

Stagiaire IUFM

Institut universitaire
de Formation des Maîtres



“ Oui aux perspectives claires, non aux promesses vagues. ”

Christophe Krivski,
Stagiaire IUFM

Avec le **snes**, enseigner a du **sens**.

7€
L'hebdomadaire du Syndicat National
des Enseignements de Second degré





Prêt immobilier CME, c'est bien pensé

- Une réponse rapide
- Des financements sur mesure, même sans apport
- Sans frais de garantie dans la plupart des cas
- Des assurances spécifiques pour les personnels de l'Education Nationale et assimilés

Besoins en financement pour vos projets immobiliers ?
La vente est autorisée à l'émission du prêt. Si cela n'est pas possible, le vendeur doit toutefois être informé.

LA BANQUE DU MONDE DE L'ÉDUCATION NATIONALE

Crédit CME Mutuel
Enseignant
www.cme.creditmutuel.fr

Cher(e) COLLÈGUE,

Ce Mémo a été conçu et écrit à votre intention par des enseignants et conseillers principaux d'éducation - vos collègues - avec le souci d'apporter des réponses précises et concrètes aux questions que vous vous posez tout au long de votre année de stage.

Chaque année nous l'offrons aux stagiaires, au moment de leur rentrée à l'IUFM, dans une version sans cesse réactualisée et enrichie, à partir des remarques et suggestions de vos prédecesseurs. Nous espérons qu'il sera pour vous un guide utile à toutes les étapes de votre formation.

La formation des maîtres s'est trouvée profondément bouleversée par la mise en place du cahier des charges de la formation et l'intégration des IUFM aux universités. Ces réformes dénaturent et déqualifient les métiers de l'enseignement et hypothèquent l'avenir de l'école par la mise en péril du renouvellement de nos professions. Notre métier a besoin d'une formation de qualité à caractère universitaire, une formation d'adultes débarrassée de ses formes infantilisantes, une formation ouverte qui ne soit pas un simple formage. Le projet du SNES, issu d'une réflexion collective, est régulièrement remis à jour. Notre prochain congrès se déroulera au mois de mars 2009 à Perpignan. L'année 2008-2009 sera donc riche de réflexions et d'analyses pour le SNES, en particulier sur la formation des maîtres, après les annonces sur la « masterisation ». Rejoindre le SNES, c'est pouvoir participer à ce débat. Bien vous informer - notamment sur vos droits - est à nos yeux primordial. Et nombre d'entre vous ont déjà pu l'apprécier, au moment des épreuves d'admissibilité ou des affectations en stage. Débattre avec vous des dossiers d'actualité et des améliorations à apporter à la formation est important pour nous. C'est pourquoi nous organisons dans les IUFM des permanences régulières, des réunions et des stages.

Vous défendre, vous aider à vous organiser collectivement, à vous faire entendre à l'IUFM comme dans votre collège ou votre lycée, est une autre de nos priorités. N'hésitez pas à contacter nos militants dans les établissements, dans les sections académiques et vos représentants élus à l'IUFM.

Avec un syndicat majoritaire comme l'est le SNES dans le second degré, notre profession bénéficie d'un outil syndical qui fait figure d'exception.

Cet outil c'est le vôtre !

Bienvenue dans le métier, bienvenue au SNES.

Emmanuel Mercier, secrétaire national

Secteur formation initiale et continue - Entrée dans le métier (FIC-EDM)

SOMMAIRE

- Cher(e) collègue	1
- Sommaire	3
- Index	5
- Le SNES pratique	6
- Sections académiques du SNES	7
- Table des sigles	8

1. L'AFFECTATION après le succès au concours

1.1. Stagiaires « en formation » à l'IUFM.....	9
1.1.1. Qui est concerné	9
1.1.2. Modalités et calendrier d'affectation	10
1.1.3. Le barème d'affectation	11
1.2. Report de stage	12
1.3. Affectation dans l'enseignement supérieur comme ATER ou moniteur	12
1.4. Affectation dans une classe préparatoire aux grandes écoles ou en STS	13
1.5. Affectation dans les académies de la Martinique, de la Guadeloupe, de la Réunion et de la Guyane	13
1.6. Obligation de rejoindre le poste	13

2. LA FORMATION en IUFM

2.1. Formation(s) à quels métiers ?	15
2.2. Les réformes de la formation des maîtres ...	17
2.3. Principes généraux de la formation des certifiés et agrégés stagiaires (sauf documentation)	18
2.3.1. Les premières années de formation : cursus licence et préparation aux concours	18
2.3.2. La formation en deuxième année d'IUFM	19
2.3.2.1. Les stages	20
• Le stage en responsabilité	
• Le stage de pratique accompagnée	
• Le stage en entreprise	
• Le stage à l'étranger	
2.3.2.2. Les enseignements	21
2.3.2.3. La validation de la formation	21
• Validation en vue de la titularisation	
• Validation en vue de l'obtention d'ECTS	
2.3.3. L'affectation des stagiaires	23
2.3.4. L'entrée dans le métier	23
2.4. La formation des CPE stagiaires	24
2.5. La formation des certifiés stagiaires de documentation	25
2.6. Les certifications complémentaires	25
2.7. Qui vous forme ?	26
2.7.1. Dans les établissements	26
2.7.2. Dans les IUFM	28

3. LA TITULARISATION ET LA NOTATION EN DÉBUT DE CARRIÈRE

3.1. Modalités de titularisation	29
3.1.1. Dossier de compétences	29
3.1.2. Certifiés et CPE stagiaires	30
3.1.3. Agrégés stagiaires	31
3.1.4. Aptitude physique	31
3.1.5. Résultats des titularisations	31
3.1.6. Prolongation de stage	31
3.1.7. Renouvellement de l'année de stage	32
3.1.8. Licenciement	32
3.2. Modalités de notation	32
3.2.1. Note pédagogique	33
3.2.1.1. Agrégés stagiaires	33
3.2.1.2. Certifiés stagiaires	33
3.2.2. Note administrative	34
3.2.3. CPE stagiaires	35

4. La RÉMUNÉRATION et son évolution au cours de la CARRIÈRE

4.1. Rémunération.....	37
4.1.1. Le premier traitement	37
4.1.1.1. Quelles formalités remplir ?	37
4.1.1.2. Avance sur salaire	37
4.1.1.3. Maintien du salaire antérieur	37
4.1.1.4. Calcul du salaire	38
4.1.2. Quelles indemnités ?	39
4.1.2.1. Frais de déplacement	39
4.1.2.2. Indemnités de stage	39
4.1.2.3. Indemnité de suivi et d'orientation des élèves	40
4.1.2.4. Indemnité forfaitaire d'éducation attribuée aux CPE... 40	40
4.1.2.5. Indemnité de sujétions particulières attribuée aux documentalistes	40
4.1.2.6. Indemnité de sujétions spéciales ZEP	41
4.1.2.7. Indemnité de résidence	41
4.1.2.8. Supplément familial de traitement (SFT)	41
4.1.2.9. Indemnités régionales	41
4.1.3. Qu'est-ce que le reclassement ?	41
4.1.3.1. Non-fonctionnaire	41
4.1.3.2. Fonctionnaire ou non-titulaire non enseignant	42
4.1.3.3. Fonctionnaire ou non-titulaire d'un autre corps d'enseignement	42
4.1.4. Heures supplémentaires	43
4.1.5. Le bulletin de paye	44
4.2. Prestations d'action sociale	44
4.3. Les relations notation/avancement dans la carrière et la rémunération	45
4.3.1. La notation	45
4.3.2. L'avancement d'échelon	45
4.3.3. Évaluation et carrière	46
4.4. Politique de rémunération et pouvoir d'achat des enseignants	46

5. DISPOSITIONS GÉNÉRALES applicables aux stagiaires

5.1.	Position administrative	47
5.2.	Détachement.....	47
5.3.	Droits syndicaux	47
5.4.	Droit de vote au conseil d'administration ...	48
5.5.	Congés pour raisons personnelles ou familiales	48
5.6.	Congés pour raison de santé	49
5.7.	Peut-on imposer des remplacements aux stagiaires en fin d'année ?.....	50
5.8.	Participation aux examens	50
5.9.	Que se passe-t-il en cas de démission ?....	50

6. ET APRÈS l'année de stage ?

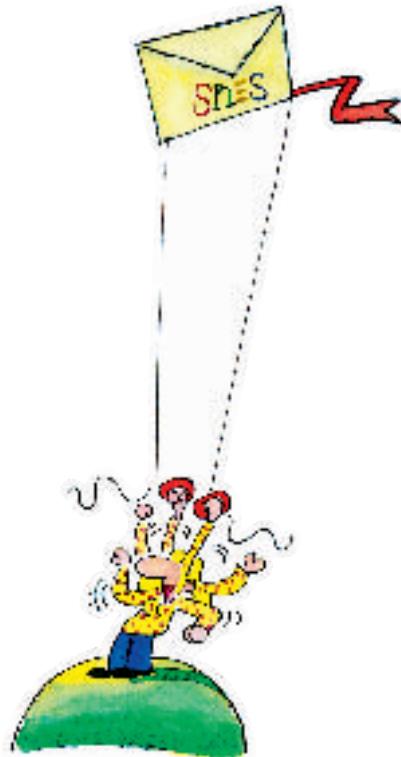
6.1.	Le premier poste	51
6.1.1.	Comment se déroule le mouvement ?	51
6.1.2.	La phase interacadémique	52
6.1.3.	La phase intra-académique	52
6.1.4.	Serai-je affecté(e) dans mes vœux ?	53
6.1.5.	Et si je suis affecté(e) sur zone de remplacement ? ...	53
6.1.6.	J'étais titulaire avant l'année de stage : ai-je des garanties ?	54
6.1.7.	Pourrai-je demander un service à temps partiel ? ..	54
6.2.	Obtenir un congé ou une disponibilité : comment faire ?	54
6.2.1.	Ai-je des chances d'obtenir une disponibilité ?	54
6.2.2.	Et la non-activité pour études ou « congé pour études » ?.....	54
6.2.3.	Aurai-je droit à un congé de formation professionnelle ?	55
6.2.4.	Si je suis en disponibilité ou en congé pour études, comment serai-je réintégré(e) ?	55
6.2.5.	Puis-je exercer dans la fonction publique hors du second degré ?	55
6.3.	Quand faire valider mes services pour la retraite ?	56
6.4.	La formation continue	56
6.4.1.	Quelles possibilités dans l'Éducation nationale ? ...	56
6.4.2.	En dehors de l'institution Éducation nationale	57
6.4.3.	Stages de formation syndicale organisés par le SNES	57

7. Le SNES et la FSU

7.1.	Se syndiquer	59
7.2.	Le SNES : forces et fragilités.....	59
7.3.	La situation syndicale en France	60
7.4.	Le rôle de la FSU	61
7.5.	Le SNES et la politique.....	62
7.6.	S'informer, proposer, débattre et agir avec le SNES.....	62

Annexes

- Tableau des indices.....	64
- Textes de congrès.....	65
- Principaux textes réglementaires cités	73
- Le nouveau site du SNES	74
- Calendrier scolaire	76
- ADAPT-SNES publie	77
- Coordonnées des sièges d'IUFM	79
- Adresses des rectorats	79
- La FSU et ses syndicats nationaux	80



L'HEBDOMADAIRE DU SYNDICAT
NATIONAL DES ENSEIGNEMENTS
DE SECOND DEGRÉ

L'Université Syndicaliste, suppl. au n° 669 du 4 juillet 2008,
hebdomadaire du Syndicat national des enseignements de second degré (FSU)

46, avenue d'Ivry, 75647 Paris Cedex 13 - Tél. : 01 40 63 29 00.

Directeurs de la publication : Serge Chatelain, Gérard Anthéaume.

Régie publicitaire : Com d'habitude publicité,

Clotilde Poitevin : tél. : 05 55 24 14 03, clotilde.poitevin@wanadoo.fr

Compogravure : CAG, Paris. Imprimerie : SIPE, Paris - N° CP 0108 S 06386 - ISSN n° 0751-5839.

Dépôt légal à parution.

INDEX

A		M	
• Affectation après succès au concours	9	• Mémoire	20-69
• Agrégés stagiaires	31-35-38-43	• Mentions complémentaires	25
• Aptitude physique	31	• Mouvement (première affectation)	51
• Avance sur salaire	37		
• Avancement d'échelon	45		
B		N	
• Barème d'affectation	11	• Notation pédagogique	33
• Bulletin de paye	44	• Notation administrative	34
		• Notation des CPE stagiaires	35
C		P	
• Calendrier scolaire	76	• Premier poste	51
• Certifications complémentaires	26	• Prestations d'action sociale	44
• Certifiés stagiaires	33-38-42	• Prolongation de stage	31
• Congé de formation professionnelle	55		
• Congé de maternité	31-48	R	
• Congé pour études	54	• Reclassement	41
• Congé pour raisons de santé	49	• Référentiel de compétences	19
• Conseillers pédagogiques	26	• Remplacement	53
• CPE stagiaires	24	• Rémunérations	37
D		• Renouvellement de stage	32
• Démission	50	• Report de stage	12
• Détachement	47	• Retraite	56
• Disponibilité	54		
• Documentation (certifiés de)	25	S	
• Droits syndicaux	47	• Salaire	37-38
• Droit de vote	48	• SNES	61
F		• Stage de pratique accompagnée	21
• Formateurs	28	• Stage en entreprise	21
• Formation en IUFM	15	• Stage en responsabilité	20
• Formation continue	56	• Stage en responsabilité (CPE stagiaire)	24
• Frais de déplacement	39	• Supplément familial	41
• FSU	61		
H		T	
• Heures supplémentaires	43	• Textes réglementaires	73
		• Titularisation	29
I		V	
• Indemnité de résidence	41	• Validation de la formation	22
• Indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISOE)	40		
• Indemnité forfaitaire des CPE	40		
• Indemnité des documentalistes	40		
• Indemnité ZEP	40		
• Indemnités de stage	39		
• Indice de rémunération	38-60		
• IUFM adresses	79		



le SNES pratique

COMMENT NOUS CONTACTER

Au siège national

SNES - Secteur formation - initiale et continue - entrée dans le métier
46, avenue d'Ivry - 75647 Paris Cedex 13
Tél. : 01 40 63 29 57 - Fax : 01 40 63 29 78 - Mél : fmaitres@snes.edu

Internet

<http://www.snes.edu>

le site généraliste du SNES

Il vous permet de suivre au jour le jour l'actualité du monde enseignant, de prendre connaissance des propositions et des prises de position du SNES sur tous les grands dossiers, de consulter en ligne notre revue *l'US* (*l'Université syndicaliste*), ainsi que nos publications spécifiques régulièrement mises à jour, d'accéder à une documentation détaillée sur nos métiers, d'accéder à notre *Observatoire national des programmes et des pratiques* pour s'informer et débattre au sujet des enseignements et des pratiques professionnelles.

<http://www.snes.edu>

Rubrique « débuter » L'entrée dans le métier

Cette rubrique du site s'adresse à celles et ceux qui souhaitent s'orienter vers les métiers de l'enseignement et de l'éducation ou qui débutent leur carrière.

Plusieurs entrées vous sont proposées, qui correspondent aux différentes étapes que vous aurez à franchir, de l'inscription au concours aux premières années d'exercice.

Nos objectifs : vous rendre facilement accessibles et cohérentes les informations qui vous sont nécessaires tout au long de votre parcours, vous faire découvrir notre syndicat, développer le dialogue avec vous. Sur le web, comme dans les facs, les IUFM et les établissements scolaires : informer, aider, rassembler.

Dans nos sections académiques

Coordonnées page suivante

SECTIONS ACADEMIQUES (S3) DU SNES

Aix-Marseille :

12, place du Général-de-Gaulle, 13001 Marseille
Tél. : 04 9113 62 80 - Fax : 04 9113 62 83
Courriel : s3aix@snes.edu
Site Internet : www.aix.snes.edu

Amiens : 25, rue Riolan, 80000 Amiens
Tél. : 03 22 71 67 90 - Fax : 03 22 71 67 92
Courriel : s3ami@snes.edu
Site Internet : www.amiens.snes.edu

Besançon :

19, av. Edouard-Droz, 25000 Besançon
Tél. : 03 81 47 47 90 - Fax : 03 81 47 47 91
Courriel : s3bes@snes.edu
Site Internet : www.besancon.snes.edu

Bordeaux : 138, rue de Pessac, 33000 Bordeaux
Tél. : 05 57 81 62 40 - Fax : 05 57 81 62 41
Courriel : s3bor@snes.edu
Site Internet : www.bordeaux.snes.edu

Caen : 206, rue Saint-Jean,
BP 93108, 14019 Caen Cedex 2
Tél. : 02 31 83 81 60 ou 61
Fax : 02 31 83 81 63
Courriel : s3cae@snes.edu
Site Internet : www.caen.snes.edu

Clermont : Maison du Peuple,
29, rue Gabriel-Péri, 63000 Clermont-Ferrand
Tél. : 04 73 36 01 67 - Fax : 04 73 36 07 77
Courriel : s3cle@snes.edu
Site Internet : www.clermont.snes.edu

Corse : Immeuble Beaulieu,
avenue du Président-Kennedy, 20090 Ajaccio
Tél. : Ajaccio : 04 95 23 15 64
Bastia : 04 95 32 41 10
Fax : Ajaccio : 04 95 22 73 88
Fax : Bastia : 04 95 31 71 74
Courriel Ajaccio : sncorse@wanadoo.fr
Courriel Bastia : s3cor@snes.edu
Site Internet : www.corse.snes.edu

Créteil : 3/5, rue Guy-de-Gouyon du Verger
94112 Arcueil Cedex
Tél. : 08 11 11 03 82/83* - Fax : 01 41 24 80 61
Courriel : s3cre@snes.edu
Site Internet : www.creteil.snes.edu

Dijon : 6, allée Cardinal-de-Givry, 21000 Dijon
Tél. : 03 80 73 32 70 - Fax : 03 80 71 54 00
Courriel : s3dij@snes.edu
Site Internet : www.dijon.snes.edu

Grenoble :
16, avenue du 8-Mai-45, BP 137,
38403 Saint-Martin-d'Hères Cedex
Tél. : 04 76 62 83 30 - Fax : 04 76 62 29 64
Courriel : s3gre@snes.edu
Site Internet : www.grenoble.snes.edu

Guadeloupe : 2, résidence « Les Alpinias »
Morne-Caruel, 97139 Les Abymes
Tél. : 05 90 90 10 21 - Fax : 05 90 83 96 14
Courriel : s3gua@snes.edu
Site Internet : www.guadeloupe.snes.edu

Guyane : Mont-Lucas, bât. G,
local C 34-35, BP 847, 97339 Cayenne cedex
Tél. : 05 94 30 05 69 - Fax : 05 94 38 36 58
Courriel : s3guy@snes.edu
Site Internet : personal.nplus.gf/snes-fsu

Lille : 209, rue Nationale, 59800 Lille
Tél. : 03 20 06 77 41 - Fax : 03 20 06 77 49
Courriel : s3lil@snes.edu
Site Internet : www.lille.snes.edu

Limoges : 40, avenue Saint-Surin, 87000 Limoges
Tél. : 05 55 79 61 24 - Fax : 05 55 32 87 16
Courriel : s3lim@snes.edu
Site Internet : www.limoges.snes.edu

Lyon : 16, rue d'Aguesseau, 69007 Lyon
Tél. : 04 78 58 03 33 - Fax : 04 78 72 19 97
Courriel : s3lyo@snes.edu
Site Internet : www.lyon.snes.edu

Martinique : Cité Bon Air, bât. B,
route des Religieuses, 97200 Fort-de-France
Tél. : 05 96 63 63 27 - Fax : 05 96 71 89 43
Courriel : s3mar@snes.edu
Site Internet : www.martinique.snes.edu

Mayotte : résidence Bellecombe,
110, lotissement des Trois-Vallées, 97600 Mamoudzou
Tél. : 0269 62 50 68
Courriel : snes-sxmay@pop.snes.edu

Montpellier : Enclos des Lys B,
585, rue de l'Aiguelongue, 34090 Montpellier
Tél. : 04 67 54 10 70 - Fax : 04 67 54 09 81
Courriel : s3mon@snes.edu
Site Internet : www.montpellier.snes.edu

Nancy-Metz : 15, rue Godron,
BP 72235, 54022 Nancy cedex
Tél. : 03 83 35 20 69 - Fax : 03 83 35 83 37
Courriel : s3nan@snes.edu
Site Internet : www.nancy.snes.edu

Nantes : 15, rue Dobrée, 44100 Nantes
Tél. : 02 40 73 52 38 - Fax : 02 40 73 08 35
Courriel : s3nat@snes.edu
Site Internet : www.nantes.snes.edu

Nice : 264, bd de la Madeleine, 06000 Nice
Tél. : 04 97 11 81 53 - Fax : 04 97 11 81 51
Courriel : s3nic@snes.edu
Site Internet : www.nice.snes.edu

Orléans-Tours :
9, rue du Faubourg-Saint-Jean, 45000 Orléans
Tél. : 02 38 78 07 80 - Fax : 02 38 78 07 81
Courriel : s3orl@snes.edu
Site Internet : www.orleans.snes.edu

Paris : 3/5, rue Guy-de-Gouyon-du-Verger
94112 Arcueil Cedex
Tél. : 08 11 11 03 81* - Fax : 01 41 24 80 59
Courriel : s3par@snes.edu
Site Internet : www.paris.snes.edu

Poitiers : Maison des Syndicats,
16, av. du Parc-d'Artillerie, 86034 Poitiers cedex
Tél. : 05 49 01 34 44 - Fax : 05 49 37 00 24
Courriel : s3poi@snes.edu
Site Internet : www.poitiers.snes.edu

Reims : 35/37, rue Ponsardin, 51100 Reims
Tél. : 03 26 88 52 66 - Fax : 03 26 88 17 70
Courriel : s3rei@snes.edu
Site Internet : www.reims.snes.edu

Rennes : 24, rue Marc-Sangnier, 35200 Rennes
Tél. : 02 99 84 37 00 - Fax : 02 99 36 93 64
Courriel : s3ren@snes.edu
Site Internet : www.rennes.snes.edu

Réunion : Rés. Les Longanis, bât. C,
n° 7 Moufia, Sainte-Clotilde, BP 463,
97469 Saint-Denis cedex
Tél. : 02 62 97 27 91 - Fax : 02 62 97 27 92
Courriel : s3reu@snes.edu
Site Internet : www.reunion.snes.edu

Rouen : 14, bd des Belges,
BP 543, 76005 Rouen cedex
Tél. : 02 35 98 26 03 - Fax : 02 35 98 29 91
Courriel : s3rou@snes.edu
Site Internet : www.rouen.snes.edu

Strasbourg : 13A, bd Wilson, 67000 Strasbourg
Tél. : 03 88 75 00 82 - Fax : 03 88 75 00 84
Courriel : s3str@snes.edu
Site Internet : www.strasbourg.snes.edu

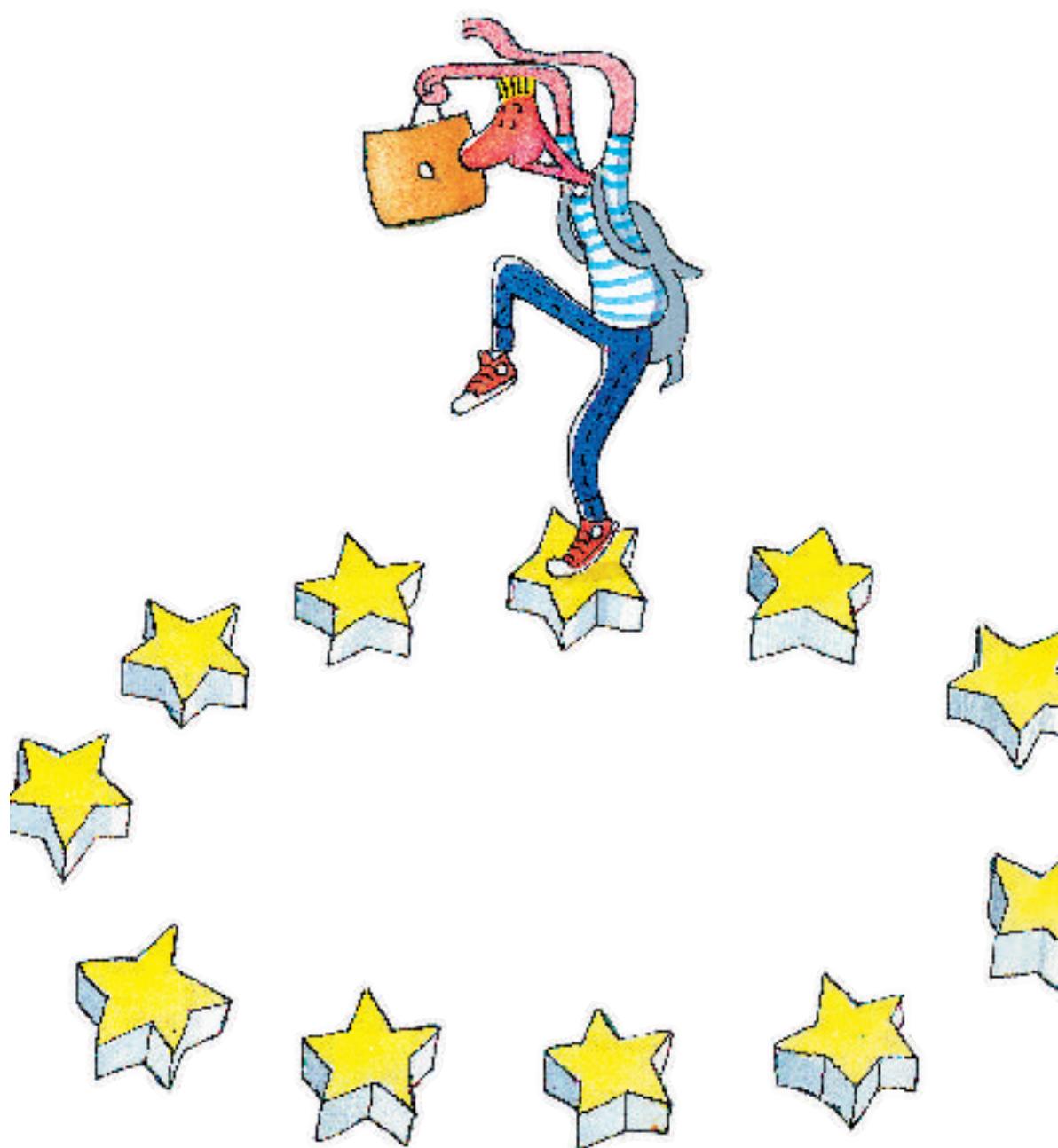
Toulouse : 2, avenue Jean-Rieux, 31500 Toulouse
Tél. : 05 61 34 38 51 - Fax : 05 61 34 38 38
Courriel : s3tou@snes.edu
Site Internet : www.toulouse.snes.edu

Versailles : 3/5, rue Guy-de-Gouyon-du-Verger
94112 Arcueil Cedex
Tél. : 08 11 11 03 84/85* - Fax : 01 41 24 80 62
Courriel : s3ver@snes.edu
Site Internet : www.versailles.snes.edu

* Prix d'un appel local

Table des SIGLES

AED	Assistant d'éducation
ATOS	(Personnels) administratifs, techniciens, ouvriers de service
BO	Bulletin officiel
CA-CPE	Certificat d'aptitude aux fonctions de CPE
CAPA	Commission administrative paritaire académique
CAPEPS	Certificat d'aptitude au professorat de l'éducation physique et sportive
CAPES	Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement secondaire
CAPET	Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement technique
CAPLP	Certificat d'aptitude au professorat des lycées professionnels
CAPN	Commission administrative paritaire nationale
CIES	Centre d'initiation à l'enseignement supérieur
CPE	Conseiller principal d'éducation
CPGE	Classe préparatoire aux grandes écoles
CRPE	Concours de recrutement des professeurs des écoles
DGRH B2-2	Direction générale des ressources humaines du ministère : gestion de l'affectation des lauréats concours
ENS	École normale supérieure
EQP	Examen de qualification professionnelle
FPM	Formation paritaire mixte (regroupement des CAPA ou CAPN de certifiés, agrégés)
IA	Inspection (ou inspecteur) d'académie
IEN	Inspecteur de l'Éducation nationale (premier degré)
IG	Inspecteur général
IMF	Instituteur-maître formateur
IPES	Institut de préparation aux enseignements de second degré
IPR	Inspecteur pédagogique régional
IR	Indemnité de résidence
IREM	Institut de recherche pour l'enseignement des mathématiques
ISOE	Indemnité de suivi et d'orientation des élèves
ISSR	Indemnité de sujétions spéciales de remplacement
IUFM	Institut universitaire de formation des maîtres
JO	Journal officiel
MA	Maître auxiliaire
MEN	Ministère de l'Éducation nationale
MI-SE	Maître d'internat-surveillant d'externat
MGEN	Mutuelle générale de l'Éducation nationale
PE	Professeurs des écoles
PEGC	Professeur d'enseignement général des collèges
PLC	Professeurs des lycées-collèges
PLP	Professeur de lycée professionnel
PRAG	Professeur agrégé sur poste de second degré dans le supérieur
PRCE	Professeur certifié sur poste de second degré dans le supérieur
SNEP	Syndicat national de l'éducation physique
SNES	Syndicat national des enseignements de second degré
S1	Section d'établissement du SNES
S2	Section départementale du SNES
S3	Section académique du SNES
S4	Siège national et direction nationale du SNES
SNESUP	Syndicat national des enseignements supérieurs
SNUEP	Syndicat national unitaire de l'enseignement professionnel
SNU-IPP	Syndicat national unitaire des instituteurs, professeurs des écoles et PEGC.
TZR	Titulaire sur zone de remplacement
TOM	Territoire d'outre-mer
L'US	L'Université syndicaliste (hebdomadaire du SNES)
ZEP	Zone d'éducation prioritaire



L'AFFECTION

après le succès au concours

Vous vous interrogez peut-être sur les conditions de votre affectation pour l'année de stage. Vous ignoriez peut-être que le SNES pouvait vous informer, vous aider individuellement pour cette affectation provisoire d'une année. Les informations contenues dans ce chapitre vous permettront de comprendre le processus et, pourquoi pas, d'en informer des ami(e)s qui préparent un concours cette année.

Tous les lauréat(e)s des concours externes et internes de la session 2008 ainsi que les lauréat(e)s des sessions antérieures en report de stage ont été affecté(e)s dans le cadre du mouvement ministériel en août.

- Référence : Note de service n° 2008-038 du 26/03/2008 parue au BO n° 14 du 3 avril 2008. Elle est consultable sur Internet à l'adresse suivante : <http://www.education.gouv.fr/rubrique/SIAL>.

Votre affectation dépend de votre situation lors du succès au concours, de vos vœux et du barème appliqué par le ministère. Elle est tardive parce qu'elle est liée au calendrier des concours mais surtout au fait que les stagiaires sont utilisés comme moyen d'enseignement.

[Depuis 2006, le ministère envisage de supprimer les groupes de travail pour l'affectation des stagiaires. L'intervention du SNES a permis de faire reculer l'administration et de conserver la transparence dans les procédures d'affectation.]



1.1. STAGIAIRES « EN FORMATION » À L'IUFM

1.1.1. QUI EST CONCERNÉ ?

- Sont stagiaires « en formation » les lauréat(e)s des concours externes ou internes de la session 2008 ou d'une session antérieure et qui n'ont pas d'expérience suffisante d'enseignement dans le second degré - ou d'éducation pour les CPE : durée inférieure à un an équivalent temps plein au cours des deux dernières années scolaires.
- Les étudiant(e)s, les élèves ENS, les assistants d'éducation, les MI-SE, les candidat(e)s libres, les agents de l'État non enseignants et enseignants du 1^{er} degré.
- Les lauréats du troisième concours.
- Depuis la rentrée 2001, les PE et les instituteurs lauréats d'un concours de second degré sont en stage « en formation ».

La note de service prévoit que les lauréat(e)s des concours devant recevoir une affectation en IUFM formulent six vœux maximum, par ordre de préférence, portant sur des académies dans lesquelles ils pourront suivre leur formation.

NB. Les certifiés stagiaires en documentation ne sont pas des moyens d'enseignement. Ils effectuent leur stage en responsabilité dans un CDI existant et auprès d'un conseiller pédagogique tuteur. Depuis la rentrée 2002, certains CPE stagiaires, jusqu'alors affectés « en sur-nombre » auprès d'un CPE conseiller pédagogique ont été affectés comme moyens. Le SNES a vivement protesté contre cette mesure.

NB. Des responsables du SNES sont présents durant l'été pour siéger en groupe de travail, informer, conseiller les stagiaires, assurer le suivi des affectations ministérielles. Tous les résultats d'affectation peuvent être communiqués par mél ou courrier postal dès la fin des réunions du groupe de travail.

1.1.2. MODALITÉS ET CALENDRIER D'AFFECTATION

Tous les lauréat(e)s des concours ont formulé des vœux d'affectation (par Internet). Leur affectation se fait en deux temps.

- Première semaine d'août : affectations ministérielles

Des groupes de travail se réunissent par discipline durant la dernière semaine de juillet, pour affecter les stagiaires dans les académies (ou IUFM), selon leurs vœux et leur barème (voir 1.1.3).

Les projets d'affectation sont soumis aux organisations syndicales représentatives quelques jours avant la réunion des groupes de travail ministériels.

Le SNES est le seul syndicat à intervenir auprès du MEN pour l'élaboration de la note de service. Ses représentants sont majoritaires lors des commissions d'affectations et sont quasiment les seuls à intervenir pour proposer des améliorations. Grâce à l'expérience des militants, qui siègent pour la plupart au mouvement des titulaires, et à leur disponibilité au mois d'août, le SNES peut contribuer efficacement à la défense des intérêts des stagiaires.

Ce rôle est d'autant mieux assumé que les stagiaires ont fourni au SNES les éléments permettant d'assurer leur défense par le biais de la fiche syndicale qui est à la disposition de tous.

La fiche syndicale vous permet d'être informé(e) rapidement des résultats de la commission. Tous ces documents et ces informations sont accessibles sur le site du SNES : www.snes.edu à la rubrique « Débuter » puis « Affectation en stage, mode d'emploi ». L'envoi d'une fiche syndicale n'implique aucun engagement de votre part.

- Fin août : affectations rectorales

Les stagiaires « en formation » sont affecté(e)s par le rectorat ou l'IUFM dans un collège ou un lycée, en fonction de leurs vœux géographiques à l'intérieur de l'académie et, sauf cas particulier, de leur barème.

Seuls les CPE et les certifiés de documentation peuvent être affectés également en lycée professionnel.

Le barème (quand il existe) est, en principe, le barème national duquel est déduite la bonification spécifique IUFM permettant d'entrer dans l'académie (40 points).

Les affectations sont prononcées à l'issue d'une commission académique où siègent les responsables académiques du SNES qui accomplissent le même travail que les responsables nationaux lors de la première étape. Malgré les interventions répétées du SNES, ces commissions ne sont pas mises en place dans toutes les académies. Il est conseillé aux futurs stagiaires de formuler des vœux et de les communiquer à la section SNES de l'académie concernée (voir adresses page 6). La fiche syndicale que les sections académiques du SNES mettent à la disposition de tous permet d'être défendu(e) et informé(e) au plus tôt de son affectation dans un établissement.



1.1.3. LE BARÈME D'AFFECTION

Il prend en compte plusieurs éléments

A. Place au concours

Les promotions sont divisées en 10 groupes appelés déciles (1 décile = 10 % des admis)

1^{er} décile : 40 pts ; 2^e décile : 36 pts ; 3^e décile : 32 pts ; 4^e décile : 28 pts ;
5^e décile : 24 pts ; 6^e décile : 20 pts ; 7^e décile : 16 pts ; 8^e décile : 12 pts ;
9^e décile : 8 pts ; 10^e décile : 4 pts.

Lauréats issus des listes complémentaires : 0 pt

B. Bonifications particulières

Lauréat(e)s inscrit(e)s en première année IUFM : 40 pts, si leur 1^{er} vœu correspond à l'académie où ils ont préparé le(s) concours.

Pour les lauréat(e)s des académies de Paris, Créteil, Versailles : la bonification de 40 points est accordée sur le premier vœu correspondant obligatoirement à l'IUFM de l'académie d'inscription en première année. Une bonification de 40 points est donnée sur les vœux 2 et 3 suivants, classés par ordre préférentiel, portant sur les deux autres académies de la région parisienne.

Lauréats de l'agrégation : 40 pts sur tous les vœux, mais non cumulable avec la bonification IUFM.

C. Situation familiale

- Rapprochement du conjoint exerçant une activité professionnelle ou inscrit à l'ANPE après cessation ou perte d'une activité professionnelle : 60 pts sur tous les vœux si le vœu 1 du stagiaire correspond au domicile professionnel ou privé de son conjoint, ou à son lieu d'inscription à l'ANPE.

Le ministère considère comme conjoints :

- les couples mariés ou pacsés (mariage ou pacs intervenu au plus tard le 15 juillet de l'année en cours),
- les concubins ayant au moins un enfant à charge, né ou à naître, reconnu par les deux parents.

Si l'académie du conjoint est différente de celle où le lauréat était à l'IUFM, il bénéficiera de 40 points sur son vœu 2 s'il demande l'académie où il était à l'IUFM.

- Autorité parentale unique ou garde conjointe : 60 pts
- Enfant(s) à charge de moins de 20 ans au 1^{er} septembre de l'année en cours : 50 pts/enfant.

NB. En cas d'égalité de barème, c'est d'abord l'ordre des vœux qui est pris en compte, puis la situation familiale et enfin le rang au concours.

D. Situation administrative antérieure

Bénéficiant d'une bonification de 100 pts, les lauréats des concours qui formulent en vœu 1 l'académie où ils étaient en poste au moment de leur succès au concours ou à la rentrée suivante (en cas de mutation) et qui appartiennent à l'une des catégories suivantes : fonctionnaire titulaire du MEN, d'un autre ministère, de la fonction publique territoriale ou hospitalière ; maîtres auxiliaires, contractuels, vacataires exerçant dans le second degré et relevant du MEN, MI-SE, assistants d'éducation, aides-éducateurs (la bonification attribuée à ces personnels est soumise à une condition de durée du service : avoir exercé l'équivalent d'un mi-temps durant l'année scolaire) et les lauréats du 3^e concours.

E. Guadeloupe, Guyane, Martinique, Réunion et Pacifique

Ne peuvent demander une affectation dans une de ces académies ou collectivité d'outre-mer (Nouvelle-Calédonie et Polynésie française) que les lauréat(e)s la demandant en vœu 1, à condition de s'être inscrit(e) au concours dans l'une d'elles, d'y résider effectivement l'année du concours et d'en être originaire ou que leurs parents en soient originaires.

1.2. REPORT DE STAGE

C'est la possibilité offerte aux lauréat(e)s des concours 2008 de reporter leur année de stage à la rentrée 2009, pour différents motifs :

A. Effectuer des études doctorales (le DEA ou le MASTER 2 peut correspondre à la première année de report) dans un établissement public français. Ne concerne que les agrégés.

Report de stage accordé pour une année scolaire renouvelable deux fois.

B. Préparer l'agrégation : à condition d'être lauréat(e) - non fonctionnaire - du CAPES ou du CAPET externe, de posséder la maîtrise et d'être reçu sur liste principale.

Report de stage d'une année scolaire non renouvelable.

C Le SNES demande que tous les lauréats des CAPES ou CAPET (externes et internes) puissent bénéficier d'un report pour préparer l'agrégation.

C. Effectuer le service national en tant que volontaire.

Report de stage renouvelable une fois si le service national dure plus d'un an.

D. Accomplir un séjour à l'étranger dans le cadre d'un programme d'échange universitaire, pour les lauréats des concours externes. Le report de stage est d'un an, non renouvelable.

E. Congé de maternité (article 4 du décret n° 94-874 du 7 octobre 1994). Il concerne les lauréates qui, au 1^{er} septembre, peuvent bénéficier pour tout ou partie d'un congé de maternité. Cependant, elles peuvent demander à être nommées stagiaires dès le 1^{er} septembre. Dans ce cas, elles devront prendre leurs fonctions à l'issue du congé maternité, sauf si elles veulent bénéficier des congés prévus par le décret précité :

- pour donner des soins au conjoint, à un enfant... ;
- pour élever un enfant de moins de 8 ans ;
- pour suivre le conjoint dont la résidence professionnelle est éloignée du lieu du stage.

Durée maximale de ces congés : un an renouvelable deux fois.

F. Congé parental : concerne les lauréat(e)s déjà fonctionnaires titulaires qui étaient en position de congé parental au 1/9/2007

La nomination peut être reportée à la date d'expiration du congé parental.

G. Terminer la scolarité à l'ENS.

Le report de stage ne peut excéder la durée de la scolarité à l'ENS.

Attention : le ministère a considérablement réduit les possibilités de « cumul » des reports de stage. Il n'est ainsi plus possible d'obtenir un report de stage pour séjour à l'étranger après un report pour préparer l'agrégation.

1.3. AFFECTATION DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR COMME ATER OU MONITEUR

Les professeurs stagiaires concernés sont mis en congé sans traitement à la date de leur recrutement dans le supérieur. La copie du contrat d'engagement dans un établissement public d'enseignement supérieur doit parvenir au ministère avant le 30 novembre de l'année en cours. Titularisation au bout d'un an pour les ATER, deux ans pour les moniteurs.



1.4. AFFECTATION DANS UNE CLASSE PRÉPARATOIRE AUX GRANDES ÉCOLES OU EN STS

Possibilité offerte aux lauréat(e)s de l'agrégation sur proposition de l'inspection générale. Service à temps complet. Cette affectation n'est pas définitive, elle prend fin à l'issue du stage.

1.5. AFFECTATION DANS LES ACADEMIES DE LA MARTINIQUE, DE LA GUADELOUPE, DE LA RÉUNION, DE LA GUYANE

Deux conditions sont à remplir :

- être inscrit au concours dans l'une de ces académies et y résider l'année du concours ;
- demander cette académie en voeu 1, à condition de justifier d'attachments réelles ou d'une situation familiale nécessitant le maintien dans l'académie.

NB. Affectation à l'étranger :
une affectation dans un établissement français à l'étranger n'est possible que pour des lauréats déjà titulaires.

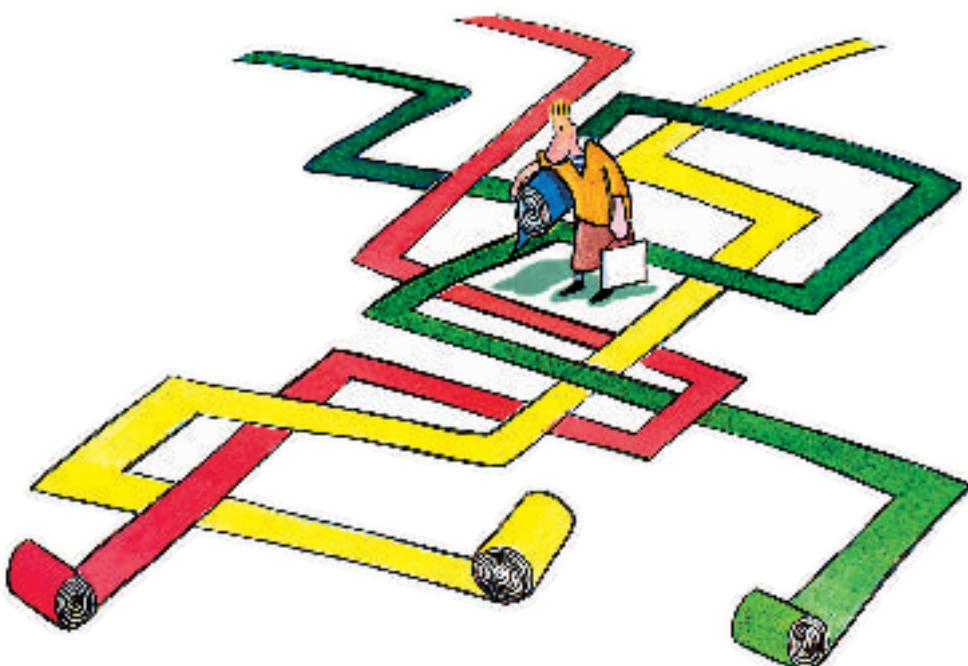
1.6. OBLIGATION DE REJOINDRE LE POSTE

- À la suite de son affectation dans une académie, chaque stagiaire reçoit un avis ministériel d'affectation.

Il reçoit ultérieurement un arrêté de nomination le nommant et l'affectant en qualité de stagiaire.

Le fait de ne pas rejoindre son poste, ou de l'abandonner, entraîne la perte du bénéfice de l'admission au concours.

- Les lauréats dont le report de stage aura été accepté recevront un arrêté de report de stage.





LA FORMATION en IUFM

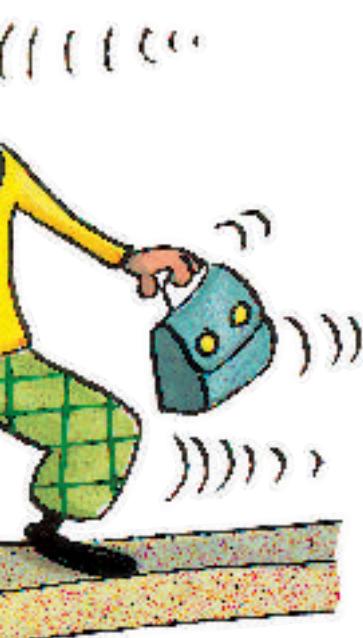
2.1. FORMATION(S) À QUELS MÉTIERS ?

L'école participe à l'éducation des jeunes ; par l'enseignement, elle les aide à développer leur esprit critique et leurs capacités, tant intellectuelles que physiques. Ainsi la compréhension et l'appropriation par les élèves d'un certain nombre de connaissances et de concepts est l'élément central de l'activité enseignante. Les processus engagés sont nombreux et mettent clairement en évidence la complexité de nos métiers : Quels savoirs enseigner (pour qui... pour quoi...) ? Comment construire un cours ? Comment multiplier les situations d'apprentissage pour prendre en compte la diversité des élèves ? Comment dialoguer au sein de la classe ? Quel type de questions poser aux élèves ? Comment travailler dans un temps imposé ? Quels acquis et compétences évaluer ? Comment doit-on interpréter une évaluation ? Comment transposer des savoirs universitaires en savoirs scolaires accessibles à tous ? Qu'est-ce qui fait obstacle à la compréhension ? Comment organiser le travail en classe ? Quelle place donne-t-on au travail à la maison dans l'apprentissage de l'élève ?... Ces quelques interrogations montrent la diversité des questionnements inhérents à notre profession, et l'on voit que, par exemple, une maîtrise approximative de certaines connaissances ou un doute sur des contenus scientifiques peuvent mettre en difficulté l'enseignant dans sa classe. Ainsi, une haute qualification disciplinaire et une formation de qualité permettent, seules, à l'enseignant d'être concepteur, libre de ses pratiques, et non simple répétiteur d'une pédagogie officielle. Quant au professeur documentaliste... Il doit disposer, comme tout enseignant, de connaissances générales sur le système éducatif, sur les TICE, sur les ressources du réseau Scéren CNDP... Sa formation doit permettre d'articuler leurs fonctions de professeur et de documentaliste.

La composante « professeur » demande de maîtriser des savoirs info-documentaires, d'élaborer des situations d'apprentissage à la maîtrise de l'information, de mettre en œuvre une progression sur les différents niveaux concernés, ainsi qu'une évaluation des acquis en information documentation.

La composante « documentaliste » implique la connaissance des systèmes d'information et de documentation que le professeur documentaliste doit être capable de concevoir et de faire évoluer dans le cadre du milieu scolaire. Il devra également avoir acquis les qualifications nécessaires pour contribuer à la définition de la politique documentaire dans son établissement. Pour le SNES, la formation des élèves doit constituer l'objectif prioritaire d'une politique documentaire d'établissement scolaire. Le cahier des charges des formations, pierre angulaire de la réforme de la formation des maîtres, a été publié en décembre 2006. Son annexe définit, notamment, un référentiel qui décline le métier d'enseignant en dix compétences. La méconnaissance de ses rédacteurs quant au système éducatif fait que certaines situations particulières, telles que les documentalistes, ne sont pas prises en compte.

Un référentiel de compétences permet, dans une certaine mesure, de décrire et de structurer l'activité professionnelle pour la rendre ensei-



NB. Le volume et les modalités varient d'un IUFM à l'autre.

gnable et évaluable, c'est donc un outil qui ne doit pas devenir la définition a priori de nos métiers. Cela risque de produire beaucoup de formalisme, par un découpage de tâches globales en tâche simples voire simplistes, restant à la périphérie du métier, sans mise en cohérence des ressources à construire pour la résolution des problèmes professionnels. Ainsi se dessine un métier parcellaire, sans finalité explicite, illisible. De plus ce découpage en compétences ne laisse pas de place aux tâtonnements, empêche une approche de la globalité des gestes professionnels et une prise de distance par rapport à sa pratique. Ce qui fait la complexité de nos métiers ne pourra être appréhendé dans un tel processus : seules des compétences immédiatement évaluables seront mises en avant, et on aboutira à la mise en place de « bonnes pratiques ».

Et plus particulièrement, que peut-on dire de ce référentiel de compétences ? Il se veut exhaustif et exempt de reproches quant à la prise en compte de l'ensemble des composantes du métier. Comment alors penser que chaque compétence va être maîtrisée à la fin d'une formation de quelques mois ? On remarque aussi que des choix politiques ont prévalu aux dénominations des compétences. Par exemple la discipline d'enseignement n'apparaît explicitement qu'une fois et dans la compétence : « Maîtriser les disciplines et avoir une bonne culture générale ».... Cette formulation est pour le moins douteuse ; d'une part « maîtriser les disciplines » ne veut rien dire sans plus de précision et le pluriel n'est pas neutre ; d'autre part la mise en relation avec la « bonne culture générale » laisse augurer du niveau attendu, dans la perspective d'une évolution des concours... Pour finir, ce texte met en œuvre un glissement des attributions des différents membres de l'équipe éducative. Les CO-Psy et les CPE se voient dépossédés d'une part de leurs missions, et les enseignants voient les leurs s'alourdir. Ces changements ne permettront pas le travail en complémentarité nécessaire pour préparer l'orientation des élèves ou encore aider ceux qui sont en grande difficulté scolaire.

Toutes ces réformes vont dans le sens d'une transformation en profondeur du métier d'enseignant. Elles dénaturent et déqualifient les métiers de l'enseignement et hypothèquent l'avenir de l'école, notamment par la mise en péril du renouvellement de nos professions.

[Le SNES estime qu'un tel projet n'est pas acceptable parce qu'il fait l'économie d'une réflexion sur ce qui fait le cœur et le sens de nos métiers, sur le besoin d'élévation de qualification des personnels. Il se contente de décliner les prescriptions hétéroclites de la loi d'orientation. À l'opposé de l'enseignant concepteur, il dessine le profil d'un enseignant technicien de la transmission des apprentissages, fonctionnaire docile. À travers le « référentiel », pour l'essentiel outil d'évaluation a posteriori, sont déclinées les dérives que nous ne cessons de dénoncer quant à la remise en cause de nos missions, de nos services, de nos garanties statutaires et de notre autonomie pédagogique.**]**

2.2. LES RÉFORMES DE LA FORMATION DES MAÎTRES

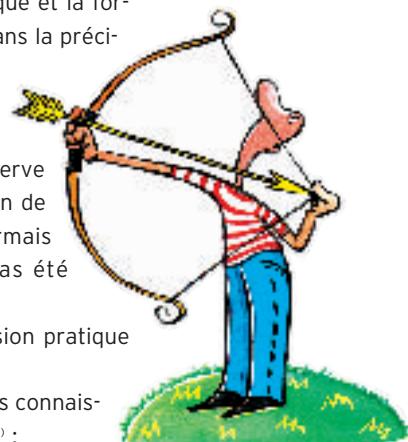
Deux principales réformes transforment en profondeur la formation des maîtres : la publication du cahier des charges des formations qui définit les modalités de la formation et l'intégration des IUFM aux universités qui fait des IUFM une composante de l'université à l'instar des IUT, de certaines écoles d'ingénieurs...

Le cahier des charges a été présenté au CSE⁽¹⁾ du 15 décembre 2006 et y a été rejeté. Pourquoi ? Parce que la formation qu'il met en place est principalement composée de stages assortis d'une juxtaposition de modules en lien avec le référentiel de compétences et sans véritable cohérence. L'observation et le mimétisme y apparaissent comme la clef de voûte de l'apprentissage en rupture totale avec une réflexion approfondie, nourrie d'apports théoriques indispensables à l'exercice du métier. Ainsi, à toutes les questions sur les contenus (disciplinaires ou transversaux) des enseignements, sur la place de telle ou telle modalité de formation (mémoire, groupes de réflexion sur les pratiques professionnelles, existence de groupes de formation disciplinaires, etc.) le ministère renvoie désormais à des choix locaux sous couvert de l'autonomie des universités...puisque à terme les IUFM seront des écoles dans l'université.

L'actuel cahier des charges augmente sensiblement la durée de stage sur le terrain, transfère aux enseignants des missions spécifiques d'autres personnels (CPE et CO-Psy), enterre le mémoire - laissant aux universités l'initiative d'un travail écrit de recherche -, oublie de définir la formation des documentalistes et des CPE. C'est pourquoi le SNES a voté contre le cahier des charges au CSE et en demande l'abrogation.

En effet, la loi d'orientation et de programme pour l'avenir de l'école - JO du 24 avril 2005 - prévoit que les IUFM soient intégrés aux universités dans les 3 ans suivant sa publication. Ce changement de statut ne se réduit pas à des enjeux purement institutionnels. L'intégration des IUFM aux universités n'a de sens que si elle est porteuse d'une amélioration pour la formation des enseignants et des CPE, par exemple en permettant le rapprochement entre la recherche scientifique ou didactique et la formation. Or le ministère a fait le choix de mener ce dossier dans la précipitation et sans aucune corrélation avec l'élaboration du cahier des charges. Ainsi, nos craintes quant à leur mise en œuvre dissociée se sont vues confirmées : à l'heure où les plans de formation sont mis en place dans les IUFM, on observe une grande disparité territoriale. Tous les IUFM, à l'exception de ceux des Antilles, de Guyane et de Strasbourg sont désormais intégrés. Toutefois, des questions essentielles n'ont pas été traitées :

- l'articulation entre les contenus de formation et la dimension pratique n'est absolument pas travaillée ;
- le fonctionnement des IUFM perd le peu de démocratie qu'ils connaissaient : en excluant les enseignants et CPE des conseils d'école⁽²⁾ ;



(1) Le CSE est le Conseil Supérieur de l'Education. C'est une instance consultative placée sous la présidence du ministre de l'Education nationale et qui rassemble tous les acteurs de la communauté éducative. Il donne un avis sur tous les textes et réformes qui régissent l'éducation, notamment les programmes scolaires.

(2) Dans les « anciens » IUFM, les organisations syndicales représentatives - de part le vote académique des enseignants - siégeaient dans les instances de l'IUFM. Les enseignants qui bénéficient de la formation continue, largement organisée par les IUFM, pouvaient ainsi s'exprimer sur les plans de formation, les remboursements de frais de déplacement, le ministère écarte la profession des discussions concernant sa propre formation et son métier.



NB. Chaque IUFM élabore une brochure dans laquelle est décrite la politique de l'établissement avec communication des plans détaillés de formation pour les étudiants inscrits en 1^{re} année - année de préparation aux concours - et les fonctionnaires stagiaires en 2^e année - année de stage.

- la préservation du potentiel, humain et matériel, n'est pas assurée et le fléchage des heures et des postes d'enseignement n'est pas acquis.

La combinaison du cahier des charges et des intégrations aboutit donc à un paradoxe : la formation en IUFM est de moins en moins universitaire. Une preuve flagrante : Y a-t-il d'autres écoles de l'université qui dispense une formation sans jamais délivrer de diplômes ? La réponse est non.

[La question de la « mastérisation » des enseignants est revenue dans l'actualité au mois de juin dernier. Si une élévation du niveau de recrutement des enseignants au niveau du master est une nécessité, cela ne peut pas se faire par mesures d'économies. Pour le SNES, il faut en parallèle, mettre en place de véritables pré-recrutements et développer les bourses sur critères sociaux.

Cela impose également de revoir les parcours universitaires, afin d'inclure des modules de pré-professionnalisation. Enfin, ça ne peut être un motif pour supprimer la formation initiale au cours de l'année de stage. L'entrée dans le métier doit être progressive et articulée avec les cursus universitaires.

2.3. PRINCIPES GÉNÉRAUX DE LA FORMATION DES CERTIFIÉS ETAGRÉGÉS STAGIAIRES (SAUF DOCUMENTATION)

Voir arrêté du 19/12/2006 (JO du 28/12/2006) et note de service 2007-045 du 23/2/2007

2.3.1. LES PREMIÈRES ANNÉES DE FORMATION : CURSUS LICENCE ET PRÉPARATION AUX CONCOURS

Le cahier des charges parle d'une formation qui se construit dans la durée, de la licence à l'entrée dans le métier : licence, concours, formation initiale durant l'année de stage, formation initiale « différée » dans les deux premières années de titularisation.

Ainsi il préconise de développer une pré-professionnalisation, notamment par la mise en place de parcours « métiers de l'enseignement » au sein des universités.

De nombreux stages feront partie de cette formation. Pour tous les étudiants : deux stages d'observation d'une semaine en milieu scolaire et un stage d'au moins 3 semaines en entreprise. Ces stages devront être effectués durant le cursus licence (obligatoirement pour le stage en entreprise) ou l'année de préparation au concours et seront exigés pour la titularisation. Pour ceux qui se destinent à l'enseignement des langues : un séjour d'au moins 4 semaines à l'étranger. Celui-ci pourra se dérouler dans les deux années qui suivent la titularisation.

Il pourra aussi être proposé aux étudiants des enseignements très disparates : « (...) les futurs professeurs du second degré doivent être en mesure d'établir les liens de leurs disciplines avec les disciplines connexes ; ils doivent par ailleurs être incités à s'engager dans des parcours de formation universitaires ouvrant sur les mentions complémentaires (...) permettant la bivalence des professeurs au collège. Ils doivent également pouvoir acquérir d'autres savoirs utiles pour enseigner (notions de base en psychologie, sociologie, histoire, philosophie, économie, droit, etc.) ». Mais la partie « théorique » de la formation semble moins importante aux yeux du ministère puisque la circulaire qui met en œuvre le cahier des charges s'attache à ne décrire que les stages.

La formation en première année d'IUFM est définie on ne peut plus succinctement : « La préparation aux concours contribue à l'approfondissement et à l'élargissement de la culture disciplinaire des candidats. »



Certes, le SNES pense que la formation des maîtres doit se construire progressivement de la licence jusqu'aux premières années de titularisation et se poursuive tout au long de la carrière, mais n'en fait pas un préalable à l'inscription aux concours. Il ne doit pas exister de « parcours obligés » comme le dessine la mise en place de stages obligatoires. De plus, ce sont des contenus d'enseignements disciplinaires qui doivent être pensés, pour ne pas enfermer les étudiants dans une filière sans issue. La place laissée à la discipline scientifique dans la terminologie utilisée dans l'arrêté semble minuscule ! Ainsi il est indispensable que la formation universitaire des futurs enseignants s'ouvre à l'épistémologie, à la didactique et intègre une réflexion sur la place de leur discipline dans le système éducatif. La juxtaposition d'enseignements (droit, économie, psychologie...) corrélée à de la simple observation dont la finalité dans un cursus « métiers de l'éducation » est loin d'être pertinente. De même, les concours de recrutement doivent rester nationaux pour garantir la qualité du service public sur tout le territoire et une certaine unité de la formation des futurs enseignants. Dans ce cadre, les concours pourraient, au travers d'épreuve(s), interroger la nouvelle dimension de la formation universitaire que constitue la pré-professionalisation.

2.3.2. LA FORMATION EN DEUXIÈME ANNÉE D'IUFM

L'objectif principal de la formation en deuxième année d'IUFM est d'assurer la maîtrise des dix compétences du référentiel :

- agir en fonctionnaire d'Etat et de façon éthique et responsable ;
- maîtriser la langue française pour enseigner et communiquer ;
- maîtriser les disciplines et avoir une bonne culture générale ;
- concevoir et mettre en œuvre son enseignement ;
- organiser le travail de la classe ;
- prendre en compte la diversité des élèves ;
- évaluer les élèves ;
- maîtriser les technologies de l'information et de la communication ;
- travailler en équipe et coopérer avec tous les partenaires de l'École ;
- se former et innover.

Pour se faire le cahier des charges affiche la volonté d'un travail en alternance : « *Si les savoirs théoriques déconnectés de la pratique sont inefficaces, l'expérience des professeurs stagiaires n'est pleinement formatrice que si elle est analysée à l'aide d'outils conceptuels et des apports de la recherche universitaire* ».

Tout enseignement est conçu comme devant être « en prise avec la réalité » mais les exemples qui décrivent quelques contenus de formation se limitent à des savoirs transversaux : « *la difficulté d'aborder telle ou telle notion, la personne de l'élève, le groupe-classe, l'apprentissage (processus, motivation, difficultés), l'évaluation, la gestion des conflits, la lutte contre la violence, les relations avec les parents, l'orientation et la diversité des voies de formation offertes aux élèves, la diversité culturelle des élèves et notre culture commune, etc.* ». Comme si la discipline enseignée ne faisait pas partie de la réalité du travail enseignant voire même qu'elle n'existe plus...

De plus, le terrain via l'établissement d'accueil prend une place prédominante dans la formation. Certes les établissements scolaires sont nos milieux de travail et la formation ne doit pas en être déconnectée, mais à condition de ne pas glisser vers une formation « sur le tas ». Or l'allongement des temps de stage (voir paragraphes suivants), le renforcement du rôle du chef d'établissement dans l'accueil et l'évaluation des stagiaires le laissent présager.

Alors, le ministère a-t-il vraiment voulu mettre en œuvre une articulation entre gestes professionnels et savoirs scientifiques qui donne son sens à la formation ?

Le SNES pense que la formation que définit ce cahier des charges correspond à une vision étiquetée du métier d'enseignant : celle d'un exécutant à qui il suffit de savoir refaire quelques gestes, d'apprendre certaines bonnes pratiques pour pouvoir mener à bien son enseignement. Par ailleurs, la formation introduit des ruptures inquiétantes : formation disciplinaire antérieure au concours, formation en deuxième année juxtaposant temps de stages et des modules d'enseignement. Cette coupure est à lire en lien avec l'intégration des IUFM aux universités, car elle implique la structuration la plus simple pour la nouvelle composante. Dans les UFR des universités, on dispensera l'enseignement disciplinaire et dans l'école sera délivrée la « formation au métier », à côté de(s) stage(s). Dans ce cadre, l'IUFM peut se borner à être le lieu où l'on organise la 1^{re} année entre les différentes filières universitaires, où l'on trouve quelques lieux de stage et quelques cours d'amphis. Quand on a si peu d'ambition pour la formation des maîtres, il n'y a effectivement aucun besoin de coordonner les dossiers d'intégration et du cahier des charges... Le ministère a donc fait un choix !

Le SNES défend une tout autre idée de la formation qui correspond à la place qu'il donne à l'école dans notre société (voir nos mandats en annexe).

NB. Pour les professeurs stagiaires en sciences-physiques et en SVT qui n'ont pas dans leur établissement d'aide de laboratoire, une heure de décharge est prévue pour 8 heures d'enseignement, leur maximum hebdomadaire doit être abaissé à 7 heures. Si cette heure ne vous a pas été accordée prenez contact avec le SNES.

NB. Le SNES s'est prononcé contre cette augmentation d'un tiers du stage en responsabilité y voyant la conception d'un métier qui se fait par compagnonnage... Mais suffit-il de faire pareil ? Et quel modèle est immuable ou bien seul valable ? De plus, cela va augmenter très lourdement la charge de travail des stagiaires et ne peut en aucun cas permettre le recul nécessaire à une réflexion sur ses pratiques, à une analyse des difficultés qui permettent de trouver les ressources pour les éclairer voire les résoudre...

2.3.2.1. Les stages

- Le stage en responsabilité

Le volume horaire maximum du stage en responsabilité est de :

- 288 heures pour les personnels enseignants stagiaires du second degré des disciplines d'enseignement général, technologique et professionnel ; soit un maximum de 8 heures par semaines ;
- 576 heures pour les certifiés de documentation et les CPE stagiaires ; soit un maximum de 16 heures par semaines.

• L'affectation des stagiaires se fait principalement dans les collèges, à l'exception de certaines disciplines (philosophie, sciences économiques et sociales, spécialités enseignées en lycée technologique).

Ce stage est l'élément central de la formation. L'IUFM doit veiller à définir les missions des formateurs durant le stage en responsabilité

(visites, conseils d'évaluation) et prévoir très tôt dans l'année les « dispositifs d'alerte », d'aide et de soutien en cas de difficulté repérée. Durant les premières semaines d'exercice, les formateurs privilégient les réponses aux questions urgentes et aident les stagiaires à la « prise en main » d'une classe, dans des contextes spécifiques, dans le cadre d'un enseignement disciplinaire. De même, la présence du conseiller pédagogique dans l'établissement d'affectation du stagiaire contribue à la réussite du stage.



Ce stage est vécu comme le point fort de l'année, car il transporte les stagiaires au cœur du métier, mais le « parachutage » dans les classes, à la rentrée, est souvent vécu comme une épreuve redoutable. Beaucoup dépend de l'implantation des lieux de stage et de la désignation des conseillers pédagogiques : il n'est pas opportun de faire de l'affectation des stagiaires en collège un principe. Le ministère continue à faire prévaloir une logique de gestion sur une logique de formation. Les stagiaires IUFM sont toujours considérés comme moyens d'enseignement et d'ajustement du fonctionnement des établissements.

Pour sortir de cette logique de gestion il faut affecter les stagiaires en surnombre dans les établissements, tout en accordant à leurs conseillers-tuteurs une décharge équivalant au volume du stage en responsabilité. L'allégement du service des tuteurs devrait ainsi favoriser la création d'équipes disciplinaires composées de plusieurs stagiaires et plusieurs tuteurs de la même discipline dans les établissements appartenant au « réseau » de l'IUFM, qui ne doivent pas dériver vers des lycées et collèges « d'application » avec postes à profil. Ces équipes auraient comme objectif de diversifier et d'enrichir les échanges d'observations, de pratiques, de réflexions.

Stagiaires et conseillers doivent exercer dans le même établissement, avoir des classes de même niveau.

Refusez tout bricolage pédagogique qu'on prétendrait vous imposer parce que vous êtes stagiaire IUFM.

- Stage de pratique accompagnée. Il est effectué dans l'autre cycle (collège ou lycée), à un autre niveau ou dans un autre type d'établissement pour les disciplines enseignées uniquement en collège ou en lycée.

Il a pour objectif d'offrir au stagiaire, après une période d'observation, un terrain d'exercice où la conduite de la classe et sa préparation sont guidées par les conseils d'un conseiller-tuteur puis évaluées dans le cadre d'une évaluation formative. Aucun cadrage n'existe désormais quand à sa durée. Il était de 2 semaines auparavant.

- Stage en entreprise. Il est obligatoire pour les professeurs d'enseignement technologique (3 semaines) et les CPE. Il a pour objectif la connaissance du milieu économique et professionnel. À noter qu'il est pris en compte dans la validation de la formation.

Les certifiés et agrégés stagiaires des disciplines technologiques sont parfois affectés en « binôme » pour se remplacer mutuellement pendant la période du stage en entreprise.

NB. Les stagiaires ne doivent pas se voir confier de classes réputées difficiles ni être affectés en ZEP (sauf volontariat et environnement pédagogique favorable) ou autres établissements « sensibles ». Leur emploi du temps doit être compatible avec celui de leur conseiller-tuteur (pour permettre les visites mutuelles, les concertations nécessaires) et les journées de formation à l'IUFM.

La circulaire précise que tous les stagiaires du second degré sont susceptibles d'effectuer un stage en entreprise si les conditions de formation définies par l'IUFM le permettent.

Le SNES conteste ce principe d'extension à tous les stagiaires du stage en entreprise pour les IUFM qui le souhaitent. Le ou les objectifs du stage doivent être circonscrits et réalisistes. Ils doivent tenir compte, pour le choix du stage comme pour sa durée, de l'expérience antérieure des stagiaires : certains ayant déjà une expérience significative de l'entreprise, d'autres aucune.

- Le stage à l'étranger. Il est obligatoire pour les professeurs de langue vivante. Il peut être proposé aux professeurs ou aux enseignants qui souhaitent être affectés dans des sections européennes. Sa durée est de 4 semaines et il peut être effectué au cours des deux années qui suivent la titularisation.

2.3.2.2. Les enseignements

Chaque IUFM met en œuvre une formation qui permet l'acquisition des compétences décrites dans le référentiel. Il doit être proposé au moins 220 heures de cours durant l'année de stage.

2.3.2.3. La validation de la formation

Il y a deux dimensions à la validation de la formation : d'une part, en vue de la titularisation, « l'autorité responsable de la formation » doit donner

NB. Volumes horaire de la formation (exemple).

- Avant (jusqu'à la rentrée 2007). Stage en responsabilité, 216 heures maximum - Formation à l'IUFM : 216 heures maximum - Total (incluant les stages) : 432 heures maximum.
- Après. Stage en responsabilité, 288 heures maximum - Formation à l'IUFM : 220 heures minimum - Total (sans les ►►►

►►► autres stages) : 508 heures minimum.

La circulaire fait l'impasse totale sur la nécessité de laisser du temps aux stagiaires pour la réflexion individuelle et collective. Le travail autonome n'est pas conçu comme un temps de formation librement choisi par le stagiaire mais comme le moyen de produire des travaux personnels en plus du mémoire professionnel. Les stagiaires devront ainsi travailler plus en gagnant moins que leurs prédecesseurs.

un avis, jugeant de la maîtrise des différentes compétences par le stagiaire ; d'autre part, en vue d'une éventuelle obtention d'un master, l'université peut délivrer des ECTS.

- Validation en vue de la titularisation

Chaque IUFM doit construire les situations d'évaluation qui lui grée et fixe le niveau de maîtrise attendu pour chaque compétence du référentiel. Prenons l'exemple de la compétence « *Maîtriser la langue française pour enseigner et communiquer* », la connaissance requise est décrite ainsi : « *Tout professeur possède les connaissances attendues d'un diplômé de l'enseignement supérieur, dans la maîtrise de la langue écrite et orale (vocabulaire, grammaire, conjugaison, ponctuation, orthographe)* ». Elle peut tout aussi bien être évaluée en vérifiant que le stagiaire s'exprime correctement, à l'oral face à la classe et à l'écrit au tableau, au cours des visites de stage qu'en lui demandant un travail écrit, type dissertation, assorti d'une soutenance...

Le niveau requis va varier mais aussi les modalités d'évaluation des compétences :

- grille de compétences avec une évaluation de chaque item ;
- évaluation par des travaux écrits systématiques, hors d'un contexte de formation ;
- auto-évaluation d'un certain nombre de compétence ;
- etc.

Enfin, alors qu'il était prévu que la validation soit décidée collégialement, par l'organisation de commission de validation, rien de tel n'apparaît dans les circulaires actuelles. On peut donc, aboutir à une situation où un(e) directeur(-trice) d'IUFM, à la lecture de grilles d'évaluation décide, seul(e), de la validation ou non de tel(-le) ou tel(-le) stagiaire.

Il devient évident que, renvoyé au local, la validation risque de devenir arbitraire et inéquitable. Le SNES demande que les différentes modalités d'évaluation soient transparentes et formatrices. Pour cela il faudrait :

- Des personnes ressources jouant un rôle de conseil pour les stagiaires et leurs conseillers pédagogiques. Elles interviendraient à la demande en cas de difficultés ou de désaccords sans pour autant participer à l'élaboration d'un rapport. En effet, les modalités de désignation des conseillers tuteurs peuvent être à l'origine de difficultés si le rôle de conseiller pédagogique est imposé au collègue et cela sans formation.
- Que les rapports de stage et de visite soient discutés et communiqués systématiquement aux stagiaires.
- Que les modalités d'évaluation des modules de formation n'alourdissent pas la charge de travail des stagiaires. Cela aboutit à augmenter la pression évaluative sur les stagiaires, ce qui va à l'encontre du principe d'une formation d'adultes.

Ces modalités sont définies par le conseil d'école. Il est donc très important que les représentants des stagiaires soient élus majoritairement et avec une forte participation afin que leurs interventions aient suffisamment de poids pour éviter la multiplication des travaux à rendre.

- Que les représentants des stagiaires soient présents dans les commissions de validation afin d'apporter toutes informations à la prise de décision et éviter ainsi toute mesure arbitraire.

- Validation en vue de l'obtention d'ECTS

L'arrêté est on ne peut plus vague sur la question : « *Ainsi, la formation des maîtres, comme d'autres pays en ont fait le choix, permet la délivrance de crédits-ECTS et prend place dans le cursus licence-master-doctorat* ».



Si il est permis de délivrer des ECTS, rien n'est prescrit... Avec la mise en place du cursus licence – master – doctorat (L-M-D), le niveau bac+4 (désormais M1) pour les certifiés a perdu de sa pertinence, alors que le master (bac+5) devient la référence. Dès lors, se pose la question de l'articulation entre formation des maîtres et master.

La mise en œuvre du LMD n'est pas satisfaisante et l'on doit constater, en l'état, un manque fréquent de lisibilité des parcours de formation universitaire et un risque réel de régionalisation accrue des diplômes. Que l'attribution du master induise le risque d'un contournement du recrutement par concours doit être également pris en compte.

La revendication d'élévation et d'unification des niveaux de recrutement reste plus que jamais d'actualité compte tenu des besoins de l'école et de notre objectif de revalorisation de la profession. Cependant il faut réunir les conditions pour que la formation des enseignants et CPE soit validée par un master. Avec des contenus scientifiques et professionnel exigeants, avec une confrontation à la recherche, notre formation peut devenir qualifiante. C'est pourquoi, notre volonté d'attribution du master doit amener une refonte des modalités et contenus de formation, permettant une poursuite d'étude.

2.3.3. L'AFFECTATION DES STAGIAIRES

Le cahier des charges indique : « *La formation du professeur stagiaire et les deux premières années d'exercice devront s'effectuer dans la même académie afin d'assurer cohérence et continuité.* ». Cette affectation régionalisée n'est pour l'instant pas réalisée.

Ce n'est pas une telle affectation qui peut résoudre le problème de la cohérence de la formation, mais bel et bien un cadrage plus fort des formations. De plus cela sous-tendrait que l'enseignant est formé à un type de poste : celui qu'il a obtenu lors de sa première affectation. Mais tout enseignant ne doit-il pas être capable d'enseigner partout ? Y a-t-il des professeurs de ZEP, des professeurs de zone rurale, des professeurs de lycée ? Doit-on adapter la formation au profil du poste ? De plus la question subsidiaire à cette affirmation est la suivante : que se passe-t-il au bout de 3 ans ?

- Soit les nouveaux titulaires ne restent pas dans l'académie, on aboutit à une instabilité forcée au bout de 3 ans qui ne permet pas de réelle installation professionnelle. De plus les établissements qui seront pénalisés par une telle mesure sont ceux qui ont besoin d'équipes stables... cela touchera encore et toujours les mêmes élèves.
- Soit les nouveaux titulaires restent dans l'académie mais... depuis plus de 10 ans, 70 % des besoins en nouveaux recrutements se concentrent dans 9 académies (Créteil, Versailles, Lille, Amiens, Orléans-Tours, Rouen, Lyon, Reims, Nancy-Metz). On aboutira à l'affectation dès l'année de stage dans l'une de ces académies avec des possibilités de mutation à moyen terme amoindrie voir inexiste. On voit aussi que si 70 % des stagiaires sont nommés sur 9 académies, 70 % des formations y auront lieu. Quid de la carte des formations (professionnelles initiales et universitaires) ?

Cette annonce est un leurre qui permet de ne pas se poser la question de l'amélioration du début de carrière : réelles décharges avec formation, certes, mais aussi amélioration des conditions de travail de tous (effectif des classes, dédoublement, réduction du temps de travail, augmentation salariale...).

2.3.4. L'ENTRÉE DANS LE MÉTIER

L'arrêté du 19/12/2006 - JO du 28/12/2006 - prévoit un droit à formation initiale différée de 4 semaines de formation pour la première année de titulaire et de 2 semaines la seconde. Il comprend une formation à l'IUFM de 50 heures en 1^e année. Les contenus n'en sont évidemment pas décrits dans la circulaire 2007-045, seul des stages y sont explicités : stage d'une semaine dans un autre niveau pour parfaire sa « *connaissance des publics scolaires, de la continuité des apprentissages et des problématiques transversales* », et enfin un dernier stage qui permet à chaque professeur de disposer « *d'un bagage minimal lui permettant de prendre en charge les élèves en situation de handicap.* »



Le stage en responsabilité passe à 576 heures soit 16 heures hebdomadaires. Dans la plupart des académies, les affectations en stage en responsabilité des CPE sont réalisées dans l'établissement du tuteur. Des tentatives persistent néanmoins de placer le stagiaire CPE sur un établissement sans poste de titulaire, l'utilisant comme moyen d'éducation au détriment d'une réelle formation par alternance et de la mise en place progressive de son autonomie.

Il faut que l'entrée dans le métier soit améliorée tant dans son articulation que dans la qualité de la formation proposée. Le texte dit 4 semaines de formation dans l'année pour un néotitulaire, cela correspond à 5 heures de décharge par semaine. Le SNES demande une demi-décharge de service au cours de la première année, et une décharge de 3 heures la deuxième année. Cela doit permettre de faire face à la nouvelle charge de travail, de recevoir des compléments de formation et de favoriser le travail collectif. Pour la formation, l'important n'est pas de savoir si elle doit être obligatoire mais dans quelle mesure elle peut intéresser les collègues entrant dans le métier. Pour cela, il faut passer par une visualisation du travail réellement effectué en classe pour formuler des besoins individuels ou collectifs de formation.

2.4. LA FORMATION DES CPE STAGIAIRES

Les CPE ont été intégrés « de justesse » dans l'arrêté ministériel du 19/12/06 portant sur le cahier des charges de la formation des maîtres, le projet initial les avait laissés de côté. Il y est bien réaffirmé que c'est au sein de l'IUFM intégré que le concours externe est préparé et que la formation initiale professionnelle est assurée. Les IUFM interviennent également dans la formation des CPE au cours des deux années qui suivent la titularisation. Mais le texte s'arrête là pour les CPE, les dispositions qui suivent ne les concernent pas, le cahier des charges annexé non plus. La circulaire (2007-045 du 23/02/2007) organise la deuxième année de formation des enseignants et des CPE, elle s'appuie principalement sur le référentiel de compétences des professeurs. Il y a donc un vide concernant la formation des CPE, les compétences attendues et les contenus de la formation ne sont pas définis. Les modalités d'organisation de cette année d'IUFM restent néanmoins communes à celle des enseignants dans ses principes : une formation par alternance entre l'approche théorique et l'expérience pratique du métier avec des stages, et en amont du concours des stages d'observation (milieu scolaire et entreprise). Les objectifs du stage en responsabilité, du stage de pratique accompagnée et du stage en entreprise, obligatoire pour les CPE et les PLP sont définis dans la circulaire du 23/02/2007 mais concernent principalement, là encore, les enseignants. Les modalités d'évaluation et de titularisation sont précisées dans la note de service n° 2008-011 du 21/01/2008. Le jury académique du CACPE examine en fin d'année scolaire, après le sortie des élèves, le dossier de compétences du stagiaire qui comprend les avis de l'IUFM et du chef d'établissement, et celui d'un membre du corps d'inspection ainsi que le niveau de maîtrise du CII niveau 2.

Les compétences attendues sont les mêmes que celles des enseignants à l'exclusion des compétences 4 et 5 (« concevoir et mettre en œuvre son enseignement », « organiser le travail dans la classe ») selon les recommandations de l'inspection générale « Vie Scolaire ».

Selon les IUFM, les grilles de compétences diffèrent, elles sont plus ou moins adaptées à la spécificité du métier. Pour le SNES, de telle disparités sont inacceptables et résultent de l'absence de référentiel propre au métier. Après la titularisation, quatre semaines de formation continue la première année et deux semaines la suivante sont prévues, dont les contenus sont définis au niveau académique, avec notamment la découverte d'autres cycles et l'adaptation scolaire sur au moins deux semaines.

Depuis la création des IUFM, le SNES a revendiqué la formation (en IUFM) pour les CPE avec les enseignants. Réalisée en 1992, elle a été quelque peu remise en cause par la réforme De Robien qui tout en réaffirmant leur place en IUFM, n'a pas défini de contenus de formation pour les CPE. Interrogée par le SNES à ce sujet en 2007, l'inspection générale « vie scolaire » indiquait qu'un référentiel CPE serait l'objet d'un « tiré à part ». Depuis, rien n'a été publié par le ministère et la question de savoir sur quelle base ce référentiel serait construit demeure puisque des prises de positions du président du jury du concours externe ont contesté la circulaire de missions de 1982. Des textes sans valeur statutaire, émanant de l'inspection générale, qui n'ont pas été discutés avec les organisations syndicales servent actuellement de référentiel « sauvage ». Le SNES revendique une formation professionnelle et universitaire ambitieuse pour les CPE, inscrite dans le même cadrage national que celle des enseignants, avec une identité de conception, de dispositifs, d'évaluation et de certification universitaire. Cette formation de haut niveau doit permettre d'appréhender le métier de CPE, pédagogue spécialiste de l'éducation, de manière complète et diversifiée. Il s'agit de former des professionnels, concepteurs de la mise en œuvre de leurs missions, disposant de véritables outils d'analyse critique de leurs pratiques et de lecture des demandes institutionnelles, mais aussi d'une formation adossée à la recherche. Membre des équipes pédagogiques et des équipes éducatives, le CPE participe à la transmission des savoirs par le suivi individuel et collectif des élèves, il accompagne l'adolescent dans la construction de sa réussite scolaire, son épanouissement et sa citoyenneté. La formation professionnelle des CPE doit se décliner selon deux axes : une formation générale commune avec les enseignants et une formation théorique et pratique spécifique. Les annonces présidentielles concernant le master en mai 2008 ne doivent pas laisser de côté les CPE. Le SNES réaffirme par ailleurs son attachement au recrutement par concours.

2.5. FORMATION DES CERTIFIÉS STAGIAIRES DE DOCUMENTATION

Les orientations générales et les éléments de formation sont les mêmes que ceux des professeurs des autres disciplines.

- Le stage en responsabilité est de 10 heures par semaine. Mais, à la différence des professeurs des autres disciplines, vous ne devez pas être utilisé comme des « moyens supplémentaires ». Le stage s'effectue dans un CDI, il est suivi par un conseiller pédagogique.
- Stage d'environ deux semaines hors Éducation nationale (bibliothèques publiques, archives...).
- Stage en entreprise, non directement lié à la documentation, éventuellement.



Concernant la formation des professeurs documentalistes, plusieurs faits sont inquiétants :

- Aucun texte spécifique dans le cahier des charges de la formation en IUFM.
- Augmentation de l'horaire en établissement des stagiaires porté à 16 heures.

2.6. CERTIFICATIONS COMPLÉMENTAIRES

1. Organisés pour des stagiaires volontaires et disposant des prérequis universitaires nécessaires, ces parcours débouchent sur une certification.
2. Les disciplines concernées sont : le français langue seconde, les arts (hors arts plastiques, éducation musicale et arts appliqués), l'enseignement en langue étrangère des disciplines non linguistiques.
3. L'objectif de ce dispositif est de permettre la constitution d'un vivier de compétences dans les établissements confrontés à des besoins spécifiques (sections européennes, accueil des primo-arrivants, classes à projet artistique et culturel).

NB. Contactez la section académique du SNES pour avoir des informations sur le dispositif proposé dans le cadre du plan de formation de l'IUFM.

4. La certification complémentaire est délivrée à la suite d'un examen qui est constitué d'une épreuve orale. Jugée par un jury institué au niveau académique, il s'agit d'un exposé de 10 minutes prenant appui sur la formation reçue à l'IUFM dans le secteur disciplinaire choisi suivi d'un entretien de 20 minutes maximum avec le jury. À noter que seuls les enseignants stagiaires admis à l'EQP (examen de qualification professionnelle) peuvent se voir délivrer la certification complémentaire. Un stagiaire autorisé à renouveler son année de stage conserve le bénéfice de l'admission à l'examen (voir BO n° 7 du 12 février 2004).



2.7. QUI VOUS FORME ?

2.7.1. DANS LES ÉTABLISSEMENTS

La formation des futurs enseignants étant fondée sur l'articulation théorie-pratique, la formation dans les établissements scolaires avec le travail de préparation et d'analyse qui l'accompagne constitue un élément important de la formation professionnelle. Les conseillers pédagogiques (certifiés, agrégés, CPE et documentalistes) jouent un rôle essentiel dans les dispositifs de formation et dans l'apprentissage même du métier d'enseignant et de CPE (voir circulaire n° 92-136 du 31/3/92).

• **Stage en responsabilité.** C'est le conseiller pédagogique tuteur et le chef d'établissement, dont le rôle a été renforcé, qui assurent l'encadrement et le suivi du stagiaire tout au long de l'année. En début de stage, ils jouent un rôle d'accueil et doivent aider le stagiaire à s'insérer dans l'équipe éducative de l'établissement. Le professeur conseiller pédagogique est, par la suite, particulièrement à même d'aider le stagiaire à résoudre les problèmes qui se posent à lui dans l'exercice quotidien de son métier (mise en œuvre des programmes, aide à la construction de séquences d'apprentissage et d'outils d'évaluation, gestion de la classe).

Par son expérience, il l'aide à diagnostiquer ses difficultés (en assistant à des cours et en l'accueillant dans sa propre classe), à en analyser les causes et à choisir les points sur lesquels il doit faire porter prioritairement ses efforts. Il aide ainsi le stagiaire à prendre confiance et appuie sur ses qualités et compétences. Il contribue à la formation du stagiaire en travaillant avec lui sur les compétences et les outils pour enseigner : contrats et techniques pédagogiques, gestion de la classe, traitement de l'erreur, évaluation, orientation, connaissance du fonctionnement de l'établissement, relations avec les parents.

Il joue également un rôle important dans le dispositif de validation de la formation mise en place par l'IUFM. Il participe à l'évaluation du stagiaire. En effet, il rédige un bilan initial au cours du 1^{er} trimestre (octobre en règle générale) et une fiche bilan final à la fin du 2^e trimestre (voir chapitre sur validation de la formation). Ces deux fiches sont jointes au dossier de compétences qui sera soumis au jury académique (voir chapitre 3).



• **Stage de pratique accompagnée.** C'est le conseiller pédagogique d'accueil qui assure l'encadrement et le suivi du stagiaire pour ce stage. Il permet de découvrir un autre niveau d'enseignement ou un autre contexte. En règle générale, le stage est effectué par groupes de deux ou trois afin de permettre une alternance des rôles (action/observation), une analyse collective des pratiques et un entraînement au travail d'équipe.

Le conseiller pédagogique d'accueil doit aider le stagiaire à observer les situations d'enseignement et à identifier clairement les objectifs poursuivis, les démarches et les outils utilisés ainsi que les modes d'évaluation des connaissances nouvelles. Il s'efforce pour cela d'expliquer ses pratiques, notamment lors des entretiens qui précèdent ou qui suivent les séquences d'enseignement. À la fin de ces temps « d'observation guidée », le professeur conseiller pédagogique d'accueil peut aider chaque stagiaire à concevoir, organiser, réaliser lui-même une activité d'enseignement et à évaluer sa prestation.

À noter que le conseiller pédagogique d'accueil rédige un bilan, document qui est joint au dossier de compétences qui sera soumis au jury académique.

• **Mode de désignation des conseillers.** Les conseillers pédagogiques sont désignés par le recteur, sur une proposition du directeur de l'IUFM élaborée en accord avec les corps d'inspection et les chefs d'établissement concernés, parmi l'ensemble des enseignants en activité dans les établissements.

Le SNES estime que les conseillers pédagogiques doivent être recrutés sur la base du volontariat et selon des critères clairement établis. Un appel à candidatures doit être publié dans chaque académie, et l'examen des candidatures doit avoir lieu dans un cadre paritaire. Les critères de sélection peuvent comprendre, par exemple, la participation à des stages du plan académique de formation (didactique, évaluation, travail en équipe, audiovisuel, informatique, disciplines, etc.), les qualifications universitaires acquises en sciences de l'éducation ou en didactique, l'expérience acquise en formation d'adultes... Le SNES demande que les conseillers et stagiaires exercent dans le même établissement.



Rôle et missions des conseillers pédagogiques

Les stagiaires attendent beaucoup des tuteurs: conseils et disponibilité. Il est donc nécessaire que les emplois du temps respectifs permettent des visites et des concertations régulières.

Les conseillers pédagogiques s'estiment mal préparés, mal informés, mal formés pour les responsabilités qu'on leur demande d'assumer : missions de formation, d'aide et de conseil. Le SNES demande qu'ils soient associés à la définition des objectifs de la formation à l'IUFM et des modalités de son évaluation.

Les conseillers pédagogiques devraient pouvoir bénéficier prioritairement d'une formation adaptée aux responsabilités qui leur sont confiées, notamment dans le cadre de séances de travail associant des formateurs de l'IUFM, leur permettant une réflexion sur leur expérience pédagogique dans les classes et la pratique de formation avec les stagiaires. Cela correspond à la demande du SNES de mise en place d'équipes pluri-catégorielles de formateurs.

NB. La diminution du nombre de postes mis aux concours a de lourdes conséquences sur les conditions de travail, tant des formateurs que des professeurs stagiaires. Regroupements interacadémiques de formations, fin des dédoublements de certaines formations disciplinaires (ex. : 32 stagiaires ouvrent la possibilité de faire deux groupes distincts, 30 stagiaires un seul groupe) diminution du nombre des décharges et donc du nombre de formateurs associés.

2.7.2. DANS LES IUFM

Des formateurs aux différents statuts interviennent dans les enseignements IUFM.

• **Pour la formation non disciplinaire** (aussi appelée transversale, générale ou interdisciplinaire selon les IUFM). Les formateurs sont essentiellement des enseignants de l'enseignement supérieur (enseignants chercheurs, maîtres de conférences, professeurs) ou des formateurs permanents (qui effectuent un service complet à l'IUFM) et qui interviennent aussi dans la formation des professeurs des écoles.

• **Pour la formation disciplinaire.** Des formateurs permanents mais très majoritairement des enseignants du second degré qui conservent une partie de leur service dans un collège ou un lycée :

- des enseignants en service partagé, affectés en demi-service à l'IUFM et en demi-service dans le second degré ;
- des formateurs associés, déchargés de 5 ou 6 heures d'enseignement dans leurs établissements du second degré, leur implication dans la formation est reconductible chaque année.

Quels que soient leurs statuts, ces différents formateurs :

- assurent des heures d'enseignement (didactique des disciplines, analyse des pratiques et groupes d'accompagnement, audiovisuel, informatique, nouvelles technologies de l'information et de la communication) ;
- encadrent les différents temps de la formation (groupe d'analyse de pratique, écriture d'un mémoire, groupe de suivi des stagiaires, etc.) ;
- participent aux visites pédagogiques et à l'évaluation des stagiaires.

C Le SNES et la FSU revendentiquent la mise en place de véritables équipes pluricatégorielles (voir mandats en annexe).



LA TITULARISATION ET LA NOTATION EN DÉBUT DE CARRIÈRE

Les enseignants sont évalués à différents moments de leur carrière lorsqu'ils sont stagiaires puis titulaires. L'évaluation des stagiaires a pour conséquence la validation de leur formation et leur titularisation. Pour les titulaires, c'est le rythme d'avancement dans la carrière qui est déterminé par leur évaluation (cf. chapitre 4).

[Le SNES revendique une plus grande transparence dans les instances d'évaluation des enseignants, une égalité face aux modalités d'évaluation et une déconnexion de l'avancement et de l'évaluation.]

3.1. MODALITÉS DE TITULARISATION

Pour les CPE et certifiés stagiaires, la titularisation est prononcée par le recteur sur avis du jury académique. Celui-ci délivre ou non l'examen de qualification professionnelle (EQP) ; l'arrêté du 19/12/2006 précise que « *pour l'EQP, l'État-employeur vérifie que toutes les compétences requises sont maîtrisées* ».

Pour les agrégés stagiaires, le recteur titularise après avis de l'Inspection générale.

L'arrêté du 9 mai 2007 (BO n° 22 du 07/06/2007) fixe les modalités d'accomplissement et de validation du stage qui s'appuient sur un dossier de compétences.

3.1.1. DOSSIER DE COMPÉTENCES

Le cahier des charges de la formation des maîtres impose que la titularisation se fasse après l'examen d'un dossier de compétences du stagiaire. L'arrêté sus-cité en fixe la constitution. Il est identique que l'on soit certifié, CPE ou agrégé stagiaire.

Le dossier de compétences comporte :

1. L'avis de l'autorité responsable de la formation rendant compte de la maîtrise des compétences attendues à la fin de l'année de stage ; la compétence maîtriser les techniques de l'information et de la communication est attestée par l'obtention du certificat informatique et internet de niveau 2 enseignant. Les rapports de visites des formateurs de l'institut universitaire de formation des maîtres et des conseillers pédagogiques sont joints au dossier ;
2. L'avis du chef de l'établissement au sein duquel s'est déroulé le stage en responsabilité ;
3. L'avis d'un membre d'un des corps d'inspection :
 - qui résulte d'une inspection pour les agrégés et les stagiaires en renouvellement de stage ;
 - qui peut en résulter pour les autres (CPE 2, PLC2) ;

Les référentiels de compétences des CPE et des documentalistes n'ont pas été publiés. Seules des recommandations de l'Inspection générale ont été formulées.

NB. L'inspection : en vue de préparer convenablement son cours, le stagiaire doit être convoqué et informé en temps utile de l'établissement et de la classe dans laquelle il doit être inspecté. L'inspection peut éventuellement être suivie d'un entretien portant sur la séquence observée, sur l'aspect didactique de la ou les disciplines ou sur une approche pédagogique plus large.

Le SNES demande que les différentes modalités d'évaluation soient transparentes, formatives et homogènes. La composition de ce dossier de compétences ne le permettra pas :

- l'expression « la maîtrise des compétences attendues à la fin du stage», sans plus de précisions laissent présager des différences d'appréciation selon les disciplines et les centres de formation ;
- le C2I est une certification, il ne valide donc pas nécessairement une formation. Les conditions de délivrance de cette certification (qui évalue ?, à quel moment ?) vont fluctuer d'un IUFM à l'autre ;
- la présence des rapports des formateurs dans le dossier risque de modifier la nature des visites ; auparavant éléments de formation, elles vont devenir éléments d'évaluation et faire évoluer les relations entre formateurs et stagiaires vers une hiérarchisation plus grande ;
- l'avis du chef d'établissement devrait être limité au champ administratif. Cet arrêté ne le précise en rien. Cela laisse la porte ouverte à d'autres évaluations (pédagogiques...) pour lesquelles un chef d'établissement n'a pas de compétences reconnues (*cf. 3.2. modalités de notation*) ;
- enfin, l'avis de l'inspecteur qui n'est pas forcément motivé entérine le caractère arbitraire de ce dossier de compétences.

3.1.2. CERTIFIES ET CPE STAGIAIRES

- En fin d'année, le jury académique se réunit pour examiner les dossiers de compétences des stagiaires « en formation ».

Il procède à l'examen de qualification professionnelle (EQP).

- Le jury pluridisciplinaire est présidé par un IG ou un IPR-IA nommé par le recteur. Ses membres sont nommés parmi ceux des corps d'inspection, les enseignants-chercheurs, les professeurs agrégés et certifiés. Chaque discipline des CAPES-CAPET doit être représentée. Ses membres, en majorité extérieurs à l'IUFM, ne doivent pas y être affectés en tant que formateurs. Chaque année, un arrêté rectoral fixe la composition du jury. On peut en obtenir communication après la deuxième délibération du jury. En ce qui concerne le CACPE, le jury se compose d'inspecteurs, de chefs d'établissement, de CPE, mais ni de certifiés, ni d'agrégés, ni d'enseignants-chercheurs.

- **Première réunion du jury**

Le jury établit la liste des stagiaires convoqués à un entretien lorsque la scolarité n'a pas été jugée satisfaisante. Celui-ci ne fait pour l'instant l'objet d'aucun cadrage (temps d'interrogation, de préparation, type de sujet, évaluation...).

- **Délibération du jury**

Le jury délibère et établit une liste des stagiaires admis à l'EQP, une liste de ceux qui sont en renouvellement de stage et une liste de ceux qui sont refusé définitivement.

Les stagiaires non admis à l'EQP doivent avoir subi une inspection, au cours de l'année, ou un entretien avec le jury.

Un stagiaire peut être refusé définitivement (licenciement) dès la première année de stage.

Le SNES a obtenu

que les stagiaires aient accès à leur dossier afin de préparer l'entretien.

NB. L'admission à l'EQP signifie titularisation au 1^{er} septembre 2008, sauf cas particulier de prolongation de stage. *Cf. 3.1.6.*

Le SNES demande que les jurys transmettent les résultats aux intéressés dès la fin de la délibération et les affichent à l'IUFM.

Les cas de refus définitif sont rares. Ils entraînent la perte du bénéfice de l'admission aux épreuves théoriques. Le jury étant souverain, seule une irrégularité dans la procédure peut entraîner une révision de la décision. En cas de difficultés probables, il convient donc d'anticiper en alertant le SNES académique en cours d'année afin de mettre en place une médiation.

Le SNES estime qu'aucun refus définitif ne doit être prononcé à l'issue de la première année de stage et que ces cas devraient être soumis à une CAPA.

3.1.3. AGRÉGÉS STAGIAIRES

• Agrégés stagiaires IUFM

La titularisation dépend d'une inspection effectuée par un IG ou un IPR, suivie d'un entretien. Le dossier de compétences du stagiaire peut être pris en compte.

[La titularisation des agrégés n'est pas directement liée à l'évaluation de la formation par l'IUFM. Pourtant l'IG ou l'IPR qui propose (ou non) la titularisation a connaissance du dossier et peut le prendre en compte. Les agrégés ne sont donc pas dispensés de la rédaction du mémoire si l'IUFM leur demande d'en produire un.]

L'inspection est assortie d'une proposition de titularisation ou d'un avis défavorable. Dans le second cas, rare, un rapport motivé est adressé au doyen de l'IG de la discipline qui, après examen du rapport, propose le renouvellement de l'année de stage, le licenciement ou la réintégration dans le corps d'origine.

La décision de titularisation est prise par le recteur de l'académie de stage. En cas de refus définitif, l'arrêté est pris par le ministre après avis de la CAPN.

• Agrégés stagiaires affectés en classe préparatoire aux grandes écoles ou en classe de BTS.

La titularisation interviendra sur proposition du doyen de l'inspection générale de la discipline.

3.1.4. APTITUDE PHYSIQUE

La nomination définitive comme titulaire est subordonnée à la constatation de l'aptitude physique des stagiaires à la fonction enseignante.

Il est obligatoire de se rendre, au moment de la rentrée, aux convocations à caractère médical ; sinon le stagiaire serait en position irrégulière. Cela pourrait remettre en cause la titularisation !

Contactez le SNES académique en cas de difficulté.



3.1.5. RÉSULTATS DES TITULARISATIONS : 96 % DE RÉUSSITE

D'une année à l'autre, les taux de titularisation sont très élevés : ils sont de l'ordre de 96 %. Les stagiaires n'ayant pas obtenu un avis favorable à la titularisation, peuvent être admis à redoubler. Ils sont très nombreux à être titularisés l'année suivante.

Une faible minorité de stagiaires sont refusés définitivement à l'issue d'une première année de stage. Ils peuvent être licenciés ou réintégrés dans leur corps d'origine s'ils étaient précédemment fonctionnaires.

3.1.6. PROLONGATION DE STAGE

A. Qui est concerné ?

Ce sont les stagiaires dont le stage a été interrompu pour raison de maladie, maternité, congé parental, service national et pour une durée supérieure (en plus des congés annuels) au dixième de la durée réglementaire du stage (une année), c'est-à-dire 36 jours. Décret 94-874 du 7/10/94.

B. Plusieurs cas se présentent

a. Congé de maternité

Durée légale : 112 jours (16 semaines) ou 180 jours (26 semaines) à partir du troisième enfant.

La prolongation de stage sera donc de 112 jours (ou 180 jours) - 36 jours = 96 jours (ou 144 jours). La titularisation sera prononcée à titre rétroactif au 1^{er} septembre et donc sans préjudice pour la carrière.

NB. Lorsque le congé de maladie ou de maternité est supérieur à 4 mois, le renouvellement de stage ne peut plus être imposé par l'IUFM. Dans tous les cas, la prolongation de stage est plus intéressante sur le plan financier et celui du déroulement de carrière, notamment pour les stagiaires en congé de maternité.

Un exemple : une stagiaire ayant un congé de maternité de 16 semaines en 2008-2009 prolongeant son stage en 2009-2010 sera titularisée au 1/9/2009 sans subir de préjudice financier ; si elle renouvelle son stage, elle ne sera titularisée qu'au 1/9/2010 et subira un préjudice financier et de carrière de 12 mois. Les stagiaires, en prolongation ou renouvellement de stage, effectuent leur stage dans les mêmes conditions que l'année précédente. Traduction : s'ils étaient stagiaires « en formation », ils le demeurent.

b. Congé de maladie supérieur à 36 jours

Par exemple, un congé de 70 jours consécutifs ou non entraîne une prolongation de stage de 70 jours - 36 jours = 34 jours. La titularisation sera prononcée le 5 octobre au lieu du 1^{er} septembre.

C. Situation des stagiaires pendant la prolongation de stage

a. Stagiaires ayant obtenu un avis favorable à la titularisation

Ils seront affectés pour la durée de la prolongation de stage dans l'académie et sur le poste qu'ils ont obtenu au mouvement. Service complet dès la rentrée.

b. Stagiaires n'ayant pas pu être validés

Ils sont maintenus dans les mêmes conditions de stage, dans le même IUFM. La prolongation de stage doit permettre d'organiser les procédures de validation et de titularisation.

En cas de succès à l'issue de cette période, la titularisation est prononcée et l'année se termine à service complet : le stagiaire titularisé est maintenu dans l'académie à titre provisoire et devra obligatoirement participer au mouvement interacadémique des titulaires.

En cas d'échec, le stagiaire subira à nouveau les procédures de validation et de titularisation à la fin de l'année scolaire.

3.1.7. RENOUVELLEMENT DE L'ANNÉE DE STAGE

Sont concernés les stagiaires qui ont eu un ajournement. Ils sont autorisés à accomplir une deuxième et dernière année de stage et ont la possibilité de rester dans la même académie, ou d'en changer. La demande est à formuler auprès du MEN.

3.1.8. LICENCIEMENT

Si vous êtes dans cette situation, vous pouvez vous inscrire auprès du rectorat, de l'ANPE pour bénéficier du chômage. Vous serez rémunéré en juillet et août puisque le licenciement entre en vigueur au 1^{er} septembre.

3.2. MODALITÉS DE NOTATION

Les certifiés et agrégés ont un double système de notation : une note pédagogique sur 60 et une note administrative sur 40 qui donnent lieu à une note globale sur 100.

Les CPE ont une note unique sur 20.

Chaque année, au cours du deuxième trimestre, un récapitulatif est envoyé à tous les personnels informant de sa ou ses notes au 1^{er} septembre de l'année scolaire en cours.

Qu'en est-il des notes de début de carrière ?

L'évaluation est statutaire et obligatoire. Aujourd'hui, sa traduction essentielle est la notation.

Il faut cesser de laisser croire que les promotions sont « automatiques », que le « mérite » ne saurait nullement pris en compte, que les personnels seraient traités « mécaniquement ».

Actuellement, la notation a de fait un objectif essentiel : l'avancement des collègues.

La « valeur professionnelle » appréciée par la notation est donc prise en compte dans la carrière. Une carrière effectuée au grand choix sur la base des notes détenues est parcourue en 20 ans ; elle l'est en 30 ans à l'ancienneté, ou en 26 ans sur un rythme moyen d'avancement (le « choix »). Les écarts financiers cumulés sur une carrière sont colossaux. Et on accède aussi du même coup plus tôt à la hors-classe de son corps.



3.2.1. NOTE PÉDAGOGIQUE

3.2.1.1. Agrégés stagiaires

Les notes sont fixées par l'inspection générale de chaque discipline, au niveau ministériel.

L'inspection intervenue pendant l'année de stage donne lieu à une note sur 60 qui devrait tenir compte de l'échelon de reclassement s'il y a lieu.

3.2.1.2. Certifiés stagiaires

Depuis 1992, la gestion des certifiés est déconcentrée : les notes sont arrêtées au plan académique. Elles ont été harmonisées entre toutes les disciplines durant l'année 1995-96 (note de service n° 96-024 du 9 janvier 1996), dans de très mauvaises conditions.

Une note pédagogique de référence est attribuée à chaque stagiaire au 1^{er} septembre. Elle est fonction de la place obtenue au concours théorique du CAPES-CAPET. C'est elle qui apparaît sur le récapitulatif et qui est maintenue comme note pédagogique jusqu'à la première inspection.

La liste d'admission est divisée en 5 parts égales (quintiles) auxquelles correspondent des notes fixes sur 60.

1^{er} quintile : 42 • 2^e quintile : 40 • 3^e quintile : 39

4^e quintile : 38 • 5^e quintile : 36.

Liste complémentaire : 34.

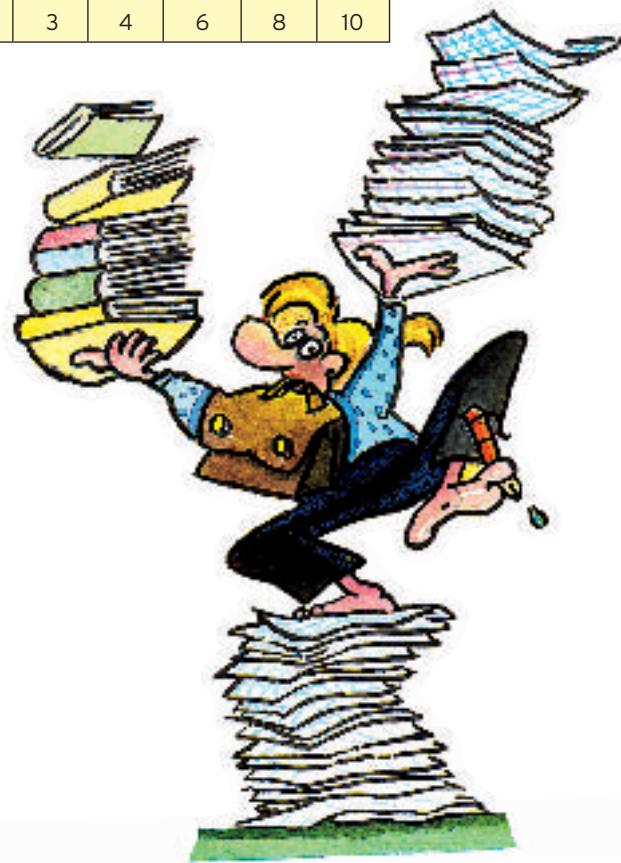
Équivalence CAPES/T : 36.

Prenons un exemple : un stagiaire admis 150^e sur 900 au CAPES externe d'histoire-géographie est dans le deuxième quintile ; sa note de référence sera de 40 sur 60.

Pour les personnels reclassés à partir du 5^e échelon, des points sont ajoutés à la note de référence pour donner la note pédagogique de début de carrière, selon les modalités suivantes :

NB. Renseignez-vous auprès de la section académique du SNES afin de vérifier que votre note est en conformité avec la grille académique.

Échelon de reclassement	5	6	7	8	9	10	11
Nombre de points à ajouter	1	2	3	4	6	8	10



3.2.2. NOTE ADMINISTRATIVE

Cette note est attribuée par le recteur sur proposition du chef d'établissement. Elle s'accompagne d'une appréciation littérale sur « la manière de servir » et d'appréciations sur la ponctualité-assiduité, l'activité-efficacité, l'autorité-rayonnement (rubriques TB, B, AB, P, M).

Cette note et l'appréciation ne doivent avoir aucun caractère pédagogique, ni s'appuyer sur l'activité syndicale ou bien faire référence à un congé maladie ou congé de maternité.

Les professeurs stagiaires affectés dans un établissement du second degré reçoivent une note administrative de début de carrière, dès leur nomination, qui correspond à la note moyenne de leur échelon de reclassement selon les tableaux ci-dessous. Cette note sera utilisée pour un changement éventuel d'échelon au cours de l'année de stage.

Ils font par ailleurs l'objet d'une proposition de notation, en février-mars, par le chef de l'établissement dans lequel ils effectuent leur stage en responsabilité, en vue des promotions d'échelon de l'année suivante. Cette nouvelle note apparaîtra dans le récapitulatif de l'année suivante.

Professeurs agrégés de classe normale

Échelon	Note minimale	Note maximale	Note moyenne
1, 2	32	35	34
3	32,2	36	34,1
4	32,5	37	34,7
5	33,5	38	35,8
6	34,5	39	37,1
7	36	40	38,1
8	37	40	38,9
9	37,5	40	39,4
10	38	40	39,6
11	38,5	40	39,8

Grille nationale - Notation administrative des certifiés

Échelon	Note minimale	Note maximale	Moyenne
1, 2, 3	30	35	33,3
4	31	36	34,2
5	33,5	37,5	35,6
6	34,5	38,5	37
7	36	39	38
8	36,5	39,5	38,7
9	37	40	39,1
10	38	40	39,3
11	38,5	40	39,6

Chaque année, le SNES publie des tableaux permettant à chacun(e) d'apprécier sa note administrative en la comparant notamment à la note moyenne, à son échelon et pour sa catégorie.

Si vous jugez la note proposée très basse ou insuffisante, vous pouvez en demander la révision (au recteur par voie hiérarchique) avant qu'elle ne soit arrêtée par le recteur. Dans ce cas, elle est débattue au sein de la CAPA des certifiés ou des agrégés selon le cas. Les représentants du SNES siègent dans ces commissions. Faites parvenir une copie de votre demande de révision à la section académique du SNES afin que nous intervenions, de nombreux relèvements de note sont obtenus en CAPA.

3.2.3. CPE STAGIAIRES

Pour les CPE titulaires, une note unique sur 20 est attribuée annuellement par le recteur sur proposition du chef d'établissement. Elle s'accompagne d'une appréciation littérale sur la « manière de servir ». En principe, les CPE stagiaires ne doivent pas être notés. Nous vous conseillons de prendre contact avec les élus CPE du SNES dans votre académie.

Grille nationale – Notation administrative des conseillers principaux d'éducation titulaires - Lettre DPE 1-DPE 2 n° 210 du 27/6/88

Échelon	Note minimale	Médiane	Note maximale
3	16,6	17,6	18,6
4	16,8	17,8	18,8
5	17,3	18,3	19,3
6	17,6	18,6	19,6
7	18,2	19,1	20
8	18,8	19,4	20
9	19,2	19,6	20
10	19,4	19,7	20
11	19,6	19,8	20

NB. Les CPE stagiaires en situation peuvent parfois recevoir une note selon des critères identiques aux CPE titulaires, en référence à une grille de notation par échelon. Comme pour les certifiés et agrégés, la note peut être contestée et discutée en CAPA.





La RÉMUNÉRATION et son évolution au cours de la CARRIÈRE

4.1. RÉMUNÉRATION

La rémunération comprend un traitement, plus diverses indemnités et éventuellement des prestations sociales. Du salaire sont déduits les prélevements obligatoires liés à la protection sociale : CSG (contribution sociale généralisée), CRDS (contribution pour le remboursement de la dette sociale), PC (pension civile) et, depuis 2004, RAEP (régime de retraite additionnelle de la fonction publique).

4.1.1. LE PREMIER TRAITEMENT

4.1.1.1. Quelles formalités remplir ?

C'est la signature du procès-verbal d'installation qui ouvre droit au paiement du salaire. Elle s'effectue le jour de la rentrée à l'IUFM, et doit être datée du 1^{er} septembre.

Les stagiaires qui étaient auparavant payés par l'Éducation nationale (titulaires ou non-titulaires) et qui ont changé d'académie doivent, en outre, obligatoirement demander un certificat de cessation de paiement au service payeur d'origine et le fournir au nouveau service payeur.

4.1.1.2. Avance sur salaire

En attendant que toutes les formalités soient remplies et que l'information des données de base du salaire soit réalisée, les stagiaires ont droit à une avance sur salaire, généralement 80 % du salaire, pour la fin septembre, le salaire étant régularisé fin octobre.

Trop souvent, les stagiaires ne perçoivent une première avance qu'à la mi-octobre et un salaire normal fin novembre. En cas de difficultés, contactez la section académique du SNES (S3) pour faire accélérer la procédure de régularisation financière.

4.1.1.3. Maintien du salaire antérieur

Dans l'attente de leur reclassement, pas de perte de salaire pour les stagiaires qui étaient auparavant agents titulaires ou non titulaires de l'État. Ils doivent demander, à l'IUFM ou au rectorat, à conserver le traitement indiciaire correspondant à leur situation avant l'entrée en stage. Décret 86-488 du 14 mars 1986.

En 1989, le SNES a obtenu l'accélération des débuts de carrière : tous les certifiés, CPE, PLP et agrégés stagiaires parcourent les quatre premiers échelons de la carrière en deux ans au lieu de trois ans ou quatre ans auparavant.

NB. Loi du 2 février 2007. Décret d'application du 3 mai 2007 : « les fonctionnaires et agents non titulaires de droit public consacrent l'intégralité de leur activité professionnelle aux tâches qui leur sont confiées. Ils ne peuvent exercer à titre professionnel une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit ».

4.1.1.4. Calcul du salaire

Le traitement (salaire) de tout fonctionnaire est le produit de son indice de rémunération par la valeur du point d'indice qui est actuellement (mars 2008) de 4,55695 €. Pour calculer un salaire brut, il suffit donc de multiplier l'indice correspondant à son échelon par 4,55695 €.

Exemple : salaire brut de certifié débutant, 1^{er} échelon, indice 349 : 1 590,38 € = 349 × 4,55695.

Certifiés, PLP et CPE

NB. Par traitement net, il faut entendre le traitement brut mensuel d'où sont déduites la retenue pour pension civile (7,85 % du traitement brut), la CSG (contribution sociale généralisée), la cotisation chômage des fonctionnaires (appelée aussi « contribution solidarité »), la CRDS (contribution pour le remboursement de la dette sociale), et la cotisation au régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP). La cotisation MGEN (Mutuelle générale de l'Éducation nationale) est facultative et volontaire.

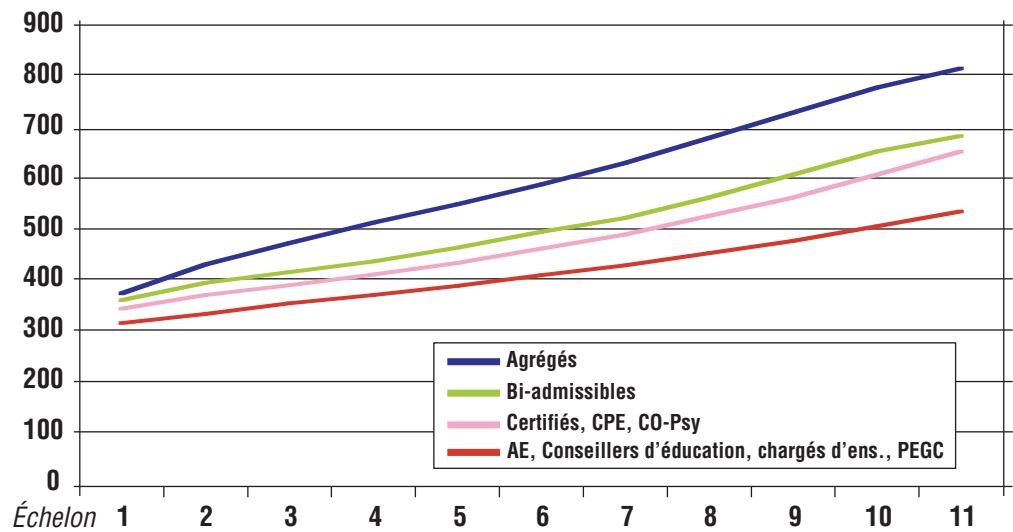
Traitements en vigueur au 1/03/2008

			Traitement net des non-adhérents MGEN		
Période	Échelon	Indice	Zone 1	Zone 2	Zone 3
1/9/2008 au 30/11/2008	1	349	1 368,63 €	1 341,18 €	1 327,46 €
1/12/2008 au 31/8/2009	2	376	1 474,51 €	1 444,94 €	1 430,16 €
1/9/2009 au 31/8/2010	3	395	1 549,03 €	1 517,96 €	1 502,43 €
À partir du 1/9/2010 (et pendant 2 ans ou 2 ans 6 mois)	4	416	1 631,38 €	1 598,66 €	1 582,31 €

Agrégés

			Traitement net des adhérents MGEN		
Période	Échelon	Indice	Zone 1	Zone 2	Zone 3
1/9/2008 au 30/11/2008	1	379	1 486,28 €	1 456,47 €	1 441,57 €
1/12/2008 au 31/8/2009	2	436	1 709,81 €	1 675,52 €	1 658,38 €
1/9/2009 au 31/8/2010	3	478	1 874,51 €	1 836,93 €	1 818,13 €
À partir du 1/9/2010 (et pendant 2 ans ou 2 ans 6 mois)	4	518	2 031,38 €	1 990,64 €	1 970,28 €

Comparaison des évolutions des indices par corps



Le SNES demande une amélioration indiciaire pour toutes les catégories. Au cœur du processus, la reconstruction des carrières, commençant et se terminant plus haut.

Pour les certifiés et CPE, l'indice de départ 349 devrait être relevé à 496 et l'indice terminal 783 accessible à tous. Pour les agrégés, les bornes actuelles devraient être relevées à 519-963.

Notre revendication essentielle : une rémunération mensuelle nette en début de carrière de 2 200 euros minimum, et l'intégration des actuels indices hors-classes dans une carrière en 11 échelons parcourue par tous, au rythme le plus favorable, en 20 ans.

Notre demande de premières mesures immédiates : une prime de première affectation et d'équipement et un rythme unique d'avancement jusqu'au 6^e échelon.

4.1.2. QUELLES INDEMNITÉS ?

4.1.2.1. Frais de déplacement (décret 2006-781 du 3/07/2006)

La perception de ces frais est soumise à l'obligation de se déplacer à la fois hors de la commune de la résidence administrative (commune où est implanté l'établissement de votre stage en responsabilité) et de la commune de résidence familiale, c'est-à-dire le lieu de votre domicile personnel. Les stagiaires IUFM peuvent prétendre à la prise en charge de leurs frais de transport. L'administration choisit le moyen de transport au tarif le moins onéreux et « lorsque l'intérêt du service l'exige, le plus adapté à la nature du déplacement » (article 3 et 9 du décret 2006-781 du 3/07/2006).

La référence de base est généralement le tarif SNCF 2^e classe. Dans la plupart des académies, le stagiaire établit un état de frais de déplacement tous les trimestres où il inscrit les différentes journées de réunion ou de formation auxquelles il a assisté et le remet, pour vérification et autorisation de paiement au secrétariat pédagogique du centre IUFM dont il dépend.

NB. En vertu du principe d'économie, les IUFM choisissent de rembourser le trajet le plus court pour vous rendre sur un lieu de formation distinct du lieu du stage en responsabilité (soit le trajet domicile-lieu de formation, soit le trajet établissement du stage en responsabilité-lieu de formation). L'IUFM ne rembourse donc pas les trajets effectués entre le domicile et l'établissement du stage en responsabilité.

4.1.2.2. Indemnités de stage

Ces indemnités concernent les frais de logement et de repas supplémentaires liés aux déplacements pendant l'année de stage. Elles sont distinctes des frais de déplacement (*cf. 4.1.2.1.*) et sont soumises à certaines conditions.

1. Vous n'étiez pas agent de l'État en 2007-2008

Vous pouvez bénéficier d'indemnités journalières de stage pour les formations à l'IUFM, le stage en entreprise, le stage de pratique accompagnée, lorsqu'ils ont lieu dans une commune différente de la commune du stage en responsabilité et de la commune du domicile :

- 1 taux par journée de formation : 4,70 € ;
- pour les formations d'une durée de deux à trente jours, 3 taux, que vous soyez marié(e) ou célibataire : 14,10 € ;
- pour les formations supérieures à trente jours consécutifs (stage en entreprise par exemple) 3 taux les trente premiers jours puis 2 taux les jours suivants (les 2 taux de base sont versés pour une période commençant le 1^{er} jour du 2^e mois et se terminant le dernier jour du 6^e mois).

Exemple de calcul : M.E., stagiaire en électronique, habite Chalon-sur-Saône, exerce à Dijon et suit un stage en entreprise de 40 jours à Mâcon, percevra des indemnités de stage d'un montant de 517 €,
soit $3 \times 30 \times 4,70 + 2 \times 10 \times 4,70$
soit $110 \times 4,70 = 517$ €.

NB. L'alinéa 8 de l'article 2 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 précise que constitue une seule et même commune, « toute commune et les communes limitrophes desservies par des moyens de transport public de voyageurs ».

Le décret du 3 juillet 2006 permet au MEN de réaliser de sérieuses économies sur le dos des stagiaires, personnels souvent dans une situation financière fragile...

Il est très fréquent que les stagiaires continuent à habiter dans la ville universitaire où ils étaient installés pour leurs études même s'ils sont affectés pour le stage en responsabilité dans une commune éloignée et qu'ils suivent la formation dans un centre IUFM. De nombreux déplacements occasionnés qui sont mal, voire pas remboursés.

2. Vous étiez agent de l'État en 2007-2008

- Les indemnités sont liées à l'obligation de se déplacer hors de la résidence administrative et familiale et pour les seuls jours concernés par la formation à l'IUFM.
- Les indemnités de stage sont dues du 1^{er} septembre à la veille des congés scolaires d'été à l'exclusion des vacances de Noël et de printemps et des périodes d'absence y compris pour maladie ou maternité.

NB. En cas de changement d'adresse au cours de la formation, le calcul de l'indemnité est modifié à compter du début du trimestre suivant.
- Les sommes ci-contre sont indicatives et ne tiennent pas compte des stages ou modules de formation d'un jour ou plus effectués hors de la résidence administrative et de la résidence familiale qui font revenir le décompte au taux le plus favorable.

- Le décompte est interrompu lorsque le stagiaire effectue un stage de pratique accompagnée, ou un stage en entreprise, ou suit une action de formation d'un jour ou plus à la fois hors de la résidence administrative et de la résidence familiale de l'année de stage. Le décompte des indemnités doit revenir au taux le plus favorable « pendant le premier mois ».
- Le taux de base est de 9,40 € depuis le 3 juillet 2006. Mais les stagiaires subissent un abattement de 50 % comme tous ceux dont le stage aboutit à une amélioration indiciaire. Il est donc ramené à 4,70 €. Leur taux varie au cours de l'année scolaire :

Qualité	Agent marié ou célibataire
Pendant le 1 ^{er} mois	3 taux de base
À partir du 2 ^e mois jusqu'à la fin du 6 ^e mois	2 taux de base
À partir du 7 ^e mois	1 taux de base

Ce mode de calcul est utilisé pour les stagiaires non logés gratuitement par l'État mais ayant la possibilité de prendre leurs repas dans une cantine ou un restaurant placé sous le contrôle de l'État.
Ainsi un stagiaire marié ou célibataire percevra 2 256 € pour l'année soit $3 \times 30 \times 4,70 + 2 \times 150 \times 4,70 + 1 \times 90 \times 4,70$ soit $480 \times 4,70 = 2 256$ €, vacances de Noël et de printemps déduites.

[Les indemnités de stage sont payées sur la base d'états de frais trimestriels. Vigilance sur cette question ! Ne pas hésiter à faire intervenir le SNES si les imprimés d'état de frais ne sont pas distribués, et en cas de retard de paiement. Conservez systématiquement une photocopie des états de frais que vous remettez à l'administration. **]**

4.1.2.3. Indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISOE)

Montant annuel de 1 180,08 €.

Les stagiaires en formation bénéficient de l'ISOE, cependant celle-ci est attribuée au prorata du service effectué :

- 6 heures : 393,36 €
- 8 heures : 524,48 €

Depuis le 1/09/2005, l'ISOE est versée mensuellement.

4.1.2.4. Indemnité forfaitaire d'éducation attribuée aux CPE

Montant annuel de 1 086,72 € versement mensuel.

Les CPE en formation bénéficient de cette indemnité au prorata du service effectué, soit 543,36 €.

[Le SNES a obtenu, en janvier 1993, l'application du relevé de conclusions signé le 3 mai 1989, prévoyant le versement à taux plein de l'indemnité forfaitaire. Les CPE continuent cependant à demander la transformation de cette indemnité en ISOE entière. **]**

4.1.2.5. Indemnité de sujétions particulières attribuée aux documentalistes

Montant annuel de 573,96 € versement mensuel.

Les documentalistes en formation bénéficient de cette indemnité au prorata du service effectué, soit 286,98 €.

[Le versement à taux plein de l'indemnité de sujétions particulières aux personnels de documentation demeure une revendication du SNES. **]**

CHAPITRE 4

4.1.2.6. Indemnité de sujétions spéciales ZEP

D'un montant annuel de 1 137,24 €, elle est versée mensuellement aux stagiaires au prorata de la durée du service effectué.

Exemple : stagiaire effectuant 8 heures dans l'établissement :

$$1\,137,24 \text{ €} \times 8/18 = 505,44 \text{ €}.$$

4.1.2.7. Indemnité de résidence (IR)

La perception de cette indemnité est liée à l'inscription de l'établissement d'exercice en zone 1 (IR 3 %), 2 (IR 1 %) ou 3 (IR 0 %). Le taux s'applique au traitement brut. De nombreux établissements sont classés en zone 3 car l'action syndicale a permis d'intégrer l'essentiel de l'IR dans le traitement principal. Les établissements d'une même académie ou d'un même département peuvent être classés en zone 1, 2 ou 3. Les établissements de la région parisienne sont situés en zone 1 sauf quelques communes. Se renseigner auprès du SNES académique (S3).

Montant mensuel minimum : Zone 1 = 40,74 €, Zone 2 = 13,58 €.

4.1.2.8. Supplément familial de traitement (SFT)

Il est attribué à tous les fonctionnaires. Les droits partent de la naissance du premier enfant et le versement est perçu tant que l'enfant reste à charge (18 ou 20 ans selon les cas).

- Référence : décret 99-491 du 10 juin 1999.

Le taux est identique jusqu'à l'indice nouveau majoré 449

1 enfant : 2,29 € • 2 enfants : 72,05 €

3 enfants : 178,93 € • Par enfant en plus : 127,33 €

4.1.2.9. Indemnités régionales

- Corse : indemnité compensatoire pour frais de transport : le taux de l'indemnité est fixé à 963,47 € par agent. Lorsque le conjoint ne perçoit pas cette indemnité compensatoire à titre personnel, le montant est porté à 1 079,58 €. Ces montants sont majorés de 82,91 € par enfant au titre duquel l'agent perçoit le supplément familial de traitement. Taux inchangé depuis le 01/01/2003.

- Région parisienne, frais de transport : l'employeur prend à sa charge 50 % du prix du titre d'abonnement pour se rendre, par les transports en commun, de son domicile au lieu de travail.

Dans les autres régions, une prise en charge à hauteur de 50 % du coût de l'abonnement mensuel ou annuel à un mode de transport collectif est mise en place depuis le 01/01/2007. Son montant maximum est de 51,75 € par mois.

4.1.3. QU'EST-CE QUE LE RECLASSEMENT ?

Il s'agit de la prise en compte d'un certain nombre de services antérieurs à l'année de stage permettant d'accéder à un échelon de la carrière plus élevé dès le début de l'année de stage.

La réglementation est particulièrement complexe et envisage trois cas en fonction de la situation de l'intéressé(e) avant sa réussite au concours.

4.1.3.1. Non-fonctionnaire

Sont pris en compte notamment les services suivants qui peuvent se cumuler :

- Le service national, pour la totalité de sa durée, quel que soit le moment où il a été effectué (10 mois de service national = 10 mois de carrière certifié, agrégé ou CPE). Les années accomplies en tant que volontaire depuis la suppression du service national (décembre 2000) sont traitées de manière identique. Objecteur de conscience : durée du service national, 20 mois, mais 10 mois seulement sont pris en compte. Les lauréats des concours appartenant à l'un des États de l'Union européenne, peuvent faire valider le service national accompli dans leur pays d'origine (loi n° 96-1093 du 16/12/1996 - JO du 17/12/1996).

NB. Les textes de base sont réunis dans le décret n° 51-1423 du 5 décembre 1951 modifié.

- Le temps passé en tant qu'élève ENS dans la limite de 4 ans (les deux premières années pour moitié, les deux suivantes pour trois quarts en cas d'accès au corps des agrégés, pour la totalité en cas d'accès au corps des certifiés).
- Les années d'activité professionnelle accomplies en qualité de cadre par les certifiés admis au CAPET externe et, depuis 2000, interne (décret n° 2000-264 du 17/3/2000) qui peuvent justifier d'au moins 5 années de pratique professionnelle et de la qualité de cadre, à raison des deux tiers de leur durée pour les années effectuées au-delà de l'âge de 20 ans.
- Les services de professeur (y compris ceux accomplis en qualité de recruté local), de lecteur ou d'assistant à l'étranger sans limitation de durée et après avis du ministère des Affaires étrangères : seule la durée effective, indiquée par le(s) certificat(s) d'exercice est susceptible d'être validée.
- Les services accomplis en qualité de stagiaire de recherche au CNRS.
- Les services effectifs d'enseignement accomplis dans l'enseignement privé, pour les deux tiers de la durée s'agissant d'un établissement hors contrat, pour la totalité s'agissant d'un établissement sous contrat ; mais cette durée est révisée en fonction des coefficients caractéristiques. Cf. 4.1.3.3.

Exemples :

1. V.O. a effectué un séjour de 18 mois à l'université de Berlin. Le ministère des Affaires étrangères lui a validé 16 mois d'assistant. Au 1/9/2008, il a donc une ancienneté théorique de 16 mois dans le corps des certifiés et sera reclassé, à cette date, au 3^e échelon avec 4 mois d'ancienneté. Cf. 4.3.
2. S.M. a effectué 10 mois de service national. Il est admis au CAPET après avoir travaillé 6 années dans une entreprise en tant qu'ingénieur (cadre) au-delà de l'âge de 20 ans.

S'il avait été admis directement à l'agrégation, les années effectuées dans l'entreprise n'auraient pas été prises en compte. Le SNES a toujours dénoncé cette inégalité de traitement.

Au 1/9/2008, il a donc une ancienneté théorique de 58 mois (10 mois + 2/3 x 6 x 12 mois) soit 4 ans 10 mois et sera reclassé au 5^e échelon avec une ancienneté de 4 mois dans cet échelon. Cf. 4.3.

4.1.3.2. Fonctionnaire ou non-titulaire non enseignant

Est appliqué le système des réductions d'ancienneté aux agents de l'État, des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent. Le calcul est différent selon que l'emploi d'origine est classé en catégorie A, B, C et que les services ont été effectués en qualité d'agent non titulaire ou pas.

Toute réduction de salaire est cependant exclue.

4.1.3.3. Fonctionnaire ou non-titulaire d'un autre corps d'enseignement

Est appliqué le système des coefficients caractéristiques. Chaque corps, ou catégorie, est affecté d'un coefficient caractéristique et l'ancienneté dans le nouveau corps est obtenue en multipliant l'ancienneté dans l'ancien corps par le rapport des coefficients caractéristiques des corps concernés. *Coefficients caractéristiques* : agrégé : 175. Bi-admissible : 145. Certifié - MA I - CPE - PLP - PE : 135. CO : 130 - Adjoint d'enseignement - MA II - PEGC - PLP1- CE : 115. Instituteur - MA III - MI-SE - Assistant d'éducation : 100.

Exemple :

D.C. est professeur certifiée au 7^e échelon depuis 1/02/2008 et lauréate de l'Agrégation session 2008. Elle sera reclassée au 1/09/2008 dans le corps des agrégés de la façon suivante :

CHAPITRE 4

- Première étape : reconstitution de carrière (voir tableau 4.3.2). Ancienneté cumulée pour parvenir au 7^e échelon certifié : 11 ans 6 mois. Durée de séjour dans le 7^e échelon (du 1/02/2008 au 31/08/2008) : 6 mois soit une ancienneté totale de 12 ans.

- Deuxième étape : application du rapport des coefficients caractéristiques.

Certifiés : 135 Agrégés : 175

$$12 \times 135 / 175 = 9 \text{ ans } 3 \text{ mois}$$

(Ce résultat est généré automatiquement par une table des durées.)

- Troisième étape : détermination de l'échelon correspondant à cette ancienneté (voir tableau 4.3.2). Il faut 8 ans pour parvenir au 6^e échelon et 11 ans 6 mois pour parvenir au 7^e. D.C. sera donc reclassée au 6^e échelon au 1/09/2008 avec une ancienneté dans l'échelon de 1 an 3 mois 3 jours.

NB.

- Pour les maîtres auxiliaires de l'Éducation nationale, les services à temps partiel sont pris en compte dans le reclassement pour la durée complète de la période durant laquelle ils ont été assurés. Ils doivent être décomptés à temps plein.
- Les services de vacataires et de contractuels : ils sont susceptibles d'être retenus en application de l'article 11.5 du décret n° 51-1423 du 5 décembre 1951 modifié. Ainsi, les services accomplis dans un emploi de catégorie A sont retenus à raison de la moitié de leur durée jusqu'à 12 ans et à raison des 3/4 au-delà de 12 ans. Cependant, le texte précise qu'un contractuel ne peut bénéficier à l'issue du reclassement que d'un salaire compris entre son ancienne rémunération et celle de l'indice immédiatement supérieur dans la grille de rémunération des contractuels.

Exemple : E.M. contractuel du 1/9/2007 au 31/8/2007, a obtenu le CAPES externe en juin 2008.

- Durée de service effective, un an, mais ancienneté retenue 6 mois

- Indice brut détenu : 412

- Indice brut échelon supérieur : 441

- Son indice doit être compris entre 412 et 441, cela correspond à l'indice brut du 2^e échelon du corps des certifiés : 423

- Reliquat : 00A, 00M, 00J.

E.M. sera reclassé, au 1/9/2008, au 2^e échelon du corps des certifiés.

- Les deux années de CP/CAPET sont validées lors de la reconstitution de carrière pour les ex-fonctionnaires de l'État et pour les ex-MA (décret du 24/8/995).

- Les services d'ATER ou de moniteur lorsqu'ils sont accomplis par les bénéficiaires du congé sans traitement accordé aux professeurs stagiaires, agrégés, certifiés, PLP, sont pris en compte, à la fin du congé, lors de la réintégration dans le second degré.

- Les services d'enseignement accomplis par les ressortissants de la Communauté européenne dans l'un des États membres, sont retenus lors de leur classement, conformément aux dispositions des articles 8 à 10 du décret du 5 décembre 1951, avec application du coefficient caractéristique 135.

- Les reclassements ne prennent pas en compte toutes les situations. Ainsi les services suivants ne sont pas retenus :

- temps d'études en qualité de boursier de licence ou d'agrégation,

- services au pair,

- temps passé en qualité d'allocataire d'enseignement et de recherche ou d'allocataire de recherche,

- services d'éducation et de surveillance accomplis dans l'enseignement privé.

Le reclassement prendra effet pour tous à la date de nomination comme stagiaire, soit le 1/9/2008. Demandez le dossier à l'IUFM ou au rectorat en septembre. Le dossier des certifiés est traité par le rectorat, celui des agrégés par le ministère. L'effet financier doit intervenir durant le premier trimestre. En attendant le calcul de votre reclassement, votre salaire antérieur continuera à vous être versé s'il est supérieur à l'indice de départ dans votre nouveau corps.

Le SNES demande, une amélioration des reclassements, en revoyant notamment l'article 11-5 du décret du 5 décembre 1957 modifié, qui pénalise de façon inacceptable les contractuels et les vacataires.

4.1.4. HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Les stagiaires « en formation » ne peuvent pas faire d'HS et ne peuvent donc pas recevoir de rémunération à ce titre. Ils ne peuvent pas non plus être rémunérés pour des heures d'interrogation en classes préparatoires (heures de colle).

Le SNES demande que les HS, attribuées chaque année en nombre grandissant à toutes les académies, soient transformées en postes notamment pour améliorer les affectations des titulaires et sortants d'IUFM.

Le SNES a obtenu en 2000 qu'une seule HS puisse être imposée aux titulaires, au lieu de deux auparavant.

4.1.5. LE BULLETIN DE PAYE

Les numéros renvoient au fac-similé de la feuille de paye

2. The following statement is true:
A) proteinuria is a common symptom of hypertension.
B) proteinuria is a common symptom of heart failure.
C) proteinuria is a common symptom of diabetes.
D) proteinuria is a common symptom of stroke.
E) proteinuria is a common symptom of heartburn.

3. A patient with a history of hypertension is seen in the office. The patient has been taking lisinopril 20 mg daily. The patient's blood pressure is now 140/90 mm Hg. The physician prescribes a diuretic. This is best done by:
A) adding a thiazide diuretic.
B) adding a loop diuretic.
C) adding a potassium-sparing diuretic.
D) adding a furosemide.
E) adding a potassium-sparing diuretic.

4. A 65-year-old man with a history of hypertension and a history of stroke is seen in the office. He is currently taking lisinopril 20 mg daily, atenolol 50 mg daily, and hydrochlorothiazide 25 mg daily. His blood pressure is 140/90 mm Hg. The physician prescribes a diuretic. This is best done by:
A) adding a thiazide diuretic.
B) adding a loop diuretic.
C) adding a potassium-sparing diuretic.
D) adding a furosemide.
E) adding a potassium-sparing diuretic.

5. A 65-year-old man with a history of hypertension and a history of stroke is seen in the office. He is currently taking lisinopril 20 mg daily, atenolol 50 mg daily, and hydrochlorothiazide 25 mg daily. His blood pressure is 140/90 mm Hg. The physician prescribes a diuretic. This is best done by:
A) adding a thiazide diuretic.
B) adding a loop diuretic.
C) adding a potassium-sparing diuretic.
D) adding a furosemide.
E) adding a potassium-sparing diuretic.

...de la Sociedad de Amistad con Cuba, en el año 1959, se realizó una serie de conferencias y debates en la Universidad de La Habana, en la que participaron los principales dirigentes del Partido Comunista de Cuba y las principales autoridades del Estado. Los debates se centraron en la necesidad de consolidar la Revolución, en la lucha contra el imperialismo y en la necesidad de fortalecer la unidad popular. Los debates fueron moderados por el Presidente de la República, Fidel Castro, y se desarrollaron en un ambiente de gran tensión y debate.

17. **Resumen de las conferencias y debates**

18. **Resumen de las conferencias y debates**

19. **Resumen de las conferencias y debates**

20. **Resumen de las conferencias y debates**

21. **Resumen de las conferencias y debates**

22. **Resumen de las conferencias y debates**

23. **Resumen de las conferencias y debates**

24. **Resumen de las conferencias y debates**

25. **Resumen de las conferencias y debates**

26. **Resumen de las conferencias y debates**

27. **Resumen de las conferencias y debates**

28. **Resumen de las conferencias y debates**

29. **Resumen de las conferencias y debates**

4.2. PRESTATIONS D'ACTION SOCIALE

Les principales prestations ont un caractère interministériel. S'y ajoutent des actions spécifiques rectoriales propres à chaque académie : aide au cautionnement, accès au parc logement social réservé aux fonctionnaires, prêts et aides dans certaines académies... Les demandes sont à faire auprès de son service des traitements ; contacter également les services sociaux du rectorat. Ces prestations sont distinctes des prestations familiales et présentent un caractère facultatif au sens où elles ne peuvent être attribuées que dans la limite des crédits disponibles et ne peuvent donner lieu à rappel.

Par des plafonds indiciaires particulièrement bas et des conditions d'attribution souvent contraignantes, l'essentiel des personnels du second degré se trouve de fait exclu de l'action sociale.

Nous continuerons donc de revendiquer la mise en place d'une action sociale digne de ce nom.



4.3. LES RELATIONS NOTATION/AVANCEMENT DANS LA CARRIERE ET LA REMUNERATION

4.3.1. LA NOTATION

Voir page 32 pour les premières notes pédagogique et administrative.

La note administrative (sur 40) est annuelle, proposée par le chef d'établissement, arrêtée par le recteur. Elle est attribuée selon une grille, en fonction de l'échelon. La note pédagogique (sur 60) ne peut évoluer que suite à une inspection. Elle est fixée par le collège des inspecteurs dans le courant du premier trimestre de l'année scolaire qui suit l'inspection. On reçoit donc d'abord un rapport, sans note, puis, l'année suivante, un avis de notation qui mentionne les notes pédagogique et administrative de l'année scolaire précédente.

C'est le total des deux notes (note globale) qui est pris en compte pour l'avancement. Les documentalistes ont une note sur 100, les CPE et CO-Psy sur 20.

4.3.2. L'AVANCEMENT D'ÉCHELON

À chaque corps (certifiés, agrégés...) correspond une grille indiciaire comportant des échelons et leur indice de rémunération. La classe normale comporte 11 échelons. La carrière se poursuit en hors-classe. Tout le monde avance au même rythme jusqu'au 3^e échelon. Ensuite les rythmes sont différents. À partir du 5^e échelon : grand choix (le plus rapide), choix, ancienneté (le plus lent).

Le tableau, ci-dessous, permet de calculer à quelle date on est promouvable à l'échelon supérieur.

Échelon	Agrégés-Certifiés-CPE-CO-Psy			
	Grand choix	Choix	Ancienneté	Ancienneté cumulée
1 ^{er} au 2 ^e	–	–	3 mois	3 mois
2 ^e au 3 ^e	–	–	9 mois	1 an
3 ^e au 4 ^e	–	–	1 an	2 ans
4 ^e au 5 ^e	2 ans	–	2 ans 6 mois	4 ans 6 mois
5 ^e au 6 ^e	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois	8 ans
6 ^e au 7 ^e	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois	11 ans 6 mois
7 ^e au 8 ^e	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois	15 ans
8 ^e au 9 ^e	2 ans 6 mois	4 ans	4 ans 6 mois	19 ans 6 mois
9 ^e au 10 ^e	3 ans	4 ans	5 ans	24 ans 6 mois
10 ^e au 11 ^e	3 ans	4 ans 6 mois	5 ans 6 mois	30 ans

Ex. : S.C., professeur certifié, promu au 6^e échelon le 1^{er} mars 2006, promouvable au 7^e échelon :

- au grand choix, le 1^{er} septembre 2008,

- au choix, le 1^{er} mars 2009,

sinon automatiquement à l'ancienneté, le 1^{er} septembre 2009.

Promouvable ne signifie pas promu.

Chaque année, une CAP (commission administrative paritaire), académique (CAPA) pour les certifiés, CPE, CO-Psy, nationale (CAPN) pour les agrégés examine le tableau d'avancement des personnels promouvables durant l'année scolaire en cours.

Le tableau d'avancement donne, par échelon, la liste des promouvables, classés :

- par ordre décroissant de note globale,
- par âge décroissant à note égale.

L'administration applique les proportions, fixées par les statuts, de promotions possibles.

Sont promus, dans l'ordre du tableau :

- au grand choix, 30 % des promouvables au grand choix
- au choix, 5/7 des promouvables au choix.

Sont promus à l'ancienneté, ceux qui n'ont pu être promus ni au grand choix, ni au choix. La notation détermine donc la vitesse du passage d'échelon et, par conséquent, la rémunération.

Si l'évolution de la note administrative est « encadrée » (grille des notes par échelon), la note pédagogique, elle, dépend de l'inspection.

Donc, pour avancer plus rapidement dans la carrière, la fréquence des inspections est déterminante.

4.3.3. ÉVALUATION ET CARRIÈRE

Compte tenu du lien entre notation et avancement, l'évaluation est souvent mal vécue. Le SNES tient à la distinction de la notation administrative et de la notation pédagogique. Pour l'une comme pour l'autre, il faut des critères clairs et transparents. Le SNES est attaché à la possibilité de contester en CAP la note administrative et demande pour la note pédagogique des possibilités réelles d'appel et de suivi dans les CAP, un plan négocié d'inspection, un réajustement automatique de la note en cas de retard d'inspection.

Déroulement de carrière et notation doivent être indépendants. Le SNES revendique l'avancement automatique au rythme le plus favorable. Il considère que le rôle de l'inspection doit être centré sur la formation, le conseil, l'aide et l'impulsion pédagogique.

Le SNES revendique, pour les CPE et les documentalistes, des inspections spécifiques. Par ailleurs, l'évaluation des CPE doit être calquée sur celle des enseignants : note pédagogique + note administrative. De même, les professeurs documentalistes doivent être évalués par une inspection spécifique d'information-documentation et non plus par l'inspection établissements et vie scolaire.

4.4. POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION ET POUVOIR D'ACHAT DES ENSEIGNANTS

Entrant dans la vie active, vous pouvez considérer qu'un salaire mensuel moyen d'environ 1 320 euros net est satisfaisant par rapport à votre ancien statut d'étudiant non rémunéré. Il faut savoir cependant, que le pouvoir d'achat des enseignants, comme celui des autres fonctionnaires, s'est dégradé depuis vingt ans, suite à la suppression de l'indexation des salaires sur les prix et aux revalorisations dérisoires de la valeur du point d'indice.

Le SNES revendique :

- Le retour à l'indexation du point d'indice sur un indice fiable des prix.
- Le rattrapage en cinq ans des pertes subies depuis 1989, avec comme objectif immédiat 6 % de revalorisation pour combler le retard pris depuis 2000 (Congrès de Clermont-Ferrand, mars 2007).

La rémunération est un élément de l'attractivité du métier, donc des recrutements et par conséquent de l'évolution du service public d'éducation. Alors que la profession se renouvelle massivement, comment attirer les jeunes vers nos métiers de moins en moins bien rémunérés, de plus en plus pénibles, avec une mobilité géographique et professionnelle limitée et une reconnaissance sociale insuffisante ?



DISPOSITIONS GÉNÉRALES applicables aux stagiaires

Tous les lauréat(e)s des concours de recrutement doivent effectuer une année (12 mois) durant laquelle ils ont le statut de certifié, agrégé ou CPE stagiaire. Ce qui leur confère des droits et des devoirs.

NB. Le décret 94-874 du 7 octobre 1994 fixe les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'État et de ses établissements publics.

5.1. POSITION ADMINISTRATIVE

Les stagiaires sont affecté(e)s par le ministère dans un IUFM.

Le supérieur hiérarchique des stagiaires « en formation » est le directeur de l'IUFM. Tout courrier administratif doit lui être adressé ou doit passer par lui avec la mention « sous couvert du directeur de l'IUFM de... » s'il s'agit d'un courrier adressé au recteur, au ministère... Cette procédure s'appelle « la voie hiérarchique ».

Il est néanmoins souhaitable d'informer le chef d'établissement du stage en responsabilité des demandes qui le concernent : congés notamment. En cas de congé supérieur à 36 jours ou d'exercice à temps partiel, le stage est prolongé. Cf. 3.1.6.

5.2. DÉTACHEMENT

Les stagiaires qui étaient personnels titulaires d'un autre corps de fonctionnaires (quel qu'il soit) sont pendant l'année de stage en position de détachement : leur carrière se poursuit parallèlement dans leur ancien corps et ils réintégreront celui-ci en cas de non-titularisation dans le nouveau corps. À la date de leur titularisation, dans un corps des personnels de l'Éducation nationale (certifiés, agrégés...), ils seront radiés de leur ancien corps.

5.3. DROITS SYNDICAUX

Les stagiaires ont les mêmes droits syndicaux et notamment le droit de grève, les droits à autorisation d'absence et à « congés pour formation syndicale ». Ils ont le droit de participer à un stage organisé par un syndicat représentatif (c'est le cas pour le SNES) dans la limite de 12 jours ouvrables par an en conservant leur rémunération intégrale et sans être contraints de remplacer leurs services. Ils peuvent, comme les titulaires, participer aux heures mensuelles d'information syndicale organisées dans leur établissement.

Les demandes d'autorisation d'absence doivent être déposées auprès du directeur de l'IUFM un mois à l'avance si l'absence est un jour de cours à l'IUFM ou bien auprès du chef d'établissement du stage en responsabilité dans le cas contraire.

C Le SNES organise de nombreux stages syndicaux nationaux et académiques : moments privilégiés d'échanges, de discussion, de réflexion, d'information. De nombreux S3 (sections académiques du SNES) organisent, dès le mois de novembre, des stages spécifiques à l'intention des stagiaires IUFM.

5.4. DROIT DE VOTE AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Les stagiaires - qui ont le statut de fonctionnaire stagiaire - sont électeurs et éligibles dans les conseils d'administration des lycées et collèges où se déroule leur stage en responsabilité (décret du 13 septembre 1949).

Il s'agit de congés de droit qui ne peuvent pas être refusés.
Articles 19 à 22 du décret 94-874 du 7 octobre 1994.

5.5. CONGÉS POUR RAISONS PERSONNELLES OU FAMILIALES

- Vous pouvez bénéficier, à votre demande, d'un congé sans traitement d'une durée maximale d'un an, renouvelable deux fois, pour l'un des motifs suivants :
 - donner des soins au conjoint, à un enfant ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ;
 - éléver un enfant de moins de huit ans ou donner des soins à un enfant à charge, au conjoint ou à un ascendant atteint d'un handicap qui nécessite la présence d'une tierce personne ;
 - suivre son conjoint lorsque celui-ci est, en raison de sa profession, astreint à établir sa résidence habituelle en un lieu éloigné du lieu où le fonctionnaire stagiaire exerce ses fonctions.

- Vous pouvez également bénéficier, à votre demande, d'un congé sans traitement si vous êtes admis à suivre :
 - un cycle préparatoire à un concours donnant accès à un emploi public de l'État, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ou à un emploi de la fonction publique internationale ;
 - une période probatoire ou une période de scolarité préalable à une nomination dans l'un des emplois mentionnés ci-dessus.

Le congé prend fin à l'issue du stage ou de la scolarité pour l'accomplissement desquels ce congé a été demandé.

- Le fonctionnaire stagiaire a droit au congé parental dans les conditions qui sont fixées pour les fonctionnaires titulaires.

La période de congé parental entre en compte, lors de la titularisation, pour la moitié de sa durée, dans le calcul des services retenus pour l'avancement et le classement.

- Vous avez droit au congé pour maternité ou pour adoption

- La grossesse doit être constatée avant la fin du troisième mois et déclarée au supérieur hiérarchique (cf. 5.1.) avant la fin du quatrième mois.
- Le congé de maternité doit être demandé au supérieur hiérarchique et préciser les dates extrêmes du congé en fonction de la date présumée de l'accouchement.

- La durée du congé est de 16 semaines pour le premier et le deuxième enfant : 6 semaines de repos prénatal et 10 semaines de repos postnatal avec possibilité de reporter une partie du repos prénatal sur le repos postnatal, le repos prénatal ne pouvant être inférieur à deux semaines.

Elle est de 26 semaines à partir du troisième enfant : 8 à 10 semaines de repos prénatal et 18 à 16 semaines de repos postnatal.

En cas de naissances multiples - jumeaux - le congé de maternité est porté depuis le 1^{er} janvier 1995 à 34 semaines (le repos prénatal est de 12 à 16 semaines) - triplés (ou plus) - il est porté à 46 semaines (le repos prénatal est de 24 semaines).

Des congés supplémentaires sont accordés

NB. Si vous souhaitez suivre votre conjoint(e) à l'étranger, par exemple, il vous faut signer le procès-verbal d'installation, début septembre, dans l'IUFM où vous avez été affecté(e) afin d'être installé(e) comme stagiaire puis demander, **immédiatement**, un congé sans traitement au recteur.

- Si vous bénéficiez d'un de ces congés, vous devrez demander à reprendre vos fonctions **deux mois avant son expiration**.

NB. Les stagiaires en congé de maternité ou d'adoption perçoivent l'intégralité de leur salaire ; leurs droits à avancement et à retraite sont maintenus. La date de titularisation est rétroactive. Cf. 3.2.6.



en cas de grossesse pathologique (deux semaines, et impossibilité de réduire le repos prénatal) et/ou de couches pathologiques (quatre semaines s'ajoutant au repos postnatal).

- Le congé d'adoption pour enfant de moins de trois ans est de 10 semaines après l'arrivée de l'enfant au foyer, de 18 semaines pour adoption portant à trois ou plus le nombre d'enfants à charge, de 22 semaines en cas d'adoptions multiples.

- Le congé paternité : institué au 1^{er} janvier 2002, il est fixé à 11 jours consécutifs (18 jours en cas de naissances multiples) à prendre dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant ou la date d'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

- Le fonctionnaire stagiaire peut, sous réserve des nécessités de service, obtenir un congé, sans traitement, et à titre exceptionnel, d'une durée maximale de trois mois.

NB. Les droits à avancement et à retraite sont maintenus. La date de titularisation sera différée.

5.6. CONGÉS POUR RAISON DE SANTÉ

• Congé de maladie

Vous avez droit à 3 mois à plein traitement et 9 mois à demi-traitement pendant une période de 12 mois consécutifs.

L'arrêt de travail doit être transmis à votre supérieur hiérarchique.

• Congé de longue maladie

Un an à plein traitement, deux ans à demi-traitement sur avis du comité médical en cas de maladie grave devenue invalidante.

• Congé de longue durée

Trois ans à plein traitement, deux ans à demi-traitement sur avis du comité médical pour cinq types de maladie : tuberculose, poliomérite, sida, cancer, maladies mentales.

• Accident du travail

Il s'agit d'un accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions : dans l'établissement scolaire, dans un site IUFM, lors des trajets liés à votre formation.

Il peut s'agir d'une chute dans l'escalier, d'une blessure liée à une manipulation lors de travaux pratiques, d'un accident de voiture...

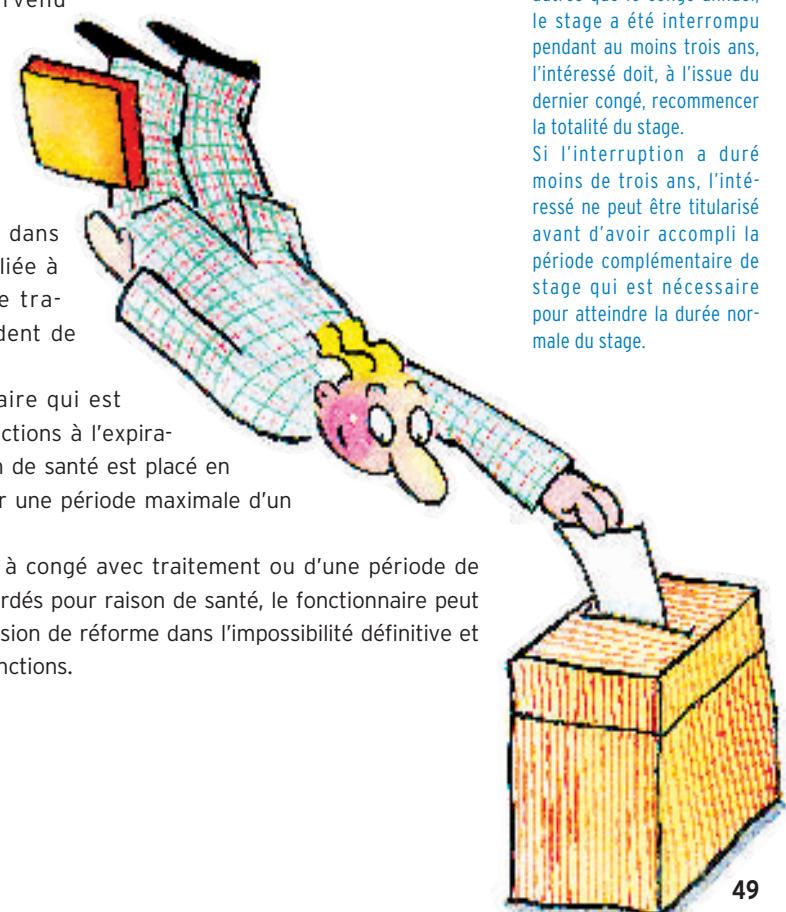
- Le fonctionnaire stagiaire qui est inapte à reprendre ses fonctions à l'expiration d'un congé pour raison de santé est placé en congé sans traitement pour une période maximale d'un an renouvelable deux fois.
- A l'expiration des droits à congé avec traitement ou d'une période de congé sans traitement accordés pour raison de santé, le fonctionnaire peut être reconnu par la commission de réforme dans l'impossibilité définitive et absolue de reprendre ses fonctions.

NB. La demande de prise en charge suite à accident du travail doit être faite auprès de l'IUFM ou de l'établissement scolaire. Le salaire est maintenu intégralement.

NB. Les périodes de congé avec traitement accordées à un fonctionnaire stagiaire entrent en compte, lors de la titularisation, dans le calcul des services retenus pour l'avancement.

Quand, du fait des congés successifs de toute nature, autres que le congé annuel, le stage a été interrompu pendant au moins trois ans, l'intéressé doit, à l'issue du dernier congé, recommencer la totalité du stage.

Si l'interruption a duré moins de trois ans, l'intéressé ne peut être titularisé avant d'avoir accompli la période complémentaire de stage qui est nécessaire pour atteindre la durée normale du stage.



5.7. PEUT-ON IMPOSER DES REMPLACEMENTS AUX STAGIAIRES EN FIN D'ANNÉE ?

Certains chefs d'établissement prétendent utiliser les stagiaires « en formation » comme remplaçants en fin d'année pour pallier le manque de moyens de remplacement.

Les stagiaires ne sont pas des « remplaçants ».

[Le SNES revendique la création d'un nombre suffisant de postes de titulaire sur zone de remplacement (TZR), dans toutes les disciplines (générales, techniques, documentation, CPE, CO-Psy), ce qui induit les recrutements nécessaires de titulaires et, pour les professeurs stagiaires, une véritable année de formation.

Dans tous les cas où le chef d'établissement cherche à imposer un remplacement, prendre contact avec le S3 (section académique du SNES), ne pas rester isolé face à certains administrateurs trop zélés.

5.8. PARTICIPATION AUX EXAMENS

- Surveillance : les stagiaires peuvent être appelés, comme les collègues titulaires, à participer à ces tâches (surveillance de baccalauréat, de brevet).

- Correction de copies, interrogations orales : aucun texte ministériel ne prévoit de dispenser les stagiaires de ces responsabilités. Dans de nombreuses académies, les recteurs ont tendance à faire de plus en plus appel aux stagiaires. Le SNES national ainsi que les sections académiques du SNES sont intervenus pour que les stagiaires ne soient pas convoqués comme examinateurs sachant que, la plupart du temps, ils ont en responsabilité une classe qui n'est pas une classe d'examen et que, par ailleurs, ils continuent à suivre des enseignements IUFM au mois de juin.

5.9. QUE SE PASSE-T-IL EN CAS DE DÉMISSION ?

La lettre de démission, le cas échéant, doit être adressée au recteur au

[Il convient donc de faire respecter des principes de bon sens qui tiennent compte à la fois de l'intérêt des élèves et de celui des personnels. Ne devraient pas être convoqués pour corriger le brevet, le bac... les stagiaires qui n'ont pas exercé pendant l'année au niveau correspondant ou qui sont admissibles à un concours (agrégation par exemple).

Veillez à ne pas être proposé(e) par le chef d'établissement du stage en responsabilité sur la liste qu'il communique au rectorat vers le mois de décembre. À voir avec votre tuteur.

moins un mois avant la date d'effet prévue. L'arrêté ministériel confirmant votre décision, est irrévocable.

Les lauréats des concours de recrutement ne signent plus d'engagement quinquennal, par conséquent ils n'ont plus rien à rembourser en cas de démission.

ET APRÈS l'année de stage ?

6.1. LE PREMIER POSTE

À l'issue de l'année de stage, sauf bien sûr en cas d'ajournement, vous devez recevoir une affectation sur poste définitif (en établissement ou sur une zone de remplacement) : vous devez donc participer au « mouvement », c'est-à-dire aux opérations de première affectation et de mutation des titulaires.

6.1.1. COMMENT SE DÉROULE LE MOUVEMENT ?

Chaque année une note de service organise le mouvement. Elle paraît au Bulletin Officiel de l'Éducation nationale (BO) habituellement en octobre-novembre. Le mouvement se fait en deux temps : une phase interacadémique (pour obtenir une académie) puis une phase intra-académique (pour obtenir un poste en établissement ou de titulaire sur zone de remplacement [TZR]).

Pour ces deux phases, les demandes se font par Internet. Il faut avoir connaissance de son NUMEN (numéro d'identification Éducation nationale, qui est strictement confidentiel) communiqué par l'administration. Un accusé de réception vous est adressé* à l'issue de la saisie. Vous pouvez encore modifier vos vœux sur cet accusé de réception et il est fortement conseillé d'en conserver copie et d'en envoyer une avec votre **fiche syndicale** au SNES de votre académie d'affectation en tant que stagiaire. Les demandes d'affectation sont examinées par discipline, toutes catégories confondues pour les enseignants (agrégés, certifiés) par des instances paritaires (représentants de l'administration et élus du personnel), commissions propres pour les CPE et les CO-Psy. L'élément qui départage les collègues est un barème, qui prend en compte de manière chiffrée un certain nombre d'éléments de votre situation personnelle : il permet d'éviter que les mutations aient lieu arbitrairement. Cependant, il ne prend pas toujours en compte de manière très fine toute la diversité des situations administratives, personnelles et familiales. Chaque année le SNES fait des propositions d'amélioration du barème.

NB. À titre indicatif, pour l'année 2007-2008, la date limite de prise en compte des situations familiales - mariage et PACS notamment - était le 1^{er} septembre 2007.

Sites internet à consulter
www.education.gouv.fr/
iprof-siam

Site officiel de
l'Éducation nationale

www.snes.edu
Toutes les informations
actualisées à propos
du mouvement.
À consulter régulièrement.

* Dans votre établissement de stage.



Contre l'avis du SNES et d'une majorité des collègues (45 000 signatures sur la pétition lancée par le SNES), le ministère a décidé en 1998 de bouleverser les règles du mouvement qui est ainsi devenu « déconcentré » (affectation en deux étapes : sur une académie puis sur un poste). Officiellement, il s'agissait de rendre la gestion « plus humaine » et plus proche des personnels. La réalité est plus contrastée : en 2008, plus du tiers des sortants d'IUFM sont affectés dans trois académies : Versailles, Créteil, Orléans-Tours. Ce mouvement en deux temps entraîne une réduction de la mobilité des titulaires (mutation sans pouvoir choisir le type d'établissement et/ou la zone géographique souhaitée, dite « mutation en aveugle »). Le SNES demande le retour à un mouvement national tel qu'il existait avant 1999 (affectation directe sur un poste), mais rénové et conjuguant efficacement les intérêts des personnels et du service public.

Avec plus de 30 000 postes supprimés dans le second degré depuis 2003 et l'annonce de 80 000 suppressions d'emplois dans l'éducation nationale au cours du mandat présidentiel, la politique éducative du gouvernement induit la détérioration des conditions d'emploi et de travail des enseignants. Depuis 2003, les suppressions de postes pèsent lourdement sur les possibilités de mutation dans toutes les académies : dans certaines disciplines la possibilité d'obtenir une académie ou simplement un poste en établissement à l'intra devient de plus en plus hypothétique. La LOLF (Loi Organique relative aux Lois de Finances) est également une arme redoutable pour peser sur la masse salariale, sur sa structure et sur sa qualité. Planifier des recrutements en nombre suffisant, répondre aux besoins non ou mal couverts (remplacement, zones difficiles ou isolées), rendre les postes difficiles vraiment attractifs, c'est permettre à un maximum de collègues d'exercer leur métier dans des conditions décentes.



NB. FPMN d'affectation : formation paritaire mixte nationale composée d'élus nationaux des corps concernés (agrégés, certifiés, CPE...) et des représentants de l'administration.

6.1.2. LA PHASE INTERACADEMIQUE

C'est la première phase du mouvement. Il s'agit d'obtenir une académie. Courant décembre, vous devrez formuler des vœux, chaque vœu portant sur une académie.

À l'issue de cette phase, vous obtiendrez forcément une académie. Il est donc préférable de bien formuler ses vœux (surtout si vous ne bénéficiez d'aucune bonification), afin de ne pas subir la table d'extension définie par le ministère (c'est-à-dire une affectation selon les besoins de service). N'hésitez pas à contacter la section académique du SNES pour obtenir des conseils. Les résultats de la phase inter sont connus en mars. Vous avez alors environ trois semaines pour formuler de nouveaux vœux pour la deuxième phase, intra-académique.

Que ce soit pour l'inter ou pour l'intra, les projets d'affectation élaborés par le ministère sont soumis à des formations paritaires mixtes dans lesquelles siègent des élus des personnels qui proposent des modifications. La majorité de ces élus appartiennent au SNES. Leur travail permet souvent d'améliorer nettement le projet. Les élus du SNES jouent un rôle important dans la défense de vos intérêts. Venez les rencontrer lors des permanences pour obtenir des informations pour votre mutation. Ne manquez pas de remplir les « fiches syndicales » de mutation que nous éditions chaque année et qui, en nous faisant mieux connaître votre situation et vos vœux, nous permettront de mieux vous défendre et de vous informer rapidement : en mars 2008, nos syndiqués ont reçu le résultat de leur demande de première affectation ou de mutation par courriel et par SMS, le soir même du jour où leur discipline avait été examinée par la FPMN.

6.1.3. LA PHASE INTRA-ACADEMIQUE

Il s'agit, à l'intérieur de l'académie obtenue à l'inter, de formuler des vœux, afin d'être affecté sur poste définitif (en établissement ou sur zone de remplacement). Vous pouvez formuler jusqu'à vingt vœux (établissement(s), commune(s), groupe(s) de communes, département(s), zone(s) de remplacement).

Depuis la note de service de novembre 2004, seuls sont définis des « principes généraux » pour la phase intra. À charge pour chaque recteur de définir sa propre note de service. Résultat: on se retrouve avec 31 mouvements académiques différents, validant ainsi une étape essentielle de la déconcentration.

6.1.4. SERAI-JE AFFECTÉ(E) DANS MES VŒUX ?

À l'inter, comme à l'intra, vos vœux sont examinés dans l'ordre où vous les avez formulés, en fonction des possibilités d'affectation et de votre barème. Si aucun de vos vœux ne peut être satisfait, comme vous devez absolument être affecté(e), l'administration procédera à une « extension » de vos vœux, jusqu'à ce qu'elle trouve une affectation que votre barème vous permet d'obtenir. Pour le mouvement inter, l'extension est définie dans la note de service ministérielle, sous forme d'une liste d'académies à partir de votre vœu 1.

Pour le mouvement intra, elle est définie par circulaire rectoriale (se renseigner auprès du SNES de votre académie d'arrivée).

NB. Grâce au travail des élus académiques et nationaux du SNES-FSU, les différences entre les mouvements intra-académiques ont été limitées. Il perdure encore une relative équité de traitement entre collègues de différentes académies, ce qui permet aux collègues entrants dans une académie de mieux connaître les règles du mouvement intra-académique.

Sachez en tous cas que les élus du SNES sont à votre disposition pour vous aider à formuler le type de demande et les vœux correspondant au mieux à votre situation personnelle ; prenez également attentivement connaissance des publications spéciales mutations que nous éditons chaque année. Remplir son dossier n'est pas une mince affaire et l'administration renâcle à rectifier les erreurs et à modifier les dossiers après la date limite, or chaque année des collègues mal informés se trompent dans leur type de demande ou dans leurs vœux et perdent ainsi des points précieux ! Participez aux réunions mutations que le SNES organise au moment du dépôt des demandes.

6.1.5. ET SI JE SUIS AFFECTÉ(E) SUR ZONE DE REMPLACEMENT (TZR) ?

Vous pourrez soit effectuer des remplacements de courte et moyenne durée, soit être affecté(e) sur un poste provisoirement vacant pour l'année scolaire complète. Si vous faites des remplacements courts ou moyens, vous avez droit à une indemnité de sujétions spéciales (ISSR par exemple) variable selon la distance entre le lieu du remplacement et votre établissement de rattachement. Les taux sont révisés chaque année. À titre d'exemple, au 1^{er} mars 2008, le taux d'indemnité journalière s'élevait à 28,17 € pour un déplacement de 30 à 39 km (taux moyen).

Depuis plusieurs années, les jeunes collègues en situation de remplacement ont été les victimes d'une forte offensive de déréglementation : nomination sur poste bivalent (en lycée professionnel notamment), complément de service dans une autre ville, une autre discipline...

Le ministère a voulu faire entrer dans les textes la plupart de ces dérives : redéfinition (extensibilité) des zones, proratisation du taux des ISSR...

La bataille est rude pour faire respecter ses droits : participez aux collectifs « remplaçants » du SNES et aux actions organisées dans les académies.

Le SNES a également obtenu que les TZR (titulaire sur zone de remplacement) puissent émettre des vœux à l'intérieur de leur zone. Renseignez-vous auprès de la section SNES de votre académie.

MAI 2008 : LE NOUVEAU PROJET DU MINISTRE CONCERNANT LE REMPLACEMENT

Le Ministre a annoncé la création d'une « agence de remplacement ». Ce terme d'agence est apparu il y a quelques mois pour désigner de nouvelles structures internes à l'État avec des modes de gestion qui se rapprochent de celle du privé : directeur pouvant être issu du privé, large place faite aux personnels contractuels, conditions d'emploi et de rémunérations pouvant être particulières pour les personnels. De tels principes appliqués au remplacement des enseignants ne peuvent qu'inquiéter. Cela pourrait conduire à une gestion totalement séparée tant pour les remplacements eux-mêmes que pour les personnels qui y participent.

La situation des TZR en serait alors profondément dégradée : élargissement de la zone d'intervention qui pourrait être intra-académique... par exemple... À moins que les TZR ne disparaissent purement et simplement et que leur mission soit confiée à des personnels contractuels.

Une nouvelle organisation administrative de l'Éducation nationale est-elle à l'essai ? Dans le contexte économique et politique actuel, rien n'empêche de l'envisager...

6.1.6. J'ÉTAIS TITULAIRE AVANT L'ANNÉE DE STAGE : AI-JE DES GARANTIES ?

Ceux d'entre vous qui étaient, avant leur réussite au concours, titulaires de l'Éducation nationale ou plus généralement de la fonction publique (ou stagiaires ayant la certitude d'être maintenus dans l'académie au titre de leur ancien corps) sont maintenus dans l'académie où ils avaient été affectés précédemment.

Ils bénéficient aussi d'une bonification lors de la phase intra-académique pour obtenir une affectation dans leur ancien département.

L'obtention de cette priorité nécessite une formulation des vœux très précise selon les différents cas de figure et pour les CPE des vœux indifférents quant au logement.

Prendre contact avec les commissaires paritaires chargés de la discipline.

6.1.7. POURRAI-JE DEMANDER UN SERVICE À TEMPS PARTIEL ?

Oui, à l'issue de l'intra. Prenez contact avec le chef d'établissement. Si vous êtes affecté sur zone de remplacement, écrivez directement au rectorat. L'administration se réserve la possibilité d'attribuer une quotité de plus ou moins deux heures de celle souhaitée (en fonction des nécessités de service). Envoyez un double de votre demande au SNES académique. Le mi-temps est de droit pour élever un enfant de moins de 3 ans.

6.2. OBTENIR UN CONGÉ OU UNE DISPONIBILITÉ : COMMENT FAIRE ?

6.2.1. AI-JE DES CHANCES D'OBtenir UNE DISPONIBILITÉ ?

- Elle est de droit pour :

- donner des soins au conjoint, à un enfant ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ;
- élever un enfant de moins de 8 ans ;
- donner des soins à un enfant à charge, au conjoint ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ;
- suivre son conjoint.

Pour ces quatre motifs, elle est renouvelable aussi longtemps que les conditions requises sont remplies.

- Elle peut être accordée pour :

- études ou recherches présentant un intérêt général ;
- convenances personnelles ;
- exercer dans une entreprise publique ou privée, une activité d'intérêt public : il faut avoir au moins dix années de services effectifs dans l'administration. Pour ces trois motifs, six ans maximum sur l'ensemble de la carrière.
- Créer ou reprendre une entreprise. Deux ans maximum. Il faut avoir au moins trois ans de services effectifs (sauf dispositions des statuts particuliers prévoyant une durée supérieure).
- Elle est d'office : après épuisement des droits à congés de maladie. Un an, renouvelable deux fois (ou trois sur avis du comité médical).

NB. Les disponibilités, sauf pour exercer dans une entreprise, dépendent des recteurs. Il faut donc vous adresser dès les résultats de la phase « inter » du mouvement au recteur de l'académie dans laquelle vous êtes affecté(e) pour déposer une demande. Prenez contact également avec la section académique du SNES. Le fonctionnaire en disponibilité cesse de bénéficier de sa rémunération, de ses droits à l'avancement et à la retraite. La disponibilité entraîne la perte du poste occupé jusqu'alors.

6.2.2. ET LA NON-ACTIVITÉ POUR ÉTUDES OU « CONGÉ POUR ÉTUDES » ?

Ce congé, non rémunéré, peut être accordé pour la poursuite d'études dans la discipline (agrégation, DEA, doctorat). Il implique le versement de la cotisation pour la retraite afférente à l'indice de traitement acquis avant

CHAPITRE 6

son début. La demande doit être adressée au recteur après la phase inter-académique au moment de la formulation des vœux intra-académiques.

6.2.3. AURAI-JE DROIT À UN CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE ?

Il peut être demandé pour préparer l'agrégation ou suivre tout type de formation. Mais le nombre en est étroitement contingenté dans chaque académie.

- Les postulants doivent être titulaires au moment de la demande, avoir accompli au moins 3 années de services effectifs en qualité de titulaire, de stagiaire (à l'exclusion de l'année de stage en IUFM) ou de non-titulaire, s'engager à rester au service de l'État pendant une durée égale au triple de celle pendant laquelle ils auront perçu l'indemnité.

- La durée du congé est au maximum de 3 ans, pour toute la carrière, dont 12 mois indemnisés forfaitairement à 85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence perçus effectivement au moment de la mise en congé, avec un plafond correspondant à l'indice brut 650. Les prestations familiales sont conservées, ainsi que le supplément familial. Les cotisations retraites sont maintenues (7,85 % du traitement brut perçu au moment de la mise en congé) ainsi que les cotisations sociales et MGEN.

- L'indemnité est versée mensuellement par le service gérant le traitement au moment de la mise en congé. Ce versement est soumis à la production d'une attestation mensuelle de présence à la formation.

- Les personnels en congé sont en position d'activité. Ils continuent à accumuler de l'ancienneté pour les promotions et la retraite.

- À l'issue de la première année de congé, le retour sur le poste, dans l'Éducation nationale, est de droit. La pratique est jusqu'à maintenant, que les enseignants du second degré conservent leur affectation.

- Les demandes doivent être adressées au recteur par la voie hiérarchique à une date arrêtée dans chaque académie.

Attention, les pratiques diffèrent selon les académies (nombre de mois, etc.) : prenez contact avec la section académique du SNES.

- L'obtention d'un congé formation annule une demande de mutation interacadémique. Le plus souvent, les calendriers académiques, permettent de demander quand même les deux et de choisir en temps voulu. Informez-vous auprès de la section académique du SNES.

NB. La loi d'orientation de 1989 avait créé un congé mobilité qui permettait d'être rémunéré à plein traitement pendant un an à condition de justifier de 10 années de service effectif. Il n'est plus financé. Le SNES en demande le rétablissement.

6.2.4. SI JE SUIS EN DISPONIBILITÉ OU EN CONGÉ POUR ÉTUDES, COMMENT SERAI-JE RÉINTÉGRÉ(E) ?

Vous pouvez passer au mouvement inter si vous souhaitez changer d'académie. Sinon, vous passez à l'intra de l'académie obtenue à l'inter avant disponibilité ou congé de non-activité.

6.2.5. PUIS-JE EXERCER DANS LA FONCTION PUBLIQUE HORS DU SECOND DEGRÉ ?

Un fonctionnaire peut être employé momentanément par une autre administration ou collectivité territoriale et exercer d'autres fonctions que celles pour lesquelles il a été recruté, tout en continuant à appartenir à son corps d'origine ; il est alors mis en position de détachement (par exemple pour exercer à l'étranger : ministère des Affaires étrangères). Il existe aussi des possibilités d'affectation sur poste de second degré dans le supérieur (université, IUT, IUFM) ou de détachement sur emploi d'ATER. Chaque année les postes de second degré dans le supérieur vacants sont publiés au BO : les candidats doivent alors constituer un dossier dans les conditions indiquées lors de la publication.

N'hésitez pas à faire appel à la section académique du SNES pour tout renseignement complémentaire sur vos droits en ce domaine, les modalités de calcul...

6.3. QUAND FAIRE VALIDER MES SERVICES POUR LA RETRAITE ?

Si vous avez déjà travaillé dans la fonction publique (en tant que titulaire, auxiliaire, vacataire...) vous pouvez racheter les points retraite ainsi cotisés.

La demande doit impérativement être formulée dans les deux ans suivant la titularisation.

Si elle est faite durant l'année qui suit la titularisation, le calcul des versements rétroactifs sera fait sur le traitement de début (après reclassement). Le dossier doit être transmis au rectorat par la voie hiérarchique. Il doit être demandé auprès de votre secrétariat d'intendance.

6.4. LA FORMATION CONTINUE

Nous sommes face à un paradoxe : tout le monde en souligne l'importance, la nécessité. L'éducation tout au long de la vie est au centre des discours ministériels, au centre des travaux européens. Incontournable pour préparer l'avenir de l'ensemble des professions, elle est en régression dans nos métiers ; budget de misère, droit remis en cause, formation rapide, pilotage hiérarchique, assujettissement aux besoins immédiats de l'institution, découragement des personnels qui s'en détournent.

Pourtant la formation continue est incontournable. Les évolutions du monde, de la société, des savoirs requièrent une formation initiale renforcée, un accompagnement lors de l'entrée dans le métier et de véritables possibilités de formation tout au long de la carrière. Il faut investir ce terrain pour les personnels et pour la qualité du service public.

La formation continue est pourtant un droit.

6.4.1. QUELLES POSSIBILITÉS DANS L'ÉDUCATION NATIONALE ?

Le droit à la formation continue est un droit (loi de 1971), sans cesse remis en cause, en particulier par les chefs d'établissement qui exercent des pressions sur les collègues. Un coup particulièrement grave a été porté par la loi Fillon : la formation continue « s'accomplit en priorité en dehors des obligations de service d'enseignement ». Elle peut donner lieu à une indemnisation lorsqu'elle correspond à un projet personnel concourant à l'amélioration des enseignements et approuvé par le recteur. Par ailleurs, la formation continue est désormais prise en compte dans la gestion de la carrière mais on ne se soucie nullement de savoir si chacun peut effectivement partir en stage et si l'offre de formation correspond effectivement aux attentes !

- Des stages organisés dans le cadre du plan académique de formation (PAF) : publié chaque année, il présente des stages à durée limitée et l'enseignant peut postuler pour un certain nombre d'entre eux. Modalités d'inscription, contenu des stages varient d'une académie à l'autre. Le PAF est disponible dans chaque établissement, en mai généralement. Dans la plupart des académies, on peut s'inscrire à nouveau au cours du 1^{er} trimestre, c'est-à-dire à la rentrée de septembre. Renseignez-vous auprès de la section académique. Ne pas hésiter à en faire la demande.
- Des universités d'été agréées sont organisées et donc subventionnées par l'Éducation nationale. La liste paraît en général dans un BO du mois de mars. L'animation peut être confiée à des groupes pédagogiques divers.
- Des stages organisés dans le cadre d'un plan national de formation. Ils sont réservés à un public ciblé, essentiellement constitué de formateurs, mais des places peuvent être laissées à des enseignants.

La loi Fillon, affirme un droit à 20 heures de formation annuelle. C'est insuffisant mais exigeons que ce droit soit respecté.

6.4.2. EN DEHORS DE L'INSTITUTION ÉDUCATION NATIONALE

Des organismes font des actions de formation, publient des revues...
S'adresser directement à eux. À titre d'exemples :

- les associations dites « de spécialistes » regroupent les professeurs par discipline ;
- les mouvements dits « pédagogiques » militent pour certaines formes d'activités, de pratiques pédagogiques. Entre autres : le Groupe français d'éducation nouvelle (GFEN), l'Institut coopératif de l'école moderne (ICEM, dit Freinet), le Centre d'entraînement aux méthodes d'éducation active (CEMEA), les Centres de recherche et d'action pédagogique (CRAP), l'Office central de coopération à l'école (OCCE), la Fédération des œuvres éducatives et des vacances de l'Éducation nationale (FOEVEN), la Ligue de l'enseignement et de la formation permanente... (voir site observatoire du SNES).

6.4.3. STAGES DE FORMATION SYNDICALE ORGANISÉS PAR LE SNES

Le SNES développe une réflexion sur tous les aspects du métier, y compris sur les contenus d'enseignement, programmes, épreuves d'examen... Il organise des stages dits de « formation syndicale » qui contribuent à la réflexion des enseignants en même temps qu'ils permettent d'élaborer des revendications. Ils sont organisés à tous les niveaux du SNES : départemental, académique et national. Les annonces paraissent dans les bulletins départementaux, académiques et dans *L'US* (pour les stages nationaux). La demande d'autorisation d'absence est à faire auprès de son chef d'établissement au plus tard un mois avant le début du stage ; en demander le modèle au SNES. Il faut aussi s'inscrire auprès du SNES.

NB. La formation syndicale : un droit individuel.

Tout fonctionnaire (titulaire ou stagiaire) a droit à un congé d'une durée maximale de 12 jours ouvrables par an pour participer à des stages de formation syndicale.





Le SNES et la FSU

Syndicat national des enseignements de second degré. Des enseignements ? Pourquoi pas des enseignants ? Parce qu'au-delà de la défense des intérêts professionnels, individuels et collectifs, matériels et moraux de ses adhérents, le SNES se préoccupe de la défense et du développement des enseignements de second degré, dans les lycées et les collèges.



7.1. SE SYNDIQUER

Les différentes mobilisations de ces dernières années : lutte contre le CPE, lutte contre les décrets Robien, qui ont débouchées sur une victoire, montrent que le mouvement syndical est un contre-pouvoir qui reste efficace. Pour continuer à résister contre la libéralisation de l'école et pour exiger une éducation de qualité, les personnels ont plus que jamais besoin d'organisations syndicales fortes.

Se syndiquer est un acte volontaire, c'est permettre au syndicat d'avoir les moyens de fonctionner. C'est surtout participer, à son niveau, à l'élaboration du projet du SNES, c'est pouvoir rencontrer d'autres collègues au cours de différents stages.

Le SNES vit à 95 % grâce aux cotisations de ses adhérents. C'est la garantie de son indépendance. C'est un outil efficace dans la défense des personnels au quotidien. Il est également porteur d'un projet ambitieux pour l'école.

7.2. LE SNES : FORCES ET FRAGILITÉS

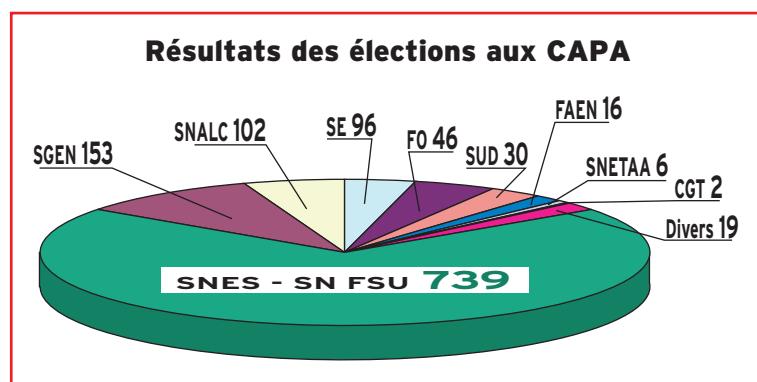
Le SNES est une exception dans le paysage syndical français, et même dans le paysage syndical enseignant. Il compte 68 000 adhérents, personnels enseignants et d'éducation des lycées et collèges, CO-Psy. Lors des élections professionnelles de décembre 2005, les collègues ont de nouveau exprimé leur confiance dans le SNES en lui accordant la majorité de leurs suffrages. La taille des établissements dans le second degré est telle qu'elle permet au SNES d'avoir dans la plus grande partie des lycées et collèges la structure de proximité des syndiqués qu'est la **section d'établissement (S1)**. C'est un axe privilégié du SNES que de surmonter les difficultés rencontrées, dans certains établissements, notamment en collège, pour obtenir qu'un ou plusieurs syndiqués acceptent de participer à l'animation de la vie syndicale (organisation du débat entre syndiqués, initiatives de prise d'heures d'info syndicales ou d'AG en direction de l'ensemble des collègues, initiatives au niveau de l'établissement ou des parents d'élèves, démarches auprès de l'inspecteur d'académie, du recteur ou des élus, relations avec le conseil d'administration, etc.). À côté du **niveau national (S4)** chargé de la mise en œuvre de l'orientation générale du syndicat et des relations avec le ministère, les **niveaux départementaux (S2)** et **académiques (S3)** jouent un rôle de plus en plus grand, notamment du fait de la décentralisation et de la déconcentration qui l'a accompagnée. Le S3, au-delà des opérations de gestion des personnels, est conduit à une intervention de plus en plus générale du fait du renforcement des compétences des recteurs qui a accompagné le nouveau rôle des Régions dans le domaine de l'éducation.

Le S2, interlocuteur de l'inspection académique (IA) et du conseil général, est aussi chargé des relations avec les autres organisations (syndicales, parents d'élèves, etc.) structurées au niveau du département. Il coor-

« Qu'est-ce que le syndicat vous apporte ? »

Il informe avec sa presse, l'Université syndicaliste, le Courrier de S1, les bulletins académiques, les sites Internet, les mémentos. Il accompagne et conseille lors de toutes les opérations de gestion de carrière, promotion, accès à un autre corps, mutation, départ à la retraite... et par des milliers d'interventions annuelles fait respecter les droits des personnels et fait corriger de nombreuses erreurs de gestion. Il est lieu de débat et de réflexion, de formation. Le SNES rassemble les salariés autour de leurs revendications et impulse des actions pour leur satisfaction. Il veut associer le plus possible les personnels à la défense du service public. Pour résumer, le syndicat peut vous apporter beaucoup et vous pouvez aussi apporter beaucoup au syndicat.

NB. Lors des dernières élections professionnelles en 2005, les personnels de second degré ont confirmé l'ancrage du SNES en lui accordant la majorité absolue des suffrages (52 %).



donne les S1 et organise l'action du syndicat au niveau local. Nos pratiques n'ont pas toujours suffisamment suivi ces évolutions. Faire mieux participer tous les niveaux du syndicat à l'élaboration de la démarche syndicale reste un enjeu essentiel pour le SNES.

Son poids et sa représentativité rendent le SNES incontournable et lui donnent des responsabilités particulières par rapport à la profession comme par rapport au système éducatif.

Cette force en fait la bête noire de certains ministres qui entendent porter des coups au système éducatif et au second degré particulièrement. C'est aussi ce qui explique qu'il est parfois plus difficile qu'à d'autres organisations, dont la représentativité est plus marginale, de faire émerger un point de vue cohérent d'une profession sortie assez éclatée des évolutions du système éducatif de ces dix dernières années. Les débats difficiles sur la démocratisation, les missions de l'enseignement, l'interdisciplinarité, avec les TPE et les IDD en témoignent.

La principale difficulté que rencontre le SNES porte sur la syndicalisation. Au-delà d'un turn-over, important mais traditionnel, de l'ordre de 20 à 25 %, le SNES a connu ces dernières années des reculs successifs de syndicalisation, notamment après 2003.

Pour imposer une autre politique pour l'École, la profession a besoin d'un syndicat fort et combatif. Les différentes actions menées au cours de l'année 2007/2008 ont obligé le ministre à ouvrir des discussions sur ces réformes. Pour peser, il faudra établir un nouveau rapport de force.

Rejoindre le SNES est un moyen d'y parvenir.

« Je veux bien adhérer au SNES si je peux y faire quelque chose ! »

Partout dans le SNES les besoins sont grands pour accueillir les collègues et syndiqués, les aider et conseiller sur une difficulté personnelle ou un conflit dans un établissement, tenir les permanences téléphoniques. Des militants vous accueilleront et vous aideront à faire vos premiers pas et vous rendre utile pour vos collègues. Mais l'action syndicale se construit déjà dans son établissement, avec ses collègues de travail. Pour vous aider le SNES organise des stages de formation syndicale.

7.3. LA SITUATION SYNDICALE EN FRANCE

Le syndicalisme est en France dans une situation paradoxale. Les sondages montrent que les salariés continuent de penser que les syndicats jouent un rôle décisif sur le plan social et pour la préservation des acquis, mais ils sont en même temps de moins en moins nombreux à faire la démarche d'adhérer. La régression prend un tour dramatique puisque, tous secteurs confondus, public et privé, le taux de syndicalisation est passé de 25 % à la fin des années 60 aux environs de 8 % aujourd'hui. Cette situation, qui n'est cependant pas spécifique à la France, est manifestement très liée à la situation de division du syndicalisme français.

Un arrêté gouvernemental de 1966 qui octroyait la représentativité à cinq organisations syndicales a largement conforté cet émettement syndical. Le dispositif de 1966, vivement contesté, y compris par certains des syndicats qui en bénéficiaient, va désormais céder la place à une représentativité syndicale fondée sur le vote des salariés dans l'entreprise. Une audience supérieure à un certain seuil ouvrira droit à participer à la négociation et à signer des accords ; le principe d'accords majoritaires en voix devrait être retenu. Dans la fonction publique, un accord a été conclu en juin 2008 qui retient trois principes :

- la liberté de candidature aux élections professionnelles pour tout syndicat légalement constitué ;
- le principe d'une représentativité et d'une composition des conseils supérieurs de la fonction publique fondée exclusivement sur le vote des personnels ;
- le principe d'accords majoritaires en voix.

Cet accord dit de Bercy pour la fonction publique a été signé par six des huit syndicats de fonctionnaires, dont la FSU, représentant trois fonctionnaires sur quatre. Ces principes répondent aux revendications portées depuis des années par le SNES et la FSU.

Les nouvelles règles relatives à la représentativité et à la négociation dans le secteur privé et dans la fonction publique auront des conséquences sur le paysage syndical. Elles peuvent générer des dynamiques d'alliances, voire d'unification syndicale et permettre au syndicalisme de retrouver légitimité et efficacité.

7.4. LE RÔLE DE LA FSU (Fédération syndicale unitaire)

Née des conflits qui ont conduit à l'éclatement de l'ancienne FEN en 1993, la FSU a, du fait de son histoire, toujours eu le souci de lutter contre la division syndicale. Forte de plus de 160 000 adhérents, et après une première apparition publique remarquée à l'occasion des événements de décembre 1995, la FSU est aujourd'hui la première fédération de la fonction publique d'État. Elle a vocation à regrouper les personnels des trois fonctions publiques, quel que soit leur statut. Elle accueille donc à côté des fonctionnaires de l'État, des fonctionnaires de la territoriale et des salariés de droit privé. Elle regroupe des syndicats nationaux, organisés par secteurs comme le SNES, le SNUIPP pour le 1^{er} degré, le SNESUP pour l'enseignement supérieur, le SNUEP pour l'enseignement professionnel, le SNUPDEN pour les personnels de direction, le SNASUB pour les personnels administratifs, l'UNATOS pour les personnels TOS, mais aussi quelques syndicats généraux comme le SNPESPJJ pour la protection judiciaire de la jeunesse ou le SNETAP pour l'enseignement agricole.

L'adhésion de syndicats issus de la CFDT, implantés dans la territoriale, à l'environnement, au ministère de l'agriculture ou de l'équipement donne à la FSU un caractère plus général.

À côté des syndicats nationaux, les sections départementales de la FSU et les courants de pensée contribuent à la réflexion et à l'animation de la fédération.

La pratique d'un syndicalisme de métier est la garantie pour le SNES d'être en phase avec les aspirations de la profession, ce que ne permet pas toujours un syndicat général. En même temps, le risque d'approches trop catégorielles, voire corporatistes, est d'autant mieux réduit que le SNES est totalement partie prenante d'une fédération. La fédération, permet la confrontation des points de vue des différents syndicats nationaux et est l'instrument de leur synthèse.

Chacun de ces syndicats est donc porteur d'une approche globale des problèmes de l'éducation et de la jeunesse, comme de la fonction publique, et donc de cet intérêt général qui reste le fondement de la démarche syndicale.

Instruit par les difficultés qui ont conduit à la faillite de la FEN, le fonctionnement de la FSU repose sur deux principes statutaires originaux : aucun syndicat national, aucun courant de pensée ne peut à lui seul disposer de plus de 50 % des mandats et ne peut donc à lui tout seul imposer son point de vue à la fédération ; toute décision de la fédération ne peut être prise que si elle recueille 70 % des mandats, ce qui contraint à un effort permanent de synthèse.

« Les syndicats ne servent pas vraiment, quand il le faut, il y a les coordinations »

Les deux se complètent. Les coordinations sont éphémères et correspondent à un moment du développement de l'action. Les syndicats capitalisent l'expérience des générations et sont riches de leurs débats internes et de leur mémoire. Le syndicat assure une permanence de l'action. C'est pour renforcer cette action permanente qu'il faut se syndiquer.

NB. Les sites de la FSU :
www.fsu-fr.org
<http://institut.fsu.fr>

« La cotisation est trop chère ! »

La cotisation moyenne est d'environ 150 euros dont 66 % remboursés en réduction d'impôt. Elle est proportionnelle au salaire. C'est au final environ une journée de salaire. Est-ce si cher ? Par contre c'est le seul revenu financier du SNES qui n'a pas de subvention de fonctionnement et qui doit payer sa presse syndicale, ses locaux, les déplacements des militants, les stages syndicaux, les locations de salles pour les réunions, les frais de manifestations, les outils informatiques, Internet, etc. C'est en plus la garantie de l'indépendance financière du SNES.

Depuis sa fondation, la FSU tente de contribuer à réduire les divisions du syndicalisme. Après avoir lancé l'idée d'« espaces permanents de débats », elle a proposé, à toutes les forces syndicales, sans aucune exclusive, de travailler ensemble dans un Comité de liaison unitaire interprofessionnel (CLUI) afin de mettre en commun analyses et réflexions, de mettre sur pied des actions de formation commune et plus généralement de prendre toute initiative susceptible d'aller vers le rassemblement des forces syndicales. Cette démarche de rassemblement a montré toute sa validité lors du mouvement contre la décentralisation des TOS et contre la réforme des retraites en 2003, puis dans la lutte contre le CPE en 2006.

La FSU inscrit sa démarche dans la perspective de la réunification syndicale et a fait le choix d'étendre son champ d'intervention à l'ensemble des fonctions publiques.

7.5. LE SNES ET LA POLITIQUE

Le SNES ne se reconnaît dans aucun parti politique, quel qu'il soit, ce qui ne l'empêche évidemment pas d'avoir des contacts réguliers avec l'ensemble des partis (hors extrême droite) et avec leurs groupes parlementaires. Il ne se reconnaîtrait pas plus dans un quelconque projet de société construit en dehors de lui-même. En même temps, le SNES ne conçoit pas cette rigoureuse indépendance par rapport au politique comme une forme de neutralité. Tout confirme le SNES dans son choix de se montrer exigeant sur les revendications, tout en se situant résolument sur le terrain des valeurs et en ne laissant pas aux seuls politiques l'exclusivité du débat sur les alternatives économiques et sociales. Ces alternatives conditionnent en effet pour une large part la possibilité d'obtenir gain de cause sur le fond des revendications. Le SNES souhaite aussi contribuer à l'élaboration d'alternatives à la mondialisation libérale : c'est le sens de son engagement dans le mouvement ATTAC dont il est l'un des membres fondateurs.

C'est pourquoi le SNES travaille en liaison avec d'autres forces du mouvement social, en particulier dans le cadre des Forums sociaux.



Le SNES a décidé de créer le lieu d'échanges et de débats qui faisait gravement défaut dans le système éducatif.

Composé des responsables des groupes disciplinaires, chargé d'impulser et de faire des synthèses, il diffuse et analyse des questionnaires disciplinaires. Les observatoires régionaux sont organisés par des sections académiques et départementales qui mettent à votre service les droits à formation syndicale sur le temps de travail pour vous réunir.

7.6. S'INFORMER, PROPOSER, DÉBATTRE ET AGIR AVEC LE SNES

Chaque syndiqué peut s'informer en lisant l'*'US'* : questions d'actualité, liées au métier, à la catégorie à laquelle on appartient... et actions syndicales. Il y a aussi les publications académiques. Le site du SNES sur Internet constitue également une source d'information.

Chacun peut s'investir dans le SNES pour contribuer à l'activité syndicale. En rendant lui-même des services aux collègues et en participant aux débats et contribuant aux choix d'orientation et d'action du SNES. C'est possible pendant les heures d'information syndicale qui se déroulent dans l'établissement, par la participation à des stages syndicaux (à contenu disciplinaire ou sur un aspect particulier du métier comme l'utilisation du CDI, la violence à l'école...) ou à des réunions de collectifs de catégorie ou de thème. Pour les stagiaires IUFM, des réunions spécifiques sont organisées par les sections académiques tout au long de l'année scolaire. N'hésitez pas à y participer.

Entrer dans le métier

À l'heure où notre profession est engagée dans un profond renouvellement, le SNES a mis en place un service à destination des jeunes qui souhaitent s'orienter vers les métiers de l'enseignement et de l'éducation.

Plusieurs entrées leur sont proposées sur le site, qui correspond aux différentes étapes qu'ils auront à franchir, de l'inscription au concours aux premières années d'exercice.

Nos objectifs : leur rendre facilement accessibles et cohérentes les informations qui leur sont nécessaires tout au long de leurs parcours, leur faire découvrir notre syndicat, développer le dialogue avec eux. Sur le Web, comme dans les facs, les IUFM et les établissements : informer, aider, rassembler.

www.snes.edu, rubrique débuter



Tableau des INDICES

(indices nouveaux majorés en vigueur) au 1^{er} mars 2008

Grades Échelons	Professeurs de chaires supérieures	Agrégés hors classe	Agrégés	Hors-classe certifiés, CPE, DCIO	Bi-admissibles	Certifiés, CPE, CO-PSY	Classe exceptionnelle PEGC	Hors classe PEGC	AE, conseillers d'éducation, chargés d'ens., PEGC
1	658	658	379	495	366	349	612	457	321 (b)
2	696	696	436	560	400	376	664	481	339
3	734	734	478	601	421	395	695	510	360 (c)
4	776	783	518	642	442	416	741	539	376
5	821	821	554	695	469	439	783	612	394
6	(a)	(a)	593	741	500	467	658	415	
7			635	783	527	495		434	
8			684	684	567	531		458	
9			734		612	567		482	
10			783		658	612		511	
11			821		688	658		540	

Élèves des ENS 1^{re} année : 331 ; 2^e et 3^e années : 342 ; CO-PSY stagiaires 1^{re} année : 296 ; 2^e année, 3 premiers mois : 349, 9, mois suivants : 376 ; Professeur en congé de formation professionnelle : 85 % du traitement brut, plafonné à l'indice 543.

- (a) La carrière se poursuit hors échelles indiciaires, aux rémunérations afférentes à la lettre A (équivalence indiciaire des trois chevrons : A1 : 881 ; A2 : 916 ; A3 : 963).
- (b) L'indice est de 297 pour les chargés d'enseignement.
- (c) L'indice est de 359 pour les CE et les PEGC.

TEXTE adopté au congrès national de la FSU MARSEILLE - Janvier-février 2007



Thème I - Éducation, formation, recherche : enjeux d'avenir

V.5. 2. L'intégration de l'IUFM dans l'université

V.5. 2.a. Enjeux et modalités de l'intégration

La loi sur l'école de 2005 prévoit l'intégration de l'IUFM dans l'université, pour laquelle la formation des maîtres devient une mission capitale. Pour la FSU cette mesure législative aurait dû permettre une amélioration de la formation et un lien accru entre formation et recherche. Ce n'est pas le choix que le ministère a fait ! La FSU revendique un cadrage national pour l'intégration qui permette l'autonomie budgétaire des instituts dans l'université et des moyens financiers fléchés pour répondre aux besoins en personnels (de formation, IATOS et de bibliothèques) et de fonctionnement. La FSU revendique des garanties spécifiques pour les personnels IATOS (mutations, conditions de travail, rémunérations).

Le nouveau système de représentation des personnels et des usagers des IUFM doit permettre un meilleur fonctionnement démocratique que dans les IUFM actuels, notamment par une augmentation des représentants élus des personnels et usagers en formation initiale et continue, ainsi que leur représentation dans le conseil de l'École intégrée et dans les instances de l'université.

La place de L'État dans ses nouvelles instances doit être définie.

V.5. 2.b. L'occasion de développer la recherche en éducation

Les connaissances sur la réalité du travail enseignant et la diffusion de celles qui existent font cruellement défaut aujourd'hui. C'est un paradoxe au moment où la complexité de cette profession est souvent interrogée de façon assez sommaire et simpliste. Cela conduit notamment à afficher le postulat inacceptable que notre métier se réduirait à une seule succession de tâches. C'est nier la spécificité du métier et ignorer que celle-ci est l'objet de recherches qui se construisent patiemment, à l'écart des polémiques médiatiques les plus stériles. On doit faire le constat de l'insuffisance de la recherche en éducation, par ailleurs, trop coupée des autres champs de la recherche. L'intégration des IUFM à l'université doit être l'occasion d'un nouveau développement de l'articulation formation/recherche. Le gouvernement est-il prêt à hisser en termes de moyens humains et financiers les recherches en éducation en France au niveau de ce qu'elles sont dans les grands pays développés ? L'histoire et l'épistémologie des disciplines, les recherches sur la transposition des savoirs, la didactique des disciplines, les recherches sur la psychologie de l'enfant et de l'adolescent... sont autant de disciplines, de savoirs qui nécessitent l'apport de la recherche. À l'occasion de l'intégration, les IUFM doivent créer ou développer des équipes de recherche. Cette exigence impose que les IUFM bénéficiant d'un plus grand nombre d'enseignants-recherches.

Les IUFM doivent saisir l'occasion de l'intégration pour développer de nouvelles formes de recherche en liaison avec diverses structures telles le CNAM, l'INRP, etc. La diffusion de ces recherches auprès des professions concernées doit être pensée comme un enjeu déterminant de la formation.

V.5. 2.c. La formation pour les équipes de formateurs

La formation constitue une tâche particulière qui exige des équipes de formateurs pluricatégorielles, stables, capables de concevoir, conduire, évaluer et faire évoluer des plans de formation régulièrement adaptés aux besoins pédagogiques. La formation de formateur, encore trop peu développée, constitue aujourd'hui une question centrale pour les IUFM. Cela suppose de reconnaître le caractère spécifique de la mission de formation au regard de l'enseignement.

Tout formateur, qu'il soit enseignant-chercheur, formateur à temps plein ou associé, maître formateur ou conseiller pédagogique doit posséder l'expérience du terrain et pouvoir accéder à des activités de recherche. Pour renforcer le vivier des formateurs, l'institution doit leur faciliter l'accès à des masters (de formation de formateurs). Ils doivent tous accéder aux produits de la recherche et participer à leur diffusion. Les conditions de travail des formateurs doivent être améliorées. Il est nécessaire de reconnaître et préciser les missions spécifiques des formateurs notamment à temps plein. Une remise à plat de la situation des formateurs en service partagé s'impose, de même qu'un réexamen de la situation des maîtres formateurs et des conseillers pédagogiques tuteurs du second degré. Tous devraient avoir accès à une formation qualifiante reconnue.

V.5. 3.1. Améliorer l'attractivité des métiers

La FSU est attachée au principe républicain du recrutement par concours qui offre des garanties en terme d'équité et d'égalité d'accès à la fonction publique. Le Master ne doit en aucun se substituer aux concours,

qui doivent rester nationaux dans le second degré. Aucune politique « d'harmonisation européenne » ne doit conduire à l'abandon d'un tel dispositif de recrutement qui doit constituer le seul mode de recrutement des personnels. Le nombre de recrutements doit être augmenté. Tous les départs à la retraite doivent être remplacés, ce qui exige d'obtenir un plan pluriannuel de recrutement pour éviter les variations annuelles du nombre de postes aux concours qui risquent de tarir les viviers d'étudiants. Ces viviers doivent être développés par une politique volontariste : aides sociales aux étudiants, allocations d'études, rétablissement du statut d'étudiant surveillant et de pré-recrutements sur critères d'excellence universitaire, augmentation du nombre de postes aux concours dans le premier degré par la limitation du recours aux listes complémentaires au profit de la liste principale.

Tout en assurant des recrutements en nombre et en qualité suffisants, les concours, que nous souhaitons voir améliorés doivent constituer un vrai temps de préparation fondamentale au métier d'enseignant. Cela suppose d'abord d'inscrire la formation dans une progressivité et une durée allongées, en amont du concours par le développement des dispositifs de pré-professionnalisation, en aval du stage par une formation complémentaire dans le cadre d'une entrée progressive dans le métier. Pour la FSU, la progressivité de la formation est une nécessité, elle commence dès la pré professionnalisation en université jusqu'aux premières années d'exercice. Les cursus universitaires doivent offrir, mieux qu'ils ne l'ont fait jusqu'à présent, des modules de pré professionnalisation qui permettent aux étudiants une première réflexion sur l'institution scolaire, les savoirs universitaires eux-même, leur rapport avec les savoirs scolaires, etc.

Cependant ces cursus doivent éviter une spécialisation trop grande qui les rendrait peu attractifs, garantir la possibilité d'une réorientation et donc ménager des passerelles, ce qui exige le maintien d'un haut niveau d'exigences scientifiques.

Les concours doivent constituer une étape structurante du processus de formation.

Le cahier des charges des formations propose une entrée progressive dans le métier par une formation de 6 semaines sur les deux premières années. Cette mesure ne va pas assez loin et nécessite par ailleurs des moyens de remplacements. Pour la FSU, une première année de titulaire à mi-temps permettrait une meilleure entrée dans le métier. Le cahier des charges prévoit que les enseignants débutants soient accueillis et accompagnés au sein des établissements, en particulier par un « professeur référent ». Cet accompagnement n'aura de réel intérêt que si ces derniers sont reconnus et formés, que si du temps de concertation est dégagé pour les équipes et que si diverses modalités de formation continue sont développées.

La complexité et la difficulté de nos métiers exigent une revalorisation de nos carrières. Le niveau de recrutement des enseignants doit donc être mis en débat.

En tout état de cause, ce niveau de recrutement doit être accessible à tous les jeunes, de toutes les classes sociales pour assurer la démocratisation de l'accès à nos métiers. La FSU doit veiller à ce que les moyens nécessaires à cet effet soient garantis pour tous les jeunes.

V.5.4. la reconnaissance de la formation et le niveau de qualification

Le master devenant un standard européen en matière de qualification professionnelle, l'universitarisation des formations doit permettre l'élaboration d'une maquette nationale pour la définition des crédits ECTS, dans l'optique d'une attribution du master aux enseignants.

La FSU doit approfondir la question de la reconnaissance de la formation et du niveau de qualification de l'ensemble des personnels.

La mobilité choisie est une question de plus en plus sensible pour l'ensemble des personnels. Quelles passerelles peuvent être envisagées entre les différents niveaux d'enseignement, les différentes fonctions publiques ?

V.5. 5. La formation continue

La formation continue des enseignants souffre cruellement d'une absence de moyens en crédits et en remplacements (restriction des propositions de stages, faible nombre de places proposées, culpabilisation des personnels en raison de leur absence souvent non remplacée...). Elle réduit souvent à la seule mise en oeuvre des réformes. Dans le premier degré, elle est en forte diminution ces dernières années. et est davantage fragilisée encore par l'irruption du stage « filé ». Dans le second degré, elle est dérisoire en volume et tout entière absorbée par les besoins de l'institution. De même, la formation continue des personnels non enseignants est aujourd'hui considérablement appauvrie. Les besoins des personnels doivent être mieux identifiés et l'institution doit les prendre en compte. D'autre part le D.I.F. est une mesure en dessous des besoins des personnels.

La volonté du gouvernement de lier la formation continue à l'évolution des carrières, de la conditionner

aux remplacements, de la renvoyer hors temps de travail, de la limiter aux priorités nationales conduit à des impasses. Pour la FSU, la formation continue est un droit qui doit être reconnu à tous, titulaires ou non-titulaires. Il y a urgence à formuler de nouvelles propositions pour parvenir à une formation continue de qualité. Il faut recréer un véritable dispositif de formation continue des enseignants en dotant les IUFM des moyens nécessaires et en assurant les remplacements afin de permettre aux enseignants de se former sur leur temps de travail en répondant à la fois aux besoins de l'institution et aux souhaits des personnels. Toutes les formes de formation doivent être développées, encouragées, voire réinventées (formation en équipes disciplinaires ou pluridisciplinaires, en équipes d'établissement, d'école, formation par la recherche, congés de formation de durée variables, etc.). Les formations à distance, aussi intéressantes soient-elles, doivent faire l'objet d'une attention particulière, elles ne sauraient en aucun cas remplacer les autres modalités, notamment celles impulsant le travail en équipe. Les universités doivent pouvoir contribuer à la formation continue, permettre aux enseignants d'intégrer à tout moment de leur carrière des équipes de recherche (notamment celles associant praticiens chercheurs et formateurs), d'accéder à des masters et à des thèses.

Conclusion

L'éducation constitue la première mission d'une politique d'un État républicain : elle est au cœur du projet de société. Il n'y a pas de société démocratique qui ne soit d'abord une société massivement instruite et éduquée, en capacité de faire des choix. Cela suppose des moyens importants et une augmentation notable de la part du PIB consacrée à l'éducation et à la recherche. Cet effort doit nous porter à la hauteur des pays les plus performants.

Cet avenir nous appartient. À nous de le bâtir ensemble.

Ce congrès FSU se situe à quelques mois des élections présidentielles : il décide d'envoyer un message fort, un APPEL FEDERAL OFFENSIF sur l'arrêt des destructions, la transformation du système, les moyens de cette transformation et sur la nécessité du développement d'un « mouvement social pour l'éducation » à la hauteur de ces enjeux.





TEXTE adopté au congrès national DU SNES CLERMONT-FERRAND - Mars 2007

1.3. Formation initiale et continue

Nos métiers sont la cible d'attaques qui visent la qualification des personnels, leurs missions et dont le levier principal est la politique de diminution des recrutements et des coûts (augmentation du temps de stage en responsabilité, bivalence...). Les projets de création d'un nouveau corps de personnels d'orientation pour remplacer les CO-Psy, s'accompagneraient d'une réduction de la durée et de la qualité de la formation initiale. Les modalités actuelles de la réforme des IUFM et le cahier des charges des formations participent de cette politique de remise en cause de nos professions au détriment des élèves, des personnels et du service public d'éducation. C'est pourquoi le SNES demande l'abrogation du cahier des charges de la formation des maîtres défini par l'arrêté du 19 décembre 2006 et l'ouverture de discussions pour l'écriture d'un cahier des charges basé sur notre conception des métiers d'enseignant et de CPE. Par ailleurs, l'intégration des IUFM aux universités devrait constituer une chance pour la formation des maîtres si elle permet le rapprochement effectif entre la recherche scientifique et didactique et la formation des enseignants. Le gouvernement a perverti ce processus qui, dans sa mise en place actuelle (rupture entre contenus et structure de formation, décisions renvoyées localement à chaque université, précipitation des procédures d'intégration, etc.), sert une logique budgétaire et dénature nos métiers.

En outre, en évinçant les organisations syndicales représentatives de nos professions des instances de l'IUFM et de l'Université, le gouvernement écarte les enseignants et les CPE de la réflexion et des décisions sur la formation.

1.3.1. Pré-professionnalisation, recrutements et prérecrutements

La pré-professionnalisation présentée dans le cahier des charges de la formation des maîtres est extrêmement réductrice dans son approche et ses objectifs. Elle se limite à des stages d'observation rendus obligatoires pour l'inscription aux concours, sans retour en terme de réflexion ni d'analyse. La pré-professionnalisation pourrait commencer, dès la première année d'université par des enseignements en épistémologie et en histoire de la discipline. On peut concevoir qu'au fil du cursus, des connaissances en didactique, en histoire de l'enseignement de la discipline étudiée ou sur les différents courants pédagogiques soient proposées. Les modules constitutifs de cette préformation ne doivent ni enfermer dans une voie les étudiants qui en feraient le choix ni être un préalable à l'inscription aux concours.

Les concours de recrutement doivent rester nationaux. Ils sont la garantie de la qualité du service public sur tout le territoire notamment parce qu'ils imposent une unité de la formation des futurs enseignants. Leur rôle est de certifier l'acquisition d'un haut niveau de connaissances disciplinaires. Dans ce cadre, les concours pourraient, au travers d'épreuve(s), interroger cette nouvelle dimension de la formation universitaire.

Depuis 2003, le déficit cumulé s'élève à 28 500 recrutements, par rapport aux besoins de 19 000 postes par an aux concours externes. Le SNES en demande le rattrapage sur cinq ans. Il faut donc qu'un plan pluriannuel porte à 25 000 par an les nouveaux recrutements pendant cinq ans. Notre mandat sur les listes complémentaires du congrès du Mans reste d'actualité.

La reconnaissance du niveau réel de qualification des enseignants et CPE par l'obtention d'un master à l'issue de la deuxième année d'IUFM est une étape vers l'élévation du niveau de recrutement. Pour les agrégés, nous réaffirmons notre objectif d'un recrutement au master. Dans une perspective d'élévation et d'unification, il faut porter le niveau de recrutement des certifiés et des CPE au master. Le niveau M1 pourrait constituer une étape articulée avec une demande de validation de l'année de préparation au concours et donc l'obtention du master complet avec le succès au concours. Face à l'allongement de la durée des études qui résulterait de cette élévation du niveau de recrutement, afin de garantir l'égal accès de tous aux métiers de l'enseignement et pour faire face aux besoins liés au renouvellement générationnel, la mise en place de pré-recrutements s'avère impérative. Ils doivent être mis en place avec :

- des modalités d'attribution selon des critères scolaires ou universitaires à définir ;
- engagement à se présenter au concours ;
- engagement quinquennal ;
- cotisation à taux plein et prise en compte des années pour la retraite (y compris en cas de retour à 37,5 annuités).

C'est dans cette voie de pré-recrutement d'élève-professeur, accessible à différentes étapes du cursus universitaire et dès son début, qu'il faut s'engager.

Dans le même temps, pour les étudiants, nous réaffirmons la nécessité d'étendre les aides financières (logement, équipement...), d'améliorer leurs conditions matérielles afin de leur permettre de mener leurs études à leur terme et d'augmenter le nombre de diplômés, notamment issus des classes populaires. Par exemple, une allocation d'autonomie pour les étudiants doit être créée. Le SNES doit réfléchir aux modalités de sa mise en place.

Le SNES doit engager, rapidement, une réflexion collective sur l'inscription de son mandat d'élévation du niveau de recrutement dans le cursus universitaire.

1.3.2. Mention complémentaire et bivalence

Malgré la publicité que le Ministère a fait auprès des candidats aux concours, malgré les promesses d'affectation prioritaire ou de prime, les mentions complémentaires n'attirent pas les candidats : 33 lauréats d'un CAPES en ont obtenu une sur les 492 inscrits qui avaient réussi leur concours en 2006. À l'heure actuelle, seuls 19 stagiaires sont en passe de la valider, les autres étant en report de stage ou ayant renoncé. Pour autant le ministre veut aller plus loin en créant des CAPES bivalents. C'est pourquoi le SNES s'oppose à la création des mentions complémentaires (obtenues par concours, par la VAE) qui, en portant une grave atteinte à nos qualifications et à la maîtrise des savoirs scientifiques, ne sauraient constituer qu'un appauvrissement et produiraient un enseignement au rabais. Les disciplines artistiques, la documentation, les langues vivantes... sont particulièrement menacées par la création de mentions complémentaires (existant pour l'instant en arts plastiques). On voit bien la logique qui consisterait petit à petit à maintenir des CAPES dans les seules disciplines « dites fondamentales » (ce qui correspondrait d'ailleurs à la logique du socle)

1.3.3. Contenus, modalités et institut de formation

Intégration des IUFM et cahier des charges des formations sont intimement liés. C'est pourquoi le SNES dénonce la réforme des IUFM lancée par le ministère qui se traduit par :

- un alourdissement du service pendant le stage en responsabilité pour faire des économies importantes en moyens budgétaires ;
- un retour à une formation centrée uniquement sur les réalités locales et le compagnonnage ;
- la stabilisation des PLC2 et CPE2 sur trois ans sur l'académie de l'IUFM obtenue après le concours... pré-mices d'une régionalisation des recrutements, d'un blocage des mouvements inter et intra et d'une attaque du droit à mobilité des personnels ;
- l'absence de cadrage national des contenus et des volumes de formation ;
- la définition de notre métier autour de compétences (le socle commun de l'enseignant) inscrites dans le livret du stagiaire.

Le paradoxe de ce processus d'intégration réside dans le fait que l'IUFM, en devenant une composante de l'université, délivre une formation qui se défait de la plus grande part de son caractère universitaire. Au vu du déroulement actuel du processus, le SNES demande un moratoire sur l'intégration des IUFM à l'Université.

Par exemple, les IUFM intégrés ne peuvent pas devenir la seule composante des universités qui ne délivre pas de diplôme. C'est pourquoi, notre volonté d'attribution du master doit amener une refonte des modalités et contenus de formation, permettant une poursuite d'études : la formation en IUFM doit être validée par un master, qui pour les enseignants, serait un master disciplinaire pouvant comporter une spécialisation « métier de l'enseignement ».

Pour le SNES, la première année de formation professionnelle contribue pleinement à la construction d'un véritable milieu de travail, si elle est associée à une formation disciplinaire et scientifique de haut niveau. Elle ne peut en aucun cas se réduire à un stage pratique assorti d'une juxtaposition de modules qui répondraient à une conception étriquée du métier (référentiel de compétences, « Education à... »). La formation doit être un moment de confrontation de propositions pédagogiques afin de donner aux futurs enseignants de véritables outils d'analyse critique de leurs pratiques et des outils de lecture plurielle des programmes et demandes institutionnelles. Dans cette perspective, il s'agit de concevoir un travail à la fois universitaire et professionnel qui atteste d'une réflexion, d'une prise de distance, d'une mise en relation de l'expérience et des apports théoriques.

L'évaluation des stagiaires doit se faire sur la base de critères objectifs et par un nombre limité de travaux. La multiplication des évaluations fait perdre sens et cohérence à l'architecture de la formation. Les stagiaires sont des adultes en formation professionnelle. À ce titre l'évaluation doit se distinguer d'une notation traditionnelle de modules, puisqu'elle doit vérifier et attester d'une professionnalisation en devenir.

Le stage doit être encadré par des personnels qui ont choisi cette fonction, qui ont été formés et qui sont reconnus pour leurs compétences professionnelles. Il faut impérativement privilégier la logique de formation sur la logique de gestion pour permettre aux tuteurs et aux stagiaires d'avoir du temps en commun. Il convient donc :

- d'affecter le stagiaire sur le service du tuteur, afin de garantir le même établissement d'exercice et une affectation académique en adéquation avec les vœux du stagiaire,
- d'élaborer un seul emploi du temps, sans chevauchement des horaires, pour faciliter visites et travail commun ;
- de décharger le tuteur d'une partie de ses cours pour qu'il puisse consacrer du temps à l'accompagnement et au suivi du stagiaire.

L'intégration des IUFM aux universités ne peut se faire que dans un cadre national, défini par un décret, permettant d'assurer l'unité de la formation sur l'ensemble du territoire et qui doit garantir :

- l'articulation et l'intégration des dimensions théorique et pratique de la formation (initiale et continue) dans le cadre du cahier des charges national et du plan de formation de chaque IUFM ;
- la préservation intégrale du potentiel humain et matériel des actuels IUFM, de leur implantation géographique existante, le respect des statuts des personnels ;
- l'amélioration de la représentativité des instances et du fonctionnement démocratique des IUFM notamment dans le cadre des décrets nécessaires pour préciser la composition des conseils (représentation des formateurs associés et en service partagé, des conseillers pédagogiques et des personnels ayant vocation à bénéficier de la formation continue...) ;
- La délivrance d'ECTS validés par l'obtention d'un master ;
- le fléchage des moyens financiers et humains des IUFM ;
- l'accès de tous à la 1re année d'IUFM sans préalable.

Il faut intervenir en outre pour que soient améliorées et mieux définies les conditions de travail des formateurs du second degré affectés en service partagé et celles des professeurs associés. En aucun cas, ces postes ne doivent être étiquetés spécifiques. Le SNES réaffirme que des formateurs CPE doivent être recrutés avec le même statut que les enseignants. Les conseillers pédagogiques doivent être déchargés d'une partie de leur service d'enseignement sur laquelle est affectée le stagiaire. Cela lui dégage ainsi du temps de concertation, de suivi et lui permet d'être associé aux travaux de réflexion de l'IUFM intégré à l'université et d'avoir du temps pour se former.

Le calendrier des concours et des affectations engendre des difficultés pour les stagiaires. Il faut réfléchir à son amélioration.

1.3.4. Stagiaires en situation

Le SNES réitère sa demande que tous les stagiaires précédemment non-titulaires soient nommés en deuxième année d'IUFM. Ceci doit s'accompagner de contenus de formation adaptés aux besoins des collègues, besoins qui ne sont pas identiques pour tous du fait de la diversité des parcours professionnels antérieurs. La diversité des expériences pourra s'avérer utile aux stagiaires.

La qualité de stagiaire en situation a été créé par l'arrêté du 22 août 2005, il faut œuvrer pour que ne soit concerné que les personnes ayant enseigné au minimum 3 ans équivalent temps plein dans la discipline du concours, au cours des années qui précèdent l'admission et qui le demandent. La possibilité, prévue par l'arrêté, pour ces personnels à un complément de 5 semaines de formation sur le temps de travail est insuffisant et incompatible avec un temps plein. Dans l'immédiat, nous devons intervenir auprès des rectorats pour obtenir une décharge qui tend vers le demi service.

Les difficultés engendrées par ce stage pour les collègues en poste dans un établissement français à l'étranger nécessitent des dispositions spécifiques selon des modalités à approfondir, conciliant les exigences de la formation ainsi que les conditions de vie des personnes concernées.

La date des épreuves d'admission des CAPES/T internes doit être avancée au mois d'avril afin de limiter l'attente injustifiée pour des épreuves qui se déroulent en février. Le calendrier doit être calqué sur celui de l'agrégation interne. Les conditions matérielles de passage de ces concours doivent être décentes.

1.3.5. Formation continue

La formation continue, élément indispensable du métier, est mise à mal par la diminution constante des crédits qui lui sont alloués et par le décret de Robien sur les remplacements. L'accord Fonction Publique que la FSU n'a pas signé, loin de rompre cette logique, ne fait qu'une place restreinte aux formations personnelles. Il détourne le DIF pour les seuls besoins définis par la hiérarchie et en fait un outil de GRH.

Or, nos métiers sont en constante évolution, tant du point de vue des connaissances que de celui de la didactique de nos disciplines. Un temps de formation inclus dans notre temps de travail doit être reconnu. La formation continue des enseignants ne peut se limiter à la transmission des instructions officielles ou à la « mise en adéquation » avec tel ou tel projet d'établissement.

L'offre de formation continue doit être la plus large possible et permettre aux enseignants de se former tout au long de leur carrière. Lieu de l'analyse de l'activité professionnelle, de la confrontation d'expériences, de l'élaboration de projet, d'appropriation d'idées, la formation continue doit valoriser la dimension conceptrice du métier d'enseignant et permettre le développement de différentes pratiques pédagogiques. La formation continue doit favoriser les réflexions collectives (programmes, évaluation etc.) et en organiser l'analyse critique. En cours de carrière, des temps d'approfondissement et de respiration doivent être aménagés pour prévenir l'usure et actualiser les connaissances et les pratiques. En outre, les collègues enseignant dans des disciplines qui voient leurs effectifs diminuer de façon importante et continue, et qui demandent à se reconvertis dans une autre discipline, doivent bénéficier d'une formation de reconversion d'une durée adaptée et au minimum d'un an. Ainsi, le SNES réclame l'élargissement des possibilités de congé formation et le rétablissement des congés de reconversion et de mobilité.

2. Débuter dans le métier

Les débuts dans le métier sont, à l'heure actuelle, très compliqués pour nos collègues. Outre le passage au temps plein, l'instabilité fréquente du premier poste rend difficile une entrée sereine dans la profession. Ce sont souvent ces collègues qui se retrouvent sur les postes à complément de service, sur les postes de TZR, etc. qui ne permettent pas de s'installer dans l'établissement. Il en découle un isolement pédagogique et un recours trop systématique à ses ressources propres pour surmonter les difficultés ; cette individualisation des solutions laisse l'enseignant débutant démunie face à des situations complexes souvent en contradiction avec les injonctions de l'institution et est source de malaise professionnel (culpabilité, stress, fatigue).

Les collègues sont renvoyés à eux-mêmes, souvent sans possibilité de s'appuyer sur un collectif. A cela vient s'ajouter, de plus en plus, des difficultés financières dues à la faiblesse des salaires et de l'action sociale.

2.1. La première affectation

Le ministère prévoit d'affecter les stagiaires pour trois ans dans un établissement au prétexte d'assurer une continuité dans la formation. Un tel dispositif est nocif pour le service public d'Éducation comme pour les personnels :

- Il remet en cause, en ouvrant la voie à des affectations régionalisées, le caractère national des concours et des recrutements, gage d'un vivier suffisamment large de candidats pour garantir la qualité du service public d'Éducation.
- Il rendrait difficile l'exercice des préparations de rentrée puisque l'affectation des stagiaires devraient être anticipée sur des rentrées non plus à n - 1 mais à n - 2.
- Il entraînerait une restructuration de la carte des formations à l'échelle nationale en contraignant les académies supposées excédentaires à diminuer leur offre de formation avec le transfert de leurs lauréats aux concours vers les académies déficitaires. Par ailleurs, rien ne dit que ces dernières, faute des infrastructures et du potentiel pour accueillir ces stagiaires, pourront assurer une formation à hauteur de ce qu'exige nos métiers.

Le SNES y est opposé ; il avance un ensemble de mesures diversifiées et concrètes destinées à faciliter l'entrée dans le métier, dans le cadre de la construction d'un mouvement garantissant le droit à mutation de tous.

2.2. Charge de travail et isolement professionnel

Les néo-titulaires doivent, comme leurs collègues, affronter une charge de travail très lourde, demandant de multiples compétences. La formation initiale est très courte et ne permet pas de s'approprier toutes les dimensions de nos professions. C'est pourquoi notre mandat de progressivité de l'entrée dans le métier, permettant aux jeunes collègues de revenir sur leur pratique et d'approfondir leur formation, reste d'actualité : affectation en PLC2 sur le service du tuteur, en T1 en demi service et en T2 14 heures pour les certifiés (12 heures pour les agrégés).

Afin de ne pas normaliser les pratiques, de continuer à questionner le métier, les contenus d'enseignement et de parvenir rapidement à une plus grande efficacité professionnelle, gages de confiance en soi, un espace d'échanges et de réflexions entre pairs en dehors de toute pression hiérarchique est néces-

saire. Ce dispositif peut être proposé à tous pendant tout le déroulement de la carrière. Il faut réfléchir au cadre collectif qui répondrait à ce besoin (qui coordonne ? Qui participe ? Quelle échelle territoriale ? Quelle durée ? Quel aménagement des services ? etc.). Tout en n'étant pas exclusif d'autres formes de formation, ce lieu d'analyse collective, entre pairs, permettra, notamment, aux collègues de pointer des difficultés liées à la réalité de leur travail. Les compléments de formation devront permettre de répondre à leurs attentes.

2.3. Traitements

Le niveau de salaire en début de carrière est de 1,24 fois le SMIC contre 2,1 fois il y a 20 ans. La première affectation est souvent synonyme de frais très lourds : déménagement, achat de fournitures et de matériel pédagogique et professionnel, remboursement de prêts (étudiants, voiture, caution, etc.). La prime d'installation n'est versée que dans certaines communes de quatre académies. Dans l'optique d'un fort renouvellement de la profession et pour éviter une perte d'attractivité des métiers, la revalorisation des débuts de carrière est urgente : indice 496 pour les certifiés et assimilés (519 pour les agrégés), accélération de l'avancement du 4^e au 6^e échelon sans allongement du temps de passage des autres échelons, prime d'équipement. Par ailleurs, cette revalorisation doit s'accompagner d'une refonte de la grille indiciaire qui permette une revalorisation de nos métiers (Voir 2.2.2).

2.4. Action sociale

Une politique d'action sociale spécifique en direction des débuts de carrière et dès l'année de stage, doit être développée : aides au logement, à l'installation, à l'équipement individuel comme professionnel ; équipements et prestations pour la garde des jeunes enfants ; aides pour les activités culturelles, sportives et de loisir... (Cf 4.4.)

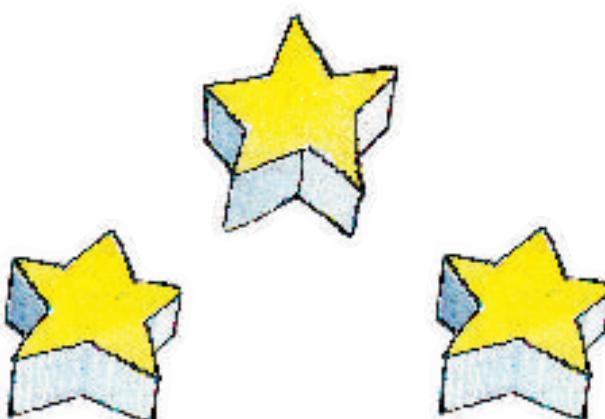
2.5. Rapport au syndicat

Avec le renouvellement de la profession, il faut réfléchir à nos pratiques et à l'action syndicale pour y intégrer les nouveaux collègues.

Le SNES doit s'adresser tout particulièrement à eux. Plusieurs moyens peuvent être utilisés :

- la presse syndicale dont il faut travailler la lisibilité et les contenus, par exemple par la rédaction d'un livret d'accueil au SNES : à la fois concrets et pratiques avec des informations relatives à la carrière, à l'installation dans un établissement, mais aussi des rappels sur l'orientation du SNES, son projet pour les jeunes et pour les personnels ;
- des stages de formations syndicales (spécifiques aux néo-titulaires centrés sur l'entrée dans le métier, la carrière...) ou disciplinaires, associant néo-titulaires et personnels plus expérimentés pour permettre échanges et brassage de culture. Dans ce cadre, le SNES doit contribuer au rayonnement d'ADAPT et poursuivre les contacts avec les associations de spécialistes, des IREM... ;
- un accueil particulier par les S1 qui doivent faire connaître ces collègues aux S2 et S3 pour qu'à ces deux niveaux s'établisse une communication privilégiée.

Le SNES devra réfléchir aux moyens de favoriser la participation des nouveaux collègues à la vie syndicale. Par exemple, le jour de la tenue des instances, le SNES pourrait organiser un accueil personnalisé pour les nouveaux militants afin de favoriser les liens, de présenter les différents responsables et de répondre plus spécifiquement à leurs questions.



Principaux TEXTES RÉGLEMENTAIRES cités

Chapitre 1. L'affectation après succès au concours

- Ns N° 2008-038 du 26/03/2008 (*BO* n° 14 du 3 avril 2008). Affectation et modalités de stage des lauréats concours.
- Ns 96-299 du 30 décembre 1996 (*BO* n° 2 du 9 janvier 1997) - Nomination en qualité de stagiaire d'un agent en congé de maternité.

Chapitre 2. La formation en IUFM

- Circulaire 82-482 du 28 octobre 1982 (*BO* n° 40 du 11 novembre 1982) Missions des CPE.
- Circulaire 92-136 du 31 mars 1992 (*BO* n° 16 du 16 avril 1992) - Professeurs conseillers pédagogiques contribuant dans les établissements du second degré à la formation des futurs enseignants des IUFM - Rémunération.
- Décret 93-461 du 25 mars 1993 (*JO* n° 72 du 26 mars 1993) - Relatif aux obligations de service des personnels enseignants du second degré affectés dans les établissements d'enseignement supérieur.
- Ns 2003-043 du 12 mars 2003 (*BO* n° 12 du 20 mars 2003) - Emplois et procédure d'affectation des enseignants dans les établissements d'enseignement supérieur dans le cadre du service partagé année 2002.
- Conditions d'exercice en IUFM des personnels des premier et second degrés (*BO* n° 13 du 28 mars 2002).
- Certifications complémentaires (*BO* n° 7 du 12 février 2004, *BO* n° 15 du 8 avril 2004, *BO* n° 39 du 28 octobre 2004).
- Modalités de formation des lauréats d'une mention complémentaire pour 2006-2007. Ns N° 2006-076 du 25/04/2006 (*BO* n° 18 du 4 mai 2006).
- Arrêté du 18/12/2006 (*JO* du 28/12/2006) - Relatif au cahier des charges de la formation des maîtres.
- Circulaire n° 2007-045 - Mise en œuvre du Cahier des charges - modalité de formation.

Chapitre 3. La titularisation et la notation en début de carrière

- Ns 98-074 du 2 avril 1998 (*BO* n° 15 du 9 avril 1998) - Titularisation. Prolongation et renouvellement de stage.
- Arrêté du 3 décembre 1992 (*BO* n° 1 du 7 janvier 1993) - Certificat d'aptitude aux fonctions de CPE.
- Ns 92-197 du 3 juillet 1992 (*BO* n° 29 du 16 juillet 1992) - Modalités de notation des professeurs nouvellement nommés dans le corps des certifiés.
- Modalités d'évaluation et de titularisation des stagiaires, lauréats des concours de recrutement des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation du second degré. Ns N° 2008-011 du 21 janvier 2008 (*BO* n° 5 du 31 janvier 2008).
- Arrêté du 09/05/2007 (*BO* n° 22 du 07/06/2007) - Modalités d'accomplissement et de validation du stage.

Chapitre 4. La rémunération

et son évolution au cours de la carrière

- Décret 2006-781 du 3 juillet 2006 : les frais de déplacement.
- Arrêté du 3 juillet 2006 fixant le taux des indemnités de stage prévues à l'article 3 du décret n° 2006-781 du 2 juillet 2006.
- Décret n° 51-1423 du 5 décembre 1951 modifié : le reclassement.

Chapitre 5. Dispositions générales des stagiaires

- Décret 94-874 du 7 octobre 1994 (*BO* n° 7 du 16 février 1995).

Nouveau site du SNES :

Le site du SNES a été entièrement rénové en juin 2008 avec comme priorité une plus grande lisibilité et un accès plus facile à des informations constamment mises à jour.

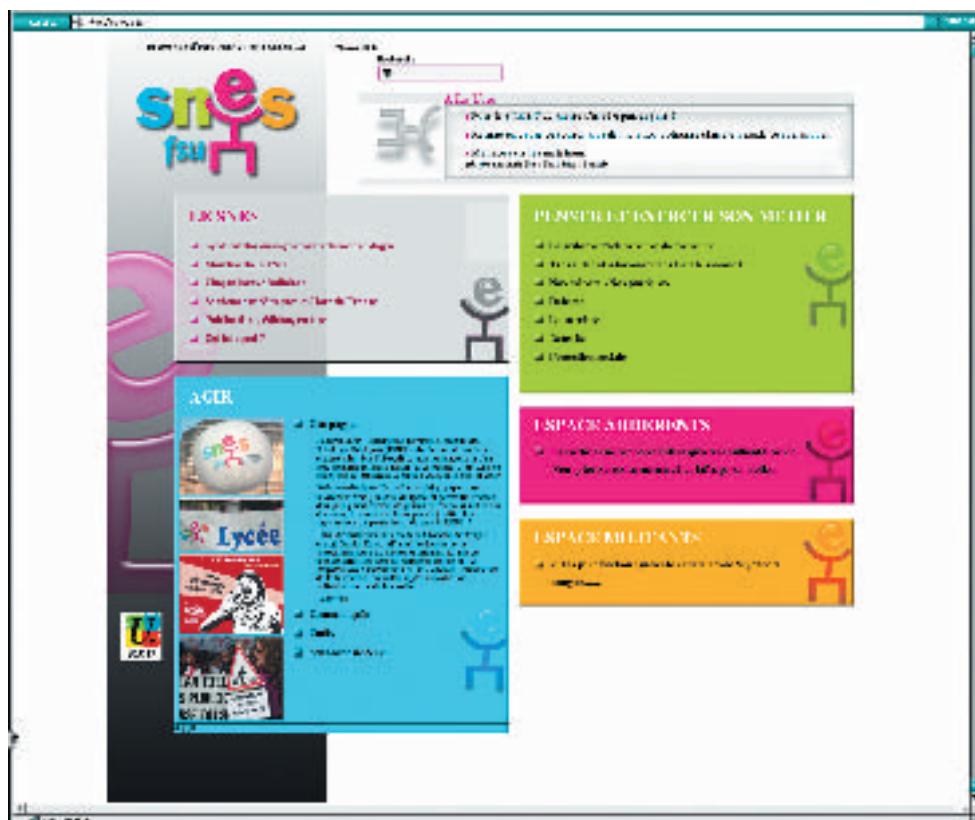
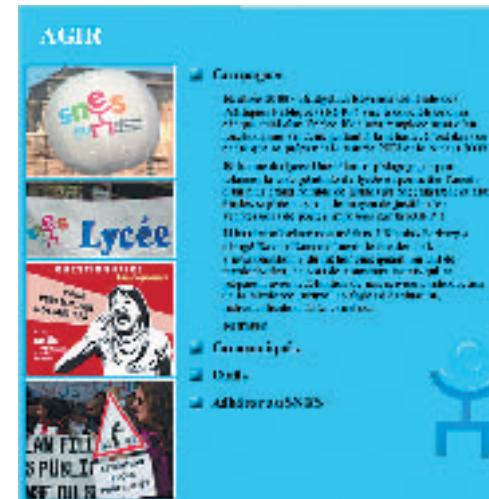
De nombreuses rubriques sont libres d'accès. Deux espaces, adhérents et militants, sont réservés aux syndiqués qui y trouveront des informations personnelles, en particulier tous les éléments liés à leur

Trois entrées

1

Le SNES

Ce que nous sommes, un syndicat des personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation du second degré, dans la fédération que nous avons construite avec d'autres, la FSU, avec des engagements internationaux ; nos sections académiques, qui fait quoi au SNES, les responsables, les adresses et téléphones des principaux secteurs, nos publications, US et suppléments.



www.snes.edu

carrière et des documents pour l'action syndicale. Ils peuvent également déposer en ligne des photos, des textes, des éléments sur la situation de leur établissement...

Ce site doit en effet être aussi un lieu d'échanges et de mutualisation. Chaque section académique possède son propre site, accessible directement ou depuis le site national.

2

Agir

Les campagnes d'actualité sur le budget et les suppressions de postes,

la réforme des lycées, la revalorisation de nos métiers et l'avenir de nos retraites. Un souci permanent dans l'organisation des informations de ces campagnes est de donner une information à plusieurs niveaux et aussi approfondie que possible pour ceux qui le souhaitent, avec les textes de référence ou les échanges de courriers à côté de nos analyses ou des appels à l'action. Un accès aux communiqués de presse et à la possibilité de préparer en ligne son bulletin d'adhésion sont ici disponibles ainsi que l'accès aux pétitions et enquêtes en ligne.

3

Penser et exercer son métier

On trouvera sous ce thème tout ce qui fait l'actualité et le quotidien de nos métiers, par l'entrée statutaire et carrière, certifiés, CO-Psy... promotions, mutations.... disciplinaire pour les enseignants avec les programmes et les débats qu'ils peuvent susciter, par les conditions d'exercice de nos métiers en collège ou en lycée, quand on est non-titulaire, vacataire, qu'on exerce comme TZR ou qu'on débute dans le métier. Cette partie du site ne se substitue pas au mémento de S1 ou aux mémos spécialisés et y renvoie souvent comme référence.

PENSER ET EXERCER SON MÉTIER

- Le système d'information syndical
- Travailles collectifs dans l'établissement
- Mémoires / Nos périodes
- Débats
- La carrière
- Promotions
- Protection sociale



Deux espaces particuliers réservés aux syndiqués

ESPACE ADHÉRENTS

Le portail réservé aux adhérents du SNES. Vous y trouverez toutes les informations utiles.



ESPACE MILITANTS

Le portail réservé aux militants du SNES. Vous y trouverez toutes les informations utiles.



L'espace adhérent est un espace de service aux adhérents, que ce soit par les informations personnelles que le SNES communique (résultats de promotions, mutations...) ou par la mise à disposition des mémos et mémento du SNES en ligne. Il incite aussi les adhérents à participer à la vie syndicale, congrès, élections internes, expression des courants de pensée. Des forums de discussion y verront régulièrement le jour comme cela a été le cas sur les thèmes du denier congrès.

L'espace militant a vocation plus collective à devenir un espace de travail pour aider les sections d'établissements, en relation avec les sections départementales et académiques, à échanger et diffuser l'information. On y trouvera pour commencer les *Courrier de S1* et tous les outils utiles à l'action quotidienne, à l'animation des réunions syndicales, de la vie syndicale dans l'établissement.

L'accès à ces deux espaces est bien sûr réservé aux adhérents.

Calendrier scolaire 2008-2009

	ZONE A	ZONE B	ZONE C
Rentrée scolaire des enseignants		Lundi 1 ^{er} septembre 2008	
Rentrée scolaire des élèves		Mardi 2 septembre 2008	
Toussaint		Samedi 25 octobre 2008 Jeudi 6 novembre 2008	
Noël		Samedi 20 décembre 2008 Lundi 5 janvier 2009	
Hiver	Samedi 7 février 2009 Lundi 23 février 2009	Samedi 21 février 2009 Lundi 9 mars 2009	Samedi 14 février 2009 Lundi 2 mars 2009
Printemps	Samedi 4 avril 2009 Lundi 20 avril 2009	Samedi 18 avril 2009 Lundi 4 mai 2008	Samedi 11 avril 2009 Lundi 27 avril 2008
Début des vacances d'été		Jeudi 2 juillet 2009	
ZONE A : Caen, Clermont, Corse, Grenoble, Lyon, Montpellier, Nancy-Metz, Nantes, Rennes, Toulouse.			
ZONE B : Aix-Marseille, Amiens, Besançon, Dijon, Lille, Limoges, Nice, Orléans-Tours, Poitiers, Reims, Rouen, Strasbourg.			
ZONE C : Bordeaux, Créteil, Paris, Versailles.			

Les publications du SNES grâce à



ADAPT signifie « Association pour le développement d'auxiliaires pédagogiques et de technologies d'enseignement ». Elle a été créée par le SNES. À but non lucratif, elle est animée par des enseignants bénévoles. Elle a pour objectif d'alimenter la réflexion sur le système éducatif, les disciplines et les pratiques pédagogiques, d'établir un lien entre recherche et enseignement, de permettre des échanges d'idées et de services entre collègues, bref de favoriser tout ce qui peut améliorer l'exercice du métier d'enseignant.

POUR LES COLLÈGUES INTÉRESSÉS PAR LES LETTRES ET LES ARTS



Apprendre à regarder des œuvres d'art : apports culturels et méthodologiques
Cet ouvrage résolument pédagogique propose des analyses d'œuvres plastiques qui confrontent les divers apports culturels et méthodologiques permettant d'approcher les multiples aspects d'œuvres.

(Moyen Âge, Renaissance et xvii^e siècle) se rapportant à des textes religieux ou mythologiques, fondateurs de notre culture (La Genèse et Les Métamorphoses d'Ovide).

• Gérard Le Cadet, Adapt Éditions, 2007, cahier d'illustrations couleur, 20 €.

L'orthographe en classe.

Pour enrichir nos pratiques

Des activités nouvelles ou renouvelées, interactives, faciles à mettre en pratique pour développer dans la confiance retrouvée la vigilance orthographique.

• Jeanne-Marie Bury, Adapt Éditions, 2005, 14 €.



Entre deux langues - Autobiographie et bilinguisme - Textes commentés



Recueil de 25 textes d'auteurs bilingues qui réfléchissent sur leur rapport aux deux langues.

• M. Cellier-Gelly, C. Torrelles et M.-J. Verry, Adapt Éditions, 2004, 15 €.

Constitution et citoyenneté aux États-Unis

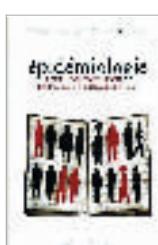
La Constitution américaine dans son intégralité, en anglais et en français, avec les nombreux amendements qui sont venus la compléter et la Déclaration d'Indépendance. Un outil pour étudier le concept de citoyenneté en histoire, philosophie, anglais.

• Collectif, 1998, 14 €.



POUR LES COLLÈGUES INTÉRESSÉS PAR LES SCIENCES

Epidémiologie, pour une éducation raisonnée à l'incertitude



Antibiotiques, vaccins, SRAS, SIDA, maladies génétiques, obésité, principe de précaution, risque zéro... Il est désormais devenu indispensable de comprendre et faire comprendre les démarches de cette science.

• Dir. Maryline Coquidé et Stéphane Tirard, coéd. Adapt-Vuibert, 2006, 18 €.

L'algèbre arabe - Genèse d'un art

Le développement de l'algèbre du ix^e au xv^e siècle au Moyen Orient, au Maghreb et en Andalousie par un spécialiste de l'histoire arabo-andalouse des mathématiques.

• Ahmed Djebbar, Adapt-Vuibert, 2005, 25 €.

La naissance de la biologie dans les civilisations de l'Antiquité

Au sommaire : les temps préhistoriques, la Mésopotamie, l'Égypte antique, l'Inde antique, la Grèce antique, la Chine antique (tableaux chronologiques, cartes, bibliographie, index). Préface de Michel Theillier.



Histoire de la glaciologie

La neige et la glace ont un rôle primordial dans notre histoire. Nous rencontrerons tour à tour philosophes, marins, astronomes, explorateurs, naturalistes, géographes, physiciens ou climatologues. Leur diversité est à l'image de la présence de la glace dans notre histoire. Préfacé par Isabelle Autissier et Erik Orsenna



• Frédérique Rémy, Adapt-Vuibert, 2007, 19 €.

• Paul Mazliak, coédition Adapt-Vuibert, 2007, 42 €.

Et toujours, nos best-sellers



**L'image du Monde,
des Babyloniens à Newton**
Arkan Simaan et Joëlle Fontaine,
Adapt Éditions, 1999, 14,50 €



**L'image du Monde,
de Newton à Einstein**
Arkan Simaan, Vuibert-Adapt, 2005, 18 €

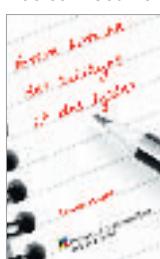
**La science au péril de sa vie -
les aventuriers
de la mesure du monde**

Prix spécial du
livre d'astronomie
de l'année 2002
Arkan Simaan, Vuibert-Adapt, 2006,
troisième édition,
20 €



LECTURES POUR TOUS AUTOUR DE NOTRE MÉTIER

Petite histoire des collèges et des lycées



Pour prendre du recul face à la réalité de l'enseignement secondaire dont nous sommes les acteurs principaux, voici un éclairage historique qui nous permet d'en percevoir les grandes évolutions récentes et plus anciennes et de mieux saisir les enjeux d'aujourd'hui.

• Denis Paget, Coéd. Institut de Recherche de la FSU / éd. du Temps, avec la participation d'Adapt-SNES, mars 2008, 14 €.

Corps et pédagogie



Corps de l'élève, corps de l'enseignant. Un recueil d'articles pour tenter de comprendre ce qui se joue dans les corps à l'épreuve du système scolaire à travers des approches philosophique, psychanalytique ou sociologique et des témoignages : une quinzaine de contributions dont deux autour de Claude Pujade-Renaud et de Michel Bernard.

• Coordonné par Véronique Vanier, Adapt éditions, 2004, 14 €.

MULTIMÉDIA

CD-Rom : deux énormes bibliothèques utiles pour le métier d'enseignant

(Œuvres en texte intégral. Possibilité de « copier-coller » et recherche d'occurrences).

- **Littérature française - Les 200 œuvres les plus étudiées dans le secondaire**, 44 euros.
- **Les textes de référence en histoire et éducation civique au collège**, 13 euros.

Sur le site d'ADAPT :

tests de CD-Rom (testés par des équipes de trois enseignants) et **nombreuses pages de liens**.

À PARAÎTRE

- **Inventer la préhistoire. Les débuts de l'archéologie préhistorique en France**, Nathalie Richard.
- **Évolution du vivant. Un enseignement semé d'embûches ?** Collectif.
- **La problématique, d'une discipline à l'autre** (réédition actualisée de cet ouvrage paru en 1997), Collectif.
- **La scénographie. Guy-Claude François à l'œuvre**, Luc Boucris.



BON DE COMMANDE

Nom :

Adresse :

Commande :

À envoyer à ADAPT Éditions - 46, avenue d'Ivry, 75647 Paris Cedex 13
avec le chèque correspondant libellé à l'ordre d'ADAPT (franco de port)
ou à commander sur le site www.adapt.snes.edu - Tél. 01 40 63 28 30

SIÈGES des IUFM

Aix-Marseille : 32, rue Eugène-Cas, 13248 Marseille Cedex 04	Tél. : 04.91.10.75.75
Amiens : 51, bd de Châteaudun, 80000 Amiens	Tél. : 03.22.53.59.80
Besançon : Chemin Fort Griffon, 25042 Besançon Cedex	Tél. : 03.81.65.71.00
Bordeaux : 160, av. de Verdun, BP 90152, 33705 Mérignac	Tél. : 05.56.12.67.00
Caen : 186, rue de la Délivrande, 14053 Caen Cedex 4	Tél. : 02.31.46.70.80
Clermont-Fd : 36, av. Jean-Jaurès, C.S. 2000 1, 63407 Chamalières Cedex	Tél. : 04.73.31.71.50
Corse : Zone Artisanale, BP 86, RN 200, 20250 Corte	Tél. : 04.95.45.23.50
Créteil : Rue Jean-Macé, 94861 Bonneuil-sur-Marne Cedex	Tél. : 01.49.56.37.00
Dijon : Maison de l'Université, Esplanade Erasme, BP 5787, 21078 Dijon Cedex	Tél. : 03.80.39.35.76
Grenoble : 30, av. M. Berthelot, 38000 Grenoble	Tél. : 04.76.74.73.73
Guadeloupe : Morne Ferret, 97139 Les Abymes	Tél. : 05.90.21.36.36
Guyane : Bd de la République, BP 6001, 97306 Cayenne Cedex	Tél. : 05.94.25.54.20
Lille : 365 bis, rue Jules Guesde, BP 50458, 59658 Villeneuve-d'Ascq Cedex	Tél. : 03.20.79.86.00
Limoges : 209, bd de Vanteaux, 87036 Limoges Cedex	Tél. : 05.55.01.76.86
Lyon : 5, rue Anselme, 69317 Lyon Cedex 04	Tél. : 04.72.07.30.30
Martinique : Route du Phare, BP 678, 97262 Fort-de-France Cedex	Tél. : 05.96.61.42.42
Montpellier : 2, place Godechot, BP 4152, 34092 Montpellier Cedex 5	Tél. : 04.67.61.83.00
Nancy-Metz : 5, rue Paul Richard, 54320 Maxéville	Tél. : 03.83.17.68.68
Nantes : 4, Chemin de Launay-Violette, BP 12227, 44322 Nantes Cedex 3	Tél. : 02.40.16.30.16
Nice : 89, av. Georges-V, 06046 Nice Cedex 1	Tél. : 04.93.53.75.00
Orléans-Tours : 72, fbg de Bourgogne, 45044 Orléans Cedex 1	Tél. : 02.38.79.84.00
Pacifique : 125, av. James-Cook, BP X4, 98852 Nouméa Cedex, Nouvelle-Calédonie	Tél. : 00.687.24.39.60
Paris : 10, rue Molitor, 75016 Paris	Tél. : 01.40.50.25.92
Poitiers : 22, rue de la Tranchée, 86034 Poitiers Cedex	Tél. : 05.49.38.46.20
Reims : 23, rue Clément-Ader BP 175, 51685 Reims Cedex 2	Tél. : 03.26.50.59.59
Rennes : 153, rue de St-Malo, CS 54310, 35043 Rennes Cedex	Tél. : 02.99.54.64.44
La Réunion : 1, allée des Aigues-Marines, Bellepierre, 97487 St-Denis Cedex	Tél. : 02.62.90.43.43
Rouen : 2, rue du Tronquet, BP 18, 76131 Mont-St-Aignan Cedex	Tél. : 02.32.82.30.40
Strasbourg : 141, avenue de Colmar, 67100 Strasbourg	Tél. : 03.88.43.82.00
Toulouse : 56, av. de l'URSS, 31004 Toulouse Cedex 6	Tél. : 05.62.25.20.00
Versailles : 45, av. des États-Unis, RP 815, 78008 Versailles	Tél. : 01.39.24.20.47

Adresses des RECTORATS

Aix-Marseille : Place Lucien Paye, 13621 Aix-en-Provence Cedex	Tél. : 04 42 91 70 00
Amiens : 20, bd Alsace-Lorraine, BP 2609, 80026 Amiens Cedex 1	Tél. : 03 22 82 38 23
Besançon : 10, rue de la Convention, 25030 Besançon Cedex	Tél. : 03.81.65.47.00
Bordeaux : 5, rue Joseph-de-Carayon-Latour, BP 935, 33060 Bordeaux Cedex 01	Tél. : 05.57.57.38.00
Caen : 168, rue Caponière, BP 6184, 14061 Caen Cedex	Tél. : 02.31.30.15.00
Clermont-Ferrand : 3, avenue Vercingétorix, 63033 Clermont-Ferrand Cedex 1	Tél. : 04.73.99.30.00
Corse : Bd Pascal-Rossini, BP 808, 20192 Ajaccio Cedex 4	Tél. : 04.95.50.33.33
Créteil : 4, rue Georges-Enesco, 94010 Créteil Cedex	Tél. : 01.57.02.60.00
Dijon : 51, rue Monge, 21033 Dijon Cedex	Tél. : 03.80.44.84.00
Grenoble : 7, place Bir-Hakeim - 38021 Grenoble Cedex	Tél. : 04.76.74.70.00
Guadeloupe : Assainissement - BP 480 - 97110 Pointe-à-Pitre Cedex	Tél. : 05.90.93.83.83
Guyane : Route de Baduel, BP 6011, 97306 Cayenne Cedex	Tél. : 05.94.25.58.58
Lille : 20, rue Saint-Jacques - 59033 Lille Cedex	Tél. : 03.20.15.60.00
Limoges : 13, rue François-Chénieux, 87031 Limoges Cedex	Tél. : 05.55.11.40.40
Lyon : 92, rue de Marseille, BP 7227, 69354 Lyon Cedex 07	Tél. : 04.72.80.60.60
Martinique : Quartier Terreverte - 97279 Schoelcher Cedex	Tél. : 05.96.52.25.00
Mayotte : BP 76 - 97600 Mayotte	Tél. : 02.69.61.10.24
Montpellier : 31, rue de l'Université, 34064 Montpellier Cedex 07	Tél. : 04.67.91.47.00
Nancy-Metz : 2, rue Ph.-de-Gueldres, 54035 Nancy Cedex	Tél. : 03.83.86.20.20
Nantes : « La Houssinière », BP 72616, 44326 Nantes Cedex 03	Tél. : 02.40.37.37.37
Nice : 50, avenue Cap-de-Croix, 06181 Nice Cedex 02	Tél. : 04.93.53.70.70
Nouvelle Calédonie : BP G4 - 98848 Nouméa Cedex	Tél. : 00 687 26 61 00
Orléans-Tours : 21, rue Saint-Étienne, 45043 Orléans Cedex 1	Tél. : 02.38.79.38.79
Paris : 47, rue des Écoles, 75230 Paris Cedex 05	Tél. : 01.40.46.22.11
Poitiers : 5, cité de la Traverse, 86022 Poitiers Cedex	Tél. : 05.49.54.70.00
Polynésie Française : rue Édouard-Ahnne - BP 1632 - 98713 Papeete	Tél. : 00 689 478 400
Reims : 1, rue Navier, 51082 Reims Cedex	Tél. : 03.26.05.69.69
Rennes : 96, rue d'Antrain, CS 10503-35705 Rennes Cedex	Tél. : 02.23.21.77.77
Réunion : Moufia, 24, av. G.-Brassens, 97702 Saint-Denis-Messag Cedex 9	Tél. : 02.62.48.10.10
Rouen : 5, rue de Fontenelle, 76037 Rouen Cedex	Tél. : 02.32.08.90.00
Strasbourg : 6, rue Toussaint, 67975 Strasbourg Cedex	Tél. : 03.88.23.37.23
Toulouse : Place Saint-Jacques, 31073 Toulouse Cedex 6	Tél. : 05.61.17.70.00
Versailles : 3, bd de Lesseps, 78017 Versailles	Tél. : 01.30.83.44.44

Liste des SYNDICATS NATIONAUX de la FSU

(Fédération Syndicale Unitaire)



Syndicat	Adresse	Téléphone	Télécopie	Mél
EPA	8, pl. de la Gare-de-l'État, CP 8, 44276 Nantes	02.40.35.96.57	02.40.35.96.56	epa@epafsu.org
SNAC	12, rue de Louvois, 75002 Paris	01.40.15.51.34	01.40.15.51.35	snac-fsu@culture.gouv.fr
SNASUB	104, rue Romain-Rolland, 93260 Les Lilas	01.41.63.27.51		snasub.fsu@snasub.fr
SNCS	1, place Aristide-Briand, 92195 Meudon cedex	01.45.07.58.70	01.45.07.58.51	sncts@cnrs-bellevue.fr
SNE	219, rue Le Titien - CS 59549, 34961 Montpellier Cedex 02	03.29.79.65.01		sne@fsu.fr
SNEP	76, rue des Rondeaux, 75020 Paris	01.44.62.82.10	01.43.66.72.63	secretariat@snefsu.net
SNEPAP	12/14, rue Charles-Fourier, 75013 Paris	01.48.05.70.56	01.48.05.60.61	snepap@club-internet.fr
SNES	46, avenue d'Ivry, 75647 Paris cedex 13	01.40.63.29.00	01.40.63.29.78	fmaîtres@snes.edu
SNESup	78, rue du Faubourg-Saint-Denis, 75010 Paris	01.44.79.96.21	01.42.46.26.56	sg@snesup.fr
SNETAP	251, rue de Vaugirard, 75732 Paris cedex 15	01.49.55.84.42	01.49.55.43.83	snetap@snetap-fsu.fr
SNICS	46, avenue d'Ivry, 75647 Paris cedex 13	01.42.22.44.52	01.42.22.45.03	snics@wanadoo.fr
SNPES-PJJ	54, rue de l'Arbre-Sec, 75001 Paris	01.42.60.11.49	01.40.20.91.62	snpes.pjj.fsu@wanadoo.fr
SNPI-FSU	104, rue Romain-Rolland, 93260 Les Lilas	01.41.63.27.65		snpi@fsu.fr
SNU-TEFI	43/45, rue de Javel, 75015 Paris	01.44.37.00.30	01.44.37.00.40	snu-tefi.fsu@wanadoo.fr
SNUAS-FP	104, rue Romain-Rolland, 93260 Les Lilas	01.41.63.27.55		contact@snuasfp-fsu.org
SNUCLIAS	163, rue de Charenton, 75012 Paris	01.42.87.43.00	01.49.88.06.17	snuclias@tiscali.fr
SNUEP	12, rue Cabanis, 75014 Paris	01.45.65.02.56	01.45.65.06.09	snuepnat@snuep.com
SNUipp	128, boulevard Auguste-Blanqui, 75013 Paris	01.44.08.69.30	01.44.08.69.40	snuipp@snuipp.fr
SUP-Equip'	179, avenue de Clichy, 75017 Paris	06.89.86.13.60		contact@sup-equip.org
SNUPDEN	Place de la Libération, 93016 Bobigny Cedex	01.48.23.65.22		snupden@fsu.fr
SYGMA-FSU	DDAF Ille-et-Vilaine, 15, av. de Cucillé, 35047 Rennes Cedex 09	02.99.28.22.99	02.99.28.20.83	sygma-fsu@agriculture.gouv.fr
UNATOS	17, rue Melchion, 13005 Marseille	04.95.08.11.33	04.95.08.11.34	unatoo.nat@wanadoo.fr
FSU	104, rue Romain-Rolland, 93260 Les Lilas	01.41.63.27.30	01.41.63.15.48	fsu.national@fsu.fr
SUP MAE	57, boulevard des Invalides, 75007 Paris	01.53.69.37.22		fsu-mae.paris@diplomatie.gouv.fr

BULLETIN DE DEMANDE D'ADHÉSION

à remettre au trésorier du SNES de votre établissement
(ou à votre section académique pour les isolés)

Identifiant SNES [] Sexe : masc. fém. Date de naissance []

(si vous étiez déjà adhérent)

NOM : _____ Prénom : _____

Catégorie : _____ Discipline : _____ Échelon : _____

Résidence, bâtiment, escalier : _____

N° et voie (rue, bd...) : _____

Boîte postale, lieu-dit, ville pour les pays étrangers : _____

Code postal : [] Ville ou pays étranger : _____

Établissement d'exercice : _____

Code postal : [] Ville : _____

Date : _____ Signature _____

Pour protéger votre santé et plus encore



Camille et Camille n'ont pas le même âge, ni le même métier, ni la même vie, mais ils bénéficient tous les deux d'une même attention à la MGEN : Une protection santé complète tout en soi sans selon leurs moyens. Une protection santé qui les accompagne tout au long de leurs parcours personnel et professionnel. Des services conçus pour leur faciliter la vie en cas d'accident, ou d'invalidité. Des actions de prévention pour préserver leur capital santé.

C'est ainsi que la MGEN agit, depuis plus de 60 ans, pour offrir la meilleure protection à plus de 3 millions de personnes uniques et solidaires.

mgen.fr



Webkunst: Brix, A. & Pfeiffer, S. (2008). Webkunst. In H. Zillman & R. Rother (Eds.), *Handbuch der Medienwissenschaft* (pp. 109-125). Berlin: Walter de Gruyter.

Pourquoi je suis à la GMF ?

pour que c'est
une très bonne
assurance pour
ma voiture

"que les tarifs
sont vraiment
agréables"

"qu'ils
me protègent
même au
travail"

"que c'est aussi
l'assurance de
ma maison,"

et qu'il ya
des contrats
adaptés pour
tous ceux qui
y veulent !



GMF, 1^{er} ASSUREUR DES AGENTS DES SERVICES PUBLICS.
Un seul numéro : GMF : 0 820 809 809 (0,26 TTC/min) et sur www.gmf.fr

La GMF est une filiale du Groupe Axa. Elle assure les agents des services publics et leurs familles. Société d'assurance en réassurance. Siège social à Luxembourg - 4992 Centschette-Mertert. Votre GMF assureur vous écoute.

