

2nd DEGRE

ET VOILÀ LE METIER !

2019

2020

GUIDE SYNDICAL POUR LES ENSEIGNANT-E-S STAGIAIRES

Colloghan

éducation
SUD ALSACE
Union
syndicale
Solidaires

SUD éducation Alsace
c/o Solidaires,
Maison de syndicats
1 rue Sédillot
67000 STRASBOURG
<http://sudeducalsace.info/>
sudeducalsace@gmail.com

ET VOILA LE METIER !

sommaire

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

Le métier d'enseignant-e est au coeur de nombreuses problématiques qui traversent la société et c'est justement cela qui en fait un métier à part. Si cette première année sera certainement pour vous une expérience enthousiasmante, elle comportera aussi son lot de difficultés et d'interrogations. Ce guide est là pour répondre aux questions qui se posent le plus couramment et vous donner quelques informations et conseils sur vos droits, ainsi que des pistes de réflexion à partir du projet que nous portons pour l'école et la société.

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

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

comme fonctionnaire stagiaire. Et nous avons également des choses à dire sur les questions pédagogiques : il nous semble indispensable que les stagiaires puissent découvrir les pédagogies alternatives, celles qui permettent l'émancipation et la coopération. Vous trouverez ainsi dans la deuxième partie nos analyses sur la formation, ainsi que quelques éléments sur les principaux courants de pédagogies alternatives : la pédagogie Freinet, la pédagogie institutionnelle, l'éducation nouvelle.... En tant que stagiaires vous êtes des salarié-e-s de l'Éducation nationale. En tant que tel-le-s, vous avez des droits qui dépassent la question de la formation : congés, aides, absences, droits syndicaux... Autant d'informations que vous découvrirez dans la troisième partie de notre guide.

Enfin, celles et ceux d'entre vous affecté-e-s en lycées, débiteront dans un contexte particulier avec l'application à marche forcée de la réforme et des nouveaux programmes.

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



Et les salarié-e-s du secteur public ne sont pas en reste !

Selon la même logique, les emplois et les droits des agent-es du secteur public ne seront pas plus épargné-e-s : suppressions massives de postes, ré-ins-tauration de la journée de carence en 2018 (comme Sarkozy en 2011), le point d'indice à nouveau gelé (tant pis pour celles et ceux qui avaient mis naïvement leurs espoirs dans le dispositif PPCR, « Parcours professionnels carrières et rémunérations »). Les services publics sont en mauvais état et ce sera pire avec la loi de transformation de la fonction publique votée cet été : salaires au mérite, recrutement par les cheFFEs d'établissement, recours accru aux contractuelLEs,...

Nous ne voulons plus être gouverné-es par le Medef, la finance et ses représentants ! C'est bien parce que cette logique est globale que SUD éducation est membre d'une union syndicale interprofessionnelle qui regroupe des salarié-e-s de toutes les professions : l'Union syndicale Solidaires.

Et du côté de la formation des stagiaires ?

Malgré les campagnes médiatiques de recrutement, devenir enseignant-e-s ressemble de plus en plus à un parcours du combattant : stage en responsabilité, validation du master, mémoire, inspection, etc.

Les tâches s'accumulent pour des stagiaires à qui on se permet de demander parfois tout et n'importe quoi... puisque l'épée de Damoclès de la non-titulari-sation pèse sur leurs moindres gestes. Pour corser le tout, les visites, inspec-

tions, mémoires se concentrent sur les mêmes semaines cruciales. Certain-e-s stagiaires sont accablé-e-s par la surcharge de travail, d'autres envahi-e-s par le sentiment d'inutilité.

Depuis 2015, les nouvelles modalités d'évaluation ont donné lieu à de nombreuses dérives, malheureusement prévisibles. L'année dernière, dans l'académie de Strasbourg, le pourcentage de stagiaires non-titularisé-e-s a doublé, pour atteindre 15%. Dans l'académie de Versailles, ce sont 20% des stagiaires qui n'ont pas été titularisé-e-s !

L'enseignement est un métier pas un don du ciel. Les fonctionnaires stagiaires ont fait leurs preuves lors d'un concours, l'année de stage doit être un moment de formation, ce qui nécessite d'être dans des conditions correctes, sans surcharge de travail, avec réduction du nombre d'heure en responsabilité devant les élèves...

S'il est sain dans ce métier de se remettre en question, cela ne devrait jamais conduire à une perte totale de repères et de confiance en soi. C'est pourquoi SUD éducation insiste sur le fait que ce n'est pas uniquement par leur investissement individuel et leurs pratiques professionnelles que les enseignant-e-s pourront changer l'école mais bien par une lutte collective pour une société égalitaire et solidaire.

SUD éducation Alsace

>> LE DEBUT D'ANNEE

A l'ESPE (et bientôt l'INSPE)

Une semaine de prérentrée pour accueillir les enseignantEs stagiaires est organisée du **26 au 29 août 2019**. Elle se déroulera à l'ESPE de Sélestat. Elle se conclura par une présentation institutionnelle durant laquelle, la rectrice vous rappellera, pleine d'émotion, à quel point vous avez eu raison de rejoindre cette grande famille qu'est l'Education nationale !

Ce sera surtout l'occasion pour vous de poursuivre les démarches administratives entamées durant l'été. **En tant que stagiaires de l'Education nationale vous relevez obligatoirement du régime d'assurance maladie de la MGEN, auquel vous devez souscrire durant le mois de septembre 2019.** Des stands seront à votre disposition sur place, pensez donc à vous munir des documents nécessaires pour vous inscrire. Enfin vous devriez rencontrer **votre gestionnaire** de la DPE ou, le cas échéant, obtenir ses coordonnées. Vous pourrez alors

Plaisir d'offrir!

Administrativement votre carrière ne débute qu'au 1er septembre 2019, date à laquelle vous devrez signer votre PV d'installation dans votre établissement d'affectation. C'est à partir de ce moment que votre traitement (votre salaire) et votre ancienneté seront mis en route. C'est cela qui explique que vous soyez uniquement « invité » à participer à la semaine de prérentrée. Par conséquent, le rectorat ne vous remboursera aucun de vos frais de déplacement et d'hébergement. Dans la même veine, la journée de prérentrée du 31 août ne vous sera pas rémunérée. En cas d'absence involontaire à l'une de ces journées, l'administration ne pourrait donc en aucun cas vous sanctionner.

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

La DPE

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

>>> L'année de stage

DANS VOTRE ETABLISSEMENT

Durant la semaine de prérentrée vous rencontrerez ou recevrez les coordonnées de votre tuteur. Ce dernier sera votre principal référent durant toute l'année, n'hésitez surtout pas à le solliciter. Prenez contact pour discuter de vos premiers pas et organiser la visite de votre établissement d'affectation. Ce sera l'occasion pour vous de vous familiariser avec les lieux et le fonctionnement de l'établissement, de rencontrer la direction et peut-être même d'obtenir votre emploi du temps. Lors de la journée de prérentrée du 30 août vous ferez la connaissance du reste de l'équipe. Vous obtiendrez à ce moment-là vos différents codes (informatique, photocopie), la liste de vos élèves et vos clefs de salle.

2, 3 trucs à vérifier

> **Votre emploi du temps devrait tenir sur trois jours maximum**, réservés au service devant élèves : le lundi, le mercredi matin et le jeudi. Les autres jours sont consacrés aux formations à l'ESPE (y compris le samedi matin). Cependant, si votre lieu d'affectation est trop éloigné de votre lieu de formation, vous pouvez demander à ne pas faire cours le mercredi matin.

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

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

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

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

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

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



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



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

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

>> LE RECLASSEMENT

LE PRINCIPE

Si vous avez eu une expérience professionnelle avant de réussir aux concours, celle-ci peut être prise en compte dans le calcul de votre ancienneté: c'est la procédure de reclassement. Attention, cette démarche n'est pas automatique et ne concerne pas tous les parcours. Vous devez en faire la demande, en remplissant les imprimés du rectorat, **avant le 15 septembre 2019**. Contactez votre gestionnaire dès la rentrée pour entamer cette procédure. Une fois votre situation passée comptabilisée, vous gagnerez en ancienneté en changeant d'échelon. C'est l'échelon qui détermine une grande partie de votre rémunération.

QUI Y A DROIT ? COMMENT ?

Ex AED / MI-SE / EAP

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

Ex ENSEIGNANT-E CONTRACTUEL-LE

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

SERVICE NATIONAL

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

ENSEIGNANT-E DANS LE PRIVE

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

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

SALARIE-E EN ENTREPRISE

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

>>> L'année de stage

COMMENT CALCULER L'ANCIENNETE RETENUE ?

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

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

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

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

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

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

Pour obtenir le nombre de mois:

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

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

Pour obtenir le nombre de jours:

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

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

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

La procédure étant rétroactive, au lieu de commencer à l'échelon 1, il débutera sa carrière, le 1er septembre 2019, à l'échelon 4 avec 2 ans, 5 mois et 10 jours d'ancienneté sur cet échelon. La conséquence sera importante sur son salaire.



ELARGIR LA RECONNAISSANCE DE L'ANCIENNETE PROFESSIONNELLE

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

L'indice butoir enfin buté

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

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

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

Tableau d'avancement à l'ancienneté, au 1er janvier 2018.

	Durée	Indice majoré (certifiés, EPS, PLP, CPE)	Indice majoré (Agrégés)
Echelon 1	1 an	388	448
Echelon 2	1 an	441	498
Echelon 3	2 an	445	502
Echelon 4	2 ans	458	539
Echelon 5	2,5 ans	471	574
Echelon 6	2 ou 3 ans *	483	609



>>> L'année de stage

fin septembre

>> VOTRE 1ER SALAIRE



COMPRENDRE SA FICHE DE PAYE

au 1er septembre 2019

MENSUEL BRUT

A chaque échelon correspond un indice majoré. Pour obtenir le montant de votre traitement, il faut multiplier votre indice majoré par la valeur du point d'indice: **4,686 €**

Les politiques d'austérité successives ont conduit au gel du point d'indice durant 6 ans. Depuis juillet 2016, une hausse de 0,6% sera appliquée.

Généralement en début de carrière on commence à l'échelon 1. **Le traitement brut** sera de:

$$383 \times 4,686 = \mathbf{1794,73 \text{ €}}$$

Rémunérations, PLP, CPE, EPS, CertifiéEs

	Indice majoré	Salaire brut
Echelon 1	388	1818,18
Echelon 2	441	2066,54
Echelon 3	445	2085,28
Echelon 4	458	2146,20
Echelon 5	471	2207,12
Echelon 6	483	2263,35

Rémunérations des agrégés

	Indice majoré	Salaire brut
Echelon 1	448	2099,34
Echelon 2	498	2333,64
Echelon 3	502	2352,38
Echelon 4	539	2525,77
Echelon 5	574	2689,78
Echelon 6	609	2853,79

MENSUEL NET

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

LES RETENUES OBLIGATOIRES

Pension civile
10,29% du traitement brut. C'est votre contribution au régime de retraite de la Fonction Publique.

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

CSG et la CRDS
La CSG est votre contribution à la Sécu Sociale, tandis que la CRDS est votre participation à la résorption de son déficit. **8% du traitement.**



Augmentation de la pension civile

Une des conséquences de la dernière réforme des retraites est l'alignement du public sur le privé du taux de prélèvement de nos pensions civiles. Cette contribution va augmenter tous les ans, jusqu'à atteindre les 11,10% en 2020. Le traitement mensuel net ne cessera donc de baisser jusqu'à cette date. Cela annule donc complètement les effets du dégel

L'ISOE

C'est l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves. Comme c'est une indemnité, elle ne compte pas dans le calcul des pensions de retraite. **Son montant annuel est de 1214 euros** mais elle est versée mensuellement au prorata du temps de service effectif. UnE enseignantE stagiaire à mi-temps n'en touchera donc que la moitié.

L'Indemnité de fonction:

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

L'Indemnité de sujétion particulière:

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

AUTRES TYPES DE RETENUES

La mutuelle.

La MGEN prélèvera votre cotisation directement sur votre traitement brut.

LES INDEMNITES ET LES

L'indemnité de sujétion spéciale

Réservée aux PLP et aux PEPS enseignant en voie pro ayant 6 heures de service devant des classes de CAP et/ou de première et terminale bac pro : **400 €** annuels bruts. C'est le/la chef-fe d'établissement qui saisit les personnels bénéficiaires.

La prime REP

Vous ne devriez pas être concernéE par celle-ci au moins avant l'année prochaine. Il s'agit d'une prime annuelle qui reconnaît la difficulté du travail en zone d'éducation prioritaire. Elle est rentrée en application en septembre 2015.

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

Votre établissement est en **REP+** : **2312€**

REMBOURSEMENT DES FRAIS DE DÉPLACEMENT

Les stagiaires peuvent bénéficier d'un remboursement des frais de déplacement (à hauteur de 50%) lorsqu'ils/elles sont affectés à temps plein dans leurs établissements et que le lieu de la formation se situe dans une commune différente de leur établissement (résidence administrative) ou de leurs résidence familiale. Il faut alors présenter les titres de transports (y compris abonnement et location de vélos)

> **décret du 3 juillet 2006**

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

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



>> LA MUTATION INTER-ACADEMIQUE

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

LA PHASE INTER-ACADEMIQUE

Ce mouvement est géré au niveau national. La saisie des voeux s'opèrera sur internet **à partir de novembre 2019**. Vous aurez 21 choix d'académie à effectuer. Vous recevrez ensuite un récapitulatif à compléter en décembre.

LES BONIFICATIONS

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

D'autres bonifications sont possibles:

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

PACS /Mariage: **avant le 1er septembre 2019**

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

> *Prise en compte de votre parcours pro.*

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

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

LES BARRES D'ENTREES

Ce tableau vous donne le nombre de points du dernier entrant dans l'académie de Strasbourg par discipline. Vous pouvez ainsi vous faire une idée des tendances. Cela change chaque année en fonction des postes et des

Disciplines	Barème du dernier entrant		
	2017	2018	2019
Allemand	78	64,1	24,1
Anglais	128	164,3	34
Arabe	Aucun	Aucun	Aucun
Art. Plast.	110	314,3	481,2
CPE	231	121,1	185
Document.	51	65	164,2
Eco-G. C.	471,2	65	61
Eco-G. Fin	673,2	521,2	88
Eco-G. Mk	68	14	28
Ed. Music.	121	457	274,3
EPS	71.1	64,1	141
Espagnol	725.3	723,2	1014,1
Hist-Géo	71.1	72	61
Italien	743.2	513,2	Aucun
Lettres. C	159	144,1	164,3
Lettres-Hist	150	354,2	314,3
Lettres. M	81	14	24
Maths	101	72	64
Orientation	145	114	533,3
Philo	588.2	45	514,3
Sc-Physiques	178	162	260
SES	371,2	523,2	693,2
STMS	728.2	604,3	71
SVT	171.3	164,2	212
Techno	1305	359	626

* Il s'agit ici de ici des résultats du mouvement inter

Plus d'infos et de conseils sur les différentes disciplines et les bonifications auprès de nos commissaires paritaires des certifi capa.sudeducalsace@gmail.com

>> L'ÉVALUATION

Comment se déroule une carrière

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

Quelle évaluation ?

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

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

L'AVIS DE SUD EDUCATION

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

Si une approche de travail en équipe en matière d'évaluation est mentionnée, on remarque que l'évaluation débouche sur une gestion de carrière individualisée. Cette individualisation ne répond pas aux besoins pédago-



>> LA MUTATION INTRA-ACADEMIQUE

LA PHASE INTRA-ACADEMIQUE

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

DEROULEMENT ET PRINCIPES GENERAUX

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

- > des vœux établissements
- > des vœux communes
- > des vœux regroupements de communes
- > des vœux départements
- > des vœux zones de remplacement

L'ensemble des demandes est habituellement étudiée dans le cadre d'une commission académique paritaire (CAPA) où siègent les organisations syndicales à égalité avec l'administration. **Attention à partir du 1er janvier 2020, la réforme de la fonction publique prévoit la suppression des CAPA pour ces questions. L'administration aura donc les pleins pouvoirs en ce qui concerne votre avenir professionnel.**

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

Durant toutes les étapes des mutations intra et en particulier lors de la formulation de vos vœux pensez à demander conseil à nos commissaires paritaires :

capa.sudeducalsace@gmail.com

>> LA TITULARISATION

SUR QUOI EST CENSÉE S'APPUYER LA TITULARISATION?

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

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

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

CONVOCACTION DEVANT LE JURY

En cas d'incertitudes quant à votre titularisation, vous recevrez une convocation devant le jury EQP à la début juin. Cela n'est pas forcément synonyme d'un refus de titularisation. Les rapports des chef-fe-s d'établissement et des tuteurs-trices doivent figurer dans votre dossier et doivent être remis avant la mi-mai 2018 : vous avez le droit d'y avoir accès, et vous pouvez être accompagné syndicalement à ce moment là. Le jury est certes réputé souverain mais c'est bien la rectrice qui entérine ces décisions.

Insistez pour obtenir les rapports le plus rapidement possible auprès de votre chef-fe d'établissement et auprès de l'ESPE pour le rapport des formateurs-trices. En consultant votre dossier, vous pourrez savoir ce qui vous est repro-

LE RENOUVELLEMENT

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



L'année de stage

L'avis de SUD éduc sur la procédure de titularisation

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

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

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

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

LA PROLONGATION

Si au cours de votre année de stage **vous avez été absent plus de 36 jours, vous serez automatiquement prolongé** l'année suivante pour une durée équivalente à votre absence. Si le jury a tout de même émis un avis favorable et que votre M2 a été validé, vous serez affecté sur le poste que vous avez obtenu lors de la phase intra. Vous y serez d'abord considéré comme stagiaire puis comme titulaire du poste une fois la titularisation prononcée. Si vous étiez à mi-temps, vous passerez à temps complet. Votre titularisation sera rétroactive car prononcée pour le 1er septembre 2018 sans dommage pour votre avancement. En revanche, en cas de non validation du M2 et surtout d'avis défavorable du jury, les conditions de prolongation seront équivalentes à celle du renouvellement.

L'évaluation des enseignantEs

Depuis le 1er septembre 2017, la mise en place du PPCR dans toute la fonction publique a entraîné des changements importants dans l'évaluation des enseignantEs. Désormais, l'évaluation intervient à quatre « rendez-vous carrière » similaires pour tousTes dans la carrière (voir p. 13). A chaque moment d'évaluation, seulEs 30% des enseignantEs évaluéEs sont amenés à gagner jusqu'à 6 mois d'avancement sur le prochain échelon. A la classe normale et à la hors classes, s'ajoute la création d'une classe dite « exceptionnelle » pour récompenser les collègues considéréEs, comme son nom l'indique, comme exceptionnellement méritantEs au travail (formateurs académiques, chefFEs d'établissement, enseignantEs en réseau d'éducation prioritaire) et que seulEs 10% pourront atteindre à l'issue de la hors classe.

A cela s'ajoute un nouveau contenu d'évaluation puisque les enseignantEs sont estiméEs à partir de 11 compétences plus ou moins floues. 6 d'entre elles portent sur des contenus administratifs et 5 portent sur des contenus pédagogiques. Ces grilles de compétences, partagées entre « acquis » et « non acquis », sont remplies à part égale entre le chefFE d'établissement et l'IPR (inspecteur pédagogique régional).

Pour Sud Education, cette nouvelle évaluation renforce davantage le pouvoir des chefFEs d'établissement qui vont pouvoir juger les enseignantEs sur des contenus qui n'ont rien de pédagogique et qui ne reflètent que très peu le travail dans la classe (préparation des cours, mise en oeuvre, etc.) au profit de contenus qui relèvent davantage des projets, de « l'implication » dans l'établissement, voire de l'attitude ou encore du savoir-être, en renforçant l'arbitraire du pouvoir managérial des chefFEs ainsi que la mise en concurrence des enseignantEs au détriment des intérêts des élèves. Que dire d'unE enseignantE qui oserait mettre en oeuvre des pédagogies subversives dans sa classe, voire de se manifester pour défendre nos droits contre unE chefFE abusant de son autorité ?

Enfin, ces nouvelles modalités d'évaluation ne feront que renforcer les écarts de salaire entre le début et la fin de la carrière, entre les hommes et les femmes, voire entre les territoires.

> Sud Education revendique une évaluation coopérative entre pairs et déconnectée de tout enjeu de rémunération.

> Sud Education milite pour que nous bénéficions toutEs de la même progression de carrière.

> Sud Education revendique une hausse des salaires dans toute la fonction publique car ce n'est pas par la concurrence que nous lutterons contre la faiblesse de nos rémunérations.

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

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

DES CONDITIONS DE TRAVAIL EXPLOSIVES

Les rentrées s'effectuent dans la confusion la plus totale. Outre l'obligation pour tout-e-s les stagiaires de valider une année universitaire de master 2, la masterisation a provoqué « bon gré, mal gré » la multiplication de statuts individuels pour nos collègues et a dégradé leurs conditions de formation.

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

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

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



DES DYSFONCTIONNEMENTS NOMBREUX

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

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

LE TEMPS DE FORMATION C'EST DU TRAVAIL

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

Augmentation de salaire ?

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

Une meilleure qualification ?

Dans cette nouvelle formule de la formation initiale il revenait donc aux enseignantEs sta-

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

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

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

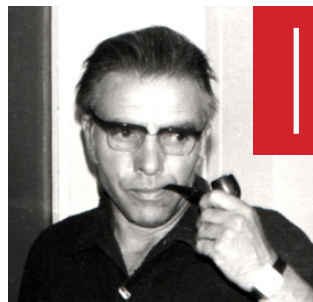
>> DECOUVRIR DES PEDAGOGIES ALTERNATIVES

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



PEDAGOGIE FREINET

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



PEDAGOGIE INSTITUTIONNELLE

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



L'EDUCATION NOUVELLE

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

NOS REVENDICATIONS POUR LA FORMATION

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

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

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

LE NOMBRE D'HEURES

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

Stagiaires certifié et PLP :

8 à 10h (18h titulaires).

Les agrégés :

7 à 9 h (15h pour les titulaires).

Les enseignants stagiaires en EPS :

8 à 9 h + 3h d'AS (17h + 3h d'AS).

Les stagiaires profs documentalistes :

18h (30h + 6h).

Les CPE stagiaires : 18h.

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

LES CONSEILS DE CLASSE

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

LES AUTRES CONSEILS

Le conseil pédagogique:

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

Le conseils d'enseignement :

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

LES REUNIONS PARENTS-PROFS

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

PROF PRINCIPAL

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

L'APPEL ET LE CAHIER DE TEXTE NUMÉRIQUE

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

LA SURVEILLANCE ET LA CORRECTION DES EXAMENS

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





>> VOS DROITS

LES DROITS SYNDICAUX

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

LE DROIT DE GREVE

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

PARTICIPER A DES FORMATIONS SYNDICALES

ChacunE d'entre nous bénéficie de 12 jours (maximum) pour participer à une formation syndicale. Durant cette période le traitement est complètement maintenu. La demande doit se faire par courrier auprès du recteur au moins un mois à l'avance. Nos formations sont annoncées sur notre site internet (<http://sudeducalsace.info/>).

L'HEURE MENSUELLE D'INFORMATION SYNDICALE

Dans le 2nd degré tous les personnels ont le droit d'assister à une heure d'information syndicale par mois. Ces HMIS sont généralement l'occasion d'obtenir différentes informations sur l'actualité syndicalE mais aussi d'évoquer collectivement les dysfonctionnements de l'établissement. Attention, il faut désormais informer sa direction 48h à l'avance de son souhait de participer à une HMIS. Cette mesure contribue à diminuer fortement le nombre de participants.

LES CONGES POUR RAISONS FAMILIALES

LE CONGÉ MATERNITÉ ET D'ADOPTION.

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

En cas d'adoption l'un des deux parents peut également faire une demande de congé. Celui sera d'une durée de 10 semaines (18 pour le 3^{ème} enfant).

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

CONGÉ PARENTAL

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

CONGÉ PATERNITÉ

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

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

LES CONGES POUR RAISONS FAMILIALES

LE CONGÉ MALADIE

Vous bénéficiez de 3 mois à traitement plein. Au delà de cette durée vous serez en demi-traitement. Il faudra attendre l'année suivante pour retrouver vos droits à un congé maladie à plein traitement. Le jour de carence est quant à lui aboli, ce qui fait que vous serez payé dès le premier jour de votre maladie.

L'ACCIDENT DE TRAVAIL

Vous êtes considéréE comme en accident de travail si celui-ci intervient sur votre lieu de travail ou sur les trajets aller comme retour.

LES CONGÉS MALADIES PLUS LONGS

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



Vos droits et obligations

LES AUTORISATIONS D'ABSENCE

LES AUTORISATIONS DE DROIT

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

LES AUTORISATIONS SOUMISES A L'AVIS DE LA DIRECTION

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

>> AIDES ET PRESTATIONS SOCIALES

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

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

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

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

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

LES AIDES SOCIALES D'INITIATIVES ACADEMIQUES.

DES AIDES VARIÉES

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



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

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

LES AIDES EXCEPTIONNELLES

LES «SECOURS»

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

LE CHÈQUE-VACANCES (C.V)

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

LES PRÊTS À COURT TERME ET SANS INTÉRÊT

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

CHÈQUE EMPLOI SERVICE UNIVERSEL (CESU)

Permet d'aider financièrement les agents de l'Etat pour la garde de leurs enfants quel que soit le mode de garde (crèche, baby-sitting). La participation de l'Etat varie de 200 à 600 euros et est conditionnée au revenu du fiscal de l'année N-2 (2014).



SUD éducat, KEZAKO ?

UN SYNDICAT SOLIDAIRE

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

UN SYNDICAT UNITAIRE ET INTERCATEGORIEL

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

UN SYNDICAT DEMOCRATIQUE

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

UN SYNDICAT DE LUTTE

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

UN SYNDICAT DE TRANSFORMATION SOCIALE

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



Cadre national des formations

- > Arrêté du 27 août 2013

Recrutement et formation initiale

- > Décret 2013-768 du 23/08/13

Modalités de stage, d'évaluation et de titularisation

- > Arrêté du 22 août 2014

Modalité d'organisation de l'année de stage

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

Sur l'indemnité forfaitaire

- > Décret n° 2014-1021

Référentiel des compétences

- > Arrêté du 1/07/13

Statut des enseignants

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

Missions et services (ORS) du 2nd degré

- > Circulaire 2015-057

>>> NOTES

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

NOTES

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

<http://www.sudeducalsace.info>

Une autre école,
une autre société !

éducation
sud

Solidaires
Union
syndicale

SUD éducation Alsace
c/o Solidaires,
Maison de syndicats
1 rue Sédillot
67000 STRASBOURG
<http://sudeducalsace.info/>
sudeducalsace@gmail.com