



Stage du 23 Novembre 2017

SPECIAL STAGIAIRE

« Votre année de stage, votre carrière, votre première affectation »



Pour nous joindre :

Du lundi au vendredi de 14h30 à 17h30 :
au local du SNES 16, rue d'Aguesseau
69007 Lyon (métro Guillotière)
par téléphone : 0478580333
par mail : s3lyo@sn.es.edu

DEROULEMENT DE LA JOURNEE

EN MATINEE

9h-9h30. Introduction par la secrétaire académique du SNES Lyon Ludivine Rosset

Mieux connaître le SNES et la FSU

De la particularité du statut d'enseignant au rôle majeur des commissaires paritaires SNES-FSU

9h30-10h30. L'enjeu de l'année de stage : la titularisation

Quels sont les acteurs de ma titularisation ? Quels enjeux pour la fin de l'année ?

Quelles modalités pour évaluer mes compétences ? Quelles obligations de formation ?

10h30-10h45. Pause

10h45-12h30. Votre carrière : connaître ses droits et devoirs

Quelles sont mes obligations de service ?

Quels sont les modes d'avancement de la carrière des enseignants ?

L'action sociale : ais-je droit à des aides ?

12h45. Pause repas

L'APRES-MIDI

13h45-16h00. Votre première affectation : comprendre le système de mutation

Intervention du secrétaire départemental du Rhône et commissaire paritaire François Jandaud

Les mutations inter académique : Comment opérer ces vœux ? Quel barème ?

16h00-17h00. Temps d'échanges avec les commissaires paritaires présents pour les questions plus individuelles



LE SNES, UNE FORCE POUR L'ECOLE, UNE FORCE POUR LES PERSONNELS

Le SNES est le syndicat le plus représentatif du second degré avec 62 000 syndiqués parmi les certifiés, les agrégés, les CPE, les PsyEN, les AED, les personnels d'Éducation et les non titulaires. Aux élections professionnelles, il recueille dans ces catégories plus de 50% des voix et porte donc, vis à vis de la profession, la responsabilité particulière de syndicat majoritaire.

- Le SNES est structuré à différents niveaux afin de représenter et défendre au mieux les collègues :
 - au niveau de chaque établissement, le S1 : pour garantir des liens étroits entre syndicat et syndiqués, pour informer les collègues et les aider dans leurs relations à la hiérarchie, pour peser sur les décisions locales dans les conseils d'administration
 - au niveau du département, le S2 : pour être l'interlocuteur de l'Inspection Académique et siéger dans les instances consultatives (sur les DHG, les créations/suppressions de postes, etc.)
 - au niveau académique : le S3, pour être l'interlocuteur du Rectorat et siéger lors des Commissions Administratives Paritaires Académiques (mutations, avancement d'échelon, etc.)
 - au niveau national : le S4, pour être l'interlocuteur du Ministère et peser sur toutes les décisions nationales.Chaque maillon a pour objectif commun d'informer, de conseiller et de soutenir les collègues.
- Le SNES associe étroitement amélioration du service public d'Éducation et amélioration de la situation des personnels. Pour lui, l'action est d'autant plus efficace qu'elle rassemble la masse des personnels et obtient l'appui de l'opinion publique. Il s'investit aussi dans les contenus et pratiques pédagogiques (Observatoires, notamment).
- Le SNES situe son action dans un cadre de défense des valeurs et de l'intérêt général. Il a à ce titre, avec la FSU, une importante activité internationale (affiliation à l'Internationale de l'Éducation (IE), participation aux Forum sociaux) et travaille avec de multiples organisations (il est notamment membre fondateur de RESF et d'Attac)

LE SNES, MEMBRE DE LA FSU



Née en 1993, la Fédération Syndicale Unitaire (FSU) est l'une des plus jeunes organisations syndicales en France. Le SNES en est l'un des membres fondateurs.

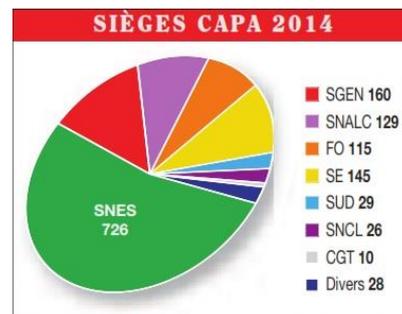
Il y côtoie des syndicats implantés dans toute l'Éducation Nationale. Parmi les plus importants : le SNUIPP (majoritaire dans le 1er degré), le SNEP (Éducation Physique), le SNUE (enseignement professionnel), le SNESUP (Enseignement Supérieur), le SNPI (inspecteurs), le SNASUB (administratifs), l'UNATOS (agents), le SNICS (infirmières), le SNUPDEN (chefs d'établissements).

Forte de plus de 160 000 adhérents, la FSU a toujours obtenu la majorité dans les élections professionnelles de l'Éducation. Elle est également la seconde organisation syndicale (après FO) de la fonction publique d'État.

DU STATUT DE FONCTIONNAIRE AU RÔLE DES COMMISSAIRES PARITAIRES

Aux dernières élections professionnelles (automne 2014), les personnels de l'éducation nationale ont réaffirmé leur confiance à la FSU et aux syndicats qui la composent : la fédération conserve sa place de première organisation du second degré, le SNES reste premier et majoritaire dans l'ensemble de son champ de syndicalisation, le SNEP obtient 82% des suffrages, le SNUEP gagne des voix. Ainsi, dans la plupart des instances paritaires, les commissaires sont issus en majorité des syndicats nationaux de la FSU.

Le paritarisme fut conçu en 1946 comme un outil de contrôle, permettant de garantir les droits des fonctionnaires face à l'État employeur. Les commissions paritaires sont obligatoirement consultées préalablement à la décision de l'administration sur toute une série d'actes de gestion administrative, au niveau académique ou national (avancement d'échelon, attribution des congés de formation, mutations, affectations des TZR, etc.) : chaque collègue, à un moment de son parcours professionnel, a été ou sera concerné par l'une ou par l'autre de ces opérations. Par leur nombre, les élus SNES-FSU, partout, peuvent appuyer leurs interventions sur des analyses élaborées, apporter des éléments de comparaison entre les politiques académiques et imposer à l'administration des évolutions. Grâce au suivi individualisé du cas de chaque collègue, que ce soit pour les mutations ou les carrières, ils font rectifier des erreurs, obligent à la transparence et gagnent aussi des améliorations sensibles. Alors pensez-y, votez pour les listes de la FSU !! Prochaines élections en 2018 !!



L'ANNEE DE STAGE : L'ENJEU DE LA TITULARISATION (en formation et sur le terrain)

PENDANT L'ANNEE

→ Trois avis décisionnaires publiés sur Astuce fin mai : le chef d'établissement, l'inspecteur de votre discipline et le directeur de l'ESPE.

→ Un acteur clé : *le tuteur de terrain*, en général un collègue de la même discipline affecté dans le même établissement que le stagiaire. L'inspecteur fera reposer son avis sur ses rapports et/ou lors d'une visite. Celle-ci n'est pas systématique, elle n'est obligatoire que pour les agrégés et les stagiaires en renouvellement. Le *tuteur ESPE* doit vous rendre visite au moins deux fois pendant l'année.

→ Une attention particulière : les *rapports* publiés sur l'application en ligne Astuce par le tuteur de terrain et le chef d'établissement auxquels vous avez accès de droit. Un intermédiaire en **novembre/décembre** et un final en **mars/avril**. Vous avez la possibilité de rédiger un rapport d'autoévaluation (non obligatoire).

→ Une obligation : les *formations* (M2 MEEF ; DU profil 4, 5 et 6 ; 10 mercredis dans l'année pour les temps plein)

Pour les **M2 MEEF**, la formation s'évalue dans le cadre du Master et **sa validation, courant mai**, est obligatoire pour être titularisé ; le mémoire devant donc être terminé à temps. A noter : l'UE langues non compensable, l'UE Alternance évaluée par le tutorat mixte.

Pour les **DU**, trois « objets » évalués par une approche par compétences sous forme d'une appréciation non chiffrée : l'écrit scientifique réflexif, la présentation orale et collective du projet professionnel à des pairs et l'avis du tutorat mixte.

Pour **tous**, l'*avis du directeur de l'ESPE* se fondera sur l'assiduité et l'implication mesurées par un relevé d'activité fourni par les formateurs. Il n'est donc pas intrinsèquement lié à la validation de votre formation.



Attention, ne pas vous rendre en formation (sans excuse valable) sera préjudiciable pour votre titularisation et entraînera une retenue d'1/30^{ème} sur votre salaire. La formation ESPE prime sur toutes autres formations (PAF par exemple) ou réunions (conseil de classe par exemple), or formation syndicale si votre demande d'absence a été autorisée par la rectrice.



EN FIN D'ANNEE (début juin)

LA PROCEDURE DE TITULARISATION

Pour **les certifiés**, un jury académique constitué de cinq à huit membres (inspecteurs, chefs d'établissement, enseignants-chercheurs, formateurs) nommés par la Rectrice, qui le préside, se réunit. Au regard du référentiel de compétences et après avoir pris connaissance des trois avis précités (inspecteur, chef d'établissement, directeur de l'ESPE), il établit la liste des stagiaires qu'il compte titulariser : celle-ci sera effective au 1^{er} septembre 2018.

Le jury convoque en entretien, début juillet, tous les fonctionnaires stagiaires pour lesquels il envisage de ne pas proposer la titularisation (si au moins deux avis sont défavorables voire seulement celui de l'inspecteur). Celui-ci a

Si votre tuteur et/ou le chef d'établissement vous estime en difficulté, ils peuvent déclencher un **dispositif d'accompagnement** que vous devez signer : une aide spécifique est censée vous être apportée. Cela ne présage pas nécessairement une non titularisation.

Si vous êtes concernés en cours d'année : **CONTACTEZ-NOUS !!**

Pour information, l'année passée, sur les 500 et quelques stagiaires certifiés de l'académie, environ 37 ont été convoqués à ces entretiens. 22 ont été placés en renouvellement (certains pour absence de validation du M2) et 7 licenciés, la majorité après une seconde année de stage. 8 ont finalement été titularisés. 10 ont été mis en prolongation de stage.

accès de droit à l'ensemble de son dossier (pas nécessairement le même que celui sur Astuce). Si vous êtes dans ce cas, contactez-nous, notre expérience et nos conseils vous aideront à préparer l'entretien !! Après délibération, le jury prononce soit la titularisation, un renouvellement ou plus rare le licenciement.

Le SNES-FSU demande la tenue d'une commission paritaire pour la titularisation des stagiaires : elle permettrait aux représentants syndicaux de siéger à parité face au jury académique et d'y défendre les stagiaires, en contextualisant notamment les conditions du stage selon les établissements ou la situation personnelle.

Pour les agrégés, l'inspecteur général de l'éducation nationale formule un avis sur l'aptitude du professeur agrégé stagiaire à être titularisé en s'appuyant sur les mêmes trois avis précités (inspecteur, chef d'établissement, directeur de l'ESPE) au regard du référentiel des compétences. Aucun entretien n'est prévu pour les agrégés.

Pour information, l'année passée, parmi les 50 et quelques fonctionnaires stagiaires agrégés de l'académie, 7 ont été placés en renouvellement et 2 ont été licenciés. 3 ont été placés en prolongation de stage.

La rectrice arrête, après avoir recueilli l'avis de la *commission administrative paritaire académique* (CAPA où nous siégeons) la

liste des professeurs agrégés stagiaires qui, ayant obtenu un avis favorable, sont titularisés en qualité de professeur agrégé ainsi que la liste des professeurs agrégés stagiaires n'ayant pas obtenu un avis favorable à la titularisation qui sont autorisés à accomplir une seconde et dernière année de stage.

Les dossiers des professeurs agrégés stagiaires qui ne sont ni titularisés ni autorisés à accomplir une seconde année de stage sont transmis au ministre qui, après avis de la *commission administrative paritaire nationale* compétente (CAPN où nous siégeons), prononce soit le licenciement, soit la réintégration dans leur corps ou cadre d'emplois d'origine.

Nos élus siègent à majorité dans ces commissions, n'hésitez donc pas à nous contacter si votre titularisation est problématique.

LE RENOUVELLEMENT DE STAGE

Deux situations peuvent entraîner un renouvellement de stage :

- Ne pas valider son M2MEEF
- Obtenir un avis défavorable à la titularisation du jury à l'issue de la première année de stage (il est très rare d'être licencié dès la première année même si malheureusement cela se multiplie dans plusieurs académies)

Les stagiaires concernés perdront le poste obtenu au mouvement de mutation et devront participer en juillet à la phase d'affectation académique des stagiaires en formulant leurs vœux pour un obtenir un nouvel établissement de stage. Ils effectueront une deuxième année de stage dans les mêmes conditions que le premier (mi-temps ou temps plein) avec une formation en parallèle à l'ESPE. Que le le M2 MEEFF ait été validé ou non, les stagiaires mi-temps concernés devront s'inscrire en DU 5, nous vous conseillons de négocier avec l'ESPE pour éviter une formation trop lourde.

Nous avons obtenu que vous soyez prioritaires pour votre affectation.

LA PROLONGATION DE STAGE

En cas de plus de 36 journées d'absences (congé maladie, congé maternité, etc.) durant votre année de stage, vous serez placé en prolongation de stage à la rentrée scolaire suivante afin de compléter la durée réglementaire de votre stage (32 semaines). Deux possibilités :

✓ Si vous avez réussi à valider votre M2MEEF (ou êtes déjà titulaires d'un M2 ou dispensés) ET que le jury s'est prononcé en faveur de votre titularisation, alors vous serez affecté sur le poste obtenu à l'issue des mutations intra-académiques. Vous y serez stagiaire durant le nombre de jours que vous avez manqué au-delà des 36 jours autorisés, puis vous y demeurerez en tant que titulaire du poste.

✓ Si vous n'avez pas validé votre M2MEEF, OU si le jury n'a pas pu vous évaluer du fait de vos absences, vous perdez le poste obtenu au mouvement et vous effectuez votre prolongation de stage dans la même académie et dans des conditions identiques à celles de votre première année. Vous devrez participer en juillet à la phase d'affectation académique des stagiaires en formulant des vœux pour un obtenir un nouvel établissement de stage.

LA CARRIERE DE L'ENSEIGNANT : LE POINT SUR VOS DROITS ET DEVOIRS

L'enseignant doit être acteur de sa carrière et faire respecter ses droits. Le SNES-FSU est à ses côtés pour le tenir informé et le soutenir en cas de problème.

Le SNES-FSU propose ainsi chaque année des stages « carrière » aux certifiés et aux agrégés afin de les renseigner au mieux. Pensez à vous y inscrire dès l'année prochaine. Bien d'autres stages sont possibles, vous bénéficiez de droit de 12 journées d'absence par année scolaire pour formation syndicale, il faut simplement en faire la demande.

MES OBLIGATIONS DE SERVICE

Les décrets n° 2014-940 et 2014-94, parus au journal officiel du 20 août 2014, encadrent les obligations réglementaires de service de l'ensemble des enseignants exerçant dans les établissements publics d'enseignement du second degré, à l'exception de ceux qui exercent en CPGE.

Quel est le temps de travail dû ?



« Dans le cadre de la réglementation applicable à l'ensemble des fonctionnaires en matière de temps de travail et dans celui de leurs statuts particuliers respectifs, les enseignants mentionnés à l'article 1er du présent décret sont tenus d'assurer, sur l'ensemble de l'année scolaire :

I. - Un service d'enseignement dont les **maxima hebdomadaires** sont les suivants :

- 1° Professeurs agrégés : quinze heures ;
- 2° Professeurs agrégés de la discipline d'éducation physique et sportive : dix-sept heures ;
- 3° Professeurs certifiés, adjoints d'enseignement et professeurs de lycée professionnel : dix-huit heures ;
- 4° Professeurs certifiés d'éducation physique et sportive, chargés d'enseignement d'éducation physique et sportive et adjoints d'enseignement d'éducation physique et sportive : vingt heures ;

III. - Par dérogation aux dispositions des I et II du présent article, les professeurs de la discipline de documentation et les professeurs exerçant dans cette discipline sont tenus d'assurer :

- un service d'information et documentation, d'un maximum de trente heures hebdomadaires.

Ce service peut comprendre, avec accord de l'intéressé, des heures d'enseignement. Chaque heure d'enseignement est décomptée pour la valeur de deux heures pour l'application du maximum de service prévu à l'alinéa précédent ;

- six heures consacrées aux relations avec l'extérieur qu'implique l'exercice de cette discipline. »

Pour les stagiaires alternants, le temps de service est ramené à un mi-temps compris dans une fourchette afin d'assurer une certaine flexibilité pour la composition des services dans les établissements, par exemple de 8h à 10h pour les certifiés et de 7h à 9h pour les agrégés.

Quelles différences entre HSA, HSE et IMP ?

Une enveloppe horaire est attribuée à chaque établissement par le rectorat courant janvier appelé **dotation horaire globalisée** (DHG), dont la répartition est votée en conseil d'administration. Elle recouvre les heures poste dont l'établissement a besoin pour assurer ses enseignements aux élèves, un taux d'heure supplémentaire à l'année (HSA) à faire absorber (en moyenne 10%) ainsi qu'un montant déterminé d'indemnités pour missions particulières (IMP). L'établissement va disposer également d'un volet d'heures supplémentaires effectives (HSE) au fil de l'année pour prévoir les remplacements

Nouveauté du décret :

Tenez compte des pondérations dans le calcul de votre service !!

Compte tenu des conditions particulières d'enseignement dans certains établissements, classes ou niveaux, certaines heures d'enseignement sont décomptées dans le service des enseignants après avoir été affectées d'un coefficient de pondération. Ainsi :

- chaque heure en REP+ vaut 1,1
- chaque heure en cycle terminal vaut 1,1 (dans la limite de 10)
- chaque heure en STS vaut 1,25

d'enseignants absents de courte durée. Ces trois modalités de rémunération renvoient à des finalités différentes à bien faire respecter.

S'il s'agit d'une heure de cours ou dispositif de face à face pédagogique que vous menez sur l'ensemble de l'année, vous devez être rémunéré en HSA, intégrée à votre service. Elle s'élève pour l'année à 1132,22€ bruts pour les certifiés et à 1645,44€ bruts pour un agrégé (hormis la première qui est majorée de 20%). Il ne faut pas accepter une rémunération en HSE. Ces dernières servent à financer des activités ponctuelles et volontaires (rattrapage de cours, préparation d'une sortie, d'un voyage, organisation de devoirs communs, etc.) or certains chefs d'établissement en font un usage abusif en les attribuant pour des activités régulières. Le collègue ne sera alors pas rémunéré ni durant les vacances scolaires ni durant d'éventuels congés puisque les HSE ne sont versées qu'à l'activité réalisée. Elle s'élève à 1/36^{ème} d'HSA, majorée de 25%, cela représente 39,31€ bruts pour un certifié et 57,13€ bruts pour un agrégé. Enfin, en ce qui concerne les IMP, créées pour rétribuer les heures « hors face à face pédagogiques », l'article 3 précise « Au titre d'une année scolaire, les enseignants mentionnés à l'article 1er du présent décret peuvent, pour répondre à des besoins spécifiques et avec leur accord, exercer **des missions particulières** soit au sein de leur établissement, soit à l'échelon académique sous l'autorité du recteur de l'académie ». Quelques exemples de missions prévues : coordonnateur de discipline, coordonnateur de cycle d'enseignement, référent culture, référent pour les ressources et usages pédagogiques numériques, référent décrochage scolaire, etc. Le montant de référence d'une IMP est de 1250€.

Le SNES-FSU a dénoncé cette mise en place d'indemnités qui va alourdir la charge de travail de certains enseignants et instaurer une compétition entre collègues et disciplines pour leur rémunération. Nous réclamons la mise en place de décharges.



Peut-on m'imposer des heures supplémentaires à l'année (HSA) ?

« Article 4. III. - Dans l'intérêt du service, les enseignants mentionnés aux 1°, 2°, 3° et 4° du I de l'article 2 du présent décret peuvent être tenus d'effectuer, sauf empêchement pour raison de santé, **une heure supplémentaire hebdomadaire en sus de leur maximum de service.** »

La circulaire d'application n° 2015-057 du 29-4-2015 précise : « Pour la mise en œuvre de cette règle, la durée de service à prendre en compte est celle résultant de l'application des mécanismes de pondération détaillés au 2 du B du I de la présente circulaire. Toutefois, lorsque l'application des pondérations donne lieu à l'attribution d'au plus 0,5 heure supplémentaire, l'enseignant pourra être tenu d'effectuer, en sus, une heure supplémentaire entière. »

La rémunération de cette première HSA est majorée de 20%.

Attention, dans notre académie, les stagiaires ne DOIVENT pas se voir affecter d'HSA, elles ne seront PAS payées !! L'année passée, nous avons dû intervenir, à posteriori, pour que certains stagiaires soient tout de même rémunérés pour les heures faites. Nous avons obtenu du rectorat qu'ils réaffirment cette règle aux chefs d'établissement.

Que se passe-t-il dans mon établissement d'affectation, s'il n'y a pas suffisamment d'heures pour que j'y effectue mon maxima de service ?

«Article 4. I. - Les enseignants qui ne peuvent assurer la totalité de leur service hebdomadaire dans l'établissement dans lequel ils sont affectés peuvent être appelés, par le recteur d'académie, à le **compléter dans un autre établissement.**

Les maxima de service des enseignants appelés à compléter leur service, soit dans un établissement situé dans une commune différente de celle de leur établissement d'affectation soit dans deux autres établissements, sous réserve que ces derniers n'appartiennent pas à un même ensemble immobilier au sens de l'article L. 216-4 du code de l'éducation susvisé, sont réduits d'une heure.

II. - Les enseignants qui ne peuvent pas assurer la totalité de leur service dans l'enseignement de leur discipline, ou de leurs disciplines pour les professeurs de lycée professionnel, dans l'établissement dans lequel ils sont affectés peuvent être appelés, **avec leur accord, à le compléter dans une autre discipline**, sous réserve que cet enseignement corresponde à leurs compétences. »

Afin de contrer les abus qui se multipliaient, le SNES-FSU a obtenu que soit explicitement mentionné dans les nouveaux décrets, l'accord nécessaire de l'enseignant lorsqu'il est appelé à compléter son service dans une autre discipline ; ainsi que l'allègement d'une heure dans le cas de complément de service sans la référence aux communes limitrophes.

l'apprends à la rentrée que je suis TZR, ais-je les mêmes obligations de services ?

TZR signifie **titulaire** sur zone de remplacement, vous êtes donc bien régis par les mêmes décrets que les titulaires affectés sur poste fixe. Le recrutement en nombre suffisant de TZR (ce qui est loin d'être le cas dans notre académie) est indispensable au bon fonctionnement du service public d'éducation nationale. Ainsi, pour pallier aux absences des collègues, vous serez amené à effectuer des remplacements pouvant être à l'année ou de courtes durées dans un ou plusieurs établissements.

Si vous êtes TZR l'année prochaine, à l'issue du mouvement intra académique, nous vous conseillons de vous mettre en lien avec la section SNES de votre académie et d'assister au stage syndical qui sera surement proposé en début d'année. En effet, si le SNES-FSU a obtenu que les TZR soient régis par les mêmes décrets, ils subissent néanmoins de nombreux abus de la part de l'administration et des chefs d'établissements car aucun texte ne précise plus particulièrement leurs droits et devoirs.

Conseil d'enseignement, conseil de classe, conseil pédagogique, conseil école/collège, conseil de cycle, etc. est-ce obligatoire ?



Les réunions se sont multipliées depuis ces dix dernières années dans les établissements du fait des dernières réformes du lycée puis du collège, alourdissant encore un peu plus la charge de travail des enseignants sans contrepartie monétaire. Et même si nous pouvons subir des pressions pour assister à toutes ces réunions de travail, elles sont loin d'être toutes obligatoires !!

Les décrets distinguent ce qui relève des missions liées et donc obligatoires (comprises dans notre service et notre rémunération à travers notamment l'ISOE : le fameux « travail invisible » qui rend dérogatoire notre statut à la règle des 1607 heures pour les fonctionnaires) des missions particulières sous volontariat, dont la rémunération se fait sous formes d'allègements de service ou d'indemnités (IMP). Ainsi définies dans le décret « les travaux de préparation et de recherches nécessaires à la réalisation des heures d'enseignement, l'aide et le suivi du travail personnel des élèves, leur évaluation, le conseil aux élèves dans le choix de leur projet d'orientation en collaboration avec les personnels d'éducation et d'orientation, les relations avec les parents d'élèves, le travail au sein d'équipes pédagogiques constituées d'enseignants ayant en charge les mêmes classes ou groupes d'élèves ou exerçant dans le même champ disciplinaire », **seuls les conseils de classe et d'enseignement ainsi que les réunions parents/professeurs sont considérées comme missions liées et donc obligatoires.**

Le SNES-FSU s'est montré vigilant lors de l'écriture des décrets et si l'ensemble de ses amendements n'a pas été validé, il a obtenu que le conseil pédagogique, le conseil école-collège et toutes autres réunions de ce type ne soient PAS mentionnés dans les missions liées : ils ne sont donc pas obligatoires.

Est-ce obligatoire d'être professeur principal ?

La circulaire du 21 janvier 1993 précise « Dans chaque classe, le professeur principal exerce un rôle de coordinateur de l'équipe pédagogique « en y associant le conseiller d'orientation psychologue, (...) le conseiller principal d'éducation, l'élève lui-même et sa famille (...) » et assure le suivi des élèves, le bilan de leur scolarité, la préparation de leur orientation en liaison avec les CO-Psy. Il « facilite l'élaboration par l'équipe pédagogique des synthèses nécessaires à la formulation des avis d'orientation rendus ». Cette fonction nécessite donc un engagement important, elle ne peut donc pas être imposée. Le chef d'établissement sollicite les collègues **volontaires** qui percevront la part modulable de l'ISOE (indemnité de suivi d'orientation des élèves) chaque mois, fixée en fonction des niveaux d'intervention (par exemple 1425,84€ pour les 3^{ème} et le secondes).

AVANCEMENT DE LA CARRIERE

Comment se déroule ma carrière ?

Notre carrière est rythmée par le passage d'un échelon à l'autre ainsi que par des passages de grade qui permettent l'amélioration de nos rémunérations dans le temps.

Dans le journal officiel du 7 mai 2017 ont été publiés plusieurs décrets modifiant en profondeur le déroulé de nos carrières et rémunérations, à compter du 1er septembre 2017.

Trois grades pourront être parcourus classe normale, hors classe et enfin classe exceptionnelle ; à l'issue d'une durée réglementaire dans chacun d'eux, ponctuée par des échelons :

- la **classe normale** est unifiée et construite sur un rythme commun d'une durée maximale de 26 ans (11 échelons). 30 % des personnels bénéficieront d'une réduction de durée d'un an lors du passage du 6^e au 7^e échelon ainsi que lors du passage du 8^e au 9^e échelon (cf ci-dessous pour les modalités).

- la **hors classe** (6 échelons) sera accessible aux personnels ayant atteint le 9^{ème} échelon depuis 2 ans en fonction d'un barème que nous avons obtenu de national pour éviter toutes inégalités entre académies et disciplines. Tous les collègues sont voués à atteindre la hors classe avant la fin de leur carrière.

- la **classe exceptionnelle** sera accessible à partir de la hors classe selon deux modalités :

1) à 80% aux personnels étant au moins au 3^e échelon de la hors classe ET ayant été affectés au cours de leur carrière au moins 8 ans en éducation prioritaire, ou dans l'enseignement supérieur (post-bac des lycées : STS, CPGE ; PRAG, PRCE), ou en tant que directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques (ex-chef de travaux), ou PFA (professeur formateur académique) ou DCIOO.

2) à 20% à tous les autres personnels ayant atteint le dernier échelon de la hors classe. Pour l'instant, nous n'avons pas plus d'informations sur le barème qui sera utilisé pour départager les collègues, hormis le fait que nous avons obtenu qu'il soit lui aussi national.

CARRIERE DES CERTIFIES

Classe normale		
Échelon	Indice Majoré	Durée (Durée cumulée en fin d'échelon)
1	388 (+5)	1 (1 an)
2	441 (+5)	1 (2 an)
3	445 (+5)	2 (4 ans)
4	458 (+5)	2 (6 ans)
5	471 (+5)	2,5 (8,5 ans)
6	483 (+5)	3* (11,5 ans)
7	511 (+5)	3 (14,5 ans)
8	547 (+5)	3,5* (18 ans)
9	583 (+5)	4 (22 ans)
10	625 (+5)	4 (26 ans)
11	669 (+5)	



Hors-classe

Échelon	Indice Majoré	Durée
1	575 (+5)	2
2	616 (+5)	2
3	657 (+5)	2,5
4	710 (+5)	2,5
5	756 (+5)	3
6	798 (+5)	

Classe exceptionnelle

Échelon	Indice Majoré	Durée
1	695 (+5)	2
2	735 (+5)	2
3	775 (+5)	2,5
4	830 (+5)	3
HEA 1	890 (+5)	1
HEA 2	925 (+5)	1
HEA 3	972 (+5)	

* Réduction d'un an de cette durée pour 30% des collègues aux 6^e et 8^e échelons.

CARRIERE DES AGREGES

Classe normale		
Échelon	Indice Majoré	Durée (Durée cumulée en fin d'échelon)
1	448 (+5)	1 (1 an)
2	498 (+5)	1 (2 an)
3	502 (+5)	2 (4 ans)
4	539 (+5)	2 (6 ans)
5	574 (+5)	2,5 (8,5 ans)
6	609 (+5)	3* (11,5 ans)
7	651 (+5)	3 (14,5 ans)
8	700 (+5)	3,5* (18 ans)
9	750 (+5)	4 (22 ans)
10	796 (+5)	4 (26 ans)
11	830 (+5)	



Hors-classe

Échelon	Indice Majoré	Durée
1	749 (+5)	2
2	796 (+5)	2
3	830 (+5)	3
HEA 1	890 (+5)	1
HEA 2	925 (+5)	1
HEA 3	972 (+5)	

Classe exceptionnelle

Échelon	Indice Majoré	Durée
1	830 (+5)	2,5
HEA 1	890 (+5)	1
HEA 2	925 (+5)	1
HEA 3	972 (+5)	1
HEB 1	972 (+5)	1
HEB 2	1013 (+5)	1
HEB 3	1067 (+5)	

* Réduction d'un an de cette durée pour 30% des collègues aux 6^e et 8^e échelons

Les syndiqués reçoivent régulièrement toutes les informations utiles sur les étapes de leur carrière. Une fiche de suivi peut d'ailleurs être renvoyée à cette occasion aux commissaires paritaires, la CAPA d'avancement d'échelon se réunissant en général en décembre, celles pour l'accès à la hors classe et classe exceptionnelle courant février.

Comment estimer ma rémunération ?

Dans le traitement de tout fonctionnaire, l'élément principal de la rémunération est le produit de son indice de rémunération (INM : indice nouveau majoré) par la valeur du point d'indice. Il s'agit du traitement brut. L'indice de rémunération correspond à la position de son grade et de son échelon dans la grille indiciaire (voir tableaux ci-dessus).

La valeur annuelle du point d'indice est fixée au 1^{er} septembre 2017 à **4,686025 €**.

A ce traitement peuvent s'ajouter d'éventuelles indemnités (éducation prioritaire, professeur principal, etc.)

Le SNES-FSU met à votre disposition une publication « salaires » permettant de prendre connaissance de l'ensemble des éléments de notre rémunération.

Comment serais-je évalué ?

Les décrets de 2017 ont totalement bouleversé nos modalités d'évaluation. Il est important de bien les connaître puisqu'elles peuvent avoir un impact sur notre rémunération en nous permettant deux accélérations de carrière aux 6^{ème} et 8^{ème} échelons et un accès facilité à la hors classe.

En dehors de rencontres particulières, vous aurez, durant votre passage en classe normale, trois "rendez-vous de carrière" :

- ▶ dans la 2^e année du 6^e échelon,
- ▶ entre 18 et 30 mois d'ancienneté dans le 8^e échelon,
- ▶ dans la 2^e année du 9^e échelon

Un "rendez-vous de carrière" se déroule en deux temps :

1- Une inspection en situation professionnelle (classe, CDI, vie scolaire, etc. selon la situation) suivi d'un entretien avec l'inspecteur (IA-IPR, IG, IEN selon la situation).

2- Puis un entretien avec le chef d'établissement (ou DCIO/DASEN) dans les 6 semaines qui suivent l'entretien avec l'inspecteur

Calendrier du "rendez-vous de carrière"

Année scolaire N-1 Fin Juin à mi-juillet	Année scolaire N Octobre à Mai Déroulement des « Rendez-vous de carrière »	Année scolaire N+1 De septembre à février
Avertissement de chaque collègue concerné par un « <i>Rendez-vous de carrière</i> » l'année scolaire suivante par l'administration via iprof et la boîte académique	Chaque collègue concerné est avisé un mois à l'avance , via iprof et la boîte académique des dates de son « <i>Rendez-vous</i> » : les dates de l'inspection et de l'entretien avec le chef d'établissement (ou DCIO/DASEN). Le délai entre ces deux entretiens ne peut excéder six semaines . Le « <i>Rendez-vous</i> » étant accompli, le compte-rendu d'évaluation établi par le (les) évaluateur(s) est transmis au collègue, qui peut, s'il le souhaite, formuler par écrit ses observations dans un délai de trois semaines .	L'appréciation finale de la valeur professionnelle , effectuée par le recteur (ou le ministre pour les professeurs agrégés et les personnels détachés), est communiquée dans les quinze jours suivant la rentrée . S'ouvrent alors les délais de recours et de contestation que peut suivre tout collègue ayant été évalué. Les CAP d'appel pour les certifiés puis pour les agrégés se réunissent, à l'issue le recteur/ministre arrête définitivement l'avis.

Les **critères de l'évaluation** figurent dans les grilles de compte-rendu d'évaluation, arrêtées nationalement au 5 mai 2017, que les évaluateurs sont donc tenus d'utiliser sans y apporter de modifications. Chacune des 6 grilles d'évaluation correspond à un type de situation professionnelle générique (professeur certifié et agrégé, professeur documentaliste, CPE, PSY EN, etc.).

Ces grilles sont composées d'items renvoyant au référentiel de compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation de l'arrêté du 1er juillet 2013. En nombre différent selon les grilles, ils sont renseignés pour une partie par le chef d'établissement (ou DCIO/DASEN), pour une autre partie par l'inspecteur et pour une dernière partie, par les deux. Pour chaque item, l'évaluateur renseigne un degré de maîtrise parmi quatre « *À consolider - Satisfaisant - Très satisfaisant - Excellent* ».

Vous trouverez l'exemple concret de la grille utilisée pour les certifiés/agrégés ci-contre.

MODELE 1 : COMPTE-RENDU DU RENDEZ-VOUS DE CARRIERE DES ENSEIGNANTS				
Niveau d'expertise	A 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 et selon des principes éthiques				
Accompagner les élèves dans leur parcours de formation				
S'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel				

À compléter par l'inspecteur

À compléter par l'inspecteur dans le 1^{er} degré et par le chef d'établissement dans le 2^d degré

À compléter par l'inspecteur dans le 1^{er} degré et par l'inspecteur et le chef d'établissement du 2^d degré

La **restitution de l'évaluation professionnelle** se fait *via* le compte-rendu d'évaluation, qui comporte la grille nationale d'évaluation et une appréciation littérale formulée par chacun des évaluateurs (dix lignes maximum). **Le collègue peut y porter ses propres observations** (dix lignes maximum), dans un délai maximal de trois semaines.

A partir des éléments renseignés par les évaluateurs (*items* de la grille et appréciations littérales) et des observations formulées par le collègue concerné, l'évaluateur final (recteur pour les certifiés, ministre pour les agrégés par exemple) propose une appréciation de la « *valeur professionnelle* ». Quatre possibilités d'avis existent : « À consolider - Satisfaisant - Très satisfaisant - Excellent ». La **proposition d'avis final** est notifiée au collègue concerné dans les 15 premiers jours suivant la rentrée scolaire. À partir de la date de notification, s'ouvrent les délais de recours. Les **CAP d'appel se tiendront** de décembre à février, à l'issue desquelles le recteur/ministre **arrêtera définitivement l'avis final**.

Un **document de référence** est transmis au collègue lors du message qui le prévient de son rendez-vous de carrière. Ce document est une aide pour préparer vos entretiens, il n'est pas obligatoire. En aucun cas, il peut vous être exigé ou servir de base à votre évaluation.

Comment/quand serais-je promu ?

A la suite de cette procédure de "rendez-vous de carrière", tous les collègues aux 6ème et 8ème échelon auront reçu un avis final sur "leur valeur professionnelle". Les 30% les "plus méritants" (pas de barème connu à ce jour), parmi eux, seront promus, autrement dit bénéficieront d'une accélération de carrière d'un an leur permettant d'accéder directement à l'échelon supérieur.

Les CAP se réuniront, à l'issue desquelles le recteur/ministre arrêtera la liste des promus. Leur promotion sera rétroactive au 1er septembre de l'année scolaire en cours.

Le SNES-FSU vous tient informé des différentes étapes de votre carrière et suit votre dossier lors des différentes CAP. Car si ces nouvelles modalités d'évaluation représente une réelle avancée sur certains points, notamment l'équité entre collègues, il reste des enjeux que nous devons continuer à vérifier et défendre.

L'ACTION SOCIALE DANS L'EDUCATION NATIONALE

Logement, vacances, loisirs, garde des enfants, aides à l'installation, restauration collective... les prestations sociales ministérielles ou interministérielles, ne sont délivrées que sur demande expresse des intéressés : tenez-vous informés. Suite aux demandes répétées des représentants des personnels dans les instances d'action sociale, les services sociaux des rectorats et des inspections académiques publient de plus en plus des brochures annuelles relatives aux prestations sociales, c'est le cas de l'académie de Lyon.

Les syndiqués ont un accès privilégié sur le site du SNES qui décortique les différentes aides sociales et vous conseille dans les démarches à suivre. Une publication spéciale sur ce sujet est disponible.





Phase INTER du 16 novembre au 5 décembre à midi

Stagiaires dans l'académie de Lyon, vous devez obligatoirement participer au mouvement INTER (sauf ex-titulaires de l'Éducation Nationale souhaitant rester dans leur académie) et recevrez une affectation sur poste définitif (en établissement ou sur une zone de remplacement) pour la rentrée prochaine.

Il est important d'être bien conseillé lors de phases inter et intra-académique, les stagiaires ayant notamment des modalités particulières de mutation (pensons à la procédure d'extension). Le SNES vous informe et vous aide, lors de réunions ou de stages, par échange de mail ou par contact téléphonique et/ou physique lors de nos permanences, que ce soit sur Lyon, Saint Etienne ou encore Bourg en Bresse.

La phase inter académique est la première phase du mouvement et objet de cette présente réunion. Il s'agit d'obtenir une académie, les règles étant les mêmes pour tous, décidées/négociées au niveau national/ministériel.

Vous pouvez faire jusqu'à 31 vœux hiérarchisés. Le départage des collègues se fait essentiellement par le **barème**, qui consiste en un nombre de points issus de différentes situations. Certaines sont communes à l'ensemble des collègues (par exemple 7 points par échelon) ; d'autres renvoient à des bonifications particulières (par exemple la reconnaissance d'un handicap, un rapprochement de conjoints, l'affectation pendant un certain temps en éducation prioritaire, etc.)

Une fois obtenu votre résultat, contactez la section SNES de l'académie en question car les règles du mouvement intra académique sont de fait décidées/négociées à l'échelon académique/rectoral !!

La phase intra académique est la seconde phase du mouvement et fera l'objet d'une prochaine réunion proposée par le SNES-FSU début mars (tenez-vous informés, cette seconde phase est autrement plus complexe que la première).

Il s'agit, à l'intérieur de l'académie obtenue à l'Inter, de formuler des vœux afin d'être affecté sur poste définitif (en établissement ou sur zone de remplacement). De même, le seul élément de départage des collègues est le barème, qui tient compte de situations diverses (les bonifications n'accordent pas forcément les mêmes points qu'à la phase Inter et sur les mêmes vœux, difficile de se projeter donc sans se renseigner).

Pour ces deux mouvements, les syndiqués reçoivent une publication spéciale reprenant l'ensemble des informations nécessaires à une mutation sereine. Ils pourront également nous renvoyer une fiche de suivi accompagnée d'une photocopie de leur dossier afin que les commissaires paritaires puissent vérifier les éléments, la stratégie et faire respecter leurs droits lors des FPMA.



Du fait de leur statut d'entrant dans le métier, les stagiaires bénéficient d'une bonification spéciale, en fonction de leur situation administrative :

Bonification spéciale « Stagiaires »

Que ce soit pour le mouvement inter académique ou intra académique, les stagiaires bénéficient d'une bonification qui leur est spécialement destinée. Plusieurs cas de figure :

- Vous êtes **reconnu comme ex-contractuel** (justifier d'au moins l'équivalent d'une année de service à temps complet sur les deux années précédant l'année de stage) :

Vous bénéficiez de 100 à 130 points, en fonction de votre échelon de reclassement, sur tous vos vœux à l'inter académique.

Vous bénéficiez également de 0,1 point sur votre académie de stage **et** d'inscription au concours. Le SNES-FSU a obtenu que les stagiaires bénéficient également de cette bonification de 0,1 point sur l'académie d'inscription au concours pour ne pas pénaliser à nouveau les stagiaires qui n'auraient pas réussi à réaliser leur année de stage dans leur académie de concours.

- Vous n'êtes **pas reconnu comme ex-contractuel**

Vous bénéficiez de 0,1 point sur votre académie de stage **et** d'inscription au concours. Vous bénéficiez de 50 points sur votre vœu 1 à la phase inter académique que vous pouvez utiliser sur le mouvement à venir ou conserver pour les deux prochains mouvements. A la phase intra académique, certaines académies conservent le bénéfice des 50 points même s'ils n'étaient pas « joués » sur cette académie, d'autres non.

Voici les informations que nous possédons sur les mouvements précédents (possibles modifications sur le mouvement à venir, le BIR étant publié chaque année sur les règles retenues). N'hésitez pas à les confirmer en contactant directement les sections SNES des académies qui vous intéressent.

Académie accordant les 50 points aux stagiaires dans leur barème intra si utilisé à l'Inter	Académies ne l'accordant pas ou plus
<p>Aix-Marseille Besançon Clermont Montpellier Limoges Reims Paris Poitiers (sur le 1^{er} vœu département/académie sur tout poste ou ZR) Lyon (sur le 1^{er} vœu quel qu'il soit) Rennes (sur 1 vœu, au choix) Toulouse (sur le 1^{er} vœu département tout poste) Guadeloupe Réunion (sur 1 vœu, au choix)</p>	<p>Amiens Bordeaux Dijon Lille Nice Rouen Versailles Créteil</p> <p>Caen Corse Grenoble Nantes Orléans Tours Strasbourg</p>

- Vous avez **réalisé votre stage dans le supérieur** : vous n'avez droit à aucune bonification « stagiaires ».

