans ce cadre.

**Pour le SNUEP-FSU, les missions de coordonnateur, de PP ... doivent bénéficier de décharge de service pour faire vivre réellement la fonction.** Ces fonctions ne doivent pas remettre en cause la fonction de chef de travaux dans secteur industriel et tertiaire. Même si ces missions ne concernent qu'une activité facultative et non nos missions statutaires, le SNUEP-FSU rejette toute attribution de lettre de mission pour ces missions. Une telle attribution renforcerait inévitablement la définition locale de ces missions par les chefs d'établissement.

**Le ministre ayant convenu que la forme actuelle du conseil pédagogique doit être revue** (présidence et désignation des membres par le chef d'établissement), il doit en tirer toutes les conséquences et renoncer au management par la lettre de mission.

**Non, une telle circulaire ne convient pas.** La mission de coordonnateur de discipline (qui doit inclure la gestion des laboratoires et cabinets et être élargie à toutes les disciplines), doit ouvrir droit à un allègement statutaire de service, ne dépendant pas de la proposition du CA, cf. point 3 de la fiche 2 ci-après.



**enseignants du second degré  
LES ACTIVITES D'ENSEIGNEMENTS**

*La mission d'enseignement se traduit par un temps de face à face pédagogique avec les élèves. L'obligation de service est de 18 heures pour tous les professeurs (sauf pour les agrégés 15 heures, les professeurs d'EPS 20 heures et les professeurs agrégés d'EPS 17 heures (dont 3 heures consacrées à l'organisation et au développement de l'association sportive de l'établissement dans lequel ils sont affectés et à l'entraînement de ses membres) et les professeurs documentalistes 36 heures dont 6 heures réservées aux tâches de relations avec l'extérieur).*

*Un allègement du service d'enseignement est maintenu pour les enseignants qui exercent des compléments de service dans un autre établissement (1 heure d'allègement pour les enseignants exerçant dans deux établissements de deux communes non limitrophes et pour les enseignants exerçant dans trois établissements de trois cités scolaires différentes).*

*La réduction de service actuelle accordée aux professeurs de SVT et de sciences physiques en collège pour la préparation des laboratoires (dans le cas où il n'y a pas d'agent de laboratoire) sera prise en compte par une indemnité spécifique.*

**Commentaire du SNUEP-FSU**

**Le SNUEP-FSU a obtenu que la référence des obligations de service soit bien la mission d'enseignement, décomptée en heure de cours.**

Reste à maintenir dans l'écriture des décrets la notion de maxima de service.

Le SNUEP-FSU propose une rédaction pour lever toute ambiguïté : « *La mission d'enseignement se traduit par un temps de face à face pédagogique avec le travail en présence des élèves. Les maxima d'obligation de service sont de 18 heures pour tous les professeurs* ».

Le SNUEP-FSU revendique l'allègement de la charge de travail pour tous, notamment au travers de la diminution des maxima de service passant par une service hebdomadaire de 15h et 3h ( concertation, synthèse...).

**Statu quo inacceptable au regard de la situation actuelle.**

Pour le SNUEP-FSU, cet allègement doit être accordé à tous les collègues placés en service partagé entre deux (ou plus) établissements, y compris les TZR affectés à l'année ainsi que les NON-Titulaires.

Rédaction proposée par le SNUEP-FSU :

« *Un allègement du service d'enseignement (1 heure) est accordé pour les enseignant-es qui exercent des compléments de service dans un autre établissement.* »

Le SNUEP-FSU exige qu'une étude fine soit faite dans les académies afin de limiter le nombre de postes à complément de service, en particulier en limitant le nombre d'heures supplémentaires attribuées dans ces établissements.

Enfin, le SNUEP-FSU demande une amélioration des conditions de remboursement des frais de déplacement des collègues concernés, en particulier sur la base de l'utilisation du véhicule personnel.

L'heure de préparation des laboratoires serait transformée en une indemnité. Par ailleurs l'entretien des laboratoires ou des cabinets serait incluse dans la charge de coordonnateur de discipline et, à ce titre, rémunérée sous forme d'une indemnité.

**Le SNUEP-FSU et Le SNES-FSU sont opposés à cette transformation.** Ils considèrent que la préparation des laboratoires ou l'entretien des laboratoires de sciences, de technologie, de langues et des cabinets d'histoire géographie sont une charge de travail supplémentaire et qu'à ce titre, **elles doivent donner lieu à une décharge de service.** Les missions de coordonnateurs de discipline prévues dans la fiche 1 (point 3-a) doivent relever aussi de ce dispositif.

Le SNUEP-FSU revendique un allègement du service d'enseignement au moins 1 heure pour les enseignants qui exercent des missions de coordonnateur de discipline mais aussi pour les collègues de maths-sciences, langues qui gèrent des labos.

toutes les heures d'enseignement sont équivalentes, qu'elles s'effectuent en classe entière, en TD (travaux dirigés), en TP (travaux pratiques), en atelier.

La taille des classes et des groupes n'intervient plus dans le calcul du service. Cependant, la réalisation de 6 heures devant une classe entière dont l'effectif est élevé (plus de 35 élèves) sera prise en compte par une indemnité spécifique.

Pour les enseignants effectuant tout leur service d'enseignement en classes préparatoires aux grandes écoles, cette indemnité sera accordée à partir de 4 heures d'enseignement devant une classe de plus de 35 élèves et sera d'un montant de 3 000 €.

Cependant, les heures effectuées peuvent comprendre une charge de travail particulière et donc conduire à une pondération :

- En CPGE (classe préparatoire aux grandes écoles), la charge de préparation aux différents concours exige un temps de préparation et un temps d'évaluation lourd et complexe. Une pondération de 1,5 est retenue comme actuellement. Pour les enseignants agrégés ou de chaire supérieure qui effectuent tout leur service en CPGE, l'obligation de service est de 10 heures. Pour répondre à la situation particulière des enseignants effectuant tout leur service en CPGE mais dont le nombre d'heures est inférieur à 10 heures, il leur est proposé d'intégrer jusqu'à deux heures d'interrogations orales (dites « colles ») pour compléter leur service hebdomadaire

- En STS (section de technicien supérieur), la charge de préparation aux examens exige aussi un temps de préparation, d'évaluation et de suivi des élèves. Une pondération de 1,25 est retenue comme actuellement. L'heure de première chaire n'a pas à être retenue puisque son principe est déjà compris dans la pondération.

- En classes du cycle terminal du lycée général et technologique (hors EPS), une pondération de 1,1 est retenue pour prendre en compte le temps de préparation, d'évaluation et de suivi des élèves pour le baccalauréat dans la limite d'une heure.

### Commentaire du SNUEP-FSU

Chaque heure d'enseignement, quelle que soit la configuration du groupe, compte pour une heure.

Acquis du SNUEP-FSU.

Pour les certifiés, l'heure de minoration de service (allègement) pour effectif pléthorique est remplacée par une indemnité ; son seuil de déclenchement passe de 8 à 6 heures pour toutes les classes, et à 4 heures en CPGE.

La baisse du seuil horaire de déclenchement est une avancée.

**Le SNUEP-FSU est en total accord avec la demande du SNES-FSU qui s'oppose au remplacement de l'heure de décharge par une indemnité.** En effet un effectif important conduit à une surcharge de travail et nécessite donc une réduction du temps de service et donc de la charge de travail et non une indemnité.

**Le SNUEP-FSU demande qu'une décharge de service soit accordée à partir de 6 heures devant des classes de plus de 24 élèves en lycée professionnel.**

Le SNES-FSU demande que le seuil des effectifs soit abaissé dans un premier temps à 30 élèves/classe en lycée et 28 élèves/classe en collège.

Même si les PLP ne sont pas concernés par les classes préparatoires aux grandes écoles, Le SNUEP-FSU refuse que les conditions de travail d'une catégorie d'enseignant-es se voient dégradées. Les moyens devant être constants, le gouvernement ne doit pas en redistribuer au détriment d'autres catégories.

Le SNUEP-FSU condamne le dogme : toute mesure prise ne doit engendrer aucun coût supplémentaire.

Le SNUEP-FSU est intervenu pour que les PLP nommés en STS puissent enfin bénéficier de cette pondération et l'a obtenu.

Le SNUEP-FSU condamne la décision du ministère, (faute de moyen financier) de ne pas appliquer la pondération de 1,1h aux heures d'enseignement en classe terminale d'examen (Bac Pro, CAP, 3<sup>ème</sup>).

Rédaction proposée par le SNUEP-FSU :

« En classes du cycle terminal du lycée général et technologique et **Professionnel**, une pondération de 1,1 est retenue pour prendre en compte le temps de préparation, d'évaluation et de suivi des élèves pour le baccalauréat dans la limite d'une heure. »

*Dans les établissements les plus difficiles sur le plan social et scolaire qui seront déterminés dans le cadre de la réflexion sur l'éducation prioritaire, un principe de pondération s'appliquera également. Il permettra de dégager du temps pour le suivi des élèves et le travail en équipe dans le collège et dans le réseau d'éducation prioritaire. Une pondération de 1,1 est retenue.*

#### **Commentaire du SNUEP-FSU**

Cette pondération est aussi retenue en classes de 3<sup>ème</sup> du collège pour prendre en compte le temps de préparation, d'évaluation et de suivi des élèves pour le brevet.

Le SNUEP-FSU considère que la pondération de 1,1h qui pourrait s'appliquer, a minima dans le collège et dans le réseau d'éducation prioritaire, devrait pouvoir s'appliquer en LP où un public souvent difficile est accueilli.

Le SNUEP-FSU revendique pour tous les enseignant-es de l'enseignement professionnel une obligation de service à **15h d'enseignement accompagné de 3 heures dédiées aux travaux en équipe pédagogique et pluridisciplinaire.**

Le SNUEP-FSU revendique le maintien de la prime d'éducation prioritaire en cas de déclassement de l'établissement.

Le SNUEP-FSU acte la mesure annoncée pour l'éducation prioritaire, qui reste cependant encore en dessous de notre revendication d'une décharge d'au moins 2 heures.

La mesure doit, pour le SNUEP-FSU, concerner tous les établissements de l'éducation prioritaire : collèges et lycées, LP, SEP....

**Reste en suspend un point essentiel : le périmètre de l'éducation prioritaire**

**Le SNUEP-FSU se félicite du report des décisions sur le GT carrière, ce qui fait suite aux différentes interventions du SNUEP-FSU et de la FSU.**

**Le SNUEP-FSU continuera à participer au prochain GT sur les STATUTS qui a été reporté en février afin d'obtenir une réelle amélioration de nos conditions de travail sur la base de nos mandats.**



**PERSONNELS CONTRACTUELS**  
**La mise en place d'un cadre de gestion rénové**

*Le protocole du 30 mai 2013 sur les mesures catégorielles prévoit un travail approfondi pour harmoniser les pratiques académiques de gestion des contractuels enseignants.*

*Parallèlement, afin de concrétiser règlementairement le nouveau cadre législatif défini par la loi dite Sauvadet du 12 mars 2012 et les engagements du protocole d'accord du 31 mars 2011, le ministre chargé de la fonction publique conduit une modification du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents non titulaires de l'Etat en vue d'améliorer les conditions d'emploi et de gestion des contractuels. Les modifications retenues dans ce cadre s'appliqueront aux agents contractuels enseignants.*

*Dans ce contexte, un cadre réglementaire rénové sera élaboré pour fixer les conditions de recrutement, d'emploi et de rémunération de l'ensemble des personnels contractuels enseignants du ministère de l'éducation nationale (I). Les axes de cette refonte d'ensemble du décret du 12 mai 1981 doivent concilier harmonisation des pratiques de gestion et amélioration des modalités d'emploi et de rémunération des contractuels, tout en maintenant la souplesse nécessaire à une gestion de proximité adaptée aux besoins (II).*

**I- Un nouveau cadre de gestion**

*Les enseignants contractuels du ministère de l'Education nationale sont soumis aux dispositions du décret du 17 janvier 1986. Ils font cependant l'objet, compte tenu de leurs spécificités, de textes réglementaires particuliers précisant leurs fonctions et les conditions de leur recrutement, selon qu'ils exercent en formation initiale ou en formation continue, qu'ils sont vacataires ou pas, ainsi que les modalités de leur rémunération. Ces textes sont les suivants :*

*- Le décret n°81-535 du 12 mai 1981 relatif au recrutement de professeurs contractuels ;*

*- Le décret n°89-497 du 12 juillet 1989 fixant les conditions de recrutement et d'emploi d'agents vacataires temporaires pour l'enseignement secondaire ;*

*- Le décret n°93-412 du 19 mars 1993 relatif aux personnels contractuels du niveau de la catégorie A exerçant en formation continue des adultes.*

*Le souci réaffirmé dans le protocole du 30 mai 2013 d'harmoniser les pratiques académiques de gestion des contractuels enseignants conduit à définir plus précisément au niveau national les règles de gestion et de rémunération applicables, **tout en préservant la souplesse nécessaire à une gestion de proximité et à la couverture de l'ensemble des besoins en personnels enseignants lorsqu'ils ne peuvent être couverts par la voie des concours.***

Le SNUEP-FSU se félicite que le ministère ait mis à l'ordre du jour des GT « carrière » la situation des Non titulaires car il s'agit d'une demande forte issue de notre travail fédéral.

Le SNUEP-FSU et la FSU agissent pour que le nombre de postes offerts à la titularisation corresponde au nombre des éligibles pour la loi de mars 2012 et, dans le même temps, le SNUEP-FSU porte l'exigence d'une nouvelle négociation, d'un vrai plan de titularisation rapide, ouvert à tou-tes les non-titulaires, en poste ou au chômage, prenant en compte les services effectués, suivant des modalités et un calendrier négocié et adapté à chaque secteur. Ce plan doit être assorti de la garantie de réemploi de l'ensemble des agent-es déjà recruté-es et de l'arrêt du recours au contrat.

Le SNUEP-FSU porte avant tout la revendication d'un plan de titularisation rapide qui n'écarte personne et exige l'arrêt immédiat du recours à des personnels non-titulaires. Les besoins pérennes des services publics et les besoins en remplacement doivent être assurés par des personnels titulaires et le CDI n'est pas une situation normale dans le cadre de la FP.

**Demande de précision dans un cadre réglementaire**

## II- Les axes de la refonte

Les **personnels soumis au cadre de gestion rénové** seraient :

- Les professeurs contractuels du second degré,
- Les enseignants contractuels du premier degré,
- Les personnels d'orientation et d'éducation recrutés par les recteurs,
- Les formateurs exerçant en centres de formation d'apprentis (CFA) publics.

Le cadre rénové pourrait être étendu aux personnels contractuels formateurs de la formation continue des adultes, sous réserve des adaptations nécessaires tenant notamment à leurs obligations de service.

Le décret du 12 juillet 1989 concernant le recrutement d'agents vacataires temporaires pour l'enseignement secondaire sera abrogé, afin de mettre fin à cette catégorie d'emploi très précaire.

Les **axes de cette refonte** pourraient être les suivants :

**1) Le cadre de gestion applicable aux contractuels enseignants** couvrira l'ensemble des cas de recours aux contrats prévus par la loi du 11 janvier 1984. Il précisera les modalités de mise en œuvre des différents cas de recours aux contrats ainsi que les durées de contrat correspondantes en fonction de la nature des besoins à couvrir.

**2) Niveau de recrutement** : recrutement de droit commun au niveau de qualification exigé aux concours internes, soit la détention :

D'une licence dans les disciplines générales ;

D'un certain niveau de diplôme ou titre ou d'une expérience professionnelle ou du statut de cadre dans les disciplines technologiques et professionnelles.

**Toutefois, comme cela se pratique déjà actuellement, en l'absence de vivier suffisant, des personnels contractuels justifiant d'un titre ou diplôme sanctionnant au moins deux années d'études après le baccalauréat pourront être recrutés dans les disciplines générales.**

Concernant les personnels en CFA, le code du travail continue de régir le niveau de qualification exigé lors du recrutement.

**3) Modalités de fixation de la rémunération et des critères de son évolution (cf. fiche 2)** : maintien de catégories de rémunération et d'espaces indiciaires correspondants, articulés avec le niveau de diplôme détenu. **Les recteurs devront élaborer les grilles indiciaires correspondantes et définir les modalités de classement applicables dans les grilles, qui seront les unes et les autres présentées au CTA.**

**4) Affirmation du principe d'application du régime indemnitaire des professeurs titulaires aux agents contractuels** (sauf disposition contraire).

**5) Entretien professionnel** : le projet de modification en cours du décret de 1986 prévoit que les agents exerçant des fonctions similaires à celles des titulaires dont les corps ne sont pas soumis au décret du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales d'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat ne sont pas soumis aux nouvelles dispositions concernant l'évaluation professionnelle (entretien annuel d'évaluation). Dans ces conditions, la définition d'un tel dispositif a sa place dans le projet de cadre de gestion rénové. Il est proposé de maintenir, compte tenu de la spécificité de la mission enseignante, un rythme triennal de l'évaluation professionnelle. Cette solution serait susceptible d'évoluer en parallèle de la redéfinition des modalités d'évaluation professionnelle des personnels enseignants titulaires.

## **Commentaire du SNUEP-FSU**

Le SNUEP-FSU exige qu'il soit mis fin au recours à la vacation qui continue d'être utilisé par les académies alors même que le ministère le déconseille. Le SNUEP-FSU demande que le ministère publie le plus rapidement les décrets mettant fin à ce type de contrat.

Le SNUEP-FSU sera attentif à une réécriture des nouveaux décrets ;  
D'accord pour le niveau licence, pour les PLP ENG  
D'accord pour les PLP BAC PRO mini et expérience pro pour les professionnels

Nous avons une certaine réserve pour l'enseignement général sur un niveau BAC+2

Le SNUEP-FSU exige une grille nationale et des modalités de classements présentée au CTM

Oui mais aussi l'application de la règle des compléments services pour une nomination entre 2 établissements dans une commune non limitrophe.

Nous souhaitons un rythme d'avancement unique, identique pour tous. L'évaluation tri-annualisée est inacceptable car les contractuelles changent régulièrement d'établissement.

**PERSONNELS CONTRACTUELS**  
**L'harmonisation des modalités de rémunération**

Dans le cadre de la mise en œuvre du protocole d'accord sur les mesures catégorielles du 30 mai 2013, l'élaboration d'un cadre de gestion rénové pour les personnels enseignants contractuels définissant de manière plus précise les modalités de fixation de la rémunération des intéressés prend toute sa signification.

En l'état actuel des textes régissant les contractuels enseignants, les principes de classement des personnels lors de leur recrutement, de fixation de la rémunération à servir et d'évolution de celle-ci ne sont pas suffisamment définis.

Si certaines pratiques académiques homogènes se dégagent en matière de rémunération (I), **l'élaboration d'un nouveau cadre de gestion des contractuels enseignants, en encadrant les principes conduisant à la fixation de la rémunération, permettra une harmonisation nationale**, tout en garantissant aux recteurs les marges de manœuvres nécessaires à l'élaboration d'une politique de rémunération au niveau académique tenant compte des spécificités et des besoins locaux (II).

**I- Les tendances qui se dégagent des pratiques académiques**

Il est rappelé que le décret du 12 mai 1981 prévoit quatre catégories de rémunération avec les bornes indiciaires minimales et maximales suivantes :

- 3<sup>e</sup> catégorie : IB 340 (IM 321) – IB 751 (IM 620)
- 2<sup>e</sup> catégorie : IB 408 (IM 367) - IB 791 (IM 650)
- 1<sup>e</sup> catégorie : IB 460 (IM 403) - IB 965 (IM 782)
- Hors catégorie : IB 500 (IM 431) – Hors échelle

Le décret ne prévoit pas de classement automatique dans une catégorie de rémunération en fonction du diplôme détenu. Le classement en hors catégorie est réservé aux personnels dispensant la totalité de leur enseignement en post-bac.

**Constats :**

**S'agissant de la détermination de la catégorie de recrutement**, celle-ci est toujours fonction du diplôme détenu. Cependant, pour enseigner dans des classes de l'enseignement professionnel, le diplôme requis peut être inférieur à celui qui serait retenu pour enseigner dans l'enseignement général. Il est à noter que la détention d'une licence peut amener à un classement en catégorie 2 ou 3 selon les académies, catégories qui comprennent respectivement 66 % et 25 % de l'ensemble des contractuels.

**S'agissant de l'indice attribué lors du recrutement**, le principe retenu dans une grande majorité d'académies est celui du classement au 1<sup>er</sup> échelon de la catégorie (IM 321 en 3<sup>e</sup> catégorie, IM 367 en 2<sup>e</sup> catégorie et IM 403 en 1<sup>er</sup> catégorie), même si l'agent justifie d'une certaine expérience. Toutefois, le classement peut se faire à un échelon plus élevé quand les agents justifient d'expérience dans l'enseignement professionnel et technologique ou encore quand il s'agit de disciplines rares.

**S'agissant de l'évolution de carrière :**

Pour les agents en CDD : une minorité d'académies offre une progression de carrière à l'issue de trois années d'ancienneté.

Pour les agents en CDI : rares sont les académies qui n'ont pas établi de grille de rémunération en tant que telle, ce qui ne les empêche pas de

D'accord avec cette proposition d'harmonisation de classement et de la rémunération.

Nous n'acceptons pas qu'il soit systématiquement donné des marges importantes de manœuvre car cela remet en cause le caractère national d'une grille et d'une harmonisation.

Ce principe n'est pas appliqué dans toutes les académies.

le SNUEP-FSU exige la mise en place d'une grille nationale de rémunération et d'avancement

revoir la rémunération des agents sur la base de l'article 1-3 du décret du 17 janvier 1986, à savoir tous les 3 ans. Pour les académies qui utilisent des grilles, la cadence du réexamen de la rémunération est généralement prévue tous les 3 ans. Certaines académies limitent la progression indiciaire dans les matières pour lesquelles un concours de recrutement est régulièrement ouvert, afin d'encourager les contractuels à présenter lesdits concours. La quasi-totalité des académies a mis en place de véritables grilles indiciaires avec des cadences d'avancement spécifiques. En règle générale, l'avancement se fait automatiquement à l'ancienneté, sous réserve qu'un rapport pédagogique ou d'évaluation ne s'y oppose pas. Près de la moitié des académies classe automatiquement les agents à un échelon supérieur à celui détenu en CDD lors du passage en CDI.

## **II- L'encadrement de la rémunération et des critères retenus**

Afin de préserver la souplesse nécessaire à la mise en place d'une gestion de proximité adaptée au tissu local et au vivier en présence, il est nécessaire de maintenir une marge de manœuvre à l'autorité qui recrute, tout en l'encadrant davantage qu'aujourd'hui et en rendant plus transparentes les règles de fixation de la rémunération.

Le nouveau cadre de gestion fixera donc des principes règlementaires de détermination de la rémunération afin d'harmoniser les pratiques académiques :

**1) Réduction du nombre de catégories de quatre à deux :** dans un souci de simplification, l'actuelle 2<sup>ème</sup> catégorie devient la catégorie de droit commun et recouvre l'espace indiciaire des trois catégories supérieures actuelles (IM 367 – Hors échelle). Elle a vocation à accueillir les détenteurs d'une licence, ainsi que les agents enseignant dans des disciplines technologiques ou professionnelles et remplissant les conditions pour se présenter aux concours internes des corps enseignants. La future 2<sup>e</sup> catégorie (IM 321 – IM 620), correspondant à l'actuelle 3<sup>ème</sup>, est réservée aux personnels ne détenant pas le diplôme requis (licence) pour enseigner dans les disciplines générales.

**2) Catégorie de recrutement :** niveau de qualification exigé aux concours internes, sous réserve du recrutement à bac + 2 dans les disciplines d'enseignement général en cas d'insuffisance de vivier.

**3) Classement au moment du recrutement :** indice de début, hormis dans certaines situations précises (spécificité du besoin à couvrir, affectation dans des zones peu attractives, insuffisance du vivier, expérience professionnelle antérieure...). Il n'est pas proposé de retenir le diplôme détenu comme critère pouvant à lui seul justifier de ne pas classer un agent en pied d'espace indiciaire. Les modalités de prise en compte de ces critères doivent être présentées devant le CTA.

**4) Evolution de carrière :** l'autorité qui recrute fixe des grilles indiciaires, ainsi que les modalités d'avancement, et les présente au CTA. La rémunération fait l'objet d'un réexamen au minimum tous les 3 ans, à la vue notamment des résultats de l'évaluation.

## **Commentaire du SNUEP-FSU**

Il s'agit d'une avancée mais nous ne pouvons accepter que l'on puisse recruter des NT qui ne pourront pas s'inscrire au concours interne ; cette proposition engendre des modifications sur le paiement des HS

Y compris en enseignement pro

Le SNUEP –FSU réclame une clarification des critères retenus et une présentation devant le CTM afin d'éviter une disparité entre les académies.

Le SNUEP FSU réclame que ce soit le ministère qui fixe les grilles indiciaires et non le CTA.

Le SNUEP-FSU demande que des inspections soient assurées dès maintenant

## PERSONNELS CONTRACTUELS

## Amélioration des modalités de classement à la titularisation

Le concours constitue la voie normale d'accès aux corps enseignants comme aux corps de l'ensemble de la fonction publique d'Etat, conformément aux dispositions de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.

Les concours réservés prévus par la loi dite Sauvadet du 12 mars 2012 et les concours internes constituent le cadre de l'accès des contractuels enseignants aux corps de titulaires.

Le ministère de l'Education nationale fait, dans ce cadre, un effort tout particulier se concrétisant par des volumes de postes offerts aux sessions 2013 et 2014 de ces concours particulièrement importants. Cet effort se poursuivra au-delà de 2014. Afin d'accroître l'attractivité de ces voies de promotion, il s'accompagne de la volonté d'améliorer les modalités de classement des intéressés à l'occasion de leur nomination.

**I- La règle du butoir**

L'article 11-5 du décret n°51-1423 du 5 décembre 1951 détermine les modalités de prise en compte des services accomplis en qualité d'agent non titulaire au moment du classement des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation dans leur nouveau corps.

Les services accomplis dans un emploi du niveau de la catégorie A sont ainsi retenus pour la moitié de leur durée jusqu'à 12 ans et à raison des trois quarts au-delà

Toutefois, un alinéa désigné sous l'appellation de règle du butoir plafonne l'ancienneté susceptible d'être retenue afin qu'elle ne conduise pas les intéressés à bénéficier dans leur nouveau corps d'une rémunération bien supérieure à celle qui leur était servie en tant qu'agents non titulaires. Le classement ainsi déterminé est plafonné à l'indice égal ou immédiatement supérieur à l'indice détenu en tant que contractuel avant réussite au concours.

**Cette règle est spécifique aux corps enseignants. Elle ne figure pas dans le décret n°2006-1827 du 23 décembre 2006 relatif aux règles du classement d'échelon consécutif à la nomination dans certains corps de catégorie A de la fonction publique de l'Etat.**

Le décret n°2013-768 du 23 août 2013 relatif au recrutement et à la formation initiale de certains personnels enseignants, d'éducation et d'orientation relevant du ministre de l'éducation nationale a atténué les effets de plafonnement auxquels conduit l'application de la règle du butoir.

L'aménagement consiste à permettre aux agents non titulaires de conserver, à titre personnel, l'indice perçu antérieurement en qualité de contractuel si celui-ci est supérieur à celui résultant du classement dans le corps de titularisation lors de la nomination, dans la limite de l'indice correspondant à l'échelon sommital du 1<sup>er</sup> grade dudit corps.

Obtenu par le CTM mais c'est une réponse qui ne prend pas en compte toutes les situations : trop de collègues ne peuvent en bénéficier.



## II- La suppression de la règle du butoir

La suppression de la règle du butoir pourrait être envisagée afin d'améliorer les modalités de reprise des services accomplis en qualité de contractuels et de favoriser l'accès de ces derniers aux corps de titulaires, notamment dans le cadre de la mise en œuvre des concours réservés organisés en application de la loi du 12 mars 2012.

Cette amélioration très significative de la situation des intéressés au plan de l'ensemble de la carrière s'accompagnerait de la suppression du bénéfice de la prime d'entrée dans les métiers instituée par un décret du 12 septembre 2008 et versée lors de la première titularisation dans un corps de fonctionnaires enseignants. Les personnels contractuels enseignants qui sont titularisés pour la première fois dans un corps de fonctionnaires enseignants du premier ou du second degré et affectés dans une école, un établissement ou un service relevant du ministère chargé de l'éducation nationale perçoivent ladite prime, alors même qu'ils sont entrés dans le métier depuis plusieurs années.

### FICHE 1

#### **CHEF DE TRAVAUX** Dénomination, missions et temps de service

2091 enseignants sont affectés comme chefs de travaux au 1<sup>er</sup> octobre 2013 parmi lesquels 828 dans les filières technologiques et 1263 dans les filières professionnelles (dont 65 % en STI).

#### I- Une nouvelle appellation

La dénomination de chef de travaux date de l'identification de la mission dans les statuts particuliers des corps enseignants concernés dans les années 1970 (professeurs de lycée professionnel, certifiés et agrégés).

Ce terme ne correspondant plus à la réalité des missions exercées aujourd'hui, une nouvelle appellation visant à être davantage conforme au contenu de la fonction et au positionnement des chefs de travaux pourrait être proposée. Ils pourraient ainsi être dénommés **directeurs délégués aux formations technologiques et professionnelles**.

#### II- Des missions confirmées

##### a) Les missions des chefs de travaux

La fonction de chef de travaux est une fonction que peuvent exercer, en vertu de leur statut particulier respectif :

- Les professeurs agrégés (art. 4 du décret n°72-580 du 4 juillet 1972) ;
- Les professeurs certifiés (art. 4 du décret n°72-581 du 4 juillet 1972) ;
- Les professeurs de lycée professionnel (article 3 du décret n°92-1189 du 6 novembre 1992).

Aux termes de ces dispositions statutaires, « ces fonctions consistent à assurer, sous l'autorité directe du chef d'établissement, l'organisation et la coordination des enseignements technologiques et professionnels ainsi que la gestion des moyens mis en œuvre pour ces enseignements ; le chef de travaux conseille le chef d'établissement pour le choix, l'installation et l'utilisation des équipements pédagogiques.

### Commentaire du SNUEP-FSU

Il s'agit pour le SNUEP-FSU d'une revendication de longue date

Le SNUEP –FSU trouve étrange que le ministère justifie la suppression de cette prime aux ex contractuels par une argumentation plutôt tendancieuse réduite au fait d'avoir déjà été recruté et affecté dans une académie

### Commentaire du SNUEP-FSU

**Le SNUEP-FSU réaffirme que les chefs de Travaux sont des enseignant-es :**

*statut PLP article 3 II.3.*

*PLP Chefs de travaux*

Ils sont des conseillers techniques PAS DES PERSONNELS DE DIRECTION et donc d'encadrement...

Le SNUEP-FSU est opposé à une définition qui conduirait à être directeur ou proviseur, qui conduirait à un glissement encore plus grand vers les personnels de direction.

Le temps de service des PLP CTX sera défini dans une circulaire à paraître. Actuellement il est de 39 heures. Ce temps de travail n'a jamais été modifié depuis 1991. Les tâches ont pourtant évoluées et augmentées, depuis plus de 10 ans : contact avec la région, appel d'offre, responsabilité des stages, organisation des certifications, impulsion, centralisation et remontée des projets d'accompagnement personnalisé, production de documents professionnels et surtout animation de nombreuses réunions qui génèrent une préparation chronophage souvent en plus du temps au lycée...

D'accord pour définir les missions des assistants chef de travaux y compris rédaction circulaire ;

*Il participe aux relations extérieures de l'établissement, notamment avec les entreprises ».*

La circulaire n°2011-215 du 1<sup>er</sup> décembre 2011 définit la mission du chef de travaux comme étant « de nature essentiellement pédagogique ». Elle précise le positionnement de la fonction qui s'appuie sur une lettre de mission : « Le chef de travaux est placé sous l'autorité directe du chef d'établissement. En tant que conseiller et proche collaborateur de ce dernier, il participe, au même titre que le(s) adjoint(s) et le gestionnaire, aux travaux de l'équipe de direction et aux instances de l'établissement où sa présence est requise. Il exerce ses missions dans le cadre d'une lettre de mission pluri-annuelle (maximum 3 ans), élaborée et signée conjointement par le chef d'établissement et le chef de travaux, ce document pouvant être visé par l'inspecteur territorial (IA-IPR et/ou IEN) ayant en charge l'établissement. La lettre de mission, élaborée sur la base du référentiel métier, précise les missions qui sont attendues du chef de travaux et les priorités de son action dans le contexte particulier de l'établissement. Elle fait état, le cas échéant, des moyens alloués ainsi que des marges de manœuvre dont il dispose pour mener à bien ces missions. L'inspecteur pédagogique territorial et le chef d'établissement pourront s'appuyer sur les objectifs fixés par la lettre de mission pour évaluer l'action du chef de travaux. »

La circulaire énonce également dans son point II-A le « Référentiel métier/ Missions et activités du chef de travaux ». Il distingue quatre missions :

- Conseil au chef d'établissement ;
- Organisation des enseignements technologiques et professionnels ;
- Coordination et animation des équipes d'enseignants ;
- Relations avec les partenaires extérieurs.

**Le positionnement et le contenu des missions actuels des chefs de travaux, qui s'appuient au sein de chaque établissement sur une lettre de mission, sont confirmés.** Dans ce cadre, il sera rappelé aux services académiques l'intérêt et les enjeux qui s'attachent à l'élaboration conjointe par le chef d'établissement et le chef de travaux de la lettre de mission.

#### b) Les missions des assistants techniques aux chefs de travaux

L'article 32 du statut des professeurs de lycée professionnel précise que « les PLP peuvent exercer des fonctions d'assistance technique auprès des chefs de travaux » et qu'ils bénéficient du même régime d'obligations réglementaires de service que ces derniers.

Leurs missions étaient définies dans la circulaire n°80-350 du 20 août 1980, abrogée par la circulaire n°2009-185 du 7 octobre 2009.

**Il pourrait être envisagé de définir leurs missions dans une nouvelle circulaire.**

Par ailleurs, la mission d'assistant technique aux chefs de travaux assurée par les professeurs agrégés et certifiés pourrait être, de la même façon, reconnue statutairement lorsqu'elle est exercée dans les lycées d'enseignement général et technologique.

### **III- Le contenu du temps de service**

a) **Rappel du régime des obligations réglementaires de service (ORS) des chefs de travaux**

Par dérogation aux ORS des enseignants assurant des fonctions d'enseignement, les ORS applicables aux chefs de travaux sont fixées à 39 heures

### **Commentaire du SNUEP-FSU**

*Le SNUEP-FSU demande :*

- *une remise à plat, concertée avec les organisations syndicales représentatives, des missions du chef des travaux et la création de postes d'assistant de PLP CTX*
- *que le temps de travail des PLP CTX soit de 35 h*
- *que le CTX nommé en LP soit un PLP*
- *que les PLP CTX restent dans le corps des PLP avec un temps de travail annuel de 36 semaines*
- *le remplacement de l'indemnité de responsabilité par des points de NBI*

*Le SNUEP-FSU dénonce et refuse l'utilisation des coordonnateurs de disciplines comme échelon intermédiaire d'une hiérarchie administrative et pédagogique*

hebdomadaires par les statuts particuliers des corps auxquels ils appartiennent (article 17-1 du décret n°72-580 pour les professeurs agrégés, article 40-1 du décret n°72-581 pour les professeurs certifiés et article 32 du décret n°92-1189 pour les professeurs de lycée professionnel).

**b) Le service d'enseignement**

La circulaire du 1<sup>er</sup> décembre 2011 précise que les chefs de travaux, dont la situation est celle d'enseignants fonctionnellement déchargés de service d'enseignement « peuvent être amenés à assurer au-delà de leurs obligations de service statutaire et avec leur accord, des heures supplémentaires d'enseignement, sous réserve qu'il n'y ait pas dans la discipline enseignée de professeurs en sous-service dans l'établissement considéré. Le nombre d'heures supplémentaires d'enseignement, qu'elles soient indemnisées sous la forme d'HSE ou d'HSA, ne peut en tout état de cause être supérieur à quatre heures hebdomadaires. Les heures d'enseignement effectivement assurées au-delà du service statutaire, dans les conditions et limites précitées, sont rémunérées au taux prévu pour le corps et grade d'appartenance du chef de travaux ».

La réalité de la charge de travail des chefs de travaux implique un investissement à temps complet dans la fonction, ce qui rend difficile l'exercice d'un service d'enseignement, même faible.

Il est constaté que 70% des chefs de travaux bénéficient d'heures supplémentaires, en moyenne l'équivalent de 3 ou 4 HSA, alors que ces heures dédiées à l'enseignement ne sont pas toujours effectives. A l'inverse, 30 % des chefs de travaux n'en bénéficient pas, ce qui crée des distorsions importantes de rémunération entre des personnels exerçant les mêmes fonctions.

**Dans un souci de transparence et d'équité, il est donc proposé de consacrer les moyens actuellement dédiés à la rémunération de ces heures supplémentaires à une revalorisation significative du régime indemnitaire de l'ensemble des chefs de travaux.**

LE SNUEP-FSU est en accord avec une revalorisation de l'indemnité de CTX mais force est de constater que pour les autres enseignant-es il n'y aura rien de plus (cf. GT 6)...

**FICHE 2**

**CHEF DE TRAVAUX  
Refonte du régime indemnitaire**

**I- Etat des lieux**

**A) Le régime indemnitaire**

Le régime indemnitaire spécifique des chefs de travaux se compose :

- d'une nouvelle bonification indiciaire (NBI) de 40 points d'indice majoré (2 222,50 € par an) ;
- de la part fixe de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISOE), soit 1 199,16 € par an ;
- d'une indemnité de responsabilité.

L'indemnité de responsabilité est modulée en fonction du nombre d'élèves que comportent les sections dans lesquelles les chefs de travaux exercent leurs fonctions :

- 3 963 € pour les sections de plus de 1000 élèves, perçus par 24 % des chefs de travaux ;
- 3 140 € pour les sections comprises entre 400 et 1000 élèves, perçus par 44 % des chefs de travaux ;
- 2 317 € pour les sections de moins de 400 élèves, perçus par 32 % des chefs de travaux.

Le régime indemnitaire spécifique global des chefs de travaux s'élève donc de 5 739€ à 7 385€ par an. S'y ajoutent, le cas échéant, des heures supplémentaires d'enseignement.

#### B) Les heures supplémentaires

70 % des chefs de travaux bénéficient d'HS (HSA et/ou HSE), dont le montant annuel moyen s'élève à 3 700 € par enseignant (soit l'équivalent de 3 HSA à 4 HSA).

Inversement, **30% des chefs de travaux ne bénéficient d'aucune heure supplémentaire.**

En moyenne, les chefs de travaux touchent donc 2 600 € par an (70% \* 3700 €).

#### II- Proposition pour une refonte de l'indemnité de responsabilité

Afin de mieux reconnaître la fonction de chef de travaux, il pourrait être envisagé une revalorisation de l'indemnité de responsabilité pour tous les chefs de travaux dans le cadre du montant de l'enveloppe actuelle consacrée au versement d'HS.

**Une revalorisation forfaitaire identique de 2 600 € pour les 3 niveaux d'attribution de l'indemnité de responsabilité est proposée.** Celle-ci serait ainsi portée à 6 563 € (plus de 1000 élèves), 5 740 € (entre 400 et 1000 élèves) et 4 916 € (moins de 400 élèves).

La fourchette des taux serait ainsi resserrée par rapport à la situation actuelle.

#### Commentaire du SNUEP-FSU

#### FICHE 1

### CONSEILLERS PRINCIPAUX D'ÉDUCATION Les missions

Les missions générales des CPE sont définies à l'article 4 du décret du 12 août 1970 (modifiées en 1989) : « Sous l'autorité du chef d'établissement et éventuellement de son adjoint, les conseillers principaux d'éducation exercent leurs responsabilités éducatives dans l'organisation et l'animation de la vie scolaire, organisent le service et contrôlent les activités des personnels chargés des tâches de surveillance. Ils sont associés aux personnels enseignants pour assurer le suivi individuel des élèves et procéder à leur évaluation. En collaboration avec les personnels enseignants et d'orientation, ils contribuent à conseiller les élèves dans le choix de leur projet d'orientation ».

La circulaire n°82-482 du 28 octobre 1982 fixe le rôle et les conditions d'exercice de la fonction des conseillers d'éducation et des conseillers principaux d'éducation.

Il est proposé d'actualiser cette circulaire suite à la publication du référentiel de compétences du 1<sup>er</sup> juillet 2013 tout en tenant compte de l'évolution du fonctionnement des établissements scolaires.

Les obligations de service des CPE (temps et cycles de travail) et les règles relatives au régime d'astreintes restent inchangées.

#### Fait acter le 13/01 par la FSU

Cadre général de la mission éducative : placer les adolescents « **dans les meilleures conditions de vie individuelle et collective, de réussite et d'épanouissement personnel** »

#### Commentaire du SNUEP-FSU

La politique éducative concerne toute la communauté éducative et sa mise en œuvre doit être prise en charge par l'ensemble des personnels de l'établissement. Chaque projet d'établissement doit en fixer les priorités à partir d'un diagnostic partagé qui tient compte de la diversité des contextes.

L'ensemble des responsabilités exercées par les Conseillers Principaux d'Éducation se situe dans le cadre général de la « Vie Scolaire » qui peut se définir ainsi : placer les adolescents dans les meilleures conditions de vie individuelle et collective et d'épanouissement personnel. Circulaire 82



## **Proposition de rédaction :**

### **I- La politique éducative de l'établissement**

a) *Participer à l'élaboration et à la mise en œuvre de la politique éducative de l'établissement :*

*Les CPE participent à l'élaboration de la politique éducative de l'établissement. Ils \* assurent la mise en œuvre et le suivi du volet éducatif du projet d'établissement\*. Quand l'établissement dispose d'un internat, le CPE veille à ce que le projet éducatif contribue à la réussite \* des élèves qui le fréquentent. Tous les CPE de l'établissement participent au fonctionnement de l'internat.*

*A travers leur participation au conseil pédagogique et au comité d'éducation à la santé et à la citoyenneté (CESC), les CPE prennent part à l'élaboration du diagnostic de la vie éducative de l'établissement et à l'animation \* des actions que ces instances proposent.*

*Enfin, ils conseillent le chef d'établissement \*pour organiser les partenariats avec les autres services de l'Etat, les collectivités territoriales, les associations complémentaires de l'école, les acteurs socio-économiques, notamment dans le cadre du projet d'établissement et des actions découlant du diagnostic de sécurité.*

*Les CPE assistent aux instances de l'établissement.*

*Ils assistent au conseil d'administration et peuvent être membres de la commission permanente en qualité de personnel d'éducation s'ils sont élus. \**

b) *Contribuer aux actions liées à la citoyenneté :*

*Les CPE favorisent les processus de concertation et de participation des élèves aux instances représentatives. Ils forment les délégués de classe, afin que ces derniers soient en mesure d'assurer leurs fonctions au sein des différentes instances (conseil de classe, conseil de discipline, commission permanente, conseil de la vie collégienne, conseil des délégués pour la vie lycéenne (CVL), conseil d'administration, groupes de travail divers). Ils veillent à permettre une socialisation au sein de l'établissement par des moments de vie communautaire (animations socioculturelles). Ils peuvent participer à l'animation des heures de vie de classe. Ils accompagnent les élèves dans l'apprentissage de la citoyenneté, notamment en les informant de leurs droits et responsabilités et de la capacité à les exercer dans les espaces de vie scolaire (foyer socio-éducatif, maison des lycéens, restauration...).*

*Ils veillent au respect des principes de neutralité et de la laïcité au sein des établissements. Ils contribuent à la diffusion et à l'explicitation des principes énoncés dans la charte de la laïcité à l'école.*

### **II- Le suivi des élèves**

a) *Assurer le suivi pédagogique et éducatif individuel et collectif des élèves :*

*Les CPE participent aux conseils de classe, aux conseils pédagogiques et aux conseils de discipline.*

*De par leurs missions spécifiques, les CPE apportent une contribution à la connaissance de l'élève et la font partager. Ils accompagnent notamment les professeurs dans l'évaluation de l'acquisition du socle commun de connaissances, de compétences et de culture, et veillent à établir une transition efficace au sein et entre les cycles (passage entre l'école et le collège et entre le collège et le lycée)\*.*

*Les CPE apportent, avec les enseignants, un appui aux conseillers d'orientation psychologues en participant aux actions d'information et d'orientation des élèves. Au lycée, ils participent aux actions visant à préparer au mieux la poursuite d'études et l'insertion sociale et professionnelle des élèves.*

*Avec l'équipe pédagogique, ils contribuent à l'évaluation régulière de l'élève et renseignent les différents supports destinés à cet effet (bulletins trimestriels, livrets scolaires...).*

*Dans le cadre de la vie éducative, les CPE travaillent avec les personnels sociaux et de santé et les conseillers d'orientation psychologues pour lutter contre les risques psychosociaux (conduites à risques, signes d'addiction, troubles anxieux, situation de stress).*

## **Commentaire du SNUEP-FSU**

Remplacer le mot « assurent » par « contribuent à »

Rajouter « sans négliger l'animation éducative » après projet d'établissement.

Rajouter « et au bien-être » après réussite.

Le CPE doit être associé à tout ce qui concerne la vie de l'élève et son devenir. Il en résulte que les fonctions du CPE ne peuvent être réduites à une spécialisation, en particulier celle de l'internat. *Circ 82*

Rajouter le mot « certaines » avant action. *Rajouter à cet endroit la notion de liberté ou autonomie de travail ?*

Rajouter « et les autres membres de la communauté éducative » .

A minima, enlever la 2<sup>ème</sup> partie de la phrase sur la CP. Sinon enlever le paragraphe entier le CA pouvant être compris dans le paragraphe précédent.

b)

Enlever la parenthèse d'autant plus que certaines structures ne sont pas encore créées.

Rajouter : Ils travaillent en étroite collaboration avec les enseignant-es et autres personnels, notamment médico-sociaux : échanges d'information sur le comportement et l'activité de l'élève, recherche en commun de l'origine des difficultés pour lui permettre de les surmonter.

\*Supprimer la phrase et la remplacer par celle du référentiel : Les CPE sont des acteurs à part entière de l'appropriation du socle commun de connaissances, de compétences et de culture, en tant qu'ils accompagnent les élèves dans leur parcours et la construction de leur projet personnel.



*Ils veillent à l'assiduité de chaque élève. Ils sont en mesure de conduire une écoute active afin de mieux connaître les difficultés de toutes natures que peuvent connaître les élèves. Ils participent à la commission éducative instituée par l'article R. 511-19-1 du code de l'éducation.*

*Enfin, de par leur participation aux diverses instances pédagogiques de l'établissement, les CPE sont particulièrement attentifs à la lutte contre le décrochage scolaire. A ce titre, ils peuvent assumer la responsabilité de référent décrochage scolaire dont la mission est de contribuer à la sécurisation des parcours de formation en permettant aux jeunes, tout au long de leur cursus, de réintégrer la formation initiale.*

*b) Assurer des relations de confiance avec les familles des élèves :  
Les CPE entretiennent un dialogue constructif avec les familles des élèves et maintiennent la relation entre les familles et l'établissement scolaire.  
En lien avec les personnels enseignants et d'orientation, ils aident les familles à l'élaboration et la conduite du projet personnel de leur enfant.  
En direction des familles les plus éloignées de l'école, ils contribuent à mieux faire connaître le fonctionnement de l'institution scolaire et en explicitent les règles et les attentes.*

### **III- L'organisation de la vie scolaire**

*a) Organiser l'espace scolaire et la gestion du temps au sein de l'externat, de la demi-pension et de l'internat :*

*Les CPE assurent une gestion efficace et harmonieuse de l'espace de vie scolaire en organisant les conditions d'accueil des élèves (notamment après une absence prolongée ou une absence pour raison médicale), leurs mouvements d'entrées et de sorties, ainsi que leurs déplacements, leur circulation au sein de l'établissement y compris dans les aires de loisirs ou les salles de travail. Ils veillent au respect des rythmes de travail des élèves.*

*Ils travaillent avec le(s) professeur(s) documentaliste(s) pour mettre à la disposition des élèves les espaces et les ressources nécessaires aux études.*

*Les CPE travaillent en collaboration avec l'adjoint gestionnaire de l'établissement à l'organisation des lieux de restauration, d'hébergement pour les internats, de travail et de zone récréative en vue du bien être et de la qualité de vie des élèves.*

*b) Assurer la sécurité et la qualité du climat scolaire :  
Les CPE supervisent l'équipe de surveillance et organisent son activité en vue de la sécurité des élèves et du suivi de l'absentéisme. Ils contribuent à l'élaboration du diagnostic de sécurité ; ils participent à la lutte contre toutes formes de discrimination, d'incivilité, de violence et de harcèlement. Ils participent à l'élaboration du règlement intérieur et veillent au respect des règles de vie et de droit dans l'établissement. Ils conseillent le chef d'établissement dans l'appréciation des sanctions disciplinaires.*

*Les CPE ont également un rôle de prévention des conflits. Ils agissent en tant que médiateur privilégiant le dialogue dans une perspective éducative afin d'assurer la sécurité. Ils promeuvent la médiation par les pairs et une approche réparatrice des sanctions. Ils contribuent à la qualité du climat scolaire qui garantit des conditions optimales de sérénité d'études et de travail.*

*c) Maîtriser les circuits de l'information de la vie scolaire :  
Les CPE coordonnent l'ensemble des informations en provenance de la communauté éducative de manière à améliorer le suivi des élèves (exclusion, absentéisme, problèmes familiaux, situation de précarité, isolement, déscolarisation). Ils doivent à ce titre maîtriser efficacement les circuits d'information et faire usage des outils et ressources numériques à leur disposition.*

### **Commentaire du SNUEP-FSU**

Après « élèves », rajouter « afin de mettre en œuvre des réponses appropriées »

Remplacer « maintiennent » par « contribuent à établir et consolider ».

Formulation restrictive.

Ils contribuent à mieux faire connaître le fonctionnement de l'institution scolaire, ses règles et ses attentes auprès des familles, tout en ayant une attention plus particulière à celles qui sont le plus éloignées de l'école.

Pas uniquement sécurité et absentéisme, remplacer par les notions d'encadrement et de surveillance ? Les CPE supervisent l'équipe de surveillance et organisent son activité afin d'assurer l'encadrement et la surveillance des élèves.

Et des punitions scolaires.

Remplacer « rôle de prévention des conflits » par « dans la prévention, la gestion et le dépassement des conflits en privilégiant le dialogue et la médiation dans une perspective éducative ». Rajouter « et la qualité de vie » après sécurité. Supprimer la phrase sur la médiation entre pairs. Rajouter « et d'épanouissement personnel » après conditions d'études et de travail.

c)

Remplacer par la formulation du référentiel

d) L'animation de l'équipe vie scolaire :  
Pour exercer leurs missions et mettre en œuvre la politique éducative de l'établissement, les CPE s'appuient sur une équipe dont les membres peuvent relever de catégories diverses (assistants d'éducation, assistants de prévention et de sécurité, auxiliaires de vie scolaire, personnels bénéficiant de contrat unique d'insertion...). Dans le cadre du volet du projet d'établissement relatif à la vie scolaire qu'ils élaborent avec l'ensemble des membres de l'équipe vie scolaire, et en collaboration avec les autres personnels de l'établissement, les CPE précisent les missions et les emplois du temps de chacun dans un souci de continuité, de cohérence et d'efficacité du service à rendre mais aussi dans le respect des personnes et des statuts. Ils repèrent les besoins de formation de ces personnels et proposent des actions de formation au chef d'établissement. Ils participent à leur évaluation.

## FICHE 2

### CONSEILLERS PRINCIPAUX D'ÉDUCATION L'amélioration des perspectives de carrière

#### I- L'amélioration du taux de promotion

Les CPE peuvent bénéficier d'une promotion de grade à l'intérieur de leur corps : passage de la classe "normale" à la "hors classe".

L'arrêté du 8 août 2013 modifie l'arrêté du 30 juin 2009 fixant les taux de promotion dans les corps des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation du premier et du second degré relevant du ministre chargé de l'éducation nationale afin de revaloriser le taux de promotion à la hors classe du corps des CPE.

Fixé initialement à 2,53% pour les CPE, le taux de promotion à la hors classe des CPE a été relevé à 3,88% par arrêté du 9 juillet 2008, avant d'être établi à 5% pour les CPE par l'arrêté du 30 juin 2009.

Dans le cadre du protocole catégoriel du 30 mai 2013 et vue de rapprocher les carrières des personnels enseignants et d'éducation, l'arrêté du 8 août 2013 a relevé ce taux à 7% pour une application à compter de l'année 2013. Ce relèvement vise à fluidifier l'accès à cette classe par la réalisation en 2013 de 147 promotions supplémentaires, soit au total de 517 promotions pour l'année 2013.

#### II- La création d'un grade à accès fonctionnel

Dans le cadre de la création du GRAF dans le corps des conseillers principaux d'éducation, certaines fonctions figureront parmi celles permettant l'accès à ce nouveau grade, notamment les conseillers principaux d'éducation hors classe qui auront exercé un certain temps au sein des établissements les plus difficiles de l'éducation prioritaire.

Les modalités d'accès à ce nouveau grade seront précisées dans le cadre d'un groupe de travail commun aux personnels enseignants des premier et second degrés et aux personnels d'éducation.

#### Commentaire du SNUEP-FSU

Enlever les parenthèses et leur contenu

« Dans le cadre du volet éducatif du projet d'établissement » à la place du « volet du projet d'établissement relatif à la vie scolaire qu'ils élaborent avec l'ensemble des membres de l'équipe vie scolaire »

Après formation rajouter « dans le cadre des missions exercées au sein de l'équipe »

Les propositions du ministère sont très insuffisantes...

Les propositions du SNUEP-FSU :

- le temps de travail (**35h toutes tâches comprises**) soit pris en compte dans cette réécriture, ainsi que les dépassements...

- suppression de la semaine administrative des petites vacances

- revalorisation pour tous avec la suppression de la hors classe et son intégration dans grille indiciaire

- points NBI indexés sur le nombre d'élèves : > 300 ? 250 ? 400 ? élèves par CPE

- prendre en compte le service d'internat : majoration NBI)

- perception d'une ISOE complète pour les CPE

- création d'une inspection spécifique CPE

Les prochaines discussions ouvriront début février, le SNUEP-FSU suivra avec la plus grande attention l'évolution des travaux ...