



Numéro spécial
CARRIÈRES

NUMÉRO SPÉCIAL
20 PAGES
À CONSERVER !



PORTER HAUT ET FORT NOS MÉTIERS AVEC LA FSU

Depuis la mobilisation du 29 septembre, la grève des raffineurs et celles qui se succèdent sur la question des salaires, le rapport de force dans le pays en faveur des salarié·es est en train de s'inverser. Dans l'Éducation nationale, les syndicats de la FSU ont permis de mettre au cœur du débat public le déclassement salarial de nos métiers.

Malgré la loi de transformation de la Fonction publique qui met à mal le paritarisme, les élu·es du SNEP, du SNES et du SNUEP, conservent une expérience utile à tous les collègues. Dans les CAPA qui demeurent, au CSA, dans les groupes de travail, ils défendent l'application de règles communes et le respect des droits de chacun. Dans le même esprit, ils vous proposent cette publication spéciale « carrières » pour vous informer sur les règles d'avancement et de promotions et vos droits à congés, notamment. Elle présente aussi nos revendications pour une juste reconnaissance de nos métiers dans l'intérêt général.

La FSU poursuit sa bataille pour un rattrapage des pertes subies, une augmentation des salaires pour tous les personnels et sans aucune contrepartie. Elle se mobilisera contre toute réforme des retraites visant l'allongement des carrières.

Du 1^{er} au 8 décembre 2022, en votant FSU, vous choisirez des élu·es présent·es à vos côtés dans les établissements. Vous choisirez des élu·es déterminé·es à amplifier la dynamique sociale pour améliorer salaires et conditions de travail, promouvoir nos métiers et un projet ambitieux pour le service public d'Éducation.

2 novembre 2022



Frédérique LALYS

Enseignante d'Histoire-Géographie, collège Lurçat, Lanester
Co-secrétaire générale du SNES-FSU Bretagne



Alain BILLY

Enseignant d'EPS, collège de l'Iroise, Brest
Co-secrétaire général du SNEP-FSU Bretagne



Ronan OILLIC

Enseignant de PLP, lycée Louis Guilloux, Rennes
Co-secrétaire général du SNUEP-FSU Bretagne



**VOTER FSU,
C'EST AGIR !**

Élections professionnelle du 1^{er} au 8 décembre 2022



FAITES ENTENDRE VOTRE VOIX !
avec les syndicats de la FSU



ENGAGÉ·ES **POUR**
LES PERSONNELS
ET LES ÉLÈVES

ENSEMBLE POUR GAGNER !



Matthieu MAHÉO

Co-secretaire général du SNES-FSU Bretagne

La FSU dénonce depuis des années le déclasserement salarial qui touche nos professions. Ajouté à une dégradation des conditions de travail liées aux réformes successives du collège et du lycée et au manque de moyens pour permettre l'inclusion des élèves, il a conduit à la rentrée 2022 à une crise de recrutement inédite. Le travail de la FSU a contraint le président Macron à promettre une « revalorisation inconditionnelle » de 10% environ, son ministre de l'éducation étant chargé de la mettre en œuvre.

Pour la FSU, le compte n'y est pas. Ce numéro spécial carrière adressé à tous les collègues de l'académie fait le point sur l'ensemble des aspects du dossier : promotions, congés, droits des non-titulaires, AED et AESH... et montre que les syndicats de la FSU seront toujours là pour défendre et conseiller les collègues, et déterminés à se battre pour obtenir des améliorations concrètes.

NOUVEAU CADRE, MÊME DÉTERMINATION À DÉFENDRE NOS MÉTIERS

Dans le nouveau cadre de la loi de Transformation de la fonction publique, les élu-es de la FSU agissent pour défendre les collègues, plus isolé-es que jamais face à l'administration.

La loi de Transformation de la Fonction publique (TFP) a été pensée pour individualiser davantage les relations entre les agents et leur administration en diminuant le rôle de contrôle des représentants des personnels sur les opérations de carrière. Depuis 1945, les organisations syndicales effectuaient une vérification préalable de l'ensemble des promotions et des mutations. Ce n'est plus le cas depuis 2020, jetant une forme d'opacité et un

soupçon d'arbitraire sur ces opérations, la plupart des barèmes n'étant plus communiqués à personne.

Pour autant, et singulièrement dans notre ministère qui compte 1,2 million d'agents, une individualisation véritable n'est pas possible et de nombreux textes encadrent les opérations de carrière. Les militant-es et les élu-es de la FSU, commissaires paritaires ou membres des comités techniques, ont une expérience et une expertise de ces questions et sont toujours là pour épauler, conseiller les collègues et faire respecter leurs droits.

En effet, si la vérification préalable n'est plus possible,

les recours sont désormais plus nombreux et permettent d'amender ou de corriger les décisions de l'administration. Les barèmes d'attribution des promotions continuent à être discutés dans un cadre paritaire à l'occasion de groupes de travail sur les Lignes directrices de gestion (LDG) à l'occasion desquels la FSU est force de proposition et obtient régulièrement des améliorations qui bénéficient à tous les collègues (barème de la HC, élargissement du vivier 2 de la classe exceptionnelle). Les GT annuels de bilan des promotions et des mutations sont également l'occasion d'obtenir des données statistiques qui permettent de comprendre ce qui se joue pour mieux conseiller les collègues. Les syndicats de la FSU sont systématiquement présents dans l'ensemble des GT dont ils rendent compte auprès de la profession. Leur travail d'analyse, leur connaissance des textes et leur détermination à défendre les règles collectives sont reconnus par tous.

La loi TFP n'a pas mis fin au paritarisme mais lui a donné un nouveau cadre. Si celui-ci a été pensé pour affaiblir le dialogue social, c'est sans compter avec la détermination des syndicats de la FSU. La force de l'action collective et du syndicalisme majoritaire c'est aussi la capacité à faire bouger les cadres. La FSU continue de mobiliser la profession pour défendre nos métiers, nos conditions de travail et nos salaires, d'agir pour la transformation sociale !

Matthieu MAHÉO

SOMMAIRE

Actualité académique	p. 2-3
Dossier carrière, quelle revalorisation ?	p. 4-5
Rendez-vous de carrière	p. 6-7
Hors classe	p. 8-9
Classe exceptionnelle, échelon spécial	p. 10-11
Liste d'aptitude	p. 12
Rupture conventionnelle, disponibilité	p. 13
Santé et sécurité au travail	p. 12-13
Non-Titulaires	p. 14-15
AED, AESH	p. 16
Congés de formation, CPF	p. 17
Voter pour les listes de la FSU !	p. 18-19
Voter, c'est rapide, simple et utile !	p. 20

CONSULTATION SUR LES SALAIRES

C'EST GRAVE DOCTEUR ?

Le ministère a ouvert une consultation sur les salaires, des premières réunions ont eu lieu en octobre mais les discussions reprendront en janvier après les élections professionnelles. La FSU a obtenu qu'elles portent bien sur l'ensemble de la carrière et pas seulement les 20 ou 25 premières années. Le ministère persiste à vouloir ajouter de nouvelles missions mais semble bien en peine, à ce stade, de les définir : remplacement ? orientation ? La FSU a montré que la charge de travail était déjà très importante et qu'une revalorisation inconditionnelle était indispensable. Le vote FSU aux élections professionnelles de décembre permettra de contribuer au rapport de force pour gagner la revalorisation pour toutes et tous.



LA REVALORISATION, PRIORITÉ ABSOLUE DE LA FSU !

Les enseignant-es français-es sont parmi les moins bien payé-es des pays équivalents de l'OCDE. Alors que la faiblesse des salaires s'aggrave, la FSU tire la sonnette d'alarme : il faut revaloriser tous les métiers, sans condition, pour restaurer leur attractivité.

Les publications de l'OCDE le rappellent tous les ans, les enseignant-es français-es sont, à toutes les étapes de la carrière, moins bien payé-es que leurs homologues de pays comparables au sein de l'OCDE. Un-e professeur-e certifié-e français-e commence sa carrière avec un salaire statutaire inférieur de 5 % à la moyenne des pays de l'OCDE et touche,

au bout de 15 ans de carrière, 16% de moins.

Le point d'indice de la fonction publique mis en place en 2010 et maintenu de manière quasiment continue depuis lors. L'ensemble des fonctionnaires a ainsi subi une baisse de 12% du pouvoir d'achat du point d'indice depuis 2010 et de 20% depuis 2000. Cette dégradation se retrouve au niveau du salaire net perçu par les enseignant-es, les quelques primes créées au cours des dernières années ne compensant aucunement cette baisse de pouvoir d'achat.

Malgré les promesses de « revalorisation historique » qui se succèdent depuis le premier mandat d'Emmanuel Macron, force est de constater que celles-ci n'ont trouvé aucune réalité concrète sur la feuille de paie de la majorité des collègues. Limitées aux premières parties de carrière, et sans même concerner les stagiaires qui continuent de débiter avec un salaire à peine supérieur à 1,14 SMIC, les primes d'attractivité (« primes Grenelle ») instaurées en mai 2021 n'ont pas

permis, pour les collègues concernés, de compenser l'inflation et le gel du point d'indice.

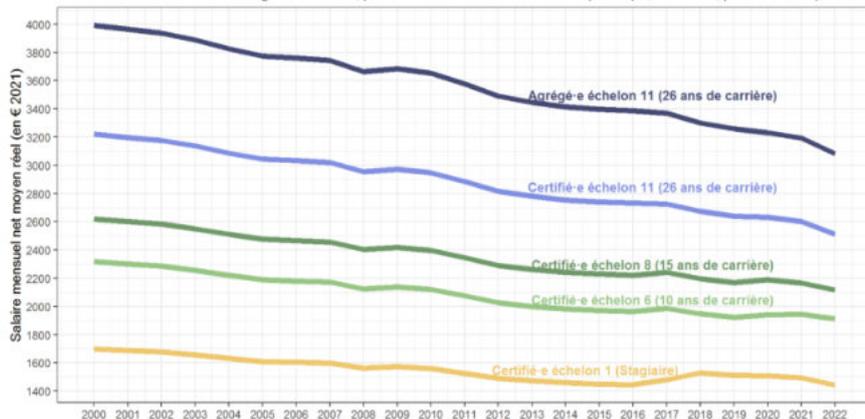
Sans revalorisation générale des salaires et du point d'indice, dans le contexte de forte inflation qui caractérise l'année 2022, notre pouvoir d'achat va continuer de se dégrader et nos salaires réels de baisser. La hausse de 3,5% du point d'indice survenue en juillet n'est clairement pas suffisante pour compenser l'augmentation de 5,3% des prix prévue pour l'année 2022.

Pour la FSU, seule une véritable revalorisation permettra de mettre fin au déclassé salarial des personnels enseignants. La FSU et ses syndicats revendiquent donc l'ajout immédiat de 70 points d'indice pour toutes et pour tous, l'augmentation de 20% de valeur du point d'indice et sa réindexation sur la hausse des prix pour compenser les pertes de pouvoir d'achat depuis 20 ans.

Kevin HÉDÉ

Enseignant de SES au lycée Emile Zola, Rennes

Evolution du salaire mensuel net moyen réel des professeur-e-s titulaires du second degré (2000-2022)
Salaire statutaire net d'un-e enseignant-e titulaire, primes et indemnités collectives comprises (IR, ISOE Fixe, prime Grenelle)



L'écart avec nos voisins est encore plus grand : en France, un-e enseignant-e gagne environ 25% de moins qu'un-e enseignant-e en Espagne et 50% de moins qu'un-e enseignant-e allemand-e¹.

Cette faiblesse des salaires enseignants français n'est pas nouvelle, mais elle s'est aggravée depuis 20 ans et tout particulièrement depuis le gel du point d'in-

1/ OCDE, Regards sur l'éducation, 2022



Saint-Brieuc, 29 Septembre 2022

AGIR ENSEMBLE POUR NOS MÉTIERS

DES SYNDICATS FSU COMBATIFS À VOS CÔTÉS !

Évolutions de carrière, promotions (avancement d'échelon, hors classe, classe exceptionnelle), santé, sécurité et conditions de travail ou fin de carrière : les élu-es des syndicats du Second degré de la FSU jouent pleinement leur rôle, se tiennent à vos côtés dans les établissements et interviennent directement auprès de l'administration.

Être sur le terrain, alerter, proposer des solutions, engager le rapport de force pour défendre ou gagner des droits, associer et défendre les collègues au quotidien...

Voilà notre conception du syndicalisme à la FSU !

LES MESURES DE CARRIÈRE : REVALO EN PANNE DEPUIS 2016 ?

Le statut garantit à tout fonctionnaire le droit à une carrière : il est assuré de pouvoir bénéficier d'un avancement qui a pour résultat une augmentation de son indice de rémunération et donc de son traitement.

Réorganisées en 2017 par les accords PPCR, déplafonnées et globalement accéléérées, les carrières des enseignant-es, CPE et Psy-EN sont désormais structurées en trois grades, découpés en échelons : la classe normale, la hors classe et dorénavant la classe exceptionnelle, grade sommital ayant permis de déplafonner les indices de fin de carrière. Mais tout le monde ne progresse pas à la même vitesse. Si la majorité des durées dans les échelons est identique pour toutes et tous, nos professions ont la particularité d'avoir deux rythmes d'avancement distincts aux échelons 6 et 8 de la classe normale. Et comme pour tout fonctionnaire, la promotion vers un grade supérieur n'est pas automatique. Pour gérer cette différenciation, **trois rendez-vous de carrière** sont organisés avec l'ensemble des collègues à des moments bien précis (cf. pages 6-7). Les promotions à la hors classe (cf. pages 8-9) et à la classe exceptionnelle (cf. pages 10-11) sont ensuite cadrées par des barèmes, désormais identiques dans toutes les académies.

Martin GEORGES-SAINT-MARC

Enseignant de mathématiques, lycée Pierre Mendès-France, Rennes
Secrétaire académique du SNES-FSU en charge des carrières et des outils numériques



CARRIÈRE ET PROGRESSION DU POUVOIR D'ACHAT : BIENTÔT UN MYTHE ?

À travers la mise en place de carrières, notre employeur reconnaît l'amélioration constante de notre expertise professionnelle. Cette vision est pourtant désormais clairement remise en cause, à commencer par le Ministre « de la Transformation et de la Fonction publiques » (tout est dit !).

En effet, en annonçant fièrement l'été dernier une hausse du point d'indice de 3,5 %, Stanislas Guérini a justifié ce chiffre par de savants calculs. Il suffirait d'ajouter la hausse moyenne des traitements de 1,5 % due aux promotions individuelles pour compenser l'inflation, prévue par le gouvernement à 5 % pour 2022. Cette lecture, outre le mépris qu'elle représente pour tous les agents qui n'auront pas eu de promotion cette année, montre bien que dorénavant, pour ce gouvernement, avancer dans la carrière, c'est au mieux espérer maintenir son pouvoir d'achat...

LE RETOUR DU « TRAVAILLER PLUS POUR GAGNER PLUS »

Le 16 septembre, c'est le président de la République qui revenait sur ses promesses de campagne de revalorisation inconditionnelle de 10 % pour mieux réintroduire la maxime sarkozyste « travailler plus pour gagner plus ». Le ministère a depuis annoncé 935 millions d'euros pour financer les hausses de rémunération de septembre à décembre 2023 (2,2 milliards prévus sur une année pleine). Mais sur 2023, 300 millions seraient consacrés à des « missions » que le ministère

lui-même n'a pas encore définies. Et pour le reste ? La garantie de voir son traitement dépasser 2000 € nets mensuels ? Pas pour les stagiaires en tous cas, au vu des premiers échanges avec les organisations syndicales. Par quels leviers ? Nouvelles primes ? Points d'indice en plus dans les grilles ? Hausse des contingents de promotions de grade ? Le flou reste complet, le calendrier de « concertations » visant une clarification d'ici les premiers mois de 2023.

LA REVALORISATION, UNE NÉCESSITÉ QUI N'EST PLUS CONTESTÉE

Tout le monde l'admet désormais, y compris le ministre Ndiaye lui-même : nos professions ont besoin d'être nettement revalorisées. Mais attention aux effets d'annonces, comme la « revalorisation historique » vendue à tous les médias à l'issue du Grenelle de l'Éducation par son prédécesseur.

Prime d'attractivité ou cache misère ?

Les primes mises en place pour l'occasion ont certes rendu les débuts de carrières moins douloureux, mais ont surtout tassé les hausses de rémunération d'un échelon à l'autre, freinant de ce fait l'attractivité des carrières.

Prime d'attractivité

Dite « Grenelle »

échelon classe normale	montant net mensuel
2	156,69 €
3	146,01 €
4	106,84 €
5	78,34 €
6	64,10 €
7	64,10 €
8	28,49 €
9	28,49 €
10	0 €
11	0 €
Hors classe	0 €
Classe exceptionnelle	

Seule la moitié des collègues titulaires bénéficie de primes « Grenelle ».

Les collègues non-titulaires bénéficient aussi de ces primes : entre 26,7 € et 80,37 € mensuels, selon l'indice de rémunération.



Plus d'informations dans le supplément de l'US #824 : « rémunérations et carrières », septembre 2022

r.snes.edu/SalairesCarrieres

Nos grilles indiciaires



Pour mon métier
et mon salaire,
#JeVoteFSU !

Classe normale		
Échelon	Durée	Indice
1	1 an	390
2	1 an	441
3	2 ans	448
4	2 ans	461
5	2 ans 6 mois	476
6	3 ans (ou 2 ans)*	492
7	3 ans	519
8	3 ans 6 mois (ou 2 ans 6 mois)*	557
9	4 ans	590
10	4 ans	629
11		673

Professeurs certifiés,
PEPS, PLP,
CPE, Psy-ÉN

* Réduction d'un an de la durée pour 30 % des collègues

Hors-classe		
Échelon	Durée	Indice
1	2 ans	590
2	2 ans	624
3	2 ans 6 mois	668
4	2 ans 6 mois	715
5	3 ans	763
6	3 ans	806
7		821

Classe exceptionnelle			
Échelon	Durée	Indice	
1	2 ans	695	
2	2 ans	735	
3	2 ans 6 mois	775	
4	3 ans	830	
5**	HEA-1	1 an	890
	HEA-2	1 an	925
	HEA-3		972

** Échelon spécial (voir p. 8)

Classe normale		
Échelon	Durée	Indice
1	1 an	450
2	1 an	498
3	2 ans	513
4	2 ans	542
5	2 ans 6 mois	579
6	3 ans (ou 2 ans)*	618
7	3 ans	659
8	3 ans 6 mois (ou 2 ans 6 mois)*	710
9	4 ans	757
10	4 ans	800
11		830

Professeurs agrégés

* Réduction d'un an de la durée pour 30 % des collègues

Hors-classe			
Échelon	Durée	Indice	
1	2 ans	757	
2	2 ans	800	
3	3 ans	830	
4	HEA-1	1 an	890
	HEA-2	1 an	925
	HEA-3		972

Classe exceptionnelle			
Échelon	Durée	Indice	
1	2 ans 6 mois	830	
2	HEA-1	1 an	890
	HEA-2	1 an	925
	HEA-3		972
3	HEB-1	1 an	972
	HEB-2	1 an	1013
	HEB-3		1067

POUR UNE CARRIÈRE PARCOURUE SANS OBSTACLE

Restaurer l'attractivité de nos professions passe en premier lieu par le rattrapage des pertes salariales subies, par l'augmentation de la valeur du point d'indice, par des mesures fortes de revalorisation des carrières.

La FSU revendique une carrière parcourue sans obstacle de grades, dont l'avancement est déconnecté de l'évaluation. Si nous n'en sommes pas encore là, on peut néanmoins noter quelques avancées avec PPCR :

- Réduction du nombre de moments dans la carrière où l'avancement est différencié (3 contre 8 auparavant) ;
- Harmonisation des procédures d'évaluations, avec évaluation obligatoire la même année de l'ensemble des collègues concernés par un avancement différencié ;

- Déplafonnement des indices de fin de carrière ;
- Hausse de la valeur indiciaire des échelons dans les grilles.

POUR LA CARRIÈRE, IL FAUT ALLER PLUS LOIN :

- en classe normale : raccourcissement des premiers échelons avec accès au 4^e échelon dès 2 ans de carrière ; avancement d'échelon au rythme le plus favorable aux 6^e et 8^e échelons ; raccourcissement à 3 ans des 9^e et 10^e échelons ;
- en classe exceptionnelle : un accès non contingenté à l'échelon spécial ;
- une carrière parcourue sans obstacle de grade ;
- l'extension du dispositif « ASA » à l'ensemble des conditions d'exercice difficiles : REP ou REP+, TZR, compléments de service... ;
- la déconnexion entre évaluation professionnelle et progression de carrière ;
- la mise à bas de l'idéologie méritocratique et de son épigone, le « néo-management » dit libéral.

RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE : POURQUOI ?

La FSU revendique depuis longtemps une carrière pour laquelle l'avancement serait pleinement déconnecté de l'évaluation.

Les accords PPCR en 2017 n'ont certes pas permis de satisfaire cette revendication, mais la refonte des carrières qui en a découlé a permis de limiter le nombre de moments de différenciation dans la carrière et de redonner plus d'équité aux procédures d'évaluation qui en découlent.



Ainsi, la mise en place de trois rendez-vous de carrière garantit à tous les collègues concernés par une éventuelle accélération de carrière d'être évalués la même année, dans un cadre plus lisible qu'auparavant. Ce système d'évaluation reste perfectible, pouvant notamment parfois blesser des collègues qui ne retrouvent pas dans les comptes-rendus de leur rendez-vous tout l'investissement qu'ils mettent au quotidien dans leur métier. L'impact pour la carrière reste néanmoins grandement limité en comparaison du système précédent.

Rendez-vous de carrière : je serai concerné-e quelle année ?

- Je dois être à l'échelon 6, 8 ou 9.
 - Je regarde ma date de promotion à cet échelon.
 - J'ajoute 2 ans à cette date (ou 2 ans et 6 mois pour l'échelon 8) : j'obtiens la date de promotion accélérée au prochain échelon.
- Mon rendez-vous de carrière aura lieu l'année scolaire précédant cette date de promotion accélérée.

Exemple :

- J'ai accédé à l'échelon 6 le 01/03/2022.
- Ma date de promotion accélérée à l'échelon 7 sera donc le 01/03/2024 (durant l'année scolaire 2023-2024).
- Mon rendez-vous de carrière aura donc lieu au cours de l'année scolaire 2022-2023.

N'hésitez pas à consulter le simulateur du SNES-FSU : <https://r.snes.edu/AnneeRDVC>

Gains possibles :

Échelon 6 : 1 an d'accélération de carrière (2 années dans l'échelon au lieu de 3)

Échelon 8 : 1 an d'accélération de carrière (2,5 années au lieu de 3,5)

À partir de l'échelon 9 : accélération de carrière liée à la date du passage à la hors classe (voir pages 8-9)

Vous êtes TZR ?

Si vous êtes affectée à l'année, vous passerez l'entretien de votre RDVC avec le chef d'établissement de votre lieu d'exercice principal. Dans les autres cas, c'est le CE de votre établissement de rattachement administratif qui se chargera de mener cet entretien.

Vous êtes Psy-EN, CPE, prof-doc ou PRAG/PRCE ?

Attention, la grille d'évaluation et/ou les évaluateurs primaires ne sont pas forcément les mêmes. Par exemple, seul un évaluateur se charge du rendez-vous pour les collègues détachés dans le supérieur. Pour plus d'information sur les grilles et conditions spécifiques : + d'infos : r.snes.edu/criteres

Qui sont les évaluateurs ?

- IPR et CE pour les certifié-es, agrégé-es, PEPS, PLP et CPE dans le Second degré ;
- Responsable de l'établissement pour les collègues détachés dans le supérieur ;
- IEN-IO et DCIO pour les Psy-EN EDO ;
- IEN-IO et DASEN pour les DCIO.

Message électronique vous informant d'un RDVC l'année scolaire à venir.

Les avis sont-ils contingentés ?

Aucun quota d'avis n'est fixé pour l'évaluation des collègues. Les évaluateurs ont néanmoins collégialement tendance à s'autocensurer pour tendre vers les quotas existant... au moment de la phase de promotions.

Je vote !

Jun-Juillet de l'année précédent

ÉLECTIONS 1^{ER} AU 8 DÉCEMBRE 2022 PROFESSIONNELLES

Année d'évaluation RDVC

Déroulé du rendez-vous de carrière

Du 01/10 AU 31/05 : page de RDVC

Déroulé d'un RDVC

Un RDVC se déroule en 3 phases :

- Une visite en situation professionnelle
- Un entretien avec l'IPR
- Un entretien avec le ou la chef-fe d'établissement

Les deux évaluateurs primaires peuvent être présentes lors de la visite.

Les entretiens doivent se dérouler dans les 6 semaines qui suivent la visite. Usuellement, l'entretien avec l'IPR se fait dans la foulée de la visite en situation, mais l'entretien avec l'autre évaluateur ne doit pas se tenir sur la même journée. Aucun cadrage n'est donné pour la durée des entretiens. À l'issue du RDVC, un compte-rendu doit être remis aux collègues.

Retrouvez le document de référence et les grilles d'évaluations du ministère sur le site du SNES. <https://r.snes.edu/DocsRdvc>

Que faire si mon RDVC n'a pas pu se tenir durant l'année scolaire ?

→ Si je suis en exercice à la rentrée suivante : un RDVC doit m'être proposé durant le mois de septembre.

→ Si je ne suis pas en position d'activité à la rentrée suivante : je risque de recevoir un compte-rendu d'évaluation vide.

Il faut au préalable demander un échange avec mes évaluateurs primaires pour éviter cette situation, et surtout contester toute appréciation finale qui ne serait pas positionnée sur l'avis « Excellent », afin que les élu-es des personnels puissent intervenir en CAPA de contestation pour défendre ma situation.



Chaque année, les syndicats du 2nd degré de la FSU (SNES, SNEP, SNUEP) accompagnent les collègues pour les aider à préparer leur rendez-vous de carrière : déroulé, compétences professionnelles évaluées (observables), enjeux sur la carrière...

Préparer son RDVC !

→ Connaître les attendus de la grille d'évaluation : 11 items (5 pour l'IPR, 3 pour le ou la chef-fe d'établissement, 3 communs aux deux).

→ Connaître les outils de cadrage du ministère : le guide ministériel du rendez-vous de carrière, avec surtout le document de référence de l'entretien, fil rouge des entretiens avec les évaluateurs primaires. Il n'y a pas d'obligation à remplir et remettre à l'avance ce document, mais la FSU conseille néanmoins d'en avoir connaissance.

→ Participer aux stages et réunions des syndicats de la FSU sur le Rendez-vous de carrière.

GUIDE DU RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE DES PERSONNELS ENSEIGNANTS, D'ÉDUCATION ET PSYCHOLOGUES DE L'ÉDUCATION NATIONALE

ANNEXE 3 : Les cinq cadres de compte rendu du rendez-vous de carrière

Modèle 1 : Compte-rendu du rendez-vous de carrière des enseignants

Niveau d'expertise	Niveau d'expertise			
	À consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent
Maîtriser les savoirs disciplinaires et leur didactique				
Utiliser un langage clair et adapté et intégrer dans son activité la maîtrise de la langue écrite et orale par les élèves				
Construire, mettre en œuvre et animer des situations d'enseignement et d'apprentissage prenant en compte la diversité des élèves (3,4 et P3)				
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^e degré
 À compléter par l'inspecteur dans le 1^{er} degré et par l'inspecteur et le chef d'établissement du 2^e degré

A PARTIR DU 15/9 : appréciation finale du Recteur

Au 15 septembre de l'année suivant votre RDVC, vous recevrez l'appréciation finale du Recteur, qui se décline sous la forme de 4 avis de synthèse : **Excellent** ; **Très satisfaisant** ; **Satisfaisant** ; **À consolider**. C'est cet avis que vous pouvez contester.

JANVIER/FÉVRIER : réunion de la Commission administrative paritaire académique (CAPA) qui étudie les contestations d'appréciations finales des RDVC. Contactez votre syndicat FSU.

Je souhaite contester ?

→ J'ai 30 jours pour lancer un recours gracieux : courrier au Recteur (au Ministre pour les agrégé-es) à envoyer par mail à la DPE (au MEN pour les agrégé-es).

→ À réception de mon courrier, l'administration a 30 jours pour me répondre et modifier ou non l'appréciation finale du compte-rendu. L'absence de réponse est considérée comme un refus.

→ À réception de la réponse de l'administration (ou à l'expiration du délai de 30 jours), j'ai 30 jours pour saisir la Commission Administrative Paritaire académique.

Les élu-es de la FSU y interviendront alors pour défendre mon dossier.

Année de promotion éventuelle

A PARTIR DU 15/06 : réception via SIAE du compte-rendu de RDVC :

- Grille des items de l'évaluation
- Avis littéraux (IPR+CE)
- Possibilité de formuler vos observations sous 15 jours.

A PARTIR DU 15/09, phase de recours en 3 étapes :

- Recours gracieux
- Réponse de l'administration
- Saisine de la CAPA

Voir l'encadré « Je souhaite contester ? »

MARS À JUILLET : promotions d'échelons et promotion à la hors classe.

Aucune transparence : aucune vérification par les élu-es des personnels n'est désormais possible. En cas de doute, contactez votre syndicat.

Après le RDVC : le compte-rendu

Le RDVC donne lieu à un compte rendu qui doit vous être adressé avant la fin de l'année scolaire. Dans l'académie de Rennes, le choix a été fait par l'administration d'harmoniser les CR et de faire un envoi à l'ensemble des collègues évalués au mois de juin.

→ Vérifiez que la grille soit bien complétée par les 2 évaluateurs primaires.

→ Lisez attentivement les appréciations littérales.

→ Formulez vos observations (jusqu'à 2 000 caractères maxi) : contestation sur l'appréciation de certains items ou des appréciations littérales, rappel d'oublis importants sur la carrière...

RDVC DANS L'ACADÉMIE : QUEL BILAN ?

Un groupe de travail est réuni chaque année pour faire le bilan et le SNES en publie un compte-rendu en ligne. Au-delà des statistiques, la FSU y fait remonter les dysfonctionnements constatés par les collègues. Si on constate une amélioration concernant le déroulé des entretiens au fil des années, plus centrés sur la carrière, néanmoins des incohérences persistent entre le compte-rendu et l'appréciation de synthèse du Recteur. L'administration nous assure faire un important travail auprès des évaluateurs primaires pour harmoniser les pratiques d'évaluations.

<https://r.snes.edu/rdvc2021>

L'ACCÈS À LA HORS CLASSE : DÉBOUCHÉ DE CARRIÈRE « DE MASSE »

La hors classe, apparue lors de la revalorisation de 1989, est un exemple de succès de la lutte syndicale. Initialement prévue pour 15 % des effectifs, elle est devenue un débouché de carrière de masse.

Avec la signature du protocole PPCR, il est désormais acté que tout collègue doit y accéder avant la fin de carrière. De plus, avec la refonte de la grille de carrière en 2017, la hors classe se parcourt désormais plus vite (durée réduite dans les échelons) et aboutit pour les certifié-es, CPE, Psy-ÉN, PLP ou PEPS à des indices de rémunération nettement supérieurs à ceux de l'ancien système (821 contre 783). Enfin, l'accès à ce grade est aussi cadré par des notes de services qui garantissent un barème national pour tous les corps, ce qui remet de l'équité entre les académies, et une évaluation de tous les agents la même année (via le 3^{ème} rendez-vous de carrière).

Qui est concerné cette année ?

Tous les collègues agrégé-es, certifié-es, CPE ou Psy-ÉN en classe normale qui comptent au moins deux ans d'ancienneté dans le 9^{ème} échelon au 31 août 2023 sont promouvables, sauf congé parental à cette date. Vous pouvez être en activité (à temps complet ou partiel), en détachement, mis à disposition, en CLM, voire stagiaire dans un autre corps.



Si vous avez été promu-e à l'échelon 9 le 01/09/2021 ou après, vous n'êtes pas encore promuable cette année, car nous n'avez pas encore atteint les deux ans d'ancienneté dans l'échelon le 01/09/2023, date à laquelle les collègues sont promu-es.

Quel barème ?

Avec PPCR, le tableau d'avancement respecte un barème fixé nationalement, ce qui a mis fin depuis 2017 à d'importantes disparités entre académies.

Ce barème est construit à partir de deux critères :

- **l'ancienneté dans la plage d'appel** (le nombre d'années écoulées depuis que vous êtes promuable à la hors classe) ;
- **la valeur professionnelle de l'agent**, appréciée par le Recteur.

« VALEUR PROFESSIONNELLE DE L'AGENT »	
Appréciation du recteur	Points
Excellent	145
Très satisfaisant	125
Satisfaisant	105
À consolider	95

ANCIENNETÉ DANS LA PLAGE D'APPEL		
Échelon et ancienneté dans cet échelon au 31/08/2023	Ancienneté théorique dans la plage d'appel (en années)	Points
9+2	0	0
9+3	1	10
10+0	2	20
10+1	3	30
10+2	4	40
10+3	5	50
11+0	6	60
11+1	7	70
11+2	8	80
11+3	9	100
11+4	10	110
11+5	11	120
11+6	12	130
11+7	13	140
11+8	14	150
11+9 et plus	15 et plus	160

Comment est construite l'appréciation du Recteur ?

Trois situations sont possibles pour l'appréciation finale portée par le Recteur :

- **Si vous étiez déjà promuable à la hors classe, l'appréciation du Recteur est conservée** (cet avis est pérenne).
- **Si vous avez eu votre troisième rendez-vous de carrière l'an passé, l'appréciation du Recteur est l'appréciation finale de votre RDVC ;**
- **Si vous n'avez pas encore eu d'appréciation dans votre corps actuel** (par exemple si vous n'avez pas pu avoir le rendez-vous de carrière prévu l'an passé, si vous revenez de détachement dans un autre corps ou si

vous venez d'accéder par promotion à votre corps au 1^{er} septembre dernier), **une appréciation sera fixée par l'administration**. Elle devra être fondée sur la notation (en tenant compte de l'ancienneté de la note, selon la date d'inspection) et sur **les avis du ou des évaluateurs primaires**. Vous devrez forcément être alerté-e sur l'appréciation finale portée par le Recteur, et pouvez demander à obtenir les avis des évaluateurs. **Contactez-nous au plus vite si vous souhaitez contester.**

Pensez dans tous les cas à vérifier votre dossier de promotion sur i-prof : informations de carrière, CV.

La hors classe... sauf exception !

Le Recteur peut s'affranchir du barème pour s'opposer à une promotion à la hors classe. La note de service indique bien qu'il doit s'agir de « *cas très exceptionnels* », et précise que cette opposition doit faire l'objet d'une motivation littérale, notifiée à l'agent, et valable uniquement pour la campagne en cours.



24 rue Marc Sangnier
35200 Rennes
tél.: 02 99 84 37 00
fax : 02 99 36 93 64
mél: s3ren@snes.edu

rennes.snes.edu

twitter.com/Snes_Bretagne

**PUBLICATION DES SYNDICATS DE LA FSU
DU SECOND DEGRÉ EN BRETAGNE
SNES-FSU - SNEP-FSU - SNUEP-FSU**

Dossier coordonné par **Martin GEORGES-SAINT-MARC**

Ont collaboré à ce numéro spécial carrières :
Alain Billy, Martin Georges-Saint-Marc, Catherine Flant, Thomas Hardy,
Kevin Hédé, Frédérique Lalys, Matthieu Mahéo, Joël Mariteau,
Pierre-Yves Moré, Solenne Ogier, Ronan Ouilic, Fabienne Stéphan

Rédacteur en chef / PAO / Réalisation : **Joël MARITEAU**

Directeur de la publication : **Matthieu MAHÉO**

N° CPPAP : 1125 S 05594 - Rédaction et mise en page militantes

Impression : **GPO - Thorigné - Tel. 02 99 62 49 40**

IMPRIM'VERT* Imprimé sur papier certifié « Développement durable »

LA SOLIDARITÉ PROFESSIONNELLE, À LA FSU, ÇA COMPTE !

Cette publication d'information syndicale est financée par les adhérent-es des syndicats du Second degré de la FSU Bretagne : SNES, SNEP, SNUEP.
Les secrétariats académiques ont choisi de l'adresser à l'ensemble des collègues de l'académie dans les établissements car la solidarité professionnelle, au SNES-FSU, SNEP-FSU, SNUEP-FSU, ça compte !

Je soutiens le travail des militant-es en prenant une adhésion !

Adhérer, c'est facile, pas cher* et si utile pour défendre nos métiers !

* 66 % du montant de la cotisation déductibles des impôts ou versés en crédit d'impôt !

Qui est promu ?

La constitution de la liste des promu-es doit respecter l'ordre du barème, tout en conservant quelques grands équilibres par rapport au contingent de collègues promouvables : femmes-hommes, affectation dans le second degré ou le supérieur. Le tableau doit aussi représenter la diversité des disciplines.

Le barème, tel qu'il est construit, permet mathématiquement d'assurer la promotion de tous les collègues ayant atteint 3 ans dans le 11^e échelon. En effet, entre la meilleure et la pire des appréciations que le Recteur peut donner, seuls 50 points diffèrent. Cela correspond à un écart de 4 à 5 ans d'ancienneté, ce qui **réduit fortement les disparités de promotion par rapport à l'ancien système**.

Le barème empêche ainsi qu'un-e collègue ayant deux ans d'ancienneté dans le 10^e échelon soit promu-e avant un-e collègue ayant atteint 3 ans dans le 11^e échelon, quelque soit l'appréciation du Recteur.

Quels contingents ?

Les contingents de promotion sont académiques. Les académies, ainsi que les organisations syndicales, ne reçoivent les volumes de promotion exacts qu'au printemps, quelques semaines avant la publication des tableaux de promotions.

Les volumes de promu-es sont à ce jour calculés sur la base de 18 % des collègues promouvables. Ce ratio promouvables/promu-es est un levier intéressant de hausse de rémunération des secondes moitiés de carrière, que le ministère a su utiliser en compensation du gel du point d'indice. Après la hausse importante du ratio obtenue avec PPCR en 2017 (de 7 à 17 %) et la légère amélioration de 2021 (+1 point) suite au grenelle de l'Éducation, le ministre a encore évoqué cette possibilité pour la revalorisation de 2023. À suivre...

Contingents hors classe 2022 (rappels)

Certifié-es	389	PEPS	56
CPE	19	PLP	98
Psy-EN	14	Agrégé-es	107



Calendrier hors classe
Publication des tableaux
au printemps 2023.

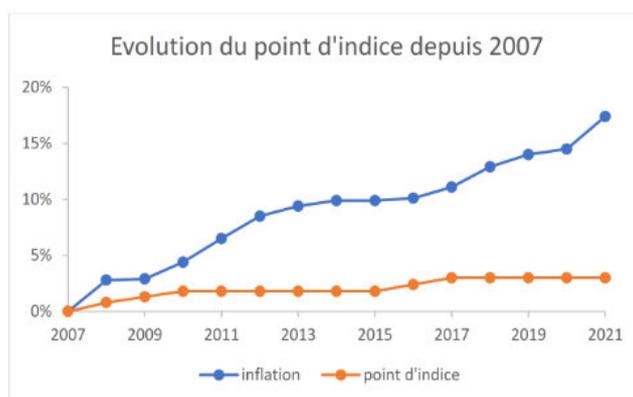
Quelle évolution de carrière une fois promu-e ?

Votre reclassement se fera à l'indice égal ou immédiatement supérieur selon le tableau suivant :

Ancienne situation (Classe normale)		Nouvelle situation (Hors classe)	
Échelon au 01/09/2023	IM	Échelon de reclassement	IM
Certifié-es/CPE/Psy-ÉN			
10 ^e avec moins de 2,5 ans	629	3 ^e avec ancienneté conservée	668
10 ^e avec 2,5 ans ou +	629	4 ^e sans ancienneté	715
11 ^e avec moins de 2,5 ans	673	4 ^e avec ancienneté conservée	715
11 ^e avec 2,5 ans ou +	673	5 ^e sans ancienneté	763
Agrégé-es			
10 ^e avec moins de 2 ans	800	2 ^e avec ancienneté conservée	800
10 ^e avec 2 ans ou +	800	3 ^e sans ancienneté	830
11 ^e avec moins de 3 ans	830	3 ^e avec ancienneté conservée	830
11 ^e avec 3 ans ou +	830	4 ^e sans ancienneté	890

Info +

Pour les professeurs bi-admissibles, le reclassement en hors classe tient compte de la bonification indiciaire de votre échelon en classe normale.
Contactez la section académique pour plus de précisions sur votre situation.



Les promotions ne constituent pas une revalorisation salariale du fait de la dégradation quasi continue du pouvoir d'achat du point d'indice servant au calcul des rémunérations.



#JeVoteFSU



**Augmentation des salaires
pour toutes et tous
sans contreparties !**

LA FSU EXIGE :

- Rattrapage des pertes de pouvoir d'achat
- Revalorisation du point d'indice
- Revalorisation pour tous les personnels



SUPPRESSION DES CAPA DE PROMOTION : L'OPACITÉ EST BIEN LÀ !

Les collègues ont pu le constater dès le printemps 2021 : **le nouveau cadre imposé par la loi de transformation de la Fonction Publique est dévastateur pour la gestion des carrières**. Avec la fin des commissions paritaires, les premiers effets sont immédiatement apparus : pas d'information sur le barème de chacun-e, pas d'informations sur les

rangs réels de classement dans le tableau des promouvables, et pas même de barre fournie pour indiquer le barème du dernier candidat promu. Aucune garantie donc du respect des textes (lignes directrices de gestion ministérielles et académiques) et... aucune contestation possible des résultats (pas de procédure de recours pour la HC) !

CLASSE EXCEPTIONNELLE

Depuis le 1^{er} septembre 2017, l'application des mesures PPCR a permis la mise en place de nouveaux déroulés de carrière, avec un 3^e grade ajouté au-delà de la hors-classe. La classe exceptionnelle permet aux collègues d'atteindre de nouveaux indices de rémunération pour partir à la retraite avec des pensions revalorisées.



QUI EST PROMOUVABLE ?

Deux viviers distincts de collègues sont constitués :

⇒ **Vivier 1** (au moins 70 % des promotions)

Collègues au moins au 3^e échelon de la hors-classe (2^e échelon pour les agrégé-es) comptant six années de carrière sur des affectations ou missions spécifiques :

- **éducation prioritaire** ou Contrat local d'accompagnement (CLA) : 50 % d'exercice au moins dans un des établissements concernés ;
- **enseignement supérieur** (PRAG/PRCE, CPGE) ;
- **établissement pénitentiaire** ou centre éducatif fermé ;
- **DCIO**, directeur adjoint chargé de SEGPA, DDFPT ;
- **formateur académique** (CAFFA ou décision rectorale pour les situations avant 2015, quelle que soit la quotité) ;
- **référent auprès d'élèves en situation de handicap** ;
- **tuteur de personnels stagiaires**.

Info +

Depuis 2021, le ministère a enfin automatisé le repérage des missions et affectations donnant accès au vivier 1. Toutefois, le rectorat doit prévenir l'ensemble des collègues ayant l'échelon suffisant afin que chacun-e vérifie que ses missions sont bien toutes prises en compte, et fasse rectifier en cas d'oubli.



La FSU dénonce le déséquilibre entre les deux parties du barème qui donne un poids trop important à l'avis rectoral. Si l'action des élu-es de la FSU a pu limiter cet effet sur les premières campagnes, permettant à certains personnels en fin de carrière d'être intégré-es dans le tableau des promu-es, la suppression des CAPAs rend désormais totalement opaque la constitution de ces tableaux.

Depuis 2019, le ministère ne prend plus en compte les services en STS, mais les collègues qui avaient validé ces services sur l'une des campagnes 2017 ou 2018 les conservent.

Les six années peuvent être constituées de différentes missions, exercées de façon continue ou non, mais couvrant impérativement des années scolaires complètes. Deux missions sur une même année scolaire ne comptent que pour une année. Enfin, le temps partiel compte pour un temps plein, mais toute année en qualité de stagiaire ou de « faisant fonction » ne sera pas prise en compte.

⇒ **Vivier 2** (au plus 30 % des promotions)

Collègues au dernier échelon de la hors-classe

(7^e échelon pour les certifié-es, CPE et Psy-ÉN ; 4^e échelon et dernier chevron pour les agrégé-es).

Seule l'ancienneté de carrière donne accès à ce vivier. À part une mise à jour du CV sur I-prof (qui n'est pas obligatoire mais conseillée), les collègues n'ont donc rien à faire. Les collègues éligibles dans les deux viviers seront bien examiné-es aux deux titres.

L'ACCÈS FONCTIONNEL (VIVIER 1) : UN COMBAT CONTINU POUR LA DÉMOCRATISATION

Au départ, le ministère souhaitait réserver à 100 % l'accès à la classe exceptionnelle par validation de fonctions. Le SNES et la FSU ont fait évoluer ce cadre dès 2017, ajoutant aux fonctions des affectations (comme l'exercice en éducation prioritaire) et permettant la mise en place d'un vivier de promotion pour des collègues ayant simplement atteint l'échelon terminal de la hors classe.

Le combat pour la démocratisation de l'accès à ce débouché de carrière est continu et des avancées ont vu le jour depuis cinq ans : nouvelles missions prises en compte (tutorat, formation pré-CAFFA), réduction du nombre d'années nécessaires pour le vivier 1 (6 années, contre 8 auparavant), augmentation des promotions liées à l'ancienneté (30 % de promotions contre 20 % auparavant), etc. Ces avancées ont permis de rééquilibrer des promotions au départ très défavorables aux femmes, mais le chemin reste encore long avant de garantir à toutes et tous l'accès aux indices sommitaux de nos carrières. Le ministre lui-même envisage cet élargissement comme une piste de revalorisation pour les fins de carrière... À suivre.

Quels contingents pour la classe exceptionnelle ?

Le volume de collègues en classe exceptionnelle devrait dès la rentrée 2023 atteindre son niveau de croisière : dans chaque corps (agrégés, certifiés, CPE, PEPS, PLP, Psy-EN), 10 % des collègues seront dans ce grade. Le ministère fixe à chaque printemps des contingents de promotion par académie, en tenant principalement compte des futurs départs en retraite.

Quel barème ?

Deux critères sont pris en compte :

1 – L'appréciation du recteur

Elle se base sur une appréciation littérale formulée par les évaluateurs primaires, chef-fe d'établissement et IPR (IEN-IO et DASEN pour les DCIO), que chaque collègue doit pouvoir consulter en amont de l'établissement des tableaux de promotions. L'appréciation finale du Recteur est un avis de synthèse décliné en 4 degrés possibles :

- Excellent : 140 points
- Très satisfaisant : 90 points
- Satisfaisant : 40 points
- Insatisfaisant : 0 points

Les avis du recteur sont contingentés : un pourcentage maximum d'avis *Excellent* et *Très satisfaisant* sont distribués en fonction du nombre de collègues promouvables. Ces pourcentages varient selon le vivier et le corps.

2 – L'ancienneté dans la plage d'appel

La reconnaissance de l'ancienneté varie de 3 à 48 points selon l'ancienneté dans la hors-classe.

Quelle évolution de carrière une fois promu-e ?

Votre reclassement se fera à l'indice égal ou immédiatement supérieur selon le tableau suivant :

Ancienne situation (Hors classe)		Nouvelle situation (Classe exceptionnelle)	
Échelon au 01/09/2022	IM	Échelon de reclassement	IM
Certifié-es / PEPS / PLP / CPE / Psy-ÉN			
4 ^e avec moins de 2 ans	715	2 ^e avec ancienneté conservée	735
4 ^e avec 2 ans ou +	715	3 ^e sans ancienneté	775
5 ^e avec moins de 2,5 ans	763	3 ^e avec ancienneté conservée	775
5 ^e avec 2,5 ans ou +	763	4 ^e sans ancienneté	830
6 ^e	806	4 ^e avec ancienneté conservée	830
7 ^e	821		
Agrégé-es			
3 ^e avec moins de 2,5 ans	830	1 ^{er} avec ancienneté conservée	830
3 ^e avec 2,5 ans ou +	830	2 ^e (HEA-1) sans ancienneté	890
4 ^e (HEA-1) avec moins de 1 an	890	2 ^e (HEA-1) avec ancienneté conservée	890
4 ^e (HEA-2) avec moins de 1 an	925	2 ^e (HEA-2) avec ancienneté conservée	925
4 ^e (HEA-3) avec moins de 1 an	972	2 ^e (HEA-3) avec ancienneté conservée	972
4 ^e (HEA-3) avec 1 an ou +	972	3 ^e (HEB-2) sans ancienneté	1013

L'INTÉRÊT DE LA PROFESSION :

PROMOUVOIR LES PLUS ANCIEN-NES DANS LA CARRIÈRE !

Pour favoriser les possibilités de rotation pour les années à venir et pour optimiser les promotions et les gains sur les futures pensions, le SNES a, dès la campagne 2017, été particulièrement combatif pour que les collègues les plus proches de la retraite soient promu-es. Nous n'avons hélas pas toujours été suivis par le Rectorat, qui a parfois favorisé des collègues nettement plus jeunes. Si individuellement cette décision leur est bénéfique, cela limite mécaniquement l'accès à la classe exceptionnelle de nombre de collègues.

Bilan des contingents et des promotions réelles lors des 6 premières campagnes

	Agrégé-es	Certifié-es	CPE	Psy-EN	PEPS	PLP
2017	56 48 + 8	242 191 + 51	9 6 + 3	5 4 + 1	25 19 + 6	29 18 + 11
2018	63 51 + 12	198 177 + 54 33 perdues	5 2 + 3	6 5 + 1	31 25 + 6	29 28 + 12 11 perdues
2019	90 70 + 20	168 236 + 70 138 perdues	10 6 + 4	4 3 + 1	31 23 + 8	19 33 + 17 31 perdues
2020	102 96 + 6	96 187 + 47 138 perdues	7 5 + 2	1 1 + 0	13 10 + 3	15 29 + 10 24 perdues
2021	39 Répartition inconnue	188 210 + 48 70 perdues	10 8 + 2	1 1 + 0	21 17 + 4	16 44 + 10 38 perdues
2022	49 Répartition inconnue	120 68 + 52	7 4 + 3	2 1 + 1	11 6 + 5	26 12 + 14

LÉGENDE :

Nombre de collègues promu-es lors d'une campagne

Contingents (possibilités de promotion) : **vivier 1** + **vivier 2**

Promotions perdues : les pertes de promotions sont dues aux conditions d'accès trop restrictives au vivier 1.

ÉCHELON SPÉCIAL

La classe exceptionnelle pour les certifiés, PEPS, PLP, CPE et Psy-EN n'est hélas pas la garantie d'accéder aux indices de la hors échelle A. Si tous les collègues y parvenant accèdent à l'indice 830, seul un collègue sur cinq en classe exceptionnelle peut être à l'échelon 5 – dit **échelon spécial** – qui correspond aux trois chevrons indiciaires de la hors échelle A. Il est donc nécessaire de faire en sorte que ce soient les collègues les plus proches de la retraite qui y parviennent, afin de garantir une rotation efficace dans ces indices.

Barème pour l'accès à l'échelon spécial

Depuis la campagne 2021, les promotions à cet échelon spécial sont enfin déterminées à l'aide d'un barème fixé nationalement, qui donne un poids relativement important à l'ancienneté.

VALEUR PROFESSIONNELLE (30 points)

Le recteur formule une appréciation de synthèse à partir du CV I-Prof et des avis littéraux de l'IPR et du chef d'établissement. En cas d'appréciation d'un degré inférieur à celle attribuée pour l'accès à la classe exceptionnelle, le Recteur doit motiver sa décision.

Valeur professionnelle	
Avis du recteur	Points
Excellent	30 points
Très satisfaisant	20 points
Satisfaisant	10 points
Insatisfaisant	0 point

ANCIENNETÉ DE CARRIÈRE (70 points)

Ancienneté de carrière	
Ancienneté	Points
3 ans	0
4 ans	10
5 ans	20
6 ans	30
7 ans	40
8 ans	50
9 ans	60
10 ans et plus	70

ACCÈS AU CORPS DES AGRÉGÉ·ES PAR LA LISTE D'APTITUDE

Pour la FSU le corps des professeurs agrégés doit devenir progressivement le corps de référence du second degré.

La liste d'aptitude est un des éléments importants d'un processus d'unification des corps d'enseignement et de revalorisation que le SNES-FSU revendique, au même titre que l'augmentation du nombre de postes offerts aux concours de l'agrégation. Or cette voie de promotion reste pour l'instant marginale, ne représentant à chaque campagne que 1/7^e des titularisations d'agrégé·es de l'année précédente. Ainsi, en 2021, seules 326 candidatures sur 13 069 ont été promues.

Conditions de recevabilité

Les candidats doivent remplir les conditions suivantes :

- être au 31 décembre de l'année scolaire précédente professeur·e certifié·e, PLP ou PEPS ;
- être en activité dans le 2nd degré ou dans l'enseignement supérieur, ou mis à disposition d'un autre organisme ou d'une autre administration, ou en position de détachement ;
- être âgé de 40 ans au moins au 1^{er} octobre de l'année de la promotion ;
- justifier à cette même date de dix années de services effectifs d'enseignement, dont cinq dans leur corps.

Dossier de candidature

L'accès au corps des agrégé·es par liste d'aptitude se fait exclusivement par acte de candidature individuelle, via i-prof. Le dossier de candidature ne comporte que le CV du collègue (rappelant sa situation individuelle : mode d'accès au corps, formation initiale et continue, diplômes, itinéraire professionnel, activités diverses au sein de l'institution) et une lettre de motivation. Celle-ci doit montrer la réflexion du collègue sur sa carrière écoulée et mettre en évidence « les compétences acquises, les aptitudes et les aspirations qui justifient sa demande de promotion ».

Calendrier

La campagne d'accès est usuellement lancée au cours du mois de janvier, mais les calendriers peuvent fluctuer. Nous vous invitons à surveiller votre boîte mail professionnelle.

Volumes de promotions

En 2022, 322 promotions ont été prononcées, dont 56 rien qu'en mathématiques. Le volume de promotions par disciplines est détaillé sur notre site national.

Après la promotion

Le reclassement des collègues promu·es dans le corps des agrégé·es se fait forcément dans la classe normale des agrégé·es, en utilisant un quotient de coefficients caractéristiques (l'ancienneté d'un·e collègue certifié·e est par exemple reprise à hauteur de 135/175^e).

Remarque : la situation des collègues en classe exceptionnelle dans leur ancien corps est parfois un peu complexe à vérifier. **N'hésitez pas contactez la section académique du SNES (collèges, LGT), SNEP (EPS) ou SNUEP (LP).**

Info +

Les collègues relevant d'une discipline pour laquelle il n'y a pas d'agrégation (technologie, documentation, PLP) doivent postuler dans la discipline dans laquelle ils justifient du diplôme le plus élevé.

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL : DES DROITS À CONNAÎTRE

Longtemps reléguée au second plan dans l'Éducation nationale, la santé des personnels est un enjeu essentiel marqué par des problèmes structurels. Les droits des personnels ne sont pas inexistantes et la pandémie a contribué à replacer ces questions au cœur des préoccupations.

Les différents types de congés maladie

- **CMO** (congé maladie ordinaire) peut être prolongé pendant 3 mois à plein traitement et 9 mois à mi-traitement sur une période de 12 mois consécutifs.
- **CLM** (congé longue maladie) peut être attribué jusqu'à 3 ans avec un 1 an à traitement plein et deux ans à mi-traitement.

• **CLD** (congé longue durée) peut être attribué pour certaines pathologies jusqu'à 5 ans, dont 3 ans à plein traitement, mais ne peut être utilisé qu'une fois par pathologie pour l'ensemble de la carrière.

CLM et CLD sont attribués après examen du dossier par le comité médical départemental.

Temps partiels thérapeutiques

Le temps partiel thérapeutique concerne la reprise d'activité après un congé maladie, il est attribué pour une durée et 1 à 3 mois et renouvelable pendant un an, avec maintien du traitement plein.

Allègement de service

L'allègement de service peut être attribué par le Rectorat, après examen de la situation

de santé de l'agent, par un médecin du service médical académique (SMA), le traitement plein est maintenu. L'allègement ne peut excéder un tiers de l'ORS et est attribué, par principe, par période de 3 mois.

Des moyens sont prévus dans le budget académique pour permettre l'attribution des allègements de service, mais ils sont insuffisants et l'administration a trop souvent tendance à considérer que c'est aux collègues de « financer » leurs allègements de service par le recours au temps partiel sur autorisation.

PACD, PALD : postes adaptés de courte et de longue durée

Ces dispositifs concernent les agents qui, pour des raisons de santé, sont considérés

comme inaptes à exercer leurs fonctions, de manière transitoire ou définitive. Ils peuvent demander à être affectés provisoirement sur un poste adapté en vue d'une reprise d'activité ou d'une reconversion.

• **Poste adapté de courte durée (PACD) : octroyé pour un an, renouvelable deux fois ; l'établissement d'affectation peut relever de l'EN, mais également d'une autre administration en vue d'une reconversion**

• **Poste adapté de longue durée (PALD) : octroyé pour 4 ans, renouvelable ; l'établissement d'affectation doit relever de l'Éducation nationale, il peut s'agir du CNED, mais en fonction des besoins identifiés et des compétences de l'agent. Les possibilités de reconver-**

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

Ce dispositif mis en place en 2020 (jusqu'en 2025) vise à faciliter le départ d'agents de la Fonction publique et « d'accompagner » ainsi la suppression d'emplois.

Le bilan social académique 2021 fait état de 59 ruptures conventionnelles entre le 1/10/2020 et le 30/09/2021. Le Rectorat ne donne pas le chiffre du nombre total de demandes (seules environ 20 % des demandes aboutissent favorablement), ni le montant de l'enveloppe destinée aux indemnités.

La rupture conventionnelle donne droit à une indemnité et à l'Allocation de Retour à l'Emploi. Pour engager

cette procédure, il convient d'adresser un courrier au Recteur. Ce courrier doit rappeler le décret du 31/12/2019 et comporter suffisamment d'indications concernant votre futur projet professionnel. Si le projet professionnel n'est pas solide, la demande ne sera pas acceptée.

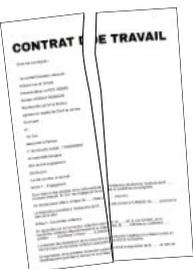
A la réception du courrier, le Rectorat fixera un entretien préalable. Après l'envoi du courrier, il faut parfois patienter 2 mois, voire davantage, même si légalement l'entretien doit avoir lieu entre 10 jours et un mois après réception du courrier.

Il faut noter que le Rectorat peut refuser les ruptures conventionnelles au motif de la nécessité de service et de la « rareté de la ressource ».

N'hésitez pas à contacter les militant-es de la FSU Bretagne pour être conseillé-e et accompagné-e dans les démarches auprès de l'administration et être accompagné-e lors de l'entretien.

ATTENTION !

Les calculs pour l'indemnité s'effectuent à partir des données de l'année civile précédant la demande. Après une disponibilité, le montant de l'indemnité peut s'avérer très réduit, voire égal à zéro !



LA DISPONIBILITÉ

Ce dispositif permet de cesser temporairement son activité dans la fonction publique pour faire face à certaines situations.

Elle est de droit sous conditions :

- élever un enfant de moins de 12 ans ;
- donner des soins à un proche (accident, maladie grave ou handicap nécessitant la présence d'une tierce personne) ;
- suivre son conjoint astreint à établir sa résidence habituelle en un lieu éloigné du lieu d'exercice ;
- exercer un mandat d'élu local.

Elle ne peut excéder 3 ans mais peut être renouvelée sous certaines conditions.

La disponibilité sur autorisation est accordée sous réserve des nécessités de service :

- pour convenance personnelle (3 ans, renouvelable 1 fois),
- pour études ou recherches présentant un intérêt général (3 ans, renouvelable 1 fois),
- pour créer ou reprendre une entreprise (2 ans).

Quelle rémunération ?

La disponibilité signifie absence de rémunération et perte du poste détenu. Elle entraîne généralement l'arrêt des droits à l'avancement et à la retraite. **Exercer une activité rémunérée est possible dans certains cas.** L'activité peut être salariée ou indépendante, exercée à temps complet ou partiel, en tant que contractuel-le dans la fonction publique ou dans le secteur privé. Pour le secteur privé, l'administration-employeur doit en être informée. L'activité salariée doit représenter une durée de travail d'au moins 600 heures par an, l'activité indépendante doit procurer un revenu brut annuel au moins égal à 6 342 €.

⚠ L'administration peut rejeter une demande de disponibilité sur autorisation en invoquant le besoin d'enseignants. La FSU conteste ces refus, d'autant plus inacceptables que les pouvoirs publics prétendent favoriser la « mobilité professionnelle » des agents.

N'hésitez pas à contacter la section académique de votre syndicat FSU pour toute précision ou pour échanger sur une situation complexe. (contacts p. 17).

sion sont peu nombreuses et les postes adaptés en nombre insuffisant dans le budget académique. Jusqu'à présent, les attributions de postes adaptés étaient examinées en CAPA. Dans tous les cas un accompagnement syndical est nécessaire.

Des aménagements de postes pour raisons de santé sont possibles : ils peuvent porter sur un aménagement de l'emploi du temps, une adaptation des horaires ou une adaptation de la salle de cours et/ou un équipement spécifique.

Une circulaire académique fixe les modalités et le calendrier de l'ensemble de ces demandes.

Dans les CHSCT... et les nouvelles FS-SSCT

En 2012, le ministère de l'Éducation nationale a mis en place des comités hygiène santé et... conditions de travail en élargissant les prérogatives des CHS, à l'échelle nationale, académique et départementale. Comme dans le secteur privé avec l'adoption de la loi Travail, la loi TFP a supprimé les CHSCT pour les remplacer par des formations spécifiques qui devraient récupérer leurs compétences.

1/ Disponible sur la page d'accueil de [Toutatice](#) ou via le chemin : « Arena : portail des applications métier » → « Intranet, Référentiels et outils » → [Registre Santé et Sécurité au Travail \(RSST\)](#).

Dans l'académie, la FSU agit dans ces instances pour montrer la réalité des conditions de travail, par le biais d'enquêtes ou de visites d'établissements. **Ces instances examinent également les fiches SST** qui remontent des établissements, près de 2 000 signalements ont été faits en 2021-2022, et qui obligent l'administration à apporter une réponse. **Depuis 2 ans, la saisie peut se faire en ligne depuis Toutatice¹.**

N'hésitez pas à nous contacter pour toute question.



ENGAGÉES
POUR
LE SERVICE
PUBLIC

Présente en CHSCT, la FSU prend appui sur les remontées des fiches SST pour faire valoir les difficultés professionnelles : classes surchargées, pressions hiérarchiques, difficultés à gérer des élèves à besoins éducatifs particuliers non-accompagnés...

Il est important de se saisir de l'outil « fiche SST » et d'en informer le SNES-FSU pour agir localement.



JOUR DE CARENCE

Marre d'être puni-e pour avoir été malade !

NON
à cette mesure
injuste, vexatoire
et inefficace !

La FSU
continue
de se battre
pour obtenir
son abrogation.

QUELLE CARRIÈRE POUR LES PERSONNELS CONTRACTUELS ?

Si le rectorat affirme que les agents non-titulaires n'ont pas de carrière en invoquant des recrutements temporaires par des contrats individuels, les collègues ont néanmoins des droits, gagnés pour l'essentiel par le combat syndical.

Considérant que les recrutements se font par des « contrats individuels » afin de répondre à des besoins considérés comme « ponctuels », le rectorat refuse de parler de carrière pour les agents non-titulaires. Pourtant, les faits sont têtus : plus de 10 % des collègues enseignant-es, CPE et PsyEN employés chaque année par le rectorat de Rennes sont contractuels.

Le code du travail leur reconnaît des droits, comme celui de bénéficier d'une progression dans leur rémunération ou de bénéficier d'un congé de formation et le rectorat lui-même leur reconnaît une ancienneté de service pour procéder à leurs affectations. Cet ensemble de mesures constitue donc un cadre général, permettant d'avancer dans ce qu'on peut considérer comme une carrière professionnelle, bien que davantage marquée par la précarité. C'est cet ensemble que le ministère a cherché à encadrer nationalement avec le décret n°2016-1171 du 29 août 2016 et à aligner sur certains dispositifs des agents titulaires.

Quel cadre de recrutement ?

Le rectorat peut recruter des agents non-titulaires par contrat à durée déterminée (CDD) pour couvrir ses besoins en remplacement ou pour couvrir un support resté vacant (BMP). Le contrat doit mentionner la quotité travaillée, l'indice de rémunération et les dates du recrutement.

Lors du premier recrutement, le contrat prévoit une **période d'essai** dont la durée est variable (mais plafonnée) selon la durée du contrat. Les renouvellements de contrat ou de nouveaux contrats ne peuvent comporter de nouvelle période d'essai.

Quels changements depuis 2016 ?

Tout recrutement réalisé avant le 1^{er} octobre et couvrant l'année scolaire devant les élèves doit donner lieu à un contrat dont le terme est porté au 31 août de l'année civile suivante, y compris s'il s'agit d'une suite de remplacements sur le même support, sans interruption.

Contactez-nous pour toute difficulté.

Quelle rémunération ?

Le décret de 2016, visant à harmoniser les pratiques rectorales, a précisé un cadre général pour les rémunérations des agents et leur progression. Les collègues sont classés en 2 catégories selon leur niveau de diplôme qui fixe l'échelle de rémunération : la catégorie 1 pour la licence et au-delà, la catégorie 2 en deçà.

Réévaluation triennale

Le décret de 2016 précise que la rémunération de chaque agent doit bénéficier d'une réévaluation tous les 3 ans, en lien avec son évaluation professionnelle. Lors des groupes de travail, le rectorat a déterminé un cycle d'inspection régulier : une visite de positionnement la première année de recrutement, pour déterminer les éventuels besoins en formation et accompagnement, puis dans le cadre du réexamen indiciaire, une inspection à n+2 puis à n+5 (en lien avec la CDIisation).

Comment accède-t-on au CDI ?

Après un cumul de six années sous contrat, le rectorat doit vous proposer un contrat à durée indéterminée, conformément à la loi du 12 mars 2012. Cette transformation est automatique, toutefois si vous pensez relever d'un CDI sans en disposer, contactez la section académique. Le refus d'un CDI par un agent équivaut à une démission. Le recrutement en CDI se fait sur l'ensemble de l'académie, refuser une affectation n'est pas possible dès lors qu'elle correspond aux dispositions du contrat.

Référence législative :

<https://www.education.gouv.fr/bo/17/Hebdo12/MENH1704526C.htm>

Quelle évolution indiciaire ?

Le décret n°2016-1171 du 29 août 2016 prévoit de classer les collègues contractuels dans deux grilles en fonction du niveau de diplôme : catégorie 1 à partir de la licence et la catégorie 2 en deçà de la licence.

Grille nationale	Mini Indice brut /majoré	Maxi Indice brut /majoré
1 ^{ère} catégorie	408/367	A/916
2 ^{ème} catégorie	340/321	751/620

Le rectorat de Rennes a décliné le cadre national en deux grilles indiciaires académiques pour chacune des catégories de recrutement. Comme pour tout agent de la Fonction publique, c'est à partir de l'indice de rémunération qu'est calculé le salaire. Plus d'informations sur notre site.

r.snes.edu/CadreAnt

1 ^{ère} catégorie		2 ^{ème} catégorie	
Niveaux	Indices bruts/majorés	Niveaux	Indices bruts/majorés
1	408/367	1	340/321
2	441/388	2	636/337
3	469/410	3	386/354
4	500/431	4	419/372
5	529/453	5	442/389
6	560/475	6	465/407
7	591/498	7	493/425
8	623/523	8	536/457
9	657/548	9	579/489
10	690/573	10	621/521
11	722/598	11	662/553
12	755/623	12	705/585
13	791/650	13	751/620
14	830/680		
15	869/710		
16	910/741		
17	966/783		
18	1015/821		

Grilles indiciaires académiques (2017)



Quelle évaluation professionnelle ?

A la fin de chaque contrat le(s) chefs d'établissements évaluent « la manière de servir » des agents en renseignant une grille d'observables et en émettant un avis favorable ou défavorable qui doit être argumenté. En outre, après une visite de positionnement l'année du premier recrutement, une inspection doit intervenir tous les 3 ans (à partir de n+2).

Que faire si ma rémunération ne change pas à l'issue des 3 ans ?

Le rectorat n'est pas toujours en mesure d'assurer les inspections dans le calendrier annoncé lors des discussions de 2017, sur le cadre réglementaire. Il en découle des retards dans l'avancement indiciaire des agent-es. **Après intervention de la FSU, le rectorat a reconnu que l'évaluation professionnelle des agents ne se réduit pas à l'inspection**, mais comprend aussi les avis émis par les chefs d'établissement à l'issue de chaque contrat. De fait, si aucun élément ne s'oppose à une réévaluation de l'agent à la date anniversaire des 3 ans, rien ne doit empêcher un changement indiciaire.

En cas de difficulté, vous pouvez saisir la CCP (voir encadré p. 15). Contactez-nous !

Prime de précarité

Les collègues contractuels y sont éligibles sous condition : durée du contrat inférieure ou égale à 1 an (renouvellement compris), rémunération brute globale inférieure ou égale à 3 357,90 €. Le montant de la prime est fixé à 10 % de la rémunération brute globale perçue. + d'infos : r.snes.edu/PrimePrecarite

NON-TITULAIRES : LES REVENDICATIONS DE LA FSU

Quoi de neuf en 2022 ?

Comme les titulaires, les contractuels peuvent faire appel à la Commission consultative paritaire (CCP) et à leurs représentants en cas de refus de temps partiel, de refus de congé formation ou de non autorisation d'absence pour préparer un concours. L'argument d'autorité ne sera plus de mise et l'administration qui refuse ces autorisations sera donc obligée de se justifier. Il sera aussi possible de faire un recours devant la Commission pour demander la révision du compte-rendu de l'entretien professionnel. **C'est donc pour exercer des droits nouveaux que non-titulaires et contractuels sont appelés à voter en décembre 2022, pour la FSU.** Que vous soyez enseignant ou enseignante, CPE, Psy-ÉN, AESH ou AED, vous pourrez compter sur les commissaires paritaires de la FSU. Comme vous, ils et elles exercent dans les établissements ou les CIO et connaissent les contraintes du métier. Formés par le syndicat à intervenir dans les services rectoraux, au courant des textes officiels, ils peuvent vous conseiller et vous accompagner dans vos démarches. **N'hésitez pas à faire appel à eux en contactant votre section académique.**

Retrouvez toute l'actualité non-titulaire sur le site du SNES-FSU Bretagne r.snes.edu/SBANT

La titularisation par concours

Pour sortir de la précarité (pérennité de l'emploi et une meilleure perspective de poste fixe), les trois voies des concours (externes, internes, 3^e concours) demeurent le moyen le plus sûr.

Les lauréat-es des concours bénéficient d'un reclassement dans la carrière des certifié-es, CPE ou Psy-EN et d'une bonification spécifique pour le mouvement interacadémique (qui peut s'avérer insuffisante pour les académies très demandées en dépit de nos revendications).

Pour les collègues ayant cumulé une forte ancienneté, la FSU revendique un plan de titularisation : recrutements par concours internes à la hauteur des besoins, associés à un plan de formations conséquent et des aménagements de postes.

La FSU peut vous aider et vous conseiller : contactez-nous pour plus de renseignements.

Quelle formation pour les agents non-titulaires ?

Les collègues contractuel-les peuvent s'inscrire et participer aux formations du PAF comme tout collègue, sous certaines conditions.

Les inscriptions se font au début de l'année scolaire. Toutefois deux difficultés peuvent survenir :

1/ Les collègues qui n'étaient pas sous contrat au moment de la campagne d'inscription n'ont pu postuler à une formation. Si toutefois une fois sous contrat un stage du Paf vous intéresse, nous vous conseillons de vous adresser rapidement à la DEC pour expliquer votre situation et de solliciter l'appui de votre chef d'établissement et de votre IPR. En cas de difficulté, contactez votre syndicat de la FSU, le rectorat avait pris des engagements de bienveillance au moment des GT en 2017.

2/ Si vous avez pu vous inscrire au PAF mais que vous n'êtes plus sous contrat le jour du stage vous ne pouvez hélas pas y participer, pour une raison réglementaire.

La FSU continue de dénoncer ces difficultés touchant des personnels pouvant avoir besoin de formation. Nous revendiquons des aménagements permettant aux personnels en attente de contrat de pouvoir bénéficier de la formation continue.

Les congés de formation

Les collègues contractuel-les peuvent également postuler à un **congé de formation**, ils y sont même prioritaires (voir page 16).

Enfin, les sections académiques du SNES, du SNEP et du SNUEP proposent chaque année des formations syndicales pour réfléchir et échanger – sans regard hiérarchique – sur les évolutions de nos métiers, nos pratiques, sur la question de l'évaluation professionnelle et sur l'accès à l'emploi titulaire par concours.

Plutôt que l'obtention d'un CDI, le SNES-FSU revendique que les contractuel-les ayant le plus d'ancienneté puissent être dispensé-es des épreuves théoriques du concours pour être nommé-es stagiaires et suivre une formation adaptée à leur expérience professionnelle. **L'employeur doit assurer à tous ceux qui le souhaitent l'acquisition du master par une VAE financée par l'État, la validation du stage se faisant selon la procédure commune. Les autres doivent pouvoir bénéficier de décharges de service et de formation pour préparer les concours, internes ou externes. Tous doivent bénéficier d'une bonification spécifique dans le cadre du mouvement interacadémique.**

PLUS D'INFORMATIONS NON-TITULAIRES SUR LE SITE DU SNES NATIONAL
www.snes.edu/ma-carriere/non-titulaires/



Renouvellement de contrat, avancement indiciaire, évaluation... en cas de difficulté, vous pouvez saisir la Commission Consultative Paritaire (CCP) : les élu-es FSU, qui y sont majoritaires, y défendent votre dossier. Contactez la section académique de votre syndicat FSU !

Contacts page 17

Contractuel-les EPS et Forfait AS

Les collègues contractuel-les, affecté-es à l'année ou assurant des remplacements, comme les titulaires, participent à l'organisation, à l'animation et au développement du sport scolaire dans les établissements scolaires, conformément au décret n° 2014-460 du 7 mai 2014. Ils et elles peuvent bénéficier d'un forfait d'AS de 3 heures indivisibles dans leur service. Contactez vos élu-es SNEP-FSU pour plus d'informations.

CONTACTER LES SYNDICATS DU SECOND DEGRÉ DE LA FSU

SNES-FSU ACADÉMIQUE

Enseignant-es, CPE, Psy-EN en collège, lycée, CPGE

24 rue Marc Sangnier 35200 Rennes

Tel. 02 99 84 37 00

Mail : s3ren@snes.edu

Site : rennes.snes.edu

Twitter : twitter.com/Snes_Bretagne

SNEP-FSU ACADÉMIQUE

Enseignant-es d'EPS

10 Rue Papu 35000 Rennes

Mél : s3-rennes@snefsu.net

Site : www.snefsu-rennes.net

Twitter : twitter.com/SnepBzh

Facebook : www.facebook.com/snefsu.bretagne

SNUEP-FSU ACADÉMIQUE

Enseignant-es en lycée professionnel

10 Rue Papu 35000 Rennes

Tel. 06 88 31 50 59

Mél : sa.rennes@snupef.fr

Site : rennes.snupef.fr

ADHÉRER ?

C'EST SIMPLE, UTILE ET PAS CHER !

- Pour ne pas rester isolé.e...
- Pour être informé.e et formé.e afin de garder la main sur son métier...
- Pour agir ensemble afin de défendre nos métiers, améliorer nos conditions de travail et nos rémunérations...

Soutenez la FSU

en (re)prenant une adhésion !

Cotisation proportionnelle aux revenus,
66% remboursés par les impôts !

LES SYNDICATS DE LA FSU
NE PEUVENT FONCTIONNER QUE GRÂCE
AUX COTISATIONS DE LEURS ADHÉRENT-ES !



Pour couvrir les frais de fonctionnement : locaux, téléphone, informatique, internet, papier, photocopies, impressions, affranchissement, déplacements des militant-es et les intervenant-es de nos stages, la location du matériel des mobilisations, les frais de publication d'informations...



**AED : Le SNES-FSU
défend vos droits !**

AESH

MÉTIER ESSENTIEL ATTEND RECONNAISSANCE URGENTE...

Les AESH occupent une place essentielle dans le processus d'inclusion. Leur expertise doit être reconnue et valorisée, leurs conditions de travail améliorées.

fragilisent l'accompagnement par un fractionnement dans une logique d'inclusion à bas coût, au détriment des élèves et de leurs accompagnant-es.

Grille salariale : peut mieux faire !

Grâce aux mobilisations passées et à l'action de la FSU, les AESH bénéficient depuis le 1^{er} octobre 2021 d'une nouvelle grille salariale, qui a connu plusieurs actualisations.

Échelons	au 01/09/2022	Indices bruts	Indices majorés
1 ^{er} échelon (1 ^{er} CDD)		359	352
2 ^e échelon (CDD suivants)		374	352
3 ^e échelon (CDI de moins de 3 ans)		388	355
4 ^e échelon (CDI de 3 à 6 ans)		404	365
5 ^e échelon (CDI de 6 à 9 ans)		422	375
6 ^e échelon		437	385
7 ^e échelon		450	395
8 ^e échelon		463	405
9 ^e échelon		478	415
10 ^e échelon		493	425
11 ^e échelon		505	435

AED

DÉFENDRE ET FAIRE RESPECTER SES DROITS !

LE CONTRAT DE TRAVAIL doit obligatoirement contenir les références réglementaires, les dates de début et de fin de contrat, la durée de la période d'essai, le temps de travail annuel (1 593 heures pour un temps plein), le nombre de semaines du contrat, les missions... **Un décret de 2022 prévoit la possibilité d'accès à un contrat en CDI après 6 années en CDD, sous certaines conditions. Pour plus de précisions, ou pour toute question, contactez-nous : s3ren@snes.edu !**

LE TEMPS DE TRAVAIL est calculé en divisant le temps annuel par nombre de semaines (voir le contrat) **déduction faite du crédit d'heures de formation.**

L'EMPLOI DU TEMPS doit être annuel, les modifications exceptionnelles. La nuit est comptée pour trois heures. La durée hebdomadaire de travail ne peut excéder ni 48 heures, ni 44 heures sur une période de douze semaines consécutives ; 10 heures sur une journée ; l'am-

Assortie de la garantie d'un avancement automatique, cette grille constitue une maigre avancée qui ne répond pas au besoin de reconnaître des personnels exposés à la précarité notamment par des temps partiels imposés. La réponse du Rectorat de Rennes pour atteindre des temps pleins, serait de faciliter un partenariat avec les collectivités locales afin de créer une continuité d'accompagnement entre le scolaire et le périscolaire, augmentant ainsi les quotités horaires des AESH, par voie contractuelle. Cette fausse « solution » nie la réalité des conditions de travail et le quotidien de la majorité des AESH en occultant le temps de préparation et de concertation nécessaire, pour assurer un accompagnement à la hauteur des besoins des élèves. Accepter cette solution pérenniserait l'emploi des AESH par contrats plutôt que par statut.

Pour la FSU, l'accompagnement des élèves en situation de handicap est un métier dont l'expertise acquise par la formation et la pratique doit être reconnue par la création d'un statut de la fonction publique garantissant une rémunération à la hauteur de cette mission indispensable de service public dont de nombreux élèves ont besoin.

+ d'infos sur le site du SNES-FSU : r.snes.edu/aesh

PRIMES REP/REP+

La FSU a obtenu du ministère le versement de la prime aux AESH et AED travaillant dans des établissements relevant de ce dispositif. Contactez-nous pour plus de précisions.



plitude maximale de la journée de travail est de 12 heures ; le temps de repos entre deux journées ne peut être inférieur à 11 heures ; la pause d'au moins 20 minutes, toutes les 6 h est un droit.

LE TEMPS DE REPAS doit être compté dans le temps de travail, si vous êtes dérangeable. Sinon, vous devez avoir une pause d'au moins 45 minutes pendant laquelle vous n'êtes plus à disposition de l'établissement. Dans tous les cas, vous avez le droit de prendre vos repas à la cantine.

Pour plus de détails sur ces points ainsi que sur votre rémunération, les missions de surveillances et les autres missions, consultez le site du SNES national : r.snes.edu/aed

La FSU exige la diminution du temps de travail, la hausse des salaires, des recrutements de postes supplémentaires, l'augmentation du temps de formation et de véritables perspectives professionnelles d'avenir...

CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Le CFP permet aux agents titulaires ou non titulaires, justifiant de 3 ans de service effectif à temps plein, de suivre une formation, à temps plein, pendant une durée de 10 mois, tout en étant rémunérés.

Le nombre important de demandes par rapport au contingent alloué – trop limité – conduit à l'élaboration d'un barème prenant en compte l'échelon, l'antériorité de la demande et l'âge. Les égalités de barème étant très nombreuses, le départage au sein de chaque corps, se fait au bénéfice des plus âgés.

La demande est généralement de 10 mois mais peut se faire pour une durée inférieure.

La rémunération correspond à 85 % du salaire brut et de l'indemnité de résidence (maximum indice 650). En sont déduites la CRDS, la CSG, la CES et la retenue pour pension civile. Les adhérent·es à la MGEN doivent se signaler auprès de leur caisse pour continuer à cotiser. La production d'une attestation mensuelle d'assiduité à la formation est nécessaire.

La durée du CFP est prise en compte dans l'ancienneté de poste, de service et d'échelon. Les bénéficiaires du CFP retrouvent leur poste à l'issue du congé et s'engagent à rester au service de l'État pour une durée égale au triple de la durée du congé.

Inscription au CNED : prudence !

Le CNED ne délivre plus systématiquement d'attestations d'assiduité (exigée par le rectorat) pour le suivi de ses formations. Prenez contact avec le CNED pour vous en assurer !

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Ce dispositif remplace l'ancien DIF (Droit Individuel à la Formation) depuis le 1^{er} janvier 2017.

L'agent (titulaire, stagiaire ou contractuel) acquiert chaque année un droit de formation équivalent à 24 heures, dans la limite d'un plafond de 120 heures, puis 12 heures les années suivantes, dans la limite d'un plafond total de 150 heures. Le travail à temps partiel est assimilé à du temps complet pour la constitution des droits à formation.

Les heures peuvent être utilisées en crédit-temps ou converties en euros : une journée de formation est décomptée pour 6 heures, une demi journée pour 3 heures. Le financement est de 25 euros par heure, plafonné à 1 500 €.

Le Ministère de l'Éducation Nationale n'a pas publié de circulaire générale et le rectorat de Rennes n'a pas édité de circulaire académique. Mais celui-ci, faute de budget suffisant (la priorité est donnée au PAF), ne finance que les actions de formation pour situation d'inaptitude professionnelle via le compte CPF.

Le besoin en formation continue des personnels est énorme et l'investissement de l'institution n'est pas à la hauteur des enjeux. Lors du Conseil académique de la Formation du 10 janvier 2021, les représentant·es de la FSU avaient dénoncé le fait que la question des apprentissages des élèves occupait une place réduite dans le Plan académique de Formation avec une formation centrée sur l'accompagnement aux réformes plus que sur le développement des compétences professionnelles en didactique et pédagogie. Nos critiques ont été partiellement entendues : depuis 2 ans le PAF propose des formations disciplinaires supplémentaires. **Mais nous sommes loin du compte : la formation continue doit être étoffée, davantage adossée à la recherche et réellement accessible.**



Stage du SNES Bretagne « entrée dans le métier, formation et mutations interacadémiques » à destination des stagiaires de l'académie en novembre 2019.

BILAN DE LA CAMPAGNE CFP 2022

Entre retard à l'allumage, limitation du dialogue social et propositions tardives de congés, cette campagne 2022 est à oublier, et vite !

Le lancement de la nouvelle application ConForm à l'automne 2021 avait amené à un décalage important du calendrier usuel (fin des inscriptions en janvier plutôt qu'en novembre). Début 2022, les organisations syndicales découvraient que sur injonction ministérielle, le Rectorat supprimait le groupe de travail annuel étudiant l'ensemble des demandes de CFP pour le second degré. Malgré l'absence de changement législatif, ce qui était encore possible en 2021 ne l'est apparemment plus en 2022... Au final, les élu·es du personnel ont bien été consulté·es, mais par corps, au début de l'été, et uniquement sur les demandes refusées ! Ainsi, à l'issue de la CAPA des agrégé·es, des propositions sur liste complémentaire ont été envoyées à des collègues le 1er juillet, à deux mois de la rentrée ! Pratique pour s'organiser...

NOMBRE DE REFUS ET ANCIENNETÉ GÉNÉRALE DE SERVICE REQUISE POUR OBTENIR UN CONGÉ DE FORMATION EN 2022

CORPS	NOMBRE DE REFUS AVANT CAPA	ANCIENNETÉ GÉNÉRALE DE SERVICE REQUISE	RAPPEL POUR 2021
Agrégé·es	9	24 ans, 3 mois, 9 jours	9 refus, 15 ans, 7 mois, 18 jours
Certifié·es	10	22 ans, 0 mois, 0 jour	10 refus, 18 ans, 6 mois, 25 jour
Agents non titulaires	≤ 3	Non communiquée	Pas de refus
Psy-EN	8	21 ans, 4 mois, 24 jours	8 refus, 16 ans, 8 mois, 28 jours
PEPS	8	29 ans, 0 mois, 0 jour	8 refus, 22 ans, 0 mois, 0 jour
PLP	7	19 ans, 3 mois, 0 jour	6 refus, 18 ans, 8 mois, 0 jour
CPE	0		

**POUR FAIRE ENTENDRE MA VOIX
JE VOTE FSU !**



JE VOTE FSU POUR LE COMITÉ SOCIAL ACADÉMIQUE

Le Comité Social d'Administration Académique (CSA-A) est la nouvelle appellation du Comité Technique Académique, CTA, ex CTPA.

Le CSA-A est la plus haute instance de discussion académique, elle se réunit au minimum 4 fois par an sous la présidence du Recteur et en présence des DASEN. C'est en quelque sorte l'équivalent d'un conseil d'administration : le Recteur y présente la préparation de rentrée (répartitions, créations et suppressions de postes), le budget de l'académie, les LDG, le PAF, les données du bilan social... C'est l'occasion pour la FSU de s'exprimer avec force pour contester les décisions, obtenir des réponses, faire des propositions alternatives et peser sur les arbitrages, dans l'intérêt des élèves et des personnels. Le CSA se décline ensuite à l'échelle des départements, et dispose désormais d'une formation spécifique qui remplace les CHSCT.

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2022

ENGAGÉ·ES POUR LES PERSONNELS ET LES ÉLÈVES

Élection au comité social d'administration académique
de l'académie de RENNES

Liste présentée par la FSU – Fédération syndicale unitaire
10 titulaires - 10 suppléants (15 femmes - 5 hommes)

<p>1 – M. Matthieu MAHEO <i>Professeur certifié</i> Lycée Anita Conti - Bruz (35)</p>	<p>2 – Mme Sabrina MANUEL <i>Professeure des écoles</i> Ecole primaire François Mitterrand – Ploudalmézeau (29)</p>
<p>3 – Mme Angélique CHEVALIER <i>Secrétaire administrative</i> Circonscription d'IEN 1^{er} degré (35) Rennes Sud – Rennes (35)</p>	<p>4 – M. Ronan-Gurvan OILLIC <i>Professeur de lycée professionnel</i> Lycée Louis Guilloux – Rennes (35)</p>
<p>5 – M. Sami HAMROUNI <i>Professeur d'EPS</i> Collège Les Ormeaux – Rennes (35)</p>	<p>6 – Mme Frédérique LALYS <i>Professeure certifiée</i> Collège Jean Lurçat – Lanester (56)</p>
<p>7 – Mme Emmanuelle MARAY <i>Professeure des écoles</i> École Charlie Chaplin – Redon (35)</p>	<p>8 – Mme Solenne OGIER <i>Psychologue de l'Éducation nationale</i> Centre d'Information et d'Orientation – Rennes (35)</p>
<p>9 – M. Ewen SALIOU <i>Professeur des écoles</i> École de Kestran – Bresh (56)</p>	<p>10 – Mme Cécile GUENNEC <i>Infirmière de l'EN et l'ES</i> Collège Marcel Pagnol – Plouay (56)</p>
<p>11 – M. Matthieu BEGUET <i>AESH</i> École élémentaire La Poterie – Rennes (35)</p>	<p>12 – Mme Nathalie DUVIVIER <i>Assistante de service social des adm. de l'État</i> Lycée Louis Guilloux – Rennes (35)</p>
<p>13 – Mme Rozenn HERROUX <i>Professeur d'EPS</i> Collège Jules Ferry – Quimperlé (29)</p>	<p>14 – Mme Catherine FLANT <i>Conseillère principale d'éducation</i> Collège Yves Coppens – Lannion (22)</p>
<p>15 – Mme Alexandra JEAMMET <i>Professeure des écoles</i> Ecole Cesson Bourg – Saint-Brieuc (22)</p>	<p>16 – Mme Isabelle DESPLACE <i>Professeure de lycée professionnel</i> Lycée Coëtlogon – Rennes (35)</p>
<p>17 – Mme Myriam LANNUZEL <i>Adjointe administrative de l'EN et l'ES</i> Lycée Dupuy de Lôme – Lorient (56)</p>	<p>18 – Mme Stéphanie CORNU <i>Conseillère technique et pédagogique supérieur</i> DRAJES Bretagne – Rennes (35)</p>
<p>19 – Mme Virginie DAMATO <i>Professeur contractuelle</i> Lycée Dupuy de Lôme – Brest (29)</p>	<p>20 – Mme Marine GRAIGNIC <i>Professeure certifiée</i> Collège Laënnec – Pont-l'Abbé (29)</p>

**VOS
CANDIDAT·ES
FSU !**



#JeVote

Augmentation pour toutes et tous sans contrepartie

La FSU exige :

- Rattrapage des pertes
- Revalorisation pour tous
- La hausse du point indiciaire
- Un mécanisme d'indexation

#JeVote

Améliorer les conditions de travail immédiatement

La FSU exige :

- La réduction des heures de travail
- La fin des heures supplémentaires
- Des fins de carrière

#JeVote

Des investissements à la hauteur de l'environnement

La FSU exige :

- Des locaux repensés et performants énergétiquement
- Un plan global sur l'énergie

#JeVote

Des équipes professionnelles renforcées pour la réussite de tous

La FSU exige des personnels infirmiers, PsyEN, CPE, de soutien à la hauteur des besoins

JE VOTE FSU POUR LA CAPA DU 2nd DEGRÉ

Si les CAPA ont vu leurs prérogatives réduites, elles n'ont pas disparu et conservent un rôle important dans les procédures de recours et de contestation...

Les CAPA ont vu leurs prérogatives diminuer avec la loi TFP dans la mesure où elles n'examinent plus au préalable les opérations de carrière. La décision a même été prise de regrouper l'ensemble des corps du second degré dans une seule CAPA regroupant les agrégés, les certifiés, les CPE, les PLP, les professeurs d'EPS et les PSYEN. Mais elles ne sont pas supprimées pour autant et conservent un rôle important dans les procédures de recours et de contestation (des avis de RDVC, des refus de temps partiels ou de congé formation...). La FSU a choisi de présenter des candidats et des candidates représentant l'ensemble des métiers du Second degré qui conservent une expertise pour défendre et conseiller au mieux leurs collègues.

VoteFSU
 ENGAGÉ·ES AU QUOTIDIEN
 des salaires
 tous
 parties !
 de pouvoir d'achat
 tous les personnels
 d'indice
 flexation sur l'inflation

VoteFSU
 ENGAGÉ·ES AU QUOTIDIEN
 es
 de travail
 ment !
 effectifs par classe
 sup' imposées
 re aménagées...

VoteFSU
 ENGAGÉ·ES AU QUOTIDIEN
 ements
 les enjeux
 antaux
 s face à la crise
 a qualité de l'air

VoteFSU
 ENGAGÉ·ES AU QUOTIDIEN
 uriprofession-
 ées pour la
 us les élèves
 recrutements de
 ers, sociaux, AESH,
 rveillance...
 soins !



ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2022

**ENGAGÉ·ES POUR
 LES PERSONNELS ET LES ÉLÈVES**

**Election à la CAPA du Second degré
 de l'académie de RENNES**

Liste présentée par la FSU – Fédération syndicale unitaire

19 titulaires - 19 suppléants (25 femmes - 13 hommes)

1	Mme Frédérique LALYS	Professeure certifiée	Collège Jean Lurcat	Lanester	56
2	M. Alain BILLY	Professeur d'EPS	Collège De L'iroise	Brest	29
3	Mme Florence DREAN	Professeure de lycée professionnel	Lyc. Pro. Bel Air	Tinténiac	35
4	M. Martin GEORGES-ST-MARC	Professeur agrégé	Lyc. Pierre Mendès-France	Rennes	35
5	Mme Solenne OGIER	Psy-EN	CIO de Rennes	Rennes	35
6	M. Pierre Yves MORE	CPE	Lyc. GT Victor Hugo	Hennebont	56
7	Mme Virginie GAYIC	Professeure d'EPS	Collège Jean Monnet	Broons	22
8	Mme Fabienne STEPHAN	Professeure certifiée	Collège M. Luther King	Liffre	35
9	Mme Caroline LESNÉ	Professeure certifiée	Lyc. J. Cartier	Saint-Malo	35
10	M. Joël MARITEAU	Professeur certifié	Lyc. E. Freyssinet	Saint-Brieuc	22
11	M. Ronan-Gurvan OILLIC	Professeur de lycée professionnel	Lyc. Pro. Louis Guilloux	Rennes	35
12	Mme Stéphanie LEROUX	Professeure certifiée	Lyc. Brequigny	Rennes	35
13	M. Olivier LEROY	Professeur d'EPS	Collège De Tréjaven	Lorient	56
14	Mme Catherine FLANT	CPE	Collège Yves Coppens	Lannion	22
15	Mme Marina CARO NÉDELLEC	Professeure certifiée	Lyc. Jean Mace	Rennes	35
16	Mme Choé LE GLEDIC	Professeure agrégée	Collège Le Verger	Auray	56
17	Mme Nathalie NUPIÉ	Psy-EN	Ecole Élémentaire G. Gérard	Pacé	35
18	M. Giuseppe CONIGLIO	Professeur certifié	Université De Rennes 2	Rennes	35
19	M. Matthieu MAHÉO	Professeur certifié	Lyc. Anita Conti	Bruz	35
20	Mme Florence DAVID	Psy-EN	CIO de Vitré	Vitré	35
21	M. Jean-Marc NAUTRÉ	Professeur certifié	Collège Jean Moulin	St Jacques de la Lande	35
22	Mme Gaïd LE GOFF	Professeure certifiée	Collège Jean Rastand	Muzillac	56
23	Mme Hélène LE VERGER	Professeure agrégée	Lyc. Pro. Jean Jaures	Rennes	35
24	Mme Isabelle DESPLACE	Professeure de lycée professionnel	Lyc. Professionnel Coetlogan	Rennes	35
25	M. Thomas HARDY	Professeur certifié	Collège G. De Nerval	Vitré	35
26	Mme Marion DIOURIS	Professeure certifiée	Lyc. Jules Lesven	Brest	29
27	M. Fabrice RABAT	Professeur certifié	Collège Ch. De Gaulle	Ploemeur	56
28	Mme Marine GRAIGNIC	Professeure certifiée	Collège René Leannec	Pont Labbé	29
29	Mme Anne COURTET	Professeur d'EPS	Collège Le Landry	Rennes	35
30	Mme Elisa BARBOLINI	Professeure agrégée	Université De Rennes 2	Rennes	35
31	M. Kévin HÉDÉ	Professeur agrégé	Lyc. General Emile Zola	Rennes	35
32	Mme Enza CASSARO	Professeure agrégée	Lyc. Alain René Lesage	Vannes	56
33	M. Jérôme GAUTIER	Professeur certifié	Lyc. Brequigny	Rennes	35
34	Mme Mathieu ALLENET	Professeur certifié	Lyc. Monod	Le Rheu	35
35	Mme Fanny MOUTON	Professeur d'EPS	Collège De Tréjaven	Lorient	56
36	Mme Juliette PERROT	Professeure certifiée	Lyc. Brequigny	Rennes	35
37	Mme Florence REGUER	Professeure certifiée doc.	Collège Gwer Halau	Callac	22
38	M. Gwenaél LE PAIH	Professeur certifié	Lyc. Anita Conti	Bruz	35



VOTER, C'EST AGIR POUR NOS MÉTIERS ET NOS SALAIRES !



Élections professionnelles : mode d'emploi !

Voter c'est rapide, simple et utile pour défendre nos métiers, se battre pour nos salaires et nos conditions de travail.

Une notice de vote vous a été remise dans votre établissement. Elle vous permet d'accéder à l'espace de vote.

- Pour les collègues en remplacement court : notice adressée sur la boîte mail académique.
- Pour les collègues en congé de formation, congé maladie long, congé maternité : notice adressée au domicile.

Du 1^{er} au 8 décembre : un vote électronique

Étape 1 : j'ouvre mon « portail élection »

En utilisant le mail reçu ou directement sur le site du ministère : <https://vu.fr/tikm>

Vous entrez votre identifiant en minuscules : nom.prenom@ac-rennes.fr

Vous choisissez un mot de passe et une question défi (par ex. votre année de bac).

Vous pouvez accéder à votre portail élection qui présente les scrutins auxquels vous allez participer, lire les professions de foi, consulter les listes et voter !

Étape 2 : je clique sur « je vote » !

En cliquant sur « je vote » vous accédez à la liste des votes qui vous concernent. Vous devez saisir votre « code de vote ».

Étape 3 : je choisis le sigle FSU !

Choisissez votre scrutin, cliquez sur le sigle FSU et confirmez votre choix. Dès que votre vote est fait, demandez une preuve de vote pour l'imprimer ou l'enregistrer.

À QUOI ? QUI VOTE ?	CSA académique	CSA ministériel	CAPA académique	CAPN nationale	CCP académique
Certifié-es, agré-gé-es,					
CPE, PsyEN, chaires sup					
Stagiaires					
Contractuel-les					
AESH, AED					

Je rencontre des difficultés : que faire ?

En cas de difficulté : contactez la section académique du SNES-FSU via la page spéciale élections sur notre site : <https://r.snes.edu/SBEP>

J'ai perdu ou pas reçu ma notice de vote ?

Je demande le réassort.

Voir la procédure simple sur notre site :

<https://r.snes.edu/notice>

Je rencontre des difficultés techniques ?

Je peux changer de poste informatique pour voter (en utilisant par exemple un de l'établissement).

Pour toute question, je contacte la section académique au : 02 99 84 37 00.



Du 1^{er} au 8 décembre je vote FSU pour mon métier et ma carrière !

Pour voter

**SNES
SNEP
SNUEP**

**je vote
FSU !**