

ABÉCÉDAIRE RENTRÉE 2025



UNE PROFESSION RASSEMBLÉE ET DÉTERMINÉE

Salaires, temps de travail, retraite, protection sociale, métiers, formation initiale, école du tri et de la sélection... dans la Fonction publique comme dans l'Éducation, les réformes libérales s'enchaînent en dépit de l'instabilité des gouvernements Macron. Mais le SNES et la FSU, sa fédération, mobilisent et organisent les actions, défendent des projets alternatifs, construisent

inlassablement l'unité syndicale. Dans chaque instance, le travail militant, précis et rigoureux, s'appuie sur une connaissance incomparable des réalités professionnelles que l'administration est bien en peine de contredire. Au SNES-FSU, le syndicalisme de métiers est pensé pour réunir nos professions, pour faire corps et résister ensemble aux dégradations des conditions de travail, pour exiger la revalorisation des salaires et des carrières, pour défendre l'école publique seule capable de faire réussir tous les jeunes sans distinction aucune.

Afin d'engager le plus grand nombre dans des mobilisations majoritaires, le SNES-FSU informe constamment ses adhérent·es et la profession comme avec cet Abécédaire de rentrée, rédigé par l'équipe nationale. Pour renforcer ses capacités à mener les combats, adhérez au SNES-FSU. Nul besoin d'être d'accord sur tout, sauf sur la conviction qu'une profession rassemblée et déterminée pour l'avenir du second degré et ses personnels est en mesure d'imposer ses revendications.

Gwénaél Le Paih,
Secrétaire général adjoint



La banque coopérative
de la Fonction publique

CASDEN Banque Populaire - Société Anonyme Coopérative de Banque Populaire à capital variable - Siège social : 1 bis rue Jean Wiener 77420 Champs-sur-Marne - Siren n° 784 205 788 - RCS Meaux - Immatriculation
ORIAS n° 07 027 136 - EPCE - Société anonyme à direction et conseil de surveillanceau capital de 19 856 850,00 € - Siège social : 7, promenade Germaine Sablon 75013 PARIS - Siren n° 49 435 042 - RCS Paris -
Immatriculation ORIAS n° 08 045 100 - Crédit photo - Roman Jermann - Conception : Mérici Marie-Elisabeth, Imprimerie anesthésiste - BDF, Bar K, Professeur d'EPS, Marie-Elisabeth, Imprimerie anesthésiste,
Pierriek, Responsable énergie, Aurélie, Commandant de police d'avoir prêté leur visage à notre campagne de communication.



COMME NOUS, REJOIGNEZ LA CASDEN, LA BANQUE DE LA FONCTION PUBLIQUE !

Mark, Marie-Elisabeth, Pierrick, Aurélie, agents de la Fonction publique

casden.fr



Retrouvez-nous chez





Les nouvelles entrées et celles comportant des mises à jour importantes apparaissent en couleur.

A

► Accompagnement aux devoirs (Devoirs faits en Sixième)

Il est obligatoire pour l'ensemble des élèves de Sixième toute l'année depuis la rentrée 2023 mais sans durée hebdomadaire minimale précisée. Chaque élève peut suivre une durée hebdomadaire différente. Les notes de service le décrivent comme un outil de pilotage avec nomination d'un-e référent-e pour s'assurer de l'uniformisation des pratiques. C'est une mission secondaire du Pacte qui peut le financer mais il reste une enveloppe d'HSE Devoirs faits qu'il est préférable d'utiliser. Devoirs faits Sixième peut être pris en charge par les professeur-es, y compris les professeur-es documentalistes, les professeur-es des écoles, les CPE, les assistant-es pédagogiques, et les AED. Les AESH ainsi que les membres agréé-es des associations et les volontaires en service civique peuvent aussi être mobilisé-es en appui des professeur-es.

► Accompagnement personnalisé (collège)

L'article 3 de l'arrêté du 19 mai 2015 modifié le 16 juin 2017 institue l'accompagnement personnalisé (AP). Le décret du 4 avril 2025 précise qu'il n'est maintenu qu'en Quatrième et Troisième : « en vue notamment de la préparation du diplôme national du brevet, les enseignements communs sont renforcés par un accompagnement pédagogique adapté aux besoins de tous les élèves ». Il est mis en place sans moyens, organisé par le conseil pédagogique, acté par le conseil d'administration. Le SNES-FSU a dénoncé ce dispositif car le travail en petits groupes est plus efficace que l'AP pour la réussite des élèves.

► Accompagnement personnalisé (lycée)

L'AP ne bénéficie d'aucun horaire dédié. Le volume horaire est déterminé selon les besoins des élèves, en utilisant la marge horaire donnée à chaque classe. Les tests de positionnement en Seconde doivent en théorie constituer une première étape de l'accompagnement personnalisé et doivent avoir lieu dans la deuxième quinzaine de septembre. Ils sont centrés sur les mathématiques et la maîtrise de l'expression écrite et orale. Voir *BO* n° 29 du 19 juillet 2018 et eduscol.education.fr/cid142313/tests-de-positionnement-de-seconde-et-cap.html.

► Acompte sur salaire

La paie est traitée par les services gestionnaires environ un à deux mois à l'avance. Afin que les collègues nouvellement recruté-es n'aient pas à attendre la fin du mois suivant pour être rémunéré-es, le premier versement est généralement un acompte sur salaire. Le reliquat de cet acompte et les indemnités pour la période concernée sont versés lors de la paie suivante.

► Action sociale

Les aides sociales ministérielles et académiques visent à améliorer les conditions de vie des agent-es. L'ensemble des agent-es titulaires ou contractuel-les y ont droit. Il ne faut pas hésiter à solliciter les services rectoraux et départementaux.

www.education.gouv.fr/l-action-sociale-en-faveur-des-personnels-du-ministere-charge-de-l-education-nationale-307760 et r.snes.edu/Action-Sociale.

► AED prépro

Les AED prépro sont des étudiant-es se destinant aux métiers de l'enseignement, qui ont intégré le dispositif à partir de la L2 en signant avec un établissement un contrat de trois ans (jusqu'en M2). Il n'y a plus de nouveaux recrutements et le dispositif sera mis en extinction avec la réforme de la formation initiale dans deux ans. Même s'ils et elles ont le même statut que les AED affecté-es à la vie scolaire, ils et elles n'ont aucune mission de surveillance. Leurs missions sont exclusivement liées à l'encadrement pédagogique et s'élargissent d'année en année, allant à l'enseignement de séquences pédagogiques complètes en responsabilité →

→ en M1 MEEF. Ils et elles ont dans l'établissement un tuteur ou une tutrice. Leur service hebdomadaire est de six heures en master, pour une rémunération nette de 779 € à 1 001 € mensuels.

Voir : www.snes.edu/aedprepro

▶ AESH (Accompagnant-es des élèves en situation de handicap)

Les missions des AESH sont définies dans la circulaire du 3 mai 2017 : elles et ils accompagnent les élèves dans les actes de la vie quotidienne, l'accès aux activités d'apprentissage et les activités de la vie sociale et relationnelle. Elles et ils sont recruté-es par CDD de 3 ans menant à un CDI. Les AESH dépendent des services académiques et sont rattachés à un Pôle Inclusif d'accompagnement localisé (PIAL) qui organise leur service. Le décompte de leur temps de service se fait sur 41 semaines (possibilité d'aller jusqu'à 45 pour prendre en compte le temps de formation). Il doit être au bénéfice des AESH.

Voir : www.snes.edu/metiers/aesh/

▶ Aides à l'installation

L'aide à l'installation des personnels (AIP) est destinée à l'installation dans un logement locatif (premier mois de loyer, provision pour charges comprises + frais d'agence et de rédaction de bail...). Montant maximum : Île-de-France, Provence-Alpes-Côte d'Azur, zones urbaines sensibles (ZUS) et zones ALUR : 1 500 €, autres régions : 700 €.

Double condition d'attribution : être néorecruté-e stagiaire ou néotitulaire dans la Fonction publique de l'État et avoir déménagé directement à la suite de son recrutement. Condition de ressources : RFR (Revenu fiscal de référence 2020) inférieur ou égal à 28 047 € (un seul revenu au foyer du demandeur) ou 41 383 € (deux revenus au foyer).

Voir : r.snes.edu/MemoStagiaires2025.

www.aip-fonction publique.fr.

▶ Apprentissage en BTS

La loi 2018-771 du 5 septembre 2018 pour « La liberté de choisir son avenir professionnel » impacte la formation initiale. En STS, la mixité des publics est possible avec l'accueil d'apprenti-es en formation tout au long de l'année et cela jusqu'à leurs 29 ans révolus. Les GRETA ont aussi comme objectif de recruter des apprenti-es qui seront financés au contrat, d'où des impératifs de recrutement en nombre qui pourraient bien déboucher sur « des parcours mixés » de la formation initiale vers la formation continue et inversement.

▶ Assistant-e d'éducation (AED)

Les AED sont recruté-es sur la base d'un CDD établi par le chef d'établissement après validation du recrutement et des termes du contrat par le CA. Le service à temps plein est de 1 607 heures annuelles réparties sur 39 à 45 semaines maximum.

D'une durée maximum de trois ans renouvelables jusqu'à une durée totale de six ans, les contrats sont très souvent d'un an et ne peuvent être inférieurs à l'année scolaire que pour des raisons justifiées qui doivent rester rarissimes. Le crédit de formation (à déduire du temps de travail annuel) est de 200 heures pour un temps plein. Seul-es les AED en CDD en bénéficient. Les AED en CDD restent rémunéré-es au minimum Fonction publique (Indice 366).

▶ ATP : affectation à titre provisoire ministérielle

Une ATP ministérielle permet d'être affecté-e pour une seule année scolaire dans l'académie de son choix. L'administration n'en accorde que très peu chaque année, sauf dans certaines situations particulières (conjoint sur un emploi fonctionnel ou militaire par exemple). L'ATP a pour conséquence que celle ou celui qui en bénéficie n'est plus titulaire d'aucune académie et doit participer à la phase inter du mouvement avec extension possible (si le barème ne permet pas d'entrer dans une académie demandée, l'affectation se fera en dehors des vœux formulés). Pour toute demande d'ATP, demandez conseil à emploi@snes.edu

▶ Autorisation d'absence pour garde d'enfant malade

Cette autorisation peut être accordée, par journée ou demi-journée, à une agent-e pour soigner un enfant malade de moins de 16 ans (pas de limite d'âge si l'enfant est handicapé-e) ou pour en assurer momentanément la garde, sur présentation d'un certificat médical. Par année, la durée ne peut excéder 6 jours ouvrés (pour un service à temps complet). Un parent peut voir son contingent multiplié par deux (12 jours) s'il assume seul la charge d'un ou plusieurs enfants, si le conjoint ou la conjointe (époux, épouse ou pacsé-e) est en recherche d'emploi, ou si ce dernier n'a aucun droit (circulaire 2002-168 du 2 août 2002).

▶ Autorisation d'absence pour assistance médicale à la procréation (PMA)

Une agente publique qui reçoit une assistance médicale à la procréation (PMA) peut bénéficier d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires. La durée de l'absence est proportionnée à la durée de l'acte médical reçu.

L'agent public, conjoint ou lié par un PACS à la femme qui reçoit une assistance médicale à la procréation, peut bénéficier d'une autorisation d'absence pour prendre part, au plus, à trois des actes médicaux nécessaires à chaque protocole d'assistance médicale à la procréation.

B

▶ Baccalauréat

La réforme Blanquer prétendait « simplifier » et « remuscler » le baccalauréat. La réalité est tout autre. Le calendrier des épreuves de spécialité a enfin été revu mais les programmes sont lourds (les allègements en SES ne sont d'ailleurs toujours pas publiés) et chaque spécialité reste évaluée sur deux sujets différents. Le contrôle continu généralise un bachotage permanent qui détourne des apprentissages et favorise les tensions ; le découpage contrôle continu / épreuves terminales avec une organisation confuse crée une usine à gaz. Sans compter les multiples attestations annexes qui renforcent le sentiment d'examen permanent, et un grand oral présenté sans temps de préparation dédié au préalable. Les innombrables « réformes de la réforme » ajoutées depuis la rentrée 2019 rendent très difficile la connaissance des textes de référence...

Le caractère national du baccalauréat est en outre profondément remis en cause par la réforme Blanquer. Le décret et l'arrêté du 27 juillet 2021 complétés par la note de service du 28 juillet modifient largement la réforme de 2018 en faisant des notes de bulletins des enseignements du tronc commun non évalués en épreuves nationales, 40 % de la moyenne de bac. Ils instituent aussi la prise en compte intégrale des notes dans les enseignements optionnels à hauteur d'un coefficient 2 pour chaque année (Première et Terminale).

Nouveautés juin 2024 : voir rubriques **Epreuve pratique en Terminale STI2D** et **Epreuve anticipée de culture mathématique (EACM) en Première GT**.

Depuis la rentrée 2015, les recalés peuvent conserver leurs notes supérieures à la moyenne pour la session suivante, et ont la possibilité de préparer l'examen dans le même lycée, éventuellement en bénéficiant d'un « parcours adapté ». Plutôt que cette solution susceptible de désorganiser les enseignements, le SNES-FSU demande que les candidat-es se présentent à toutes les épreuves, et puissent choisir de conserver les meilleures notes des deux sessions.

Textes de référence :

BO du 19/07/2018 (structure générale) ;

BO du 29/07/2021 (contrôle continu, modalités d'évaluation) ;

BO n° 36 du 28 septembre 2023 (modalités du Grand Oral) ;

BO du 12/06/2025 (épreuve anticipée de mathématiques en Première).

Analyses : www.snes.edu/dossiers/lycee/

► Bourses au mérite

Réservées aux élèves boursier-es sur critères sociaux, elles sont accordées de plein droit à celles et ceux qui ont obtenu une mention B ou TB au DNB ; peuvent aussi en bénéficier des élèves de Troisième jugés-es « méritant-es » par le ou la DASEN sur proposition des conseils de classe après avis d'une commission départementale. Le paiement de ce complément annuel de bourse (800 € versés en trois fois) est subordonné à l'engagement écrit de l'élève et de son représentant légal à poursuivre sa scolarité avec assiduité jusqu'au baccalauréat général, technologique ou professionnel.

Plutôt que d'augmenter le nombre de boursier-es au mérite, le SNES-FSU estime qu'il est urgent de répondre à la dégradation sociale et économique de nombre de familles en relevant les plafonds et en augmentant les bourses sur critères sociaux.

► Brevet (DNB)

Le nouveau DNB se met en place progressivement depuis la session 2024. Le SNES-FSU a empêché qu'il devienne obligatoire pour entrer en Seconde GT ou professionnelle. La classe Prépa-Seconde (voir Prépa-Seconde) sera mise en extinction dans un an. Dès la session 2026, la moyenne des moyennes de toutes les disciplines – comptant pour 40 %, – se substituera à la validation du socle commun. Les épreuves terminales compteront pour 60 % du résultat final, chacune étant notée sur 20, coefficient 2. Les points supérieurs à 10 de la moyenne de l'un des enseignements facultatifs seront ajoutés au total des moyennes. Les épreuves ne seraient modifiées qu'à la session 2027.

► BTS (Brevet de Technicien Supérieur)

Diplôme professionnalisant validant le niveau 5. Il existe plus d'une centaine de BTS dans différents domaines : industrie, commerce, santé... Ils se préparent en section de technicien supérieur, implantée dans les lycées. Les étudiant-es passent six épreuves (ponctuelles ou en cours de formation). Le BTS se prépare en formation initiale, en apprentissage ou en formation continue. Il peut déboucher sur une licence professionnelle validant un diplôme de niveau 6. Le SNES-FSU demande la création massive de sections de BTS pour accueillir l'ensemble des bachelier-es sans quota d'origine scolaire.

► Bulletin de paie

L'employeur doit remettre à l'agent une pièce justificative de son paiement : bulletin de paie. Le bulletin de paie est accessible sur le site de l'ENSAP : ensap.gouv.fr

► BUT (Brevet Universitaire Technologique)

Diplôme professionnalisant validant le niveau 6 qui remplace la licence professionnelle. Il se prépare en IUT, couvre 24 domaines et se prépare en six semestres, en intégrant des périodes de formation en entreprise. Les étudiant-es passent des partiels pour valider des unités d'enseignement. L'organisation actuelle des maquettes (L1, L2) rend très compliquée la possibilité d'accueillir les titulaires du BTS dès la troisième année comme c'était le cas avec les DUT. Le SNES-FSU demande, *a minima*, que les titulaires de BTS soient accueilli-es dès la troisième année et intégrés avec les étudiant-es de BUT.



► Cahier de textes numérique (CTN)

Renseigner le cahier de textes au format numérique est une obligation de service depuis 2010. Son utilisation est régie par une circulaire. Il est précisé que « *le cahier de textes mentionnera, d'une part, le contenu de la séance et, d'autre part le travail à effectuer, accompagnés l'un et l'autre de tout document, ressources ou conseils à l'initiative du professeur, sous forme de textes, de fichiers joints ou de liens.* ». « *Les textes des devoirs et des contrôles figureront au cahier de textes, sous forme de textes ou de fichiers joints* ». En dehors des devoirs, les documents ou ressources supplémentaires sont donc à l'initiative des professeur-es. Il n'y a donc aucune obligation d'y mettre son cours, y compris au prétexte de la « continuité pédagogique ». D'un point de vue pédagogique, les documents conçus pour une heure de cours sont des supports de travail collectif. Ils ne conviennent pas pour un travail à distance de l'élève, en solitaire.

► Canicule

Depuis plusieurs années le SNES-FSU interpelle le ministère pour sortir du bricolage institutionnalisé qui fait office de plan canicule. Les recommandations du type « *choisir des salles orientées au nord, aérer la nuit* » ne sont ni opérationnelles, ni suffisantes. Dans le code du travail, dès la vigilance canicule jaune, l'employeur doit réduire les risques d'exposition à la chaleur, notamment via « *l'adaptation de l'organisation du travail et des horaires de travail, afin de limiter la durée et l'intensité de l'exposition et de prévoir des périodes de repos* ». Le SNES-FSU continue ses interventions à tous les niveaux pour faire respecter ces droits et met des outils à disposition de la profession.

Voir : www.snes.edu/article/canicule-vos-droits-nos-interventions/

► Capital décès d'un agent public

Les ayants droit d'un.e fonctionnaire décédé.e alors qu'il ou elle était en activité, en détachement ou en disponibilité pour raison de santé ont droit à un capital décès s'élevant à la rémunération brute annuelle, indemnités accessoires comprises (traitement correspondant à l'indice détenu par le ou la fonctionnaire au jour de son décès). Pour les agent-es non titulaires, le montant du capital décès s'élève à l'ensemble de la rémunération brute des 12 derniers mois. Le capital est triplé lorsque le décès survient à la suite d'un accident de service ou de travail, d'une maladie professionnelle, d'un attentat, d'une attaque en lien avec le service ou en raison de la fonction, d'un acte de dévouement dans un intérêt public ou pour sauver une ou plusieurs personnes.

► Carrière

Le droit à la carrière est statutaire. Il concerne l'ensemble des fonctionnaires. La place de chaque fonctionnaire dans la carrière est sa propriété individuelle et personnelle. Le déroulement de la carrière consiste en des avancements d'échelon et des promotions de grade ou de corps, qui se traduisent par une augmentation du traitement et donc du salaire. Ce déroulement s'inscrit dans un cadre collectif : les règles statutaires d'avancement et de promotion sont les mêmes pour toutes et tous.

- Les avancements d'échelon consistent au passage d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur au sein du même grade, selon un rythme prédéfini.
- Les promotions de grade consistent au passage d'un grade au grade suivant immédiatement.

Les corps auxquels nous appartenons sont articulés en trois grades : la classe normale (grade de recrutement), la hors-classe (grade de débouché, accessible à tous et toutes), la classe exceptionnelle (grade sommital). La mise en œuvre du protocole PPCR à partir de 2017 a permis une durée raccourcie de séjour en classe normale, l'accès de tous et toutes à la hors-classe avant la retraite (principe selon lequel une carrière doit se dérouler sur au moins deux grades) et la possibilité d'accéder aux échelles lettres (A ou B selon le corps) en fin de carrière.

Pour tout complément détaillé, se reporter au supplément *Rémunérations-Carières* à paraître en octobre.

► CDI (AED)

Le SNES avec la FSU défend les intérêts des AED pour améliorer leurs conditions d'emploi et de rémunération, pour lutter contre la précarité et pour le respect de leurs missions. Le décret CDI est loin de répondre à ces exigences : ce n'est pas un droit opposable, il n'y a aucune garantie que le recrutement soit sur une quotité au moins égale à celle détenue pour le dernier CDD, et la rémunération des AED n'est pas améliorée. Pour les AED en CDI, l'indice minimum est fixé à 377, sans grille nationale ni garantie de progression ultérieure.

Voir : www.snes.edu/article/cdi-pour-les-aed-le-decret-est-publie/.

► Certifications

La multiplication des certifications (Pix, Ev@lang, Educfi...) doit cesser. En LV, le ministère renouvelle chaque année des partenariats payants avec des organismes européens privés ou semi-privés pour introduire des « certifications » que font passer des collègues souvent non volontaires bien que cela ne fasse en aucun cas partie de leurs obligations réglementaires de service. Le SNES-FSU réaffirme l'importance des diplômes nationaux et rappelle son refus des certifications.

► Chèques vacances

Ce moyen de paiement repose sur une épargne salariale, abondée d'une participation de l'employeur, et permet de financer un très large éventail d'activités culturelles et de loisirs. Bonifications de l'épargne en fonction

des tranches de revenus et du quotient familial. Revenu fiscal de référence (RFR 2021) plafonné à 28 047 € pour la première part de quotient familial. Tranche de bonification à 35 % pour les personnels âgés de moins de 30 ans. Les agents en situation de handicap bénéficient d'une bonification à 30 %. Les non-titulaires, les AED, les AESH bénéficient de ce dispositif. Les retraités du versant État de la Fonction publique ont été arbitrairement exclus du dispositif en octobre 2023. Le SNES, avec la FSU dans un cadre intersyndical large a obtenu du Conseil d'État le 25 juin 2025 l'annulation de la circulaire qui supprimait ce droit, une victoire syndicale ! Mais le ministre de la Fonction publique a publié en juillet une nouvelle circulaire identique à la précédente confirmant sa volonté de supprimer ce droit aux retraités. Le SNES et la FSU dénoncent ce passage en force.

www.fonctionpublique-chequesvacances.fr.

► Chorales

Les textes en vigueur depuis la rentrée 2015 (décret 2014-940 relatif aux obligations de service, circulaire d'application 2015-057) reconnaissent l'heure de chorale comme heure d'enseignement : chaque heure effective de chorale doit ainsi obligatoirement figurer dans l'état VS. Elle sera pondérée s'il y a lieu (établissement REP+, lycée...).

Depuis la rentrée 2018 en collège, la chorale est un enseignement facultatif au même titre que les langues anciennes ou les bilangues par exemple (JO du 2 février 2018, arrêté modifiant l'organisation des enseignements en collège). Cet enseignement est de « 72 heures annuelles dont au moins une heure hebdomadaire », financé sur la marge horaire de 3 heures. Pour le DNB, les dispositions changent (voir item **Brevet (DNB)**). L'enseignement de chant choral devra donc faire l'objet d'une note en classe de Troisième pour pouvoir être pris en compte au DNB. Un vademécum a été publié ainsi qu'un programme. Le SNES-FSU appelle les enseignant-es à exercer leur liberté pédagogique concernant le choix du répertoire, le nombre et la nature des concerts et manifestations dans lesquels elles et ils s'engagent.

Depuis la rentrée 2005 (BO du 3 février 2005), un volet d'éducation artistique et culturelle doit être inscrit dans chaque projet d'école et d'établissement. Il est donc important que la chorale y figure, ainsi que les dispositifs artistiques complémentaires.

► CIO

Les fusions de CIO, transformations en antennes sans entité administrative sont toujours en cours. Le manque de recrutement et de reconnaissance de Psy-En, notamment des directrices et directeurs de CIO, la pression immobilière et les projets ministériels font toujours peser la menace de démantèlement du service public d'orientation de l'Éducation nationale. Face aux tentatives de régionalisation de l'orientation, le SNES-FSU avait réussi à imposer au MEN la reconnaissance du Service public d'orientation de l'Éducation nationale et de ses missions mais il faudra recommencer car « Régions de France » revendique à nouveau la compétence de l'orientation scolaire. Quand un CIO ferme, les conséquences se font sentir : éloignement du public, dégradation des conditions de travail pour les personnels et d'accueil pour les usager-es. Le SNES-FSU restera mobilisé pour préserver ce service public.

► Cités éducatives

Actuellement au nombre de 208, 40 nouvelles cités scolaires seront labellisées à la rentrée 2025. Ce label recouvre des collèges REP et surtout REP+ et des écoles qui fonctionnent en réseau dans des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV). Une « gouvernance » peut s'imposer aux conseils d'école et conseils d'administration des collèges, minorant la place des personnels, et promouvant l'entrisme d'associations et de fondations favorisant la marchandisation de l'École. La généralisation prévue pour 2027 prévoyant une cité éducative dans chaque QPV met

les établissements en concurrence et sape les règles de gestion des personnels.

▶ Classes de Défense et Sécurité Globale (CDSG)

Implantées dans plus de 500 établissements, elles visent à mettre en parallèle une classe avec une unité militaire ou de police. Le SNES-FSU s'oppose à ce dispositif visant à la militarisation de l'École. Les CDSG doivent être votés en CA.

▶ Classes et Lycées Engagés (CLE)

Le label CLE, initialement adossé au SNU, introduit à l'École une logique inspirée du monde militaire sur le registre de l'engagement, qui n'a rien à voir avec les objectifs pédagogiques de l'Éducation nationale. Le SNES-FSU dénonce une vision de la citoyenneté fondée sur le maintien d'un ordre établi, bien loin des objectifs émancipateurs que doit porter l'École publique. Ce dispositif qui prévoyait jusqu'à maintenant un séjour de cohésion sur le temps scolaire, doit être voté en CA.

Note de service [BO n° 17 du 25 avril 2024](#)

▶ Classement et reclassement

A. Ancienneté retenue lors de la première titularisation

- Les services antérieurs accomplis en tant qu'agent-e de la fonction publique, contractuel-le d'enseignement, d'éducation ou d'orientation, dans la formation initiale, la formation continue des adultes ou l'apprentissage, d'un établissement public relevant du MEN ou d'un établissement privé sous contrat, sont pris en compte pour la totalité de leur durée.
- Les services accomplis en qualité d'Assistant-e d'éducation (AED), de maître ou maîtresse d'internat ou de surveillant-e d'externat (MI-SE), d'accompagnant-e d'élève en situation de handicap (AESH), d'emploi d'avenir professeur-e (EAP), d'étudiant-e apprenti-e professeur-e, sont transposés dans le corps d'arrivée en appliquant les coefficients caractéristiques des corps.
- Les autres activités professionnelles sont prises en compte à raison des deux tiers de leur durée : services d'agent-es non titulaires autres que ceux précédemment cités, services d'enseignement dans des établissements privés hors-contrat, activités professionnelles en entreprise privée.

B. Reclassement suite à un changement de corps

Les services d'un titulaire d'un corps d'enseignement, d'éducation ou d'orientation qui change de corps par concours ou liste d'aptitude sont transposés dans le corps d'arrivée en appliquant les coefficients caractéristiques des corps.

Par exemple si un-e certifié-e devient agrégé-e, l'ancienneté théorique dans le corps des certifié-es est multipliée par 135/175 (135 étant le coefficient caractéristique des certifié-es, et 175 celui des agrégé-es).

Les fonctionnaires titulaires d'un autre corps de catégorie A sont nommés dans le nouveau corps à l'échelon du premier grade correspondant à l'indice égal ou à défaut immédiatement supérieur à celui qu'elles ou ils détenaient dans leur corps d'origine.

Les services des fonctionnaires de catégorie B ou C sont repris pour les 2/3 de leur durée.

À noter : si la reprise des activités professionnelles accomplies antérieurement à la nomination dans le premier corps est plus favorable, c'est cette disposition qui s'applique.

▶ Climat scolaire

Le ministère a engagé un travail sur le climat scolaire qui se limite à un recyclage des mesures existantes et avec la mise en œuvre du plan « *brisons le silence : agissons ensemble* » avec passage de questionnaires aux élèves internes ou revenant d'un voyage scolaire. L'entrée sécuritaire du climat scolaire suite aux derniers drames qui ont touché l'École et une récupération d'une partie de la classe politique sur le thème de l'ensauvagement ou la barbarie de la jeunesse vise surtout le contrôle de celle-ci. Le SNES-FSU porte une vision ambitieuse du climat scolaire qui nécessite des équipes pluriprofessionnelles complètes avec des personnels formés pour installer une cohérence éducative qui permet une sécurisation psychologique des élèves. Cela englobe les conditions matérielles, l'organisation pédagogique et éducative, les espaces-temps de la vie scolaire, les espaces de dialogue et de concertation. La prise en charge des violences ne peut se faire qu'avec l'amélioration des conditions de travail : création d'emplois pour les vies scolaires et travail structurel pour éradiquer les inégalités sociales.

▶ Complément de service

Les compléments de service sont cadrés par le décret 2014-940 et la circulaire d'application 2015-057 ; ce cadrage s'applique aussi aux TZR. Les compléments de service en dehors de l'établissement ne peuvent être effectués que dans la discipline de recrutement. Seul le recteur peut les attribuer. Le maximum de service d'enseignement est réduit d'une heure dans deux situations : complément de service en dehors de la commune, complément de service dans deux autres établissements de cités scolaires différentes.

L'attribution d'un complément de service dans une autre discipline d'enseignement nécessite obligatoirement l'accord des professeur-es concerné-es. Les transformations de postes en heures supplémentaires, découlant des choix politiques budgétaires, aggravent depuis plusieurs années les compléments de service. Ne pas accepter la coexistence d'heures supplémentaires et d'un complément de service dans une même discipline : c'est contraire à l'esprit du décret 2014-940.

Ne pas hésiter à demander l'aide du correspondant ou de la correspondante SNES-FSU de votre établissement.

▶ Commission consultative paritaire (CCP)

La CCP est composée de représentant-es de l'administration et du personnel contractuel élu lors des élections professionnelles. Il existe une CCP pour les enseignant-es non-titulaires et une CCP pour les AESH-AED. Elle est obligatoirement consultée sur les décisions individuelles relatives aux licenciements (après la période d'essai) et aux sanctions disciplinaires (sauf avertissement et blâme).

▶ Compétences psychosociales (CPS)

Le projet de nouveau socle commun issu du « Choc des savoirs » inclut des compétences psychosociales déjà présentes depuis plusieurs années dans la formation continue. Leur classification et leurs définitions ne reposent sur aucun consensus scientifique. Elles relèvent de modèles et de programmes développés par diverses institutions (économie, santé, formation...) et d'une logique de marché pour de nombreux organismes de formation. Leur promotion induit des risques sérieux de déqualification pour les professeur-es et d'un formatage des jeunes.

Ressources : www.snes.edu/publications/des-competenances-douces/ et pratiquesprofessionnelles.blog.snes.edu/2024/07/09/les-competenances-psycho-sociales-origines-et-destination/

► Congé d'adoption

Le ou la fonctionnaire en activité a droit au congé d'adoption pour une durée de 16 semaines pour un-e enfant, de 22 semaines en cas d'adoptions multiples ou de 18 semaines lorsque l'adoption porte à 3 ou plus le nombre d'enfants dont le ou la fonctionnaire assume la charge. Lorsque les deux conjoints adoptants sont fonctionnaires en activité, le congé peut être réparti entre eux. Dans ce cas, la durée du congé est augmentée de 25 jours supplémentaires et fractionnée sans que la durée pour chaque fonctionnaire ne dépasse les durées individuelles citées précédemment (16, 22 ou 18 semaines selon le nombre d'enfants adoptés ou à charge).

► Congé de maternité

Il comprend le congé prénatal (en fin de grossesse) et le congé postnatal (après l'accouchement). La durée du congé dépend du rang et du nombre d'enfants :

- premier-e ou deuxième enfant : 16 semaines (6 semaines avant et 10 après la naissance) ;
- troisième enfant ou plus : 26 semaines (8 semaines avant et 18 après la naissance) ;
- jumeaux ou jumelles : 34 semaines (12 semaines avant et 22 après la naissance) ;
- triplés ou plus : 46 semaines (24 semaines avant et 22 après la naissance). Possibilité de report d'une partie du congé prénatal après l'accouchement. À la demande de la fonctionnaire, avec un avis favorable du professionnel de santé qui suit la grossesse, une partie du congé prénatal (trois semaines au maximum) peut être reportée après l'accouchement et allonger ainsi le congé post natal. Toutefois, lorsqu'elle se voit prescrire un arrêt maladie du fait de son état de santé pendant la période de congé prénatal qui a été reportée en congé post natal, la fonctionnaire est placée en congé de maternité. La période initialement reportée est donc réduite d'autant.

Allongement du congé maternité pour raisons pathologiques. Un congé supplémentaire lié à un état pathologique résultant de la grossesse peut être accordé sur présentation d'un certificat médical : deux semaines maximum avant le début du congé prénatal et quatre semaines après le congé postnatal. Il s'agit d'un allongement du congé maternité pour raisons pathologiques, en conséquence ce congé ne diminue pas les droits aux congés maladie ordinaires.

► Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

De droit pour le père ou pour la personne qui, sans être le père, vit en couple avec la mère, le congé de paternité et d'accueil doit être pris au cours des six mois qui suivent la naissance. Il s'ajoute aux trois jours pris autour de la naissance, mais il peut être pris séparément. La demande se fait au moins un mois avant, au recteur ou à la rectrice, par voie hiérarchique.

Ce congé est de 25 jours calendaires (32 pour naissances multiples). Il peut être fractionné. Quatre jours, ajoutés aux trois jours de congé de naissance doivent être obligatoirement pris dès la naissance. Le reste doit être pris dans les six mois avec possibilité de le prendre en deux périodes d'une durée minimale de cinq jours chacune.

► Congé de présence parentale

Les parents d'un-e enfant de moins de 20 ans atteint-e d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants peuvent bénéficier d'un congé non rémunéré de présence parentale de 310 jours ouvrés maximum au cours d'une période de 36 mois pour une même pathologie. Chaque jour de congé ouvre droit à une « allocation journalière de présence

parentale », dans la limite de 22 jours par mois, dont le montant est de 65,80 euros.

► Congé lié à la naissance ou à l'adoption

Trois jours ouvrables de congé pour le père (vivant de manière permanente et reconnue avec la mère) ou la personne vivant avec la mère, lors de chaque naissance. Le congé de naissance est pris à compter du jour de la naissance ou du premier jour ouvrable qui la suit. En cas d'adoption, il est accordé à celui des deux parents qui ne demande pas à bénéficier du congé d'adoption et doit être pris dans les 15 jours entourant l'arrivée de l'enfant adopté-e. Une naissance ou une adoption multiple n'augmente pas le nombre de jours de congé.

► Congé maladie ordinaire (CMO)

L'avis d'arrêt de travail (troisième volet de l'imprimé de Sécurité sociale) doit obligatoirement être transmis à l'établissement dans un délai de 48 heures.

Jusqu'au 1^{er} mars 2025, le plein traitement était assuré aux agent-es placées en arrêt maladie, une fois prélevé le jour de carence. Pour faire des économies sur le dos des personnes malades, le gouvernement a décidé de diminuer ce maintien de rémunération, en le faisant passer de 100 % à 90 %. Tout comme il dénonce le jour de carence, le SNES, avec la FSU, dénonce cette mesure scandaleuse. Elle concerne les CMO à compter du 1^{er} mars 2025 et les renouvellements de CMO à compter de la même date. Cette ponction effective depuis le mois de mars, sera appliquée rétroactivement mais *a priori* pas avant la paie d'octobre. Le ministère a demandé aux rectorats de répartir l'impact financier sur plusieurs mois pour les personnels qui ont eu à subir des arrêts prolongés ou multiples entre mars et juillet.

► Congé maladie ordinaire des contractuel-les non titulaires

Depuis le 1^{er} septembre 2024, les agent-es contractuel-les non titulaires peuvent bénéficier de congés de maladie pendant une durée de 24 mois, avec maintien à 90 % de la rémunération pendant les trois premiers mois de congé, et la moitié de la rémunération pendant les neuf mois restants.

Envoyer les volets 1 et 2 à la CPAM, le volet 3 à votre employeur dans les 48 heures suivant la date d'interruption de travail. Attention : les périodes d'arrêt de travail sont cumulées sur les 12 derniers mois. Voir le supplément *Protection sociale et congés*, sur le site du SNES-FSU.

► Congé parental

Ce congé non rémunéré permet à un-e agent-e de cesser totalement son activité professionnelle pour élever son enfant né-e ou adopté-e (un-e agent-e contractuel-le peut en bénéficier s'il ou elle justifie d'au moins une année continue de services à la date d'arrivée de l'enfant). Il peut être pris par l'un des deux parents ou par les deux (successivement ou simultanément). Il peut donner droit à une prestation familiale limitée dans le temps (PreParE).

La demande doit être adressée au recteur ou à la rectrice, par voie hiérarchique, au moins deux mois avant la date choisie pour le début du congé. C'est un congé de droit accordé par périodes de six mois, renouvelables jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant (en cas d'adoption, dans la limite de trois ans pour l'arrivée au foyer d'un-e enfant de moins de 3 ans, dans la limite d'un an pour l'arrivée au foyer d'un-e enfant âgé-e entre 3 et 16 ans).

Les droits à avancement sont conservés en totalité la première année, puis réduits de moitié (six mois de congé valent trois mois pour l'avancement).

Le congé est pris en compte pour la constitution des droits à pensions de retraite selon des conditions variables selon que l'agent-e est fonctionnaire ou contractuel-le. Pour le ou la fonctionnaire stagiaire, le stage est prolongé – et la date de titularisation reportée – d'autant de jours de congés accordés.

► Congé de solidarité

Ce congé est de droit pour accompagner un proche en fin de vie. De six mois au maximum, il peut être accordé :

- ▶▶ pour une période continue de trois mois, renouvelable une fois ;
- ▶▶ par périodes fractionnées d'au moins sept jours consécutifs ;
- ▶▶ sous forme d'un service à temps partiel à 50 %, 60 %, 70 % ou 80 %.

Le ou la bénéficiaire du congé qui cesse toute activité perçoit une « allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie » de 64,41 € nets dans la limite de 21 jours maximum. En cas d'activité à temps partiel, 32,21 € dans la limite de 42 jours, quelle que soit la quotité du temps partiel. La demande d'allocation journalière doit être faite en même temps et parallèlement à la demande de congé.

► Conseil de classe

Y participer relève des missions liées au service d'enseignement (Circulaire n° 2015-057 du 29-4-2015). Toutefois, aucun texte ne fixe un nombre minimum de conseils à effectuer. Nombre de classes important et obligations de la vie privée et familiale : une participation indirecte écrite complémentaire peut suppléer votre absence. Le conseil peut aussi être un temps où les enseignant-es s'expriment collectivement et échangent plutôt que d'être une chambre d'enregistrement silencieuse.

En lycée général, l'éclatement du groupe-classe au profit d'un fonctionnement par spécialités nuit au suivi individualisé des élèves et affaiblit le rôle collectif et collégial du conseil de classe. Il est difficile de participer dans les faits à la dizaine de conseils de classe dont relèvent les élèves de spécialité.

► Conseil de cycle 3

Créé par le décret du 22 octobre 2014, le conseil de cycle 3 réunit, dans chaque école de secteur de recrutement du collège, les membres du conseil des maîtres de l'école compétents pour le cycle (CM1-CM2) et les professeur-es exerçant en classe de Sixième désigné-es par le ou la principal-e et suggéré-es par le conseil pédagogique. Un-e président-e est élu-e par ses membres. Chargé-es d'élaborer la partie pédagogique du projet d'école propre au cycle 3, ces conseils seront aussi nombreux que les écoles rattachées au collège...

Le SNES-FSU a dénoncé cette « usine à gaz » fondée sur les mêmes logiques que le conseil école-collège. Il appelle les collègues à refuser toute atteinte à leur liberté pédagogique que ce soit dans leur pratique ou dans le domaine de l'évaluation des élèves. Il n'existe pas de conseil de cycle 4. La participation au conseil de cycle 3 ne fait pas partie de nos obligations réglementaires.

► Conseil école-collège

Présidé conjointement par le ou la principal-e et l'IEN, il se réunit au moins deux fois par an, pour « déterminer un programme d'actions » et établir « un bilan de ses réalisations ». Ses membres, pour le collège, sont désigné-es par le ou la principal-e. Les président-es doivent se concerter pour obtenir une « représentation égale des personnels des écoles et du collège ». La participation au conseil école-collège ne fait pas partie de nos obligations réglementaires.

Présenté comme un outil pour améliorer le travail collectif entre le premier et le second degrés, il s'agit d'une superstructure administrative destinée à caporaliser les pratiques plus qu'à favoriser l'élaboration de projets pédagogiques. Il contribue aussi à la primarisation progressive du collège avec la Sixième conçue comme l'aboutissement de la scolarité primaire. Il faut également veiller à ce qu'il ne permette pas le tri des élèves avec la réforme dite du « Choc des savoirs ». Le conseil école-collège ne peut pas se substituer au CA, qui valide ou non par un vote le programme d'actions et le bilan du conseil.

► Conseil pédagogique

Institué par la loi d'orientation de 2005, organisé par le décret du 27 janvier 2010, il est présidé par le ou la cheffe d'établissement, il réunit au moins un-e professeur-e principal-e de chaque niveau d'enseignement, au moins un-e professeur-e par champ disciplinaire, un-e conseiller-e principal-e d'éducation et, le cas échéant, le « chef de travaux ». Il a pour mission de « favoriser la concertation entre les professeurs, notamment pour coordonner les enseignements, la notation et l'évaluation des activités scolaires. Il prépare la partie pédagogique du projet d'établissement ».

C'est le ou la cheffe d'établissement qui en désigne les membres selon des modalités modifiées par le décret du 22 octobre 2014 : les « équipes pédagogiques » ont 15 jours à compter de la rentrée pour « proposer, parmi les personnels volontaires, les enseignants susceptibles d'être désignés... ».

Ce conseil donne des avis ou fait des propositions au CA : il fait des « propositions sur les modalités de l'accompagnement pédagogique des élèves [...], plus particulièrement sur la différenciation des approches pédagogiques, notamment les aides pour les élèves rencontrant des difficultés dans les apprentissages scolaires ». Il faut être particulièrement vigilant à ce que le conseil pédagogique n'outrepasse pas ses prérogatives et ne devienne pas un instrument du contrôle de l'activité enseignante.

La présidence et le mode de désignation des membres, les compétences attribuées à ce conseil montrent qu'il s'agit plus d'imposer aux enseignant-es des pratiques pédagogiques ou des modes d'évaluation des élèves que de favoriser un véritable travail de concertation, raisons pour lesquelles le SNES-FSU s'est opposé à la mise en place de ce conseil.

Le SNES-FSU appelle les enseignant-es à s'opposer à toute mise en place d'une hiérarchie pédagogique intermédiaire et à être sans concession sur deux points majeurs : la liberté pédagogique des enseignant-es reconnue par la loi doit être préservée et les compétences des instances représentatives (conseil d'administration et commission permanente installée) respectées.

► Continuité pédagogique

Depuis la rentrée 2023, le remplacement de courte durée est mis en œuvre dans le cadre d'un plan élaboré par le ou la cheffe d'établissement visant à « assurer la continuité pédagogique en cas d'absence d'un enseignant ». Dans le cadre de ce plan, présenté obligatoirement en CA, il est fait appel en priorité aux enseignant-es qui se sont engagé-es via le Pacte à réaliser 18 heures de remplacement sur des créneaux qu'ils et elles auront donnés au chef d'établissement. Il est toujours possible toutefois d'assurer des remplacements courts rémunérés en HSE sur la base du volontariat. Les regroupements du « Choc des savoirs » ne doivent pas être l'occasion pour une principal-e de répartir les élèves d'un-e professeur-e absent-e dans les autres regroupements.

Voir : www.snes.edu/article/pacte-remplacement-de-courte-duree-tromperie-et-provocation/

► Contractuelle sur Zone de remplacement (CZR)

Le ou la CZR a un contrat d'1, 2 ou 3 ans pour effectuer des remplacements sur une zone définie. Les CZR ne bénéficient pas des ISSR.

► Contrat local d'accompagnement (CLA)

Dispositif de contractualisation triennal, entre un établissement scolaire et le rectorat, en contrepartie d'une dotation complémentaire de moyens, et/ou de bonifications de carrière. Depuis septembre 2021, les expérimentations de CLA ont été étendues pour concerner vingt académies. Cette généralisation met les établissements en concurrence d'autant plus qu'elle concerne aussi les établissements privés sous contrat.

► Cumul d'emplois

Les fonctionnaires doivent consacrer l'intégralité de leur activité professionnelle aux tâches qui leur sont confiées. Les activités autorisées doivent donc être occasionnelles ou régulières mais limitées dans le temps, compatibles avec l'activité principale. Les « œuvres de l'esprit » ne sont pas concernées par l'interdiction de cumul. En outre, les activités d'enseignement font partie de la liste limitative des activités qui peuvent être autorisées en cumul à titre dérogatoire à condition qu'elles demeurent « accessoires ». Chaque académie a normalement rédigé un imprimé de demande d'autorisation de cumul. Le temps partiel n'est pas un obstacle à l'autorisation. Décret n° 2017-105 du 27 janvier 2017.

D

► Découverte des métiers dès la Cinquième (ou Plan Avenir)

Chaque collège doit organiser ce dispositif sur tout le cycle 4 en consacrant 4 demi-journées par an à l'orientation mais sans moyens. Il recouvre l'accompagnement à l'orientation (12 heures en Quatrième et 36 heures en Troisième) lui-même peu mis en œuvre. Le principe est d'organiser des visites d'entreprises ou de lycées professionnels, de développer les mini-stages voire d'inviter un-e PLP « pacté-e » pour intervenir au collège. La coordination et l'animation du dispositif est une mission secondaire du Pacte. Il s'agit surtout de prédisposer les enfants de milieu populaire à un avenir scolaire court et étriqué, de réguler les flux et de promouvoir les métiers en tension. C'est une façon d'attaquer le collège unique et de préparer, à plus long terme, une orientation précoce de certains élèves en fin de Cinquième.

► Déménagement

Une indemnité de changement de résidence existe et elle peut être perçue après une mutation. Il faut avoir effectivement déménagé et justifier d'au moins cinq années de service dans le poste précédent (trois seulement en cas de première mutation dans le corps et aucune en cas de rapprochement de conjoint). L'indemnité est forfaitaire ; son montant dépend de la distance séparant l'ancien poste du nouveau et du volume

de mobilier autorisé pour l'agent et les personnes comptées à charge. Pour une mesure de carte scolaire, le montant est majoré de 20 %. Le droit est établi par le rectorat d'accueil. Dossier de prise en charge à constituer, disponible auprès du chef d'établissement. Délai : douze mois maximum à compter du changement de résidence. Pour les aides concernant les stagiaires, voir le mémo stagiaire :

www.snes.edu/publications/les-supplements-de-lus/memo-stagiaires-2025-2026-supplement-de-lus-n861/.

► Déplacements domicile/travail

Une prise en charge partielle de l'employeur est prévue pour les abonnements à un mode de transport collectif, ainsi que pour les abonnements à un service public de location de vélo. Cette prise en charge s'applique sur tout le territoire, elle est égale à la moitié du coût de l'abonnement, dans la limite d'un plafond de 86,16 euros/mois. Une prise en charge à 75 % a été promise, mais les textes ne sont pas parus à ce jour. Le versement est mensuel, il couvre les périodes d'utilisation. Pas de prise en charge durant les périodes de congés, quelle que soit leur nature, sauf si une partie du mois a été travaillée. Depuis le 11 mai 2020, les agent-es publics utilisant un mode de transport alternatif (vélo, covoiturage) peuvent, sur justificatif, bénéficier d'un forfait mobilité durable de 300 euros/an maximum. Ce forfait, modulé en cas d'activité partielle sur l'année, est exclusif de toute autre prise en charge des frais de déplacement domicile/travail.

► Devoir de loyauté, devoir de réserve

Le « *devoir de réserve* » a été supprimé du statut général de la Fonction publique en 1983 pour rompre avec la conception du fonctionnaire soumis et inféodé au pouvoir, et faire au contraire prévaloir une conception démocratique de la Fonction publique. Mais il reste présent dans la jurisprudence, en particulier dans le cadre de l'exercice des fonctions. Si les hauts fonctionnaires dont la mission est de représenter officiellement l'État, tels que recteurs, rectrices ou préfet-es, nommé-es en Conseil des ministres, ou encore leurs délégués, DASEN, chef-fes d'établissements... ont un « *devoir de loyauté* » envers l'exécutif, et si s'impose à elles et eux un « *devoir de réserve* » en période électorale, rien ne justifie l'invocation de tels devoirs concernant les agent-es de l'État : elles et ils n'ont plus à faire allégeance au chef de l'État depuis l'abrogation du statut pétainiste de 1943. *A fortiori*, invoquer un « *devoir de loyauté* » envers le chef d'établissement ou l'inspecteur relève d'une interprétation excessive et extensive de la réglementation qui n'est pas légitime. C'est la notion d'intérêt général qui préside à la détermination par chaque fonctionnaire de ce à quoi il ou elle doit loyauté et dévouement, dans le cadre de ces missions, des orientations et consignes qu'il ou elle reçoit.

► Devoir de responsabilité

Si l'agent public doit se conformer aux instructions de son ou sa supérieure hiérarchique, « *sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public* », il ou elle est aussi « *quel que soit son rang dans la hiérarchie, responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées* ». Par exemple, chaque enseignant-e, doté-e de liberté pédagogique et professionnelle, est responsable de la façon dont il ou elle met en œuvre les programmes et les consignes ministérielles. Cette obligation faite aux fonctionnaires est aussi porteuse de droits puisque le ou la fonctionnaire engage sa responsabilité individuelle dans la manière d'assurer sa mission. Il ou elle est comptable du respect de l'intérêt général, de l'égalité de traitement et du respect des principes républicains essentiels. En outre, chaque agent public a le devoir de signaler tout conflit d'intérêt, ou, au titre de l'article 40 du code pénal, tout crime ou délit dont il aurait connaissance.

► Devoirs faits

Ce dispositif correspond à un temps d'étude accompagnée pour que les élèves fassent leurs devoirs. Y participent les élèves volontaires sauf en Sixième où il est obligatoire. Le ministère prétend qu'il participe à la lutte contre les inégalités. Les professeur-es qui les encadrent sont rémunéré-es en HSE en dehors du Pacte ou bien en part fonctionnelle de l'ISOE lorsqu'ils ou elles s'engagent à accomplir 24 heures annuelles dans le cadre du Pacte. Les AED, dont les missions comportent l'aide aux devoirs, les CPE, ainsi que des volontaires du service civique (VSC) et des associations peuvent aussi l'encadrer. Deux VSC, au maximum sur la base de 30 heures hebdomadaires chacune, peuvent être affecté-es par l'établissement sur la base d'une « offre de mission » renseignée par la direction, et tutoré-es par des enseignant-es. À la rentrée, il faut se renseigner sur l'organisation prévue, et sur le niveau de qualification des VSC (qui ne peut être inférieur à celui des AED, au moins bachelier-es) et demander une rémunération pour les tuteurs ou tutrices. Un livret de mise en œuvre de l'accompagnement aux devoirs en Sixième indique que les AESH peuvent intervenir : ce texte qui leur ajoute une charge de travail supplémentaire n'a aucune valeur réglementaire, ce qui leur permet de refuser. Pour le SNES-FSU, une réflexion doit être menée pour réduire les inégalités creusées par les devoirs effectués à la maison, il va de soi néanmoins que l'efficacité de l'aide aux devoirs nécessite qu'elle dispose de moyens spécifiques et de personnels qualifiés.

► Dispositifs artistiques

Il existe de nombreux dispositifs artistiques, complémentaires des enseignements.

Voir : www.snes.edu/article/les-dispositifs-artistiques-dans-le-second-degre

Depuis 2005, les projets d'établissement doivent comporter « un volet d'éducation artistique et culturelle » (voir *BO* n° 5 du 3 février 2005). Faire figurer ces projets dans le projet d'établissement est important pour leur légitimité.

► Dispositifs relais

Circulaire 2014-037 du 28/03/2014 : les classes, ateliers et internats relais accueillent des élèves (8 à 12) entré-es dans un processus de rejet de l'institution scolaire et qui font parfois l'objet d'une mesure judiciaire d'assistance éducative. La durée de fréquentation peut varier de quelques semaines à plusieurs mois, sans excéder une année scolaire. Dans les ateliers, les élèves sont accueilli-es quatre semaines, renouvelables trois fois dans l'année. Depuis le dernier plan « *lutte contre la violence* » du ministère, leur admission peut être décidée par une commission départementale sous l'autorité de l'IA-DASEN, sans l'accord de sa famille mais au terme d'un dialogue avec celle-ci et le ou la jeune.

► DNB (voir Brevet)

E

► École académique de la formation continue (E AFC)

L'École Académique de la Formation Continue a été mise en place dans toutes les académies ou presque au 1^{er} janvier 2022. Ce n'est pas une école à proprement parler, mais une direction académique qui remplace la direction existante (DAFOR, DAPPEN...). Elle rassemble désormais l'ensemble de l'offre de formation continue dans l'académie. C'est donc elle qui publie et administre le Plan académique de formation (PAF). Dans certaines académies, elle prend en charge la formation des fonctionnaires stagiaires à temps plein qui ne sont pas en alternance à l'INSPÉ.

► École du socle

L'expression « École du socle » est apparue dans les circulaires de rentrée 2011 et 2012. Cette expérimentation polymorphe va de l'accessibilité des salles spécialisées et installations sportives du collège aux élèves des écoles environnantes, jusqu'à l'intégration de classes de CM dans un collège avec parfois une classe mixte CM2-Sixième. Après l'introduction du cycle 3 à cheval sur l'école et le collège, ainsi que des conseils école-collège et de cycles, ces expérimentations, puis l'entrée officielle de professeur-es des écoles au collège tendent à renforcer sa primarisation. La visée politique serait de mettre en œuvre un projet des années 1970 dit de l'École fondamentale, où les instituteurs et institutrices étaient appelés à enseigner au collège.

► École inclusive et PIAL

Depuis 2019, la mise en place de l'École inclusive se fait via les Pôles inclusifs d'accompagnement localisés (PIAL) qui regroupent soit des écoles, soit des établissements, soit les deux (interdegré). Une école ou un établissement est pilote du PIAL. Aidé-e par une coordonnateur-ice, le ou la cheffe d'établissement pilote le PIAL et est responsable de l'emploi du temps des AESH. La mutualisation de l'aide humaine est devenue la norme de l'accompagnement et a dégradé les conditions de travail des AESH. Le PIAL est voué à disparaître à la rentrée 2026 au profit du Pôle d'Appui à la scolarité (PAS).

► Éducation prioritaire (EP)

Le label REP+ concerne 362 collèges. Ces établissements bénéficient d'une pondération des heures d'enseignement à hauteur de 1,1. Cette disposition conduit à la diminution du maximum hebdomadaire de service des collègues, titulaires ou non, exerçant à temps complet ou non. La circulaire 2014-77 relative à l'éducation prioritaire, en date du 4 juillet 2014, prévoit que les heures ainsi libérées n'ont pas « *vocation à se traduire par une comptabilisation* ». « *IR*leconnaissant le temps consacré au travail en équipe », la pondération des services doit contribuer à améliorer la concertation des collègues mais ceux-ci et celles-ci gardent la maîtrise de ses modalités et de son contenu. Les collègues en exercice dans ces établissements doivent voir leurs conditions de travail s'améliorer, faire valoir leurs droits et ne rien se laisser imposer.

731 autres collèges sont labellisés REP. Le classement REP/REP+ s'accompagne aussi de mesures indemnitaires spécifiques (voir [Indemnités](#)). →

→ Sans publier le bilan prévu de l'Éducation prioritaire, le ministère a repoussé depuis 2018 la refonte de la carte des REP et REP+ mais au mieux à moyens constants et en s'appuyant sur les IPS actuels des établissements (voir **IPS**). Les discours sur la mixité sociale et le développement de formes de contractualisation des moyens (TER, CLA, Cités éducatives, projets CNR) semblent avoir relégué ce chantier à l'arrière-plan. Le SNES-FSU plaide pour des critères nationaux, concertés et transparents pour établir une carte de l'EP ambitieuse et élargie intégrant des lycées.

▶ **Élèves à besoins particuliers (EBEP)**

Les EBEP sont les élèves : en situation de handicap physique, sensoriel, cognitif ; malades et/ou hospitalisé-es ; nouvellement arrivé-es en France ; en grande difficulté d'apprentissage ou d'adaptation ; décrocheurs ; haut potentiel.

▶ **Emploi du temps**

Il est établi sous la responsabilité du chef d'établissement, sur la base des vœux des personnels. Chaque professeure devrait pouvoir disposer librement d'au moins trois demi-journées ouvrables, mais aucun texte ne l'impose. Les heures d'ouverture et de fermeture de l'établissement sont arrêtées par le ou la maire après avis du conseil d'administration.

▶ **EMC (Enseignement moral et civique)**

En collège, l'arrêté du 4 avril 2025 flèche 30 minutes hebdomadaires d'EMC dans l'horaire d'histoire-géographie-EMC. Il y adjoint également, au cycle 4, des projets « d'éducation à la citoyenneté, aux médias et à l'information » dans la limite de 18 heures annuelles à prendre sur la marge d'autonomie. Le SNES-FSU dénonce ce pot-pourri d'EMC et d'EMI, sans garantie que l'intervenant-e soit professeur-e d'histoire-géographie. En lycée, l'EMC ne bénéficie pas obligatoirement d'effectifs réduits et son horaire est annualisé (18 heures par an). Il convient d'imposer un horaire hebdomadaire afin d'éviter que cet enseignement ne disparaisse des emplois du temps comme des services enseignants. Depuis la session 2022 du bac, l'EMC doit être obligatoirement noté et les moyennes annuelles de Première et de Terminale comptent pour le bac avec le coefficient 1 pour chaque année. Seule une moyenne annuelle est exigible, et non pas des moyennes par période (trimestre ou semestre). Les programmes ont été rénovés du CP jusqu'à la Terminale (Voir **Programmes**).

▶ **ENSAP**

C'est sur cette plateforme internet destinée aux personnels en activité ou pensionnés de la fonction publique de l'État que sont stockés les bulletins de salaires des fonctionnaires et contractuel·es, hors AEd en CDD. Elle permet aussi de consulter et éditer son attestation fiscale, de simuler sa pension de retraite ou demander sa retraite (voir **Retraite**). En cas de difficulté d'accès, contactez votre secrétaire d'établissement. Voir : ensap.gouv.fr

▶ **Enseignant·e référent·e à la scolarisation des élèves en situation de handicap (ERSEH)**

L'ERSEH est l'interface entre la MDPH, la famille et l'établissement. Il ou elle anime l'Équipe de Suivi de Scolarisation (ESS) des élèves en situation de handicap et complète le *Guide d'évaluation scolaire* (GEVASCO) pendant l'ESS. Cette dernière, réunie au moins une fois par an pour

mettre à jour les besoins de l'élève, comprend l'équipe éducative (AESH, enseignant·es, assistant·e social·e, Psy-ÉN, CPE...), l'administration, la famille, le ou la médecin scolaire, etc. Le GEVASCO est accessible à l'AESH pour prendre connaissance de ses missions auprès de l'élève.

▶ **Épreuve anticipée de culture mathématique en Première GT (EACM)**

Passée pour la première fois par l'ensemble des élèves de Première GT en juin 2026, cette épreuve de 2 heures comptera pour la session 2027 du baccalauréat, avec un coefficient 2, déduit du grand oral. Elle se compose d'un QCM (6 points) sur des automatismes et de deux ou trois exercices (14 points) sur les programmes de Première, à réaliser sans calculatrice. Trois sujets différenciés seront produits (voie technologique ; spécialité mathématiques ; enseignement obligatoire spécifique de mathématiques). Le ministère a renoncé pour 2026 à une correction automatique par une IA, mais elle peut resurgir. La question du sens de cette épreuve est posée, avec de vrais risques de décrochage en Terminale, une fois passé ce premier examen. Placée en fin de Première, elle marque surtout le renoncement du ministère à un enseignement de mathématiques pour toutes et tous au cours des trois années du lycée. Les automatismes attendus à l'épreuve de juin 26 ont été publiés au BO du 12 juin 2025, avant une révision complète des programmes à la rentrée 2026.

▶ **Épreuve pratique en Terminale STI2D**

Elle s'ajoute aux écrits de la spécialité technologique pour la session 2026 du bac, sur le modèle des épreuves de compétences expérimentales (ECE) de la voie générale (BO n° 24 du 12 juin 2025). L'épreuve écrite est réduite à 3h30, et s'ajoutent 2 heures de pratique. Mais il ne s'agit pas d'une soutenance de projet technologique comme le demande le SNES-FSU. Organisée localement, l'épreuve aurait lieu en mars et sera construite autour d'une banque de sujets, alimentée par les enseignant·es. Le choix des sujets sera très contraint par l'équipement du lycée.

▶ **État VS (Ventilation du Service)**

Récapitulatif officiel du service d'enseignement pour chaque professeure, il comporte, pour chaque classe attribuée, le nombre d'élèves, le nombre d'heures hebdomadaires et les pondérations, le cas échéant. Il constitue le bilan du nombre total d'heures d'enseignement, des missions particulières ouvrant droit au paiement à l'année d'IMP, des allègements ou réductions de service dus et établit le nombre d'HSA éventuelles. Transmis au rectorat par le chef ou la cheffe d'établissement, il doit vous être soumis pour approbation et signature. Sa vérification est essentielle pour votre traitement : ne pas hésiter à demander l'aide du correspondant ou de la correspondante SNES-FSU de votre établissement.

Par souci de transparence, et comme le permet le logiciel de saisie dans les établissements, le SNES-FSU exige que les missions du Pacte donnant lieu au paiement d'une part fonctionnelle de l'ISOE apparaissent sur l'état VS. Soyez vigilant·e pour qu'aucune notification ne soit inscrite abusivement contre votre gré. Dans le doute, faites vérifier votre VS auprès des militant·es du SNES-FSU.

▶ **Étudiant·e contractuel·le alternant·e (ECA)**

Les étudiant·es contractuel·les alternant·es sont des étudiant·es de master MEEF recruté·es pour un tiers de service pendant leur deuxième année (M2). Ce service en responsabilité se substitue, pour ces étudiant·es, au stage d'observation et de pratique accompagnée obligatoire (SOPA). Ils

et elles sont encadrées par un tuteur ou une tutrice (voir entrée Tuteur ou tutrice). Le temps de service des enseignant-es est de 6 heures hebdomadaires en responsabilité de classe, 12 heures pour les professeur-es documentalistes. Les CPE effectuent 12 semaines réparties sur l'ensemble de l'année. Leur rémunération mensuelle est d'environ 695 € net, à laquelle s'ajoute un tiers ISOE. Ces contrats seront bientôt supprimés avec le Master M2E et son année de M1 comme étudiant-es fonctionnaires.

Voir : www.snes.edu/ecad/

► Ev@lang

Ce test de positionnement numérique d'anglais en Troisième est obligatoire depuis la rentrée 2021. Ce test, qui mélange évaluation d'activités langagières et de connaissances, n'est ni un diplôme ni une certification. Ce n'est qu'un outil de pilotage du système.

► Évaluation des élèves au collège

Le SNES-FSU conteste les évaluations nationales de français et mathématiques obligatoires en Sixième et Quatrième, puis en Cinquième à la rentrée 2025, et facultatives en Troisième. Elles pèsent dans le calcul d'un indice de valeur ajoutée des collèges (IVAC). Ev@lang (anglais) et PIX (numérique) participent à une frénésie évaluative. Cela réduit le temps consacré aux apprentissages, sans répondre aux besoins des élèves. Certaines applications rendant compte de l'évaluation des élèves au cours de l'année posent problème par leur rigidité et l'imposition d'évaluations d'items ; elles peuvent générer des bulletins incompréhensibles. Le SNES-FSU dénonce les multiples injonctions subies par les enseignant-es, mettant en doute leur qualification et leur liberté pédagogique.

► EVARS (Éducation à la vie affective relationnelle et à la sexualité)

Publié par arrêté le 3 février 2025, le programme EVARS, qui complète les trois séances annuelles d'éducation à la sexualité inscrites dans l'article L. 312-16 du Code de l'éducation, représente une victoire syndicale avec des réécritures dont le SNES-FSU a été porteur. Il a pour objectif l'apprentissage des différents champs de la sexualité au sens large. Il s'articule autour de trois grands axes (se connaître, vivre et grandir avec son corps ; rencontrer les autres et construire des relations, s'y épanouir ; trouver sa place dans la société, y être libre et responsable) en vue de renforcer l'égalité entre filles et garçons, de lutter contre les discriminations liées à l'identité de genre et à l'orientation sexuelle ou encore de prévenir les violences sexuelles. C'est un programme d'enseignement qui mobilise toutes les disciplines.

► Expérimentations

Les établissements sont poussés à utiliser les expérimentations pédagogiques, notamment depuis la loi Fillon de 2005 (art. L.401-1 du code de l'Éducation), renforcée par la loi *Pour une école de la confiance* de 2019 (art. L. 314-1 et 2 du code de l'Éducation), et à s'affranchir des règles nationales alors même que les cadres nationaux se réduisent : grilles horaires des enseignements, obligations de service, « écoles du socle », Sixièmes inclusives pour supprimer les SEGPA et ainsi s'est ouverte la voie à une déréglementation à laquelle le SNES-FSU appelle à s'opposer.

Les expérimentations, intégrées au projet d'établissement, doivent être soumises au vote du CA. Si le système éducatif a besoin d'innovations, il convient de veiller au respect des principes essentiels qui doivent, selon le SNES-FSU, sous-tendre toute expérimentation : réel volontariat des équipes qui ne doivent se voir imposer aucun projet élaboré en

déhors d'elles, mutualisation des bilans, moyens spécifiques fléchés, par exemple, et réversibilité.

F

► Fonctionnaire citoyen·ne

Le ou la fonctionnaire est d'abord un·e citoyen·ne. Liberté d'opinion et d'expression, droit syndical, droit de grève, droit de participation à la vie publique... sont bien entendu garantis. Le droit d'expression n'autorise pas à préférer des propos diffamatoires ou calomnieux. Soumis·e à un « *devoir de discrétion professionnelle* », le ou la fonctionnaire n'a pas à faire état publiquement d'informations personnelles qu'il ou elle a pu avoir dans le cadre de ses fonctions. Il ou elle ne peut contrevenir au « *devoir de neutralité et de laïcité* » dans le cadre de ses missions, mais, en dehors de celles-ci, il ou elle reste libre d'exprimer ses opinions, de militer dans le domaine politique, syndical, associatif... En outre, sa parole est libre dans la presse ou en réunion syndicale, conseil d'administration, rencontres syndicales avec les fédérations de parents, les élu·es, la presse... S'exprimer en tant que représentant·e syndical·e offre plus de sécurité que s'exprimer en son nom propre ou en faisant état de sa situation professionnelle.

► Formation continue

C'est l'éternel parent pauvre des politiques académiques. Pourtant, depuis la loi « Pour l'école de la confiance », elle est théoriquement devenue obligatoire, et un décret de septembre 2019 a instauré une allocation de formation pour les formations suivies pendant les vacances scolaires. Depuis septembre 2023, les formations hors du temps devant élèves ont fortement augmenté et l'objectif est de 100 % depuis la rentrée 2024. Cela relève d'une volonté nette d'accroître la charge de travail des enseignant-es et CPE (Psy-ÉN pour les CIO). Le SNES-FSU se bat à tous les échelons pour une formation continue qui réponde aux besoins des personnels, volontaire et sur le temps de service.

Consultez notre site : www.snes.edu/formation-continue-carriere/

► Formation continue des adultes

Cette mission de l'Éducation nationale est réalisée dans les GRETA (groupements d'établissements). Des personnels titulaires et contractuels organisent et animent les formations dans l'EPL support et dans les EPLE du groupement (« agences » ou « sites » de réalisation). Des professeur-es, ayant un service en formation initiale, sont aussi sollicités pour assurer des cours. Le SNES-FSU revendique que cette possibilité de service mixte existe également pour les enseignant-es contractuel·les comme cela est réglementairement possible pour les titulaires.

Le CA de l'EPL support se prononce sur le projet de développement du GRETA et sur son fonctionnement (budget, politiques de l'emploi et d'équipements) après réunion des instances consultatives internes du GRETA. Les contractuel·les Greta sont électrices et électeurs et donc éligibles au CA de l'EPL support dans les mêmes conditions que les collègues de la formation initiale.

► Formation syndicale (stage) : un droit individuel

Le droit existe : il est fait pour être utilisé ! Il est reconnu individuellement à tous les personnels, titulaires ou non, à la hauteur de douze jours par an. C'est le moyen de recréer du collectif, d'échanger entre pairs, et de construire des analyses qui déboucheront sur des revendications. C'est un moyen de lutte contre l'isolement et les pressions hiérarchiques. Dépôt des demandes auprès du recteur un mois avant.

► Formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT)

La F3SCT agit pour la protection de la santé physique et mentale des personnels (conditions d'hygiène et de sécurité au travail, organisation du travail et droit à la déconnexion). Les élus syndicaux de la F3SCT interpellent l'administration à partir des fiches du Registre santé et sécurité au travail (RSST) remplies par les agent-es en difficulté sur leur lieu de travail.

G

► Garde des enfants : CESU 0-6 ans

Chèque emploi service destiné à la garde des enfants de 0 à 6 ans placé-es chez une assistante maternelle agréée, en crèche, jardin d'enfants, halte-garderie... y compris accueil hors des horaires de l'école maternelle ou primaire pour les enfants scolarisé-es. Aide annuelle de 200, 265, 400, 480, 700 ou 840 € versée selon les tranches de RFR et le quotient familial.

www.cesu-fonction publique.fr.

► Grand oral

Censé être une épreuve « phare » de la réforme Blanquer du baccalauréat, le Grand oral pose de nombreux problèmes : aucune plage horaire dédiée à sa préparation en classe, ce qui revient à évaluer ce qu'on n'a pas formellement transmis à l'École ; épreuve sans possibilité de support documentaire ; évaluation portant sur potentiellement deux spécialités sans que le jury ne soit nécessairement composé d'un-e enseignant-e de chacune des deux ; grilles d'évaluation qui minorent les contenus de connaissance au profit de « compétences orales » très marquées par les inégalités sociales entre élèves.

À compter de la session 2027 du baccalauréat, le coefficient du Grand Oral passe de 10 à 8 pour la voie générale et de 14 à 12 pour la voie technologique. Cette modification s'accompagne de la création d'une épreuve anticipée de mathématiques en première (coefficient 2). Le BO avec les coefficients modifiés n'est pas encore publié. Il est attendu courant 2025.

Textes de référence :

[BOEN n° 36 du 28 septembre 2023](#)

► Groupes de besoins

La réforme « Choc des savoirs » a instauré des « groupes de besoins » sur tout l'horaire de français et de mathématiques en Sixième et Cinquième à la rentrée 2024. Les élèves de SEGPA ne sont pas concerné-es par ces regroupements interclasses d'après l'arrêté du 15 mars 2024. Ce sont en fait des groupes de niveau déguisés qui stigmatisent les élèves et induisent un tri social. Les mobilisations, le vote au CSE (Conseil supérieur de l'Éducation), l'annulation du premier arrêté et de sa note de service par le Conseil d'État, les tribunes avant imposition de nouveaux textes réglementaires et un récent bilan de l'Inspection générale démontrent les aspects néfastes de cette réforme. Le SNES-FSU appelle à ne pas trier les élèves et à constituer des groupes hétérogènes pérennes si le groupe classe est supprimé en mathématiques et français.

H

► Handicap et besoins éducatifs particuliers

L'ensemble des jeunes en situation de handicap ont le droit d'être scolarisé-es en milieu ordinaire chaque fois que leur situation le permet. Si un-e jeune ne relève pas d'un établissement spécialisé (sanitaire ou médico-social), il ou elle est scolarisé-e soit dans une classe ordinaire, soit dans une unité d'enseignement externalisée (UEE), soit dans une Unité localisée d'inclusion scolaire (ULIS). L'ULIS propose des modalités d'apprentissages diversifiées en lien avec le Projet Personnalisé de Scolarisation (PPS) de l'élève. Le projet de l'ULIS, intégré au projet d'établissement, prévoit les modalités d'intégration des élèves en situation de handicap dans des classes ordinaires. Un-e enseignant-e spécialisé-e titulaire du CAPPEI coordonne les activités au sein de l'ULIS. Au-delà du respect du droit à l'École pour tou-ttes et tous, qui concerne aussi les jeunes allophones scolarisé-es dans les UPE2A, il convient d'obtenir les moyens nécessaires pour permettre à ces élèves d'entrer réellement dans les apprentissages et de réussir leur scolarité. Cela suppose une prise en compte de leurs besoins spécifiques en matière d'accompagnement éducatif, rééducatif et thérapeutique, une adaptation matérielle des établissements scolaires, des dotations à la hauteur et une formation adaptée des personnels.

Voir : www.snes.edu/article/scolarisation-des-eleves-a-besoins-educatifs-particuliers.

► Harcèlement (Programme pHARe de lutte contre le harcèlement)

La circulaire de rentrée entend poursuivre et renforcer le dispositif pHARe. Le programme « pHARe » est un plan de prévention du harcèlement et du cyberharcèlement entre élèves. Expérimenté à la rentrée 2019 dans six académies puis généralisé à l'ensemble des écoles et collèges en septembre 2022, il a été étendu aux lycées à la rentrée 2023. Il prévoit entre autres, la constitution d'une équipe ressource de cinq personnels minimum par établissement formés à la prise en charge des situations de harcèlement ; la formation d'élèves ambassadeurs ; 10 heures d'apprentissage par an du CP à la Terminale consacrées à la prévention du harcèlement et « au développement de compétences psychosociales ». Depuis la rentrée 2024 une plateforme à destination des parents,

notamment les parents élus est ouverte. La passation par les élèves du CE2 à la terminale du « questionnaire harcèlement » sera reconduite en novembre 2025.

▶ Heure d'information syndicale (HIS)

Les organisations syndicales représentatives sont autorisées à tenir pendant les heures de service des HIS. Chaque collègue, titulaire ou non, enseignant-e ou non, a le droit d'y participer dans la limite d'une heure par mois sur son service. Il suffit pour la section SNES-FSU de prévenir par écrit le chef d'établissement (modèle en ligne) de la tenue de la réunion au moins une semaine à l'avance. L'ordre du jour de la réunion n'a pas à y figurer. En cas de difficultés avec l'administration dans l'organisation, se rapprocher des sections académiques ou départementales pour être conseillé-e et soutenu-e. Les collègues qui ont cours durant l'HIS préviennent leurs élèves et/ou la vie scolaire de leur absence. Les autres personnels n'ont aucune obligation de se déclarer.

Voir : www.snes.edu/agissons/outils/le-droit-syndical-dans-l-etablissement

▶ Heure supplémentaire

Est supplémentaire toute heure d'enseignement effectuée au-delà du maximum hebdomadaire de service (incluant les éventuels allègements, réductions ou pondérations).

Les heures supplémentaires annuelles (HSA) sont inscrites à l'état VS. En cas de pondération, on détermine la première HSA après calcul des pondérations. Seules deux HSA peuvent être rendues obligatoires et les stagiaires sont censés ne pas en avoir. Cas d'exemption des heures supplémentaires : contacter le ou la correspondant-e SNES-FSU de votre établissement.

L'heure supplémentaire effective (HSE), payée à l'unité, correspond à des heures effectuées de manière ponctuelle (participation à l'heure de vie de classe, par exemple...). Elle ne peut en aucun cas servir à rémunérer des activités relevant des missions particulières. On peut toujours refuser une activité qui est proposée en HSE : ne pas hésiter à demander conseil au correspondant SNES-FSU de votre établissement. Le recours aux heures supplémentaires est régulièrement présenté par le ministère comme une mesure en faveur du pouvoir d'achat. Ce qui est fallacieux car, dans la majorité des cas, elles ne sont pas choisies, et elles sont moins bien payées que les heures ordinaires (seule la première HSA a un taux majoré de 20 %). L'augmentation de la charge de travail qui résulte des heures supplémentaires imposées est un élément majeur d'épuisement professionnel.

Le choix n'est pas entre l'emploi et les salaires, c'est la conjonction des deux qui doit contribuer à la richesse nationale et à la sauvegarde du service public d'Éducation.

▶ Heure dite « de vaisselle »

Heure de préparation : réduction d'une heure du maximum hebdomadaire de service, due aux professeur-es de physique-chimie ou SVT affecté-es en collège et y assurant au moins huit heures d'enseignement, s'il n'y a pas de personnel exerçant dans les laboratoires.

▶ Heures de vie de classe

En collège comme en lycée, aucun moyen horaire n'est prévu. Elles ne peuvent être imposées aux enseignant-es. Si elles sont tenues, il faut exiger d'être payé-e en HSE. Ne pas hésiter à demander l'aide du ou de la correspondant-e SNES-FSU de votre établissement.

▶ Indemnité de suivi et d'orientation (ISOE)

Versée mensuellement, elle comprend une part fixe, dont nous avons obtenu le doublement à compter de la rentrée 2023, une part modulable et désormais une part fonctionnelle.

La part fixe de l'ISOE est revalorisée et portée à 2 550 € brut. Pour les professeur-es documentalistes, l'ISP est revalorisée à hauteur de l'ISOE. Les CPE perçoivent une indemnité forfaitaire comparable (2 743,97 €). Les Psy-ÉN/EDO et les D-CIO perçoivent une indemnité annuelle de fonctions de 3 338,16 €. Forfaitaire, l'ISOE suit le traitement principal et est donc proportionnelle à la quotité travaillée en cas de temps partiel. Liée à nos missions, elle ne peut faire l'objet d'aucune codification des tâches. Quant aux Psy-ÉN/EDO qui exercent la fonction de directeur et directrice de CIO, ils et elles perçoivent une indemnité pour charge administrative proportionnelle à la taille du CIO.

La part modulable est liée à l'exercice de la fonction de professeure principale. Son montant varie selon les niveaux. Le SNES-FSU a obtenu dans les mesures dites « socle » l'alignement de la part modulable de l'ISOE du cycle terminal sur celle de la classe de Seconde.

La part fonctionnelle est liée à l'exercice de missions supplémentaires dans le cadre du Pacte, dont la première est rémunérée à hauteur de 1 250 € brut annuels et les suivantes peuvent être scindées.

Parts modulables et fonctionnelles sont versées par neuvième à partir d'octobre, après notification sur l'état VS.

Voir le supplément *Rémunérations-Carières* à paraître en octobre.

▶ Indemnité de sujétion spéciale pour remplacement (ISSR)

Pour les titulaires-remplaçant-es (TZR), cette indemnité journalière forfaitaire est versée pour toute affectation en remplacement de courte et moyenne durée, située en dehors de l'établissement de rattachement. Son montant varie en fonction de la distance qui sépare la commune où s'effectue le remplacement et l'établissement de rattachement. Consulter le mémo TZR (à paraître en octobre).

▶ Indemnité pour effectifs pléthoriques

L'indemnité pour effectifs pléthoriques (1 250 euros) est due pour tout service comportant au moins 6 heures d'enseignement avec plus de 35 élèves (décret 2015-477). Cette indemnité a remplacé l'ancienne minoration de service pour effectifs pléthoriques (dont le seuil de déclenchement était de 8 heures avec plus de 35 élèves).

Le SNES-FSU revendique que le montant de cette indemnité soit porté au niveau de la première HSA des professeur-es agrégé-es.

▶ Indemnité pour exercice en réseau d'éducation prioritaire (REP, REP+)

Dans les établissements REP, le montant annuel brut est de 1 734 € (1 106 € pour les AED et AESH). En REP+, la part fixe de l'indemnité est de 5 114 € brut (3 263 € pour les AED et AESH). Depuis le 1^{er} janvier 2023, ces indemnités sont proratisées au temps d'exercice dans les établissements REP ou REP+. Pour les Psy-ÉN concerné-es par l'exercice en EP, cela conduit à les amputer jusqu'aux deux tiers. Le SNES-FSU revendique le versement forfaitaire pour toutes et tous. Dans les établissements à la fois sensibles et REP, c'est la NBI de 30 points qui est versée, plus favorable dans la mesure où la NBI permet d'acquérir des droits supplémentaires à pension par année d'exercice dans l'établissement. Une part modulable s'y ajoute (234 € seulement pour au moins 25 % des écoles et collèges, 421 € brut pour au moins 50 % et 702 € pour moins de 25 %). Le ou la DASEN décidera du taux pour chaque école et collège qu'il ou elle pourra différencier même au sein d'un réseau.

▶ Indice de position sociale (IPS)

L'Indice de position sociale a été défini à partir d'une enquête sur les habitudes culturelles et éducatives des familles de 35 000 élèves et leur impact sur la scolarité. L'IPS d'une élève dépend de la profession de ses parents. La moyenne des IPS de toutes les élèves correspond à l'IPS de l'établissement. Si cet indicateur est intéressant, il a des limites comme la non prise en compte de l'environnement socio-économique ou de certains critères comme le recours aux cours privés. L'IPS des établissements devrait dorénavant être pris en compte pour la réévaluation de la carte de l'Éducation prioritaire (Voir [Éducation prioritaire](#)) annoncée pour la rentrée 2025 mais qui est encore repoussée, ou pour une dotation supplémentaire de moyens mais il ne doit surtout pas être le seul paramètre.

▶ Intelligence artificielle (IA)

Face à l'expansion fulgurante des usages de l'IA, le SNES-FSU demande la mise en œuvre effective d'un principe de précaution sur l'usage des intelligences artificielles génératives (IAG) dans le cadre de l'Éducation nationale. Présentées comme une panacée éducative et une forme de gain de temps par l'automatisation de certaines tâches, les IA, entre les mains de la hiérarchie, constituent une opportunité de mécanisation de l'éducation et de l'orientation, un levier pour des suppressions massives de postes et une nouvelle augmentation des effectifs par classe. Les risques que fait peser le recours aux IAG sur le développement des capacités intellectuelles et relationnelles des élèves, ainsi que sur la formation à la citoyenneté, commencent à être documentés par des études récentes. Un cadre d'usage de l'IA, publié en juin 2025 par le ministère, précise que l'utilisation pédagogique en classe des IA génératives par les élèves, même encadrée par l'enseignant-e, n'est pas autorisée avant la Quatrième. Ce document demande aux personnels d'expliquer aux élèves que « l'utilisation d'une IA générative pour réaliser un devoir scolaire, sans autorisation explicite et sans travail personnel d'appropriation, constitue une fraude ».

▶ Internats d'excellence et de la réussite pour tous

Circulaire n° 2016-076 du 18/05/2016. Les élèves bénéficient d'un accompagnement scolaire renforcé, d'activités culturelles et sportives et d'une prise en charge le mercredi après-midi. Le ministère a lancé un plan internat aux ambitions différentes selon les élèves reçus, ce qui n'est pas acceptable : des internats à thèmes (sport, etc.), des internats

liés aux campus des métiers qui sélectionnent les meilleures élèves d'éducation prioritaire et par le fait diminuent la mixité scolaire dans les quartiers dont elles et ils sont issu-es. À ce jour, sont labellisées 21 000 places dans 171 internats d'excellence situés en ruralité.

L

▶ LCA (Langues et cultures de l'Antiquité)

L'arrêté du 15 mars 2024 fixe les horaires des LCA en collège à raison d'une à deux heures hebdomadaires en Cinquième et de deux à trois heures en Quatrième et en Troisième. Le programme de cycle 4 sera révisé pour la rentrée 2026. Pour le DNB, de nouvelles dispositions entrent en vigueur (voir item [Brevet \(DNB\)](#)).

L'option FCA (Français et Culture antique), dont le programme est en cours de réécriture, n'est ouverte en Sixième que dans peu d'établissements ; seules certaines académies ont fait le choix de la financer. Le Parcours *Mare Nostrum*, enseignement sans programme et sans moyens dédiés, aux modalités d'évaluation floues, croisant au moins une langue ancienne avec une langue vivante étrangère ou régionale, ne touche que très peu d'élèves sur le territoire. Au lycée, les élèves de la voie technologique peuvent suivre un enseignement de LCA, mais la réduction des dotations, l'absence d'obligation à choisir une option à l'entrée en Seconde, la complexité des emplois du temps et la pression sur les enseignements de spécialité en cycle terminal conduisent à des effectifs de plus en plus réduits dans les groupes de LCA. Le SNES-FSU revendique pour soutenir les langues anciennes des heures fléchées et des horaires nationaux garantis de la Cinquième à la Terminale.

▶ Lignes directrices de gestion (LDG) mobilité

Les LDG mobilité présentent les règles des mutations et sont établies pour trois ans. Elles ont fait l'objet d'une nouvelle publication pour le mouvement 2025 et le ministère envisage des modifications en vue d'une nouvelle publication pour le mouvement 2026. Plus que jamais, il sera indispensable de se rapprocher de la section académique SNES-FSU pour bénéficier des meilleurs conseils.

▶ LVER

L'enseignement des langues vivantes étrangères et régionales a été gravement affaibli par les réformes successives, conduisant à un appauvrissement de l'offre et à une diversification exsangue. Plutôt que de se contenter d'une gestion de la pénurie, il est urgent d'adopter une politique linguistique volontariste qui valorise et diversifie l'enseignement des langues et promeut la diversité culturelle.

M

► MEEF

C'est le master des Métiers de l'Enseignement, de l'Éducation et de la Formation à destination des futur-es candidat-es aux concours de l'enseignement et CPE. Il est dispensé dans les INSPE mais sera supprimé à la rentrée 2027, remplacé par le M2E.

► M2E

C'est le master de l'Enseignement et de l'Éducation après un concours en L3 qui remplacera définitivement à la rentrée 2027 le MEEF. Le SNES-FSU est opposé à cette réforme qui ne résoudra pas la crise de recrutement mais porte le risque de déqualifier les futur-es lauréat-es faute d'une formation disciplinaire solide à l'université, ancrée dans la recherche.

► Mission de lutte contre le décrochage scolaire (MLDS)

Article L122-2 du code de l'éducation et circulaire du 29-03-2013

La MLDS s'inscrit dans la prévention du décrochage scolaire des jeunes. C'est une mission permanente obligatoire depuis la loi d'orientation du 10 juillet 1989. La MLDS a trois domaines d'activités : la prévention du décrochage scolaire, l'intervention en conseil et expertise auprès des établissements, la remédiation qui comprend le repérage du décrochage et la mise en place d'actions pour leur retour en formation initiale.

Les personnels MLDS sont soit des professeur-es titulaires Coordination pédagogique et ingénierie de formation (CPIF) ou d'autres disciplines ou appartenant à d'autres corps (CPE, Psy-ÉN), soit des contractuel-les en CDD ou CDI.

► Missions particulières : allègements du service ou indemnité pour mission particulière (IMP)

Les missions particulières s'exercent sur la base du volontariat au sein de l'établissement ou à l'échelon académique. Elles recouvrent l'entretien du cabinet d'histoire géographie, des laboratoires de sciences et technologie, de langues, la coordination de discipline, de cycle ou de niveau, ou les missions de référent-e culture, décrochage scolaire, numérique et le tutorat des élèves en lycée. Elles ne donnent pas lieu à décharge de service et sont rémunérées par l'IMP. Le montant annuel brut est fonction de l'importance de la mission ; le taux de référence (taux plein : 1 250 euros) peut être décliné en quart de taux (321,50 euros) pour une mission ponctuelle, en demi-taux (625 euros), en double taux (2 500 euros) ou en triple taux (3 750 euros). La circulaire ministérielle 2015-058, publiée en *BOEN* n° 18 du 30 avril 2015 indique le taux de référence préconisé pour chaque mission.

► Mixité sociale

Une politique de mixité sociale, nécessairement inscrite dans des politiques sociales et de la ville, devrait tendre à assurer une présence plus équilibrée d'élèves de toutes origines sociales dans les établissements scolaires publics afin de combattre la ghettoïsation, notamment en éducation prioritaire. Depuis 2015, des expérimentations comme les collèges multisecteurs ont été menées sans les accompagner des moyens nécessaires. Le ministère s'empare de ce sujet pour évacuer la question de la politique de l'éducation prioritaire et favoriser une fois de plus le privé sous contrat via un protocole d'accord inacceptable.

N

► Non-titulaires

Les non-titulaires sont recruté-es pour exercer des fonctions d'enseignement, d'éducation et d'orientation dans les écoles, les établissements publics d'enseignement du second degré ou les services relevant du ministre chargé de l'Éducation nationale. Elles et ils sont recruté-es soit au même niveau de diplôme que celui exigé pour pouvoir se présenter aux concours internes de recrutement ; soit, pour les disciplines d'enseignement professionnel et technologique, parmi les candidat-es justifiant d'une activité ou d'une pratique professionnelle reconnue. Toutefois, pour le premier degré et pour le second degré dans les disciplines d'enseignement général ou technologique, en l'absence de candidat-es justifiant des conditions de diplôme, les agent-es exerçant des fonctions d'enseignement peuvent être recruté-es à titre exceptionnel parmi les candidat-es justifiant d'un titre ou d'un diplôme sanctionnant au moins deux années d'études après le baccalauréat ou ayant validé une deuxième année de licence.

Voir : r.snes.edu/NonTitulaires

O

► Options en lycée

La réforme du lycée fragilise tous les enseignements facultatifs faute de financement. Les options ne bénéficient d'aucune dotation fléchée. Depuis la session 2022 du bac, les moyennes annuelles des enseignements optionnels comptent intégralement au bac à hauteur d'un coefficient deux par année du cycle terminal. Le principe du bonus pour les Langues et cultures de l'Antiquité (LCA) est abandonné.

Le SNES-FSU revendique le financement fléché de toutes les options en plus de la marge et la mise en place d'une option technologique obligatoire en Seconde qui peut être expérimentée dans le cadre du projet d'établissement.

P

► Pacte

Depuis la rentrée 2023, les collègues volontaires pour accomplir certaines missions supplémentaires, telles que le remplacement de courte durée (18 heures à l'année car aucun nouveau texte réglementaire ne confirme 9 heures seulement), la participation aux dispositifs « Devoirs faits », « stages de réussite », « école ouverte », « découverte des métiers » (24 heures), telles que des missions de coordination et de prise en charge de « dispositifs innovants », telles que des missions d'appui à la prise en charge d'élèves à besoins particuliers, dont celle de référent-e harcèlement scolaire, ou d'encadrement de la « Découverte des métiers »... perçoivent une « part fonctionnelle » de l'ISOE de 1 250 € bruts (1 131 € nets) par mission, inscrite à une annexe de l'état VS (ventilation du service). Chaque mission peut être scindée en deux. Le paiement sera fractionné en neuf versements (d'octobre à juin), sous réserve de l'accomplissement de la mission prévue ou, à défaut, le cas échéant, d'une autre mission relevant du Pacte sur proposition du principal ou du proviseur.

Le Pacte est une attaque contre le statut visant à contractualiser une partie de nos missions. La consommation budgétaire du Pacte démontre que la profession a largement rejeté ce dispositif.

Le SNES-FSU appelle les collègues à refuser le Pacte.

► Parcours

Quatre parcours éducatifs s'inscrivant dans le projet d'établissement doivent être mis en place de l'école élémentaire à la Terminale : les parcours avenir, citoyen, d'éducation artistique et culturelle (PEAC), santé. Ils s'appuient sur les enseignements. L'application FOLIOS de type « portfolio », support des parcours éducatifs, n'est pas obligatoire. Il ne faut rien se laisser imposer.

►► Parcours Avenir, BO n° 28 du 9 juillet 2015

Il a été placé d'emblée dans le cadre des recommandations européennes sur la formation à l'entrepreneuriat. Celles-ci instrumentalisent l'orientation pour imposer aux jeunes une vision libérale de l'économie et développer une éducation comportementale. Le SNES-FSU est intervenu pour exiger qu'il ne consiste pas en un programme d'économie, pour que les équipes aient la liberté de construire leur projet sur des thèmes intéressants les collégien-nes et les lycéen-nes, en lien avec les programmes.

Le travail réalisé par le Conseil supérieur des programmes a permis la prise en compte des processus psychologiques et sociaux là où l'information avait seule droit de cité.

L'outil FOLIOS implique une traçabilité des recherches menées par les élèves et ne respecte pas la confidentialité, ce n'est déontologiquement pas acceptable. Il traduit une conception très réductrice de l'élaboration des projets chez les adolescent-es.

►► Parcours Citoyen, BO n° 25 du 23 juin 2016

Issu de la mobilisation de l'École pour les valeurs de la République, sans horaire dédié. Il s'ancre sur l'enseignement moral et civique et l'éducation aux médias et à l'information, au développement durable... et sur la mise en pratique des valeurs citoyennes. Toute la communauté éducative est concernée. Le SNES-FSU reste très critique sur la superposition des parcours au collège et leur envahissement de la sphère éducative. Il ne souhaite pas que le parcours citoyen soit évalué en tant que tel.

►► Parcours d'Éducation artistique et culturelle (PEAC)

Prévu par la loi d'orientation et défini dans deux circulaires (BO n° 19 du 9 mai 2013, et BO n° 28 du 9 juillet 2015), il est censé « mettre en cohérence enseignements et actions éducatives, les relier aux expériences personnelles, les enrichir et les diversifier ». Les actions proposées par le conseil pédagogique doivent s'inscrire dans le cadre du projet d'établissement. Les objectifs du référentiel paru au BO du 9 juillet 2015 ne sont pas une série de compétences à évaluer mais des objectifs, censés guider les enseignant-es, les élèves étant amené-es à découvrir des œuvres de tous les domaines artistiques et à en garder une trace réflexive. Ce parcours doit valoriser les projets partenariaux avec les structures culturelles locales ; un projet partenarial par cycle est recommandé. Ces dispositifs demandent du temps et des moyens, la question des subventions est soulevée en lien avec la nouvelle politique territoriale. Le problème du financement des sorties reste entier. Ce parcours est coordonné par un-e professeur-e volontaire qui deviendra référent-e culture. Les missions liées sont listées et ouvrent le droit à une indemnité annuelle sous la forme d'une IMP à 625 euros, ce qui est bien léger en regard du travail de coordination demandé.

►► Parcours Santé

Défini dans la circulaire n° 2016-008 du 28/01/2016 parue au BO n° 5 du 4 février 2016, il comprend trois axes : l'éducation à la santé (basée sur le socle commun de connaissances, de compétences et de culture, et sur les programmes scolaires), la prévention (actions centrées sur une ou plusieurs problématiques de santé prioritaires ayant des dimensions éducatives et sociales) et la protection de la santé (démarches mises en œuvre dans l'école et l'établissement).

► Parcoursup

Parcoursup est la plateforme d'affectation en première année d'enseignement supérieur. Articulée aux nouvelles procédures d'orientation dans l'enseignement supérieur, elle se caractérise par l'absence de hiérarchisation *a priori* des vœux des candidat-es, ceux-ci recevant des propositions, « au fil de l'eau ». Elle a pour corollaire la généralisation des classements locaux des candidat-es par les formations supérieures dont les critères sont protégés par le secret des délibérations de jurys. Les personnels des lycées sont appelés en amont à compléter une « fiche Avenir » pour chaque vœu émis par le candidat ou la candidate à la poursuite d'études. Celle-ci sert de support à la sélection à l'entrée de l'enseignement supérieur. Décret n° 2018-172 du 9 mars 2018 relatif à la procédure nationale de préinscription pour l'accès aux formations initiales du premier cycle de l'enseignement supérieur et modifiant le code de l'éducation. Parcoursup étant particulièrement défavorable aux élèves issus-es des classes sociales les plus défavorisées, le SNES-FSU demande sa suppression au profit d'un système qui permette à chacun-e d'accéder à la formation supérieure de son choix. Cela suppose des investissements massifs dans l'enseignement supérieur public.

► PAS (Pôle d'appui à la scolarité) et PIAL

Les PAS ont vocation à s'occuper de tous les EBEP (élèves à besoins éducatifs particuliers) avec ou sans notification. Un-e enseignant-e spécialisée-e, aidé-e d'un-e éducateur-riche spécialisée-e, pilotera le PAS. Il ou elle sera support de ses collègues enseignant-es, affectera les AESH, sera responsable du matériel pédagogique et accueillera les familles. Les PAS accueilleront aussi des professionnel-les du médico-social. Tout se fera sans recrutement supplémentaire de personnels. Un PAS peut recouvrir plusieurs PIAL ou exister à côté du PIAL. Le PAS évalue les besoins de l'élève, en situation de handicap ou non, et donne une réponse de « premier niveau » qui peut prendre la forme d'adaptations pédagogiques, de mise à disposition de matériel adapté et d'intervention de

personnels de l'Éducation nationale, mais aussi la préconisation d'un accompagnement humain. L'affectation d'une aide humaine plus systématique auprès des élèves « perturbateurs » au détriment des élèves discrets, mais en situation de handicap est à redouter. Le SNES-FSU a dénoncé la flexibilité imposée aux AESH par les PIAL et dénonce à présent la rationalisation de ce personnel à travers les PAS.

Les PAS sont expérimentés dans quelques départements à la rentrée 2025 avant une généralisation que le gouvernement veut accélérer en dépit de l'absence de bilan.

► Pass culture

Le dispositif mis en œuvre depuis janvier 2022, pour encourager et développer les pratiques culturelles des jeunes, est aujourd'hui remis en cause par les choix budgétaires. Il se décline en deux volets.

→ Une part individuelle

Le montant et les conditions de ce dispositif sont modifiés depuis le 1^{er} mars 2025 (décret n° 2025-195 du 27 février 2025). Les jeunes disposent désormais d'une somme de 50 € à 17 ans puis de 150 € à leur majorité (peuvent s'ajouter 50 € pour les jeunes en situation de handicap ou sous certaines conditions de ressources). Ces crédits, cumulables, doivent être utilisés jusqu'à la veille des 21 ans et nécessitent l'utilisation d'une application numérique spécifique, recensant les offres et partenaires culturels.

Voir : pass.culture.fr/

→ Une part collective scolaire

Une somme – théorique – par élève est allouée aux établissements scolaires du second degré pour permettre le financement et le développement de projets d'Éducation artistique et culturelle (EAC) : 25 € en collège, 30 € en Seconde et CAP, 20 € en Première et Terminale. Cette enveloppe budgétaire n'est pas gérée par l'établissement mais via la plateforme ADAGE, interface numérique entre les enseignant-es, le ou la cheffe d'établissement et les partenaires culturels labellisés par les délégations académiques à l'éducation artistique et culturelle (DAAC).

Depuis le gel des crédits alloués en janvier dernier, de trop nombreuses incertitudes pèsent sur ce dispositif (somme, modalités) pour la rentrée 2025 (et les suivantes) ainsi que sur les moyens accordés pour l'Éducation artistique et culturelle.

► Pass Éducation

Tous les personnels rémunérés par l'Éducation nationale, stagiaires, titulaires ou non-titulaires, peuvent bénéficier du Pass Éducation. Valable pour une période définie de trois ans, il permet d'accéder gratuitement aux collections permanentes de plus de cent-soixante musées et monuments nationaux. Attention, c'est dans votre établissement que ce Pass doit être demandé et c'est votre cheffe d'établissement qui vous délivre une carte où vous mettez votre photographie. Vous n'avez aucune démarche à faire en ligne : refusez toute invitation en ce sens.

► Pix

Le Cadre de référence des compétences numériques (CRCN), certification numérique obligatoire en fin de cycle 4 et de lycée, est validé par la plateforme Pix. Un « parcours » doit être organisé au début de chaque année qu'il faut interpréter comme une séance évaluative. Pix est étendu aux classes de Sixième depuis la rentrée 2023 avec une « attestation qui confirmera cette sensibilisation », alors que la technologie a été supprimée en Sixième ! Des parcours IA via la plateforme Pix seront déployés à partir de la rentrée 2025 dans des collèges et lycées volontaires, puis généralisées à tous les collèges et lycées début 2026. Ces parcours seront obligatoires pour les élèves de Quatrième et Seconde.

► Pix+ Édu

Le cadre de référence des compétences numériques des enseignant-es (CRCNE) est la déclinaison du CRCN pour les métiers de l'enseignement avec une vingtaine de compétences spécifiques dans cinq domaines. Les compétences doivent être validées d'une part sur une extension de la plateforme Pix (Pix+ Édu) et d'autre part devant un jury. Les personnels n'ont aucune obligation de renseigner un parcours Pix+ Édu.

► Plan annuel de remplacement interne

Les compétences des cheffes d'établissement ont été étendues, par décret publié en août 2023, à « l'organisation de la continuité pédagogique en cas d'absence d'un enseignant ». Un second décret, publié en même temps, relatif au remplacement de courte durée (RCD) dans les collèges et lycées impose au chef d'établissement de présenter au conseil d'administration (CA) un plan annuel « visant à assurer effectivement les heures prévues par l'emploi du temps des élèves en cas d'absences de courte durée des personnels enseignants ». Ce plan est l'outil de la mise en place du Pacte pour le RCD : délai de prévenance, nombre de créneaux couverts dans la semaine... Il confirme le caractère très contraignant du Pacte. Le chef d'établissement doit rendre des comptes au rectorat deux fois par an sur la mise en œuvre de ce plan, ce qui en fait aussi potentiellement un outil de pression. Le conseil pédagogique est consulté préalablement au CA. Aucune mesure ne doit peser sur les collègues non pactés ni sur les vies scolaires, les AED pouvant être en effet requis par ce plan pour des séquences pédagogiques organisées au moyen d'outils numériques.

Voir : www.snes.edu/article/plan-annuel-de-remplacement-la-vigilance-simpose-comme-les-droits-des-personnels/

► Plan pluriannuel d'éducation à l'orientation

Au lycée, le volume de 54 heures annuelles pour l'accompagnement à l'orientation est donné à titre indicatif mais ces heures ne sont ni fléchées ni rémunérées (BO 19 juillet 2018). Au collège, le décret du 19 mai 2015 indique 12 heures d'accompagnement à l'orientation en Quatrième et 36 heures en Troisième « à titre indicatif », sans dotation spécifique. Le plan Avenir présenté par Élisabeth Borne pour la rentrée 2025 prévoit dans chaque collège et lycée un « plan pluriannuel d'éducation à l'orientation », une dose supplémentaire d'injonctions pour les professeur-es sans moyens ni concertation avec les Psy-ÉN.

Voir : www.snes.edu/article/annonces-sur-lorientation-pourquoi-changer-faisons-pire/

► Point d'indice

Depuis de nombreuses années, les personnels ont connu un déclassé salarial sans précédent. Le SNES-FSU exige que l'évolution de la valeur du point d'indice soit de nouveau indexée sur l'évolution des prix comme cela était le cas jusqu'en 1982. Cela implique aussi d'intégrer un mécanisme de rattrapage du point d'indice calculé à partir de la perte de pouvoir d'achat que les personnels ont subie depuis 2010. Face à ce décrochage correspondant au quasi-gel du point depuis 15 ans, c'est une augmentation de 15 % du point d'indice que le SNES-FSU revendique.

C'est une remise en cause de la Fonction publique de carrière où pour une partie importante des personnels, l'avancement n'assure plus une augmentation des rémunérations mais au mieux compense la perte du pouvoir d'achat du point d'indice.

► Pondération des heures d'enseignement

Les pondérations constituent une reconnaissance de la charge de travail spécifique de certaines situations d'enseignement : leur objectif est de diminuer cette charge de travail par réduction du service hebdomadaire d'enseignement. Les professeur·es n'ont rien à compenser : ce temps libéré leur appartient.

Toutes les heures d'enseignement sont prises en compte dans la limite du maximum hebdomadaire de service (incluant les éventuels allègements ou réductions) et sont pondérées dans les cas suivants :

- Les dix premières heures effectuées en cycle terminal des lycées : coeff. 1,1.
- Chaque heure effectuée en établissement REP+ : coeff. 1,1.
- Chaque heure effectuée en STS et sections assimilées : coeff. 1,25.
- Chaque heure effectuée en CPGE : coeff. 1,5.

Pour vérification, ne pas hésiter à demander l'aide du ou de la correspondant·e SNES-FSU de votre établissement.

► Prépa-Seconde

Principale mesure structurelle du « Choc des savoirs » pour le niveau lycée, la classe prépa-Seconde, a été installée de manière restreinte à la rentrée 2024 (une classe par département, volontariat des élèves), et sera mise en extinction dans un an, le DNB ne devenant pas obligatoire. Elle était censée accueillir, de manière obligatoire, les élèves autorisés à passer en Seconde (quelle que soit la voie) mais qui auraient échoué au DNB.

Voir notre site : www.snes.edu/article/classe-preparatoire-a-la-classe-de-2nde-une-nouvelle-voie-de-relegation-se-confirme/.

► Prestations d'action sociale : vos droits

Logement, vacances, loisirs, garde des enfants, aides à l'installation... les prestations d'action sociale, ministérielles ou interministérielles, ne sont délivrées que sur demande expresse des intéressés.

Voir : r.snes.edu/ActionSociale

► Prime d'attractivité

Contrairement aux « indemnités », qui dédommagent objectivement une mission particulière (IMP), une activité supplémentaire (ISOE modulable) ou un désavantage lié à une situation bien identifiée (ISSR, REP), les « primes » récompensent, au bon vouloir de l'employeur, une tâche, une performance, un mérite. Elles ont souvent un caractère exceptionnel ou transitoire. Ainsi, la « prime d'attractivité » « booste » les rémunérations de début de carrière mais ne concerne que 30 % d'entre nous. Dès le 4^e échelon, elle est dégressive, pour disparaître à la fin du 9^e échelon.

► Prime d'entrée dans le métier

Elle concerne les titulaires première année affectés sur un poste. Revendiquée par le SNES-FSU, elle a été créée à la rentrée 2008. 1 500 € brut (1 282 € net) sont versés en deux fois aux professeur·es du second degré, CPE, Psy-ÉN dans un établissement ou un service relevant du ministère de l'Éducation nationale. En sont exclues celles et ceux qui ont exercé antérieurement au moins trois mois des fonctions d'enseignement, d'éducation ou d'orientation. Premier versement en novembre et deuxième versement en février. Le versement est automatique. En cas de difficulté, contactez la section académique du SNES-FSU.

Voir notre site : www.snes.edu/publications/les-supplements-de-lus/memo-stagiaires-2024-2025-supplement-de-lus-n847/.

► Prime spéciale d'installation

La PSI est allouée aux fonctionnaires néotitulaires affectés dans certaines communes de l'Île-de-France ou de la communauté urbaine de Lille. Les agrégés en sont exclus ainsi que celles et ceux qui bénéficient d'un logement de fonction. Cette prime est versée dans les deux mois suivant l'affectation. Le montant de la prime dépend de la zone. Le SNES-FSU continue à en revendiquer l'extension aux agrégés et à davantage de territoires.

► Prime REP/REP+ (Réseau d'Éducation Prioritaire)

Le décret 2015-1087 du 28 août 2015 donne droit au versement de cette prime aux personnels exerçant en REP/REP+. L'article 1 du décret n° 2022-1534 du 8 décembre 2022 apporte une rectification à ce décret en y incluant les AED et les AESH. Le montant de la prime est proratisé au temps de travail effectué sur un établissement REP/REP+.

► Procès-verbal d'installation

Après mutation ou première affectation, le procès-verbal d'installation établi par le ou la cheffe d'établissement permet d'engager votre traitement. La vérification de ce document s'impose. Rémunéré·e par votre ancien gestionnaire jusqu'au 30 septembre, vous êtes pris·e en charge à partir du 1^{er} octobre. Le certificat de cessation de paiement est transmis automatiquement par le service payeur d'origine au service d'accueil.

► Professeur·e principal·e

La circulaire n° 2018-108 précise les missions du PP sans créer aucune nouvelle obligation. Elle rappelle que le ou la PP est désigné·e par le chef d'établissement avec l'accord de l'intéressé·e (décret 93-55). Il ou elle coordonne le travail de l'équipe pédagogique chargée du suivi individuel, de l'information et de l'orientation des élèves. Il ou elle perçoit la part modulable de l'ISOE pour cette tâche de coordination et de synthèse. Depuis la rentrée 2024, les professeur·es documentalistes qui assurent cette mission peuvent percevoir la part modulable de l'ISOE. Aucune autre tâche ne peut lui être imposée. Malgré cela, la charge de travail du ou de la professeur·e principal·e connaît un alourdissement important du fait des réformes du collège et du lycée et de Parcoursup. Le rôle du Psy-ÉN dans l'orientation des élèves est essentiel et celui du PP ne peut qu'être complémentaire. Psy-ÉN et professeur·es doivent exprimer ensemble leur refus du transfert d'une partie du travail des Psy-ÉN vers les professeur·es.

► Professeur·e référent·e

Pensée comme une réponse aux critiques concernant la dissolution du groupe classe et des équipes pédagogiques due à la réforme du lycée, la mission de professeur·e référent·e d'un groupe d'élèves a été formellement mise en œuvre à la rentrée 2021 — mais dans les faits, elle est peu mise en place dans les établissements.

Le ou la professeur·e référent·e prend en charge un groupe d'élèves de Première ou de Terminale qui ne correspond pas à une classe, et participe aux conseils de classe à ce titre : on se demande bien en quoi cela nuance l'éclatement du groupe classe et de l'équipe pédagogique... Il ou elle touche une indemnité correspondant à une demi-part modulable de l'ISOE (prise dans une enveloppe contrainte incluant la rémunération des professeurs principaux). Les professeur·es documentalistes peuvent être bénéficiaires de cette indemnité.

Néanmoins la présence de professeur-es référent-es dans l'établissement n'est en rien obligatoire, et le SNES-FSU appelle à refuser leur création en CA.

Texte de référence : *BO* du 26 août 2021

Analyses :

www.snes.edu/article/professeur-referent-dun-groupe-deleves/

► Projet local d'évaluation (PLE)

Depuis la rentrée 2021, les enseignements du tronc commun du cycle terminal et la spécialité abandonnée en Première générale sont évalués en contrôle continu « pur » pour le bac. Le ministère, sur proposition du SE-UNSA, impose à chaque lycée de mettre en place un « projet local d'évaluation » afin de « cadrer » et d'« harmoniser » le contrôle continu. Des réunions sont censées mener à un document « validé en conseil pédagogique » et « présenté au conseil d'administration ».

Collectivement, il faut refuser tout document intrusif et prescriptif qui contreviendrait à la liberté pédagogique et imposerait des modalités d'évaluation précises. Le conseil pédagogique n'a aucun pouvoir de « validation », et le conseil d'administration ne doit pas émettre d'avis ou de vote sur le document.

Texte de référence : *BO* du 29 juillet 2021, note de service

Analyses et conseils pour l'action : www.snes.edu/article/contrôle-continu-projet-évaluation-guide-syndical/

► Programmes

Nouveaux programmes en vigueur pour l'année 2025-2026, parus au *BO* depuis juillet 2024. D'autres programmes en vigueur à partir de la rentrée 2025 sont parus au *BO* avant juillet 2024. Pour les retrouver, voir l'Abécédaire de la rentrée 2024 sur notre site :

www.snes.edu/publications/abecedaire-rentree-2024-supplement-de-lus-n848/

- **Programme d'EVARS**, applicable à la rentrée 2025 : *BO* n° 6 du 6 février 2025.
- **Nouveau programme de français et mathématiques du cycle 3**, applicable à la rentrée 2025 : *BO* n° 16 du 17 avril 2025.
- **Nouveaux programmes de langues vivantes étrangères de la Sixième d'enseignement moral et à la classe terminale** : *BO* n° 22 du 29 mai 2025. Les programmes de Sixième et Seconde sont applicables à la rentrée 2025.
- **Programme d'EMC de la Sixième à la Terminale adapté pour la Nouvelle-Calédonie** : *BO* n° 27 du 3 juillet 2025.
- **Programme d'œuvres pour le français en Première, année 2025-2026** : *BO* n° 30 du 25 juillet 2024.
- **Programme d'examen de l'enseignement de spécialité SES de la classe de terminale** : *BO* n° 35 du 19 septembre 2024.
- **Programmes limitatifs pour les enseignements d'option et de spécialité d'arts en cycle terminal renouvelés pour l'année scolaire 2025-2026** : *BO* n° 15 du 10 avril 2025.
- **Automatismes évaluables lors de l'épreuve anticipée de mathématiques pour l'année scolaire 2025-2026 au titre de la session 2027** : *BO* n° 24 du 12 juin 2025.
- **Programme limitatif pour l'enseignement de spécialité de langues, littératures et cultures étrangères et régionales en classe de première pour 2025-2026 et 2026-2027** : *BO* n° 25 du 19 juin 2025.
- **Baccalauréat français international**. Programme littéraire limitatif pour l'enseignement d'approfondissement culturel et linguistique en russe en cycle terminal, session 2026 et 2027 : *BO* n° 1 du 2 janvier 2025. Programmes littéraires limitatifs pour l'enseignement d'approfondissement culturel et linguistique : *BO* n° 17 du 24 avril 2025.
- **Sections binationales bachibac**. Programme limitatif de l'épreuve écrite de langue et littérature espagnoles pour la délivrance simultanée du baccalauréat général et du diplôme du bachillerato – Sessions 2026 et 2027 : *BO* n° 17 du 24 avril 2025.

- **Sections Abibac**. Choix de l'œuvre obligatoire pour l'enseignement de langue et littérature en cycle terminal pour les sessions 2027, 2028 et 2029 : *BO* n° 25 du 19 juin 2025.
- **BTS**. Thème concernant l'enseignement de culture générale et expression (CGE) en deuxième année de BTS pour la session 2026 : *BO* n° 17 du 24 avril 2025.
- **BTS communication**. Thématiques concernant l'enseignement de cultures de la communication en deuxième année de BTS pour la session 2026 : *BO* n° 17 du 24 avril 2025.
- **BTS Métiers de l'audiovisuel, thème concernant l'enseignement de culture audiovisuelle et artistique pour la session 2026** : *BO* n° 27 du 4 juillet 2024.
- **CPGE scientifiques**. Thème des travaux d'initiative personnelle encadrés pour 2025-2026 : *BO* n° 15 du 10 avril 2025.
- **Thèmes de lettres et philosophie en CPGE économiques et commerciales et de français et philosophie en CPGE scientifiques pour 2025-2026** : *BO* n° 23 du 5 juin 2025.

► Projet d'accueil individualisé (PAI)

Défini par la circulaire n° 2003-135 du 8 septembre 2003, le PAI est un document écrit où sont précisés les aménagements nécessaires à apporter dans un établissement scolaire pour que les élèves atteints de troubles de santé (maladies chroniques comme l'asthme, le diabète, d'allergies, d'intolérance alimentaire) puissent suivre leur scolarité dans de bonnes conditions. Il est élaboré avec l'accord de la famille à son initiative ou celle du chef d'établissement qui est responsable de son élaboration et de son application. Sa durée peut être de quelques jours à une année scolaire avec possibilité de reconduction. Il doit être revu et adapté en cas de voyages scolaires.

► Projet personnalisé de scolarisation (PPS)

Prévu par les articles D351-3 à D351-9 et la circulaire n° 2017-084, le PPS est un document écrit qui définit les aménagements nécessaires à la poursuite de la scolarité d'un-e élève en situation de handicap (accompagnement humain, matériel pédagogique adapté, dispense de certains enseignements...). Il est établi à la demande des parents quand l'élève est mineur-e. Ce document élaboré par la MDPH puis transmis à l'établissement suit l'élève durant toute sa scolarité. Il fait partie du droit à compensation créé par la loi de 2005 et est à ce titre opposable en droit. Le PPS est un document distinct du Gevasco (qui n'est pas un document opposable).

► Promotions de grade

Dans le cadre des mesures « socle », les syndicats de la FSU ont obtenu une nouvelle fluidification de l'accès à la hors-classe, au moyen d'une augmentation du ratio de promotion. Ce ratio est porté de 18 % en 2022 à 22 % en 2024 et 23 % en 2025. Le délai d'attente pour accéder à la hors-classe devrait ainsi être réduit de plus d'un an.

L'accord PPCR de 2016 avait permis d'acter le principe selon lequel tout-e collègue ayant une carrière complète a vocation à parcourir au moins deux grades, et avait conduit à la création d'un troisième grade, la classe exceptionnelle.

Les modalités d'accès à la classe exceptionnelle ont été revues. On devient promuvable à compter du 5^e échelon de la hors-classe (4^e pour les professeur-es agrégé-es) et le contingentement malthusien de la classe exceptionnelle (10 % du corps jusqu'en 2022, 10,5 % en 2023) est abandonné au profit d'un ratio d'accès annuel garanti, permettant de fluidifier la promotion à ce grade sommital : 9 % pour les certifié-es, →

→ 7,5 % pour les Psy-ÉN, 10 % pour les CPE, 13,5 % pour les agrégés-es, 29 % pour les PE.

Voir le supplément *Rémunérations-Carières* à paraître fin septembre.

► Pronote

Le logiciel Pronote est un produit de la société Index Education qui a acquis une position dominante dans le second degré en raison des services qu'il a rendus en premier lieu aux personnels de direction (gestion des emplois du temps et éditeur de notes). Il représente un coût important pour les collèges et les lycées alors que des alternatives existent notamment grâce aux différents ENT (environnements numériques de travail). Le choix de recourir ou non à ce logiciel devrait au minimum être débattu en Conseil d'administration. La plus grande vigilance s'impose quant au paramétrage du logiciel, que ce soit pour l'évaluation ou pour la communication (droit à la déconnexion). Il ne doit pas être un prescripteur professionnel et pédagogique.

Enfin, Pronote ne possède pas toutes les fonctionnalités et les garanties de sécurité d'un ENT. Les ENT fournis par les collectivités territoriales doivent répondre à des exigences techniques et de sécurité informatique qui sont inscrites dans un document national, le *Schéma directeur des espaces numériques de travail* (SDET). La dernière version a été mise en ligne en juillet 2024. Pronote n'est pas un ENT.

► Protection fonctionnelle

À demander auprès du recteur par la voie hiérarchique pour les recours judiciaires lorsqu'en tant qu'agent-e de la Fonction publique on est victime de violences, de harcèlement, menaces, injures, diffamations de n'importe quelle source. Un dépôt de plainte n'est pas indispensable pour la solliciter. Le recteur ou la rectrice doit l'accorder sauf éléments solides et incontestables pour refuser. Elle peut aussi être sollicitée dans certains cas de poursuites judiciaires par un tiers contre l'agent-e. Toute collectivité publique est par ailleurs tenue de prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger sans délai les agent-es qu'elle emploie (Article L.134-5 et L.134-6 du code général de la Fonction publique). Rapprochez-vous de la section académique du SNES-FSU dans tous les cas si vous en faites la demande.

► Protection sociale complémentaire (PSC)

À partir d'avril 2026, les couvertures santé (remboursement complémentaire des soins) et prévoyance (maintien de revenu en cas d'arrêt maladie prolongé) seront distinctes. Pour la santé, il sera obligatoire de souscrire au contrat employeur attribué par le ministère à la MGEN-CNP, en contrepartie d'une participation de l'employeur de 50 % de la cotisation de base soit environ 37 € par mois. Le ministère doit informer et organiser avec la MGEN l'affiliation des agent-es actifs et actives entre septembre 2025 et février 2026.

Un contrat collectif en prévoyance va aussi être proposé par le ministère, mais l'adhésion à ce contrat pour la couverture complémentaire des arrêts maladie restera facultative et les agent-es seront libres de choisir tout autre contrat. Il est toutefois très important de disposer d'une couverture en prévoyance pour ne pas subir le passage à mi-traitement en cas d'arrêt maladie prolongé.

Le SNES, avec la FSU, n'approuve pas cette réforme de la PSC. Il revendique la liberté de choix pour un contrat santé et prévoyance et le remboursement à 100 % par la Sécurité sociale des soins prescrits. Le SNES, avec la FSU, dénonce la rupture des solidarités provoquées par cette réforme, notamment envers les familles et les retraités-es.

R

► Redoublement

Le décret n° 2024-228 du 16 mars 2024 est censé renouveler les dispositions relatives au redoublement. « *Lorsque l'ensemble des dispositifs d'accompagnement pédagogique mis en place n'a pas permis de pallier les difficultés importantes d'apprentissage rencontrées par l'élève, un redoublement peut être décidé par le chef d'établissement en fin d'année scolaire. La décision de redoublement intervient à la suite d'une phase de dialogue avec l'élève et ses représentants légaux* ». Une seule décision de redoublement peut intervenir durant toute la scolarité au collège d'une élève.

► Registre Santé et Sécurité au Travail (RSST)

Le RSST doit être accessible à tous les agent-es pour y signaler les situations de travail dégradées ou dangereuses et tout ce qui permettrait d'améliorer les conditions de travail. Le RSST ne remplace pas les rapports d'incidents ou le dépôt de plainte. Parallèlement à d'autres modalités d'interventions, il facilite l'identification et la traçabilité des risques professionnels et permet le débat sur le travail, au niveau du ministère, dans un but d'amélioration et de prévention.

► Remplacement de courte durée (RCD)

Les enseignant-es exerçant dans un établissement scolaire ont la possibilité d'utiliser le créneau horaire d'un-e collègue absent-e de façon prévisible soit de façon ponctuelle (rémunération sous la forme d'une heure supplémentaire effective, HSE), soit de façon plus encadrée et contrainte (rémunération Pacte sous la forme d'une part fonctionnelle de l'ISOE). Dans ce second cas, le ou la collègue s'est engagé-e de façon volontaire à effectuer 18 heures de remplacement à l'année (attention aucun nouveau texte réglementaire ne confirme 9 heures seulement) dans le cadre d'un Pacte inscrit à la VS (Ventilation de service) et contrôlé par le principal ou le proviseur, lequel peut le cas échéant proposer de réaliser une autre mission relevant du Pacte.

Voir : [Continuité pédagogique](#), [Pacte](#), et [Plan annuel](#).

► Rendez-vous de carrière

Dans le cadre du déroulement de la carrière en classe normale, trois rendez-vous sont organisés. Ils se tiennent au cours des 6^e, 8^e puis 9^e échelons. Ils ont pour objectif l'évaluation professionnelle et sont utilisés aussi par l'administration pour accélérer les avancements d'échelon ou la promotion à la hors-classe.

Voir : r.snes.edu/RendezVousDeCarriere

► Renforcement en Quatrième et Troisième

Cité dans le décret du 4 avril 2025, aucune organisation précise n'est prévue et le financement n'existe pas ou bien il s'agit d'un redéploiement

de moyens au niveau académique ou pris sur la marge d'autonomie. Le renforcement peut correspondre à Devoirs faits ou au « soutien jusqu'à 2 heures ».

► Retraite

Au moins 6 mois avant la date de départ choisie, il faut se connecter sur le site retraitesdeletat.gouv.fr/actif/je-demande-ma-retraite ou sur ensap.gouv.fr.

Le titre de pension du ou de la fonctionnaire peut être contesté pendant une année. La pension additionnelle (RAFP créée en janvier 2005) ne peut être versée avant l'âge légal de la retraite et la radiation des cadres. S'il y a lieu, c'est à l'intéressé-e de formuler les autres demandes auprès de la CARSAT (pour le régime général) et des régimes complémentaires dont l'IRCANTEC. Il est nécessaire d'anticiper et de bien conserver tout document utile. Pour l'évaluation du montant de sa pension, contacter les permanences syndicales. Certaines situations permettent de liquider sa pension avant l'âge légal :

- invalidité, après 15 ans de service en cas de maladie incurable du fonctionnaire ou de son conjoint ;
- fonctionnaires handicapés (taux d'invalidité d'au moins 80 % reconnu pendant toute une partie de la carrière). Une majoration de la pension peut permettre d'atteindre un taux de pension de 75 % (article R37 bis du code des pensions civiles et militaires « CPCMR ») ;
- parents de trois enfants remplissant les conditions au 1^{er} janvier 2012 (article R37 « CPCMR ») ;
- parents d'un-e enfant handicapé-e après 15 ans de service (R37) ;
- totaliser 17 ans de services en catégorie « active » ; durée ramenée à 15 ans si l'intégration dans un corps de catégorie sédentaire est antérieure au 10 novembre 2010 ;
- carrières longues ;

La publication des décrets de la réforme 2023 est pratiquement achevée : adressez vos questions à remunera@sn.es.edu.

Les contractuel·les de la fonction publique dépendent de l'assurance retraite du secteur privé (la CARSAT ou CNAVTS).

Voir : www.lassuranceretraite.fr/portail-info/home.html

Le SNES-FSU revendique la retraite à taux plein à 60 ans et peut vous accompagner dans vos démarches.

► Retraite progressive

Ce dispositif introduit en 2023 permet d'exercer à temps partiel et de percevoir une partie de sa pension de retraite avant l'âge légal de départ. En revanche, il n'est pas de droit puisque soumis à l'autorisation de temps partiel. Des évolutions étaient envisagées pour pouvoir y prétendre dès 60 ans (et non plus 62 ans) à partir de la rentrée scolaire 2026. Mais contre toute attente, le gouvernement avance cette possibilité au 1^{er} septembre 2025 dans un décret publié le 23 juillet 2025. Corollaire de la réforme des retraites, la retraite progressive ne fait qu'accompagner l'allongement de l'âge légal de liquidation. Le SNES avec la FSU revendique une réelle cessation progressive d'activité avec un exercice à temps partiel comptant intégralement pour la retraite.

Voir les conditions : www.sn.es.edu/ma-carriere/retraites-carriere/la-retraite-progressive/

► RGPD

Le règlement général de protection des données (RGPD) est un texte réglementaire européen qui encadre le traitement des données de manière égalitaire sur tout le territoire de l'Union européenne. Il est obligatoire depuis le 25 mai 2018 dans toute l'Europe et s'est accompagné en France d'une modification de la loi Informatique et libertés qui a changé les missions de la CNIL.

Si cette réglementation a pour but de protéger les données personnelles des citoyen·nes, elle impacte aussi les personnels de l'Éducation nationale dans leur pratique quotidienne.

La plupart des préconisations sont des règles de bons sens mais certaines sont parfois plus contraignantes et ne sont donc pas toujours très bien suivies dans nos établissements. Il est, par exemple, interdit de diffuser des listes d'élèves par mail ou sur les sites des établissements, surtout si ces listes contiennent des informations personnelles comme les dates de naissance ou numéros de téléphone. Cela est valable pour les élèves, comme pour les personnels. Il revient également aux établissements de bien nettoyer les anciens fichiers, les anciennes bases de données et de détruire les documents papier contenant de telles données, lorsque celles-ci n'ont plus d'utilité dans le cadre de la scolarité des élèves.

Dans chaque établissement, un registre de traitement doit être tenu pour compiler l'ensemble des traitements informatiques réalisés et les protections mises en place pour sécuriser ces données. Un Délégué à la Protection des Données (DPD) doit, par ailleurs, être en mesure de justifier que le RGPD est bien appliqué.

L'article 4 du RGPD précise ce qu'est une donnée personnelle : toute information se rapportant à une personne physique identifiée ou identifiable ; est réputée être une « personne physique identifiable » une personne physique qui peut être identifiée, directement ou indirectement, notamment par référence à un identifiant, tel qu'un nom, un numéro d'identification, des données de localisation, un identifiant en ligne, ou à un ou plusieurs éléments spécifiques propres à son identité physique, physiologique, génétique, psychique, économique, culturelle ou sociale.

Toutefois, l'État conserve certaines prérogatives. Certains traitements sont non opposables, certaines données ne font pas l'objet d'un consentement explicite. C'est le cas pour l'accès à l'ENT. De même, il est impossible à des parents d'obtenir que leurs données personnelles soient effacées de la base de Siècle. En revanche, il est nécessaire d'avoir l'accord des parents des élèves mineur·es pour l'inscription à tout service hors ceux de l'Éducation nationale, ainsi que l'autorisation du chef ou de la cheffe d'établissement.

En cas de violation constatée de l'intégrité de vos données personnelles, il est possible de se plaindre auprès de la CNIL (démarche en ligne).

Le SNES-FSU demande la transparence sur tous les traitements des données scolaires effectués par le ministère, les établissements ou les sous-traitants, ainsi que des mesures de formation pour les personnels.



► Santé mentale

Dans le cadre des assises de la santé scolaire, le ministère propose des mesures pour la santé mentale des adolescent·es dans une logique à moindre coût. Au lieu de s'appuyer sur le corps des Psy-ÉN et de recruter davantage, il décide de proposer aux enseignant·es et CPE d'être formé·es en quelques heures seulement pour devenir des adultes-repères. Elles et ils seront chargé·es de détecter, de répertorier les jeunes en potentiel mal-être et de solliciter l'équipe ressource (Psy-ÉN, AS, infirmier·es). Le SNES-FSU réclame des équipes pluriprofessionnelles complètes dans tous les établissements. La prévention et le suivi des situations de détresse psychologique font pleinement partie des missions des Psy-ÉN. Il faut donc recruter davantage pour baisser significativement le nombre moyen d'élèves à prendre en charge (actuellement 1 500 par Psy-ÉN).

▶ Section d'enseignement général et professionnel adapté (SEGPA)

La SEGPA accueille des collégien·nes connaissant « *des difficultés scolaires graves et persistantes auxquelles n'ont pu remédier les actions de prévention, d'aide et de soutien* ». La circulaire SEGPA (BO du 28 octobre 2015) s'inscrit dans une logique d'inclusion dans le cadre de la mise en place du cycle 3 et de la réforme du collège. Pour autant, la Sixième SEGPA est maintenue : rien n'oblige à inclure les élèves dans les classes ordinaires. Les élèves sont préorienté·es en Sixième SEGPA après le CM2 sans condition de redoublement. L'orientation définitive se fait à la fin de la Sixième. La SEGPA n'est plus le lieu unique des apprentissages. Ils peuvent se faire dans « *les autres classes du collège* »... L'AP mais aussi les « groupes de besoins » en français et en mathématiques sont un cadre idéal pour préparer la dissolution des SEGPA. L'arrêté du 15 mars 2024 prévoit que l'organisation en groupes de niveau ne concerne pas les élèves de SEGPA, mais la note de service du 18 mars propose leur « participation » aux groupes de niveau, autrement dit leur inclusion dans le groupe des élèves les plus en difficulté. L'inclusion de ces élèves dans les regroupements de niveau ne peut se faire que selon le souhait des équipes et non pas celui des chef·fes d'établissement. Pour le SNES-FSU, la SEGPA est un des maillons importants du système dans la lutte contre le décrochage et la sortie du système éducatif sans qualification. Cette structure doit donc être maintenue et abondée en moyens suffisants pour garantir un maillage du territoire adéquat et des conditions d'études et de travail correctes.

Si les enseignements sont « *principalement assurés par les professeurs des écoles et les PLP* », l'intervention de PLC en SEGPA dans certaines disciplines (langues vivantes, technologie, EPS notamment) est prévue par les textes, sans référence au volontariat des collègues. Les horaires élèves sont proches de ceux du collège en classe ordinaire, et conduisent à renforcer l'intervention des PLC, notamment en LV, alors que ces derniers bénéficient rarement de la formation spécifique préalable que suppose un véritable enseignement adapté.

▶ Service

Le service est fondé sur des droits statutaires (décret 2014-940) : il est défini hebdomadairement pour l'année scolaire et est établi sur la base du maximum hebdomadaire diminué en fonction des allègements ou réductions de service qui sont dus (cf. Compléments de service, Heure « de vaisselle », Missions particulières, Pondérations des heures d'enseignement). Toute heure d'enseignement effectuée au-delà de ce maximum ainsi calculé est décomptée comme heure supplémentaire.

Maxima hebdomadaires :

- ▶▶ Professeur·es certifié·es : 18 heures ;
- ▶▶ Professeur·es agrégé·es : 15 heures ;
- ▶▶ Professeur·es nommé·es en CPGE : service d'enseignement défini par les décrets de 1950 et la circulaire 2004-056 ;
- ▶▶ Professeur·es documentalistes : 30 heures en CDI plus 6 heures consacrées aux relations avec l'extérieur
- ▶▶ CPE : 35 heures ;
- ▶▶ Psy-ÉN : 27 heures.

En cas d'incertitude ou de difficulté, ne pas hésiter à demander conseil et aide au correspondant ou à la correspondante SNES-FSU de votre établissement.

▶ Service national universel (SNU)

Depuis la rentrée 2023, le service national universel peut s'inscrire dans le projet labellisé « classe engagée » ou « lycée engagé » (voir [Classe engagée](#)). En lien avec le parcours citoyen et l'enseignement moral et civique (EMC), les équipes pédagogiques volontaires peuvent désormais inscrire leur classe dans un programme d'activités qui intègre en Seconde

le séjour de cohésion de deux semaines sur le temps scolaire (séjour qui peut se substituer aux « stages » imposés au mois de juin). Si le SNU et son séjour de cohésion n'ont pas officiellement disparu, ils n'apparaissent plus dans les projets de budget au-delà de l'année scolaire 2024-2025. Aucune note de service n'est encore venue cadrer sa mise en œuvre pour la rentrée 2025. Le SNES-FSU appelle à refuser ce dispositif qui disqualifie les enseignements, encourage une forme de militarisation de l'éducation et constitue une dépense d'argent public considérable, au détriment de la qualité de la formation des jeunes.

Pour aller plus loin et retrouver tous les textes de référence : www.snes.edu/article/besoin-decole-pas-de-snu/

▶ Socle commun

Le socle commun de connaissances, de compétences et de culture, institué par la loi d'orientation dite de « refondation de l'École » de 2014, en vigueur depuis la rentrée 2016 dans les collèges sera réécrit à la rentrée 2026. Le projet de ce nouveau socle est paru en avril 2025. Il est axé sur les « apprentissages fondamentaux » de français et de mathématiques, sur des éléments de culture commune et des compétences psychosociales. Pour la session 2026 du DNB, l'évaluation du socle ne sera plus prise en compte au profit des moyennes de toutes les disciplines de l'année de Troisième (voir [Brevet \(DNB\)](#)).

▶ Soutien supplémentaire (collège)

La nouvelle grille horaire en collège prévoit la possibilité d'un soutien (jusqu'à 2 heures hebdomadaires) pour les élèves de la Sixième à la Troisième. « *Consacrées à la maîtrise des savoirs fondamentaux* », ces heures peuvent éventuellement se substituer à des heures de cours d'autres disciplines pour les élèves en difficulté dans le cadre d'une « scolarité aménagée ». Ces heures de soutien ne seront pas proposées à l'ensemble des élèves puisqu'aucun moyen ne leur est attribué. Elles seront financées par le Pacte, notamment pour les professeur·es des écoles, ou/et la marge d'autonomie. Le SNES-FSU revendique d'intégrer l'aide aux élèves dans le temps de la classe avec des effectifs moins chargés et des dédoublements financés, et sans diminution des horaires disciplinaires.

▶ Spécialités du cycle terminal général

Les élèves de Seconde GT doivent choisir une combinaison théoriquement libre de trois enseignements de spécialité en Première. Au conseil de classe du troisième trimestre, si l'élève est autorisé·e à passer en Première générale, on ne peut pas lui refuser ses choix de spécialités. En Terminale, l'élève ne conserve que deux enseignements de spécialité. Cette modalité d'organisation des parcours des élèves est censée favoriser la spécialisation progressive et l'approfondissement des disciplines choisies. Mais elle pose en réalité de nombreux problèmes : risque d'incohérence des parcours choisis ; inégalités sociales et inégalités de genre dans les choix de spécialités et de combinaisons ; risque de blocage des poursuites d'études dans le cadre de Parcoursup ; spécialisation à la fois trop précoce et trop restrictive par rapport aux séries.

Texte de référence : BO du 19 juillet 2018, arrêté

Analyses : www.snes.edu/article/le-lycee-peau-de-chagrin/

▶ Stage d'observation et de pratique accompagnée (SOPA)

Tous les étudiants et étudiantes inscrit·es en master MEEF doivent réaliser un stage d'observation et de pratique accompagnée d'une durée de six

semaines en M1, et 12 semaines en M2 (hors ECA qui ne sont pas concerné-es). Les étudiant-es SOPA ont un tuteur ou une tutrice dans leurs établissements et ils sont gratifié-es à hauteur de 1 263 € par an. Voir : www.snes.edu/sopa/

► Stage de Seconde

Les articles D. 331-1 à D. 331-15 du Code de l'éducation (textes publiés au JO le 29 novembre 2023) inscrivent la séquence d'observation en milieu professionnel dans la grille des enseignements communs obligatoires en Seconde dès l'année scolaire 2023-2024. Une circulaire parue au BO le 28 mars 2024 en fixe les modalités précises. Le SNES-FSU dénonce un dispositif inutile et rappelle que, réglementairement, le suivi comme son évaluation ne peuvent être imposés aux personnels, pas même aux professeur-es principaux et principales.

Pour aller plus loin : www.snes.edu/article/stages-de-juin-en-seconde-ne-rien-se-laisser-imposer/

► Stagiaires (enseignant-es, CPE et Psy-ÉN fonctionnaires stagiaires)

Les conditions de stage des lauréat-es des concours sont lourdement dégradées depuis 2022. Le service en responsabilité à mi-temps, complété par une formation à l'INSPÉ ne concerne qu'une part réduite des lauréat-es des concours tandis que le temps plein devient la norme. Les modalités dépendent du concours et du parcours antérieur :

- stagiaires titulaires d'un master MEEF : service à temps plein, tutorat et crédit de jours de formation au cours de l'année (10 à 20 jours) ;
- stagiaires avec une expérience professionnelle significative dans la discipline de recrutement (18 mois équivalent temps plein depuis le 1^{er} septembre 2020) : service à temps plein, avec un tuteur et une formation si besoin.
- stagiaires titulaires d'un master autre que MEEF, stagiaires qui ne sont pas soumis à l'exigence du master : service à mi-temps (8 à 10 heures pour les enseignant-es professeur-es certifié-es par exemple), formation délivrée à l'INSPÉ et tutorat ;
- stagiaires Psy-ÉN : affectation dans un centre de formation et stages ponctuels.

Quelle que soit la situation, l'année de stage est rémunérée à temps plein, mais certaines indemnités sont attribuées au prorata de la quotité travaillée (par exemple l'ISOE).

Voir : www.snes.edu/stagiaires/

► Subrogation

Processus par lequel l'employeur public continue de verser son salaire à l'agent-e en arrêt maladie qui perçoit directement les indemnités journalières de la Sécurité sociale. L'agent-e est ensuite obligé-e de rembourser ces sommes perçues en doublon. En cas de problème, contactez votre section académique du SNES-FSU.

T

► Temps partiel thérapeutique

Un temps partiel thérapeutique peut être accordé aux fonctionnaires et aux contractuel-les de droit public sur la base d'un certificat médical qui précise la quotité (de 90 % à 50 % de temps d'activité), les modalités (par demi-journée ou par jour de la semaine) et sa durée. Ce temps partiel est de droit et doit être accordé automatiquement à la réception de la demande par l'administration. Le TPT peut être renouvelé dans la limite d'une durée totale d'un an. Ce droit est renouvelable une année entière après la fin d'une période de TPT entièrement utilisée de 12 mois consécutifs ou non.

► TER (Territoire Éducatif Rural)

Ce dispositif de contractualisation vise à construire un réseau autour de collèges dans des territoires ruraux ou enclavés. Il favorise souvent l'entrisme des élu-es locaux et des entreprises privées. Sa généralisation accentue le risque de mise en concurrence des établissements et de sape des règles de gestion des personnels.

► Troisième « prépa-métiers »

La classe de Troisième « prépa-métiers » (arrêté du 10/04/2019, BO du 16/05/2019) se substitue à la Troisième « prépa-pro » et aux DIMA. Elle s'inscrit pleinement dans la réforme de la voie professionnelle, à la fois par la réduction de la qualité et de la quantité des enseignements et par la volonté d'envoyer une partie des élèves vers l'apprentissage. Les élèves concerné-es ne sont plus les « décrocheurs » mais ceux qui sont en « en difficulté » au collège. Sans date de stage commune pour les élèves, la classe sera désorganisée régulièrement.

► Tuteur et tutrice terrain

Le tutorat est une mission volontaire, qui consiste à accueillir dans sa classe, former et évaluer.

- Pour un-e étudiant-e en SOPA, indemnité annuelle pour le tuteur ou la tutrice de 150 € brut/étudiant-e en M1 MEEF, 300 € en M2 MEEF ; elle peut être partagée entre plusieurs tuteur ou tutrice si le stage se déroule dans différents établissements ;
- Pour un-e étudiant-e contractuel-le alternant-e, indemnité annuelle de 800 € ;
- Pour un-e AED prépro, durant trois années de la L2 au M1 MEEF, puis M2 MEEF, indemnité annuelle de 800 € annuels ;
- Pour un-e fonctionnaire stagiaire lauréat-e d'un concours, indemnité annuelle de 1 250 €.

Voir : www.snes.edu/ma-carriere/concours-entree/les-tuteurs-dans-la-reforme-de-la-formation-des-enseignants-et-des-cpe/

► Tutorat

Le tutorat, effectué par des professeur-es et CPE volontaires, vise à conseiller et guider chaque élève qui le souhaite dans un parcours de formation et d'orientation. Ce dispositif doit être proposé à tous les élèves. Des modalités de financement sous forme d'indemnités (IMP) sont prévues par le ministère qui laisse une grande marge de décision aux →

→ proviseurs. Le SNES-FSU conteste cette prise en charge de la fonction de Psy-ÉN par des personnels non formés et appelle à refuser cette tâche dont la rémunération est problématique.

▶ TZR (Titulaire sur zone de remplacement)

Les TZR sont des titulaires qui sont affecté-es sur une zone de remplacement et rattaché-es administrativement à un établissement de cette zone. Pensez à nous signaler votre situation de nouveau TZR dans votre espace adhérent du site.

La gestion des TZR relevant de chaque rectorat, n'hésitez pas à contacter votre section académique SNES-FSU en cas de problème ou pour toute interrogation.

Voir : www.snes.edu/publications/les-memos/memo-tzr-2024-2025-supplement-de-lus-n850/

V

▶ Voie technologique

Ce sont des séries correspondant à des champs technologiques :

- ▶▶ sciences et technologies de l'industrie et du développement durable (STI2D) ;
- ▶▶ sciences et technologies du design et des arts appliqués (STD2A) ;
- ▶▶ sciences et technologies du management et de la gestion (STMG) ;
- ▶▶ sciences et technologies de la santé et du social (ST2S) ;
- ▶▶ sciences et technologies de laboratoire (STL) ;
- ▶▶ sciences et techniques du théâtre, de la musique et de la danse (S2TMD), sous tutelle partagée entre le ministère de l'Éducation nationale et celui de la Culture et de la Communication ;
- ▶▶ sciences et technologies de l'hôtellerie et de la restauration (STHR) ;
- ▶▶ sciences et technologies de l'agronomie et du vivant (STAV) dans les lycées d'enseignement général et technologique agricole.

NOUS CONTACTER

Siège national du SNES-FSU, 46 avenue d'Ivry, 75647 Paris Cedex 13

Accueil-Standard : 01.40.63.29.00

LES CATÉGORIES :

- AGREGÉ·ES ▶ agreges@snes.edu
- CERTIFIÉ·ES ▶ certifies@snes.edu
- Psy-ÉN ▶ psy-en@snes.edu
- CPE ▶ cpe@snes.edu
- ASSISTANT·ES D'ÉDUCATION (AED), ÉTUDIANT·ES SURVEILLANT·ES ▶ aed@snes.edu
- ACCOMPAGNANT·ES D'ÉLÈVES EN SITUATION DE HANDICAP (AESH) ▶ aesh@snes.edu
- CONTRACTUEL·LES Maîtres et maîtresses auxiliaires ▶ nontitulaires@snes.edu

LES SECTEURS :

- Action juridique ▶ action.juridique@snes.edu
- Action sociale ▶ actionsociale@snes.edu
- ASH – Inclusion scolaire – ASH ▶ bep@snes.edu
- Classes préparatoires ▶ prepas@snes.edu
- CNED ▶ seccned@snes.edu
- Collège ▶ college@snes.edu
- Contenus, programmes, pratiques pédagogiques ▶ contenus.secretariat@snes.edu
- Droits et libertés ▶ droits.libertes@snes.edu
- Égalité Femmes/Hommes ▶ egalitefemmeshommes@snes.edu
- Emploi – Mutations ▶ emploi@snes.edu
- Enseignements technologiques – formation professionnelle ▶ enseignements.technologiques@snes.edu

- FCA – Formation Continue des Adultes – GRETA ▶ fca@snes.edu
- Formation initiale et continue – Entrée dans le métier FIC-EDM ▶ fmaitres@snes.edu
- Formation syndicale ▶ formation.syndicale@snes.edu
- Hors de France Gestion et suivi des adhérent·es à l'étranger et des collectivités d'outre-mer ▶ hdf@snes.edu
- International – Activités syndicales internationales du SNES ▶ internat@snes.edu
- Lycée ▶ lycees@snes.edu
- Métier ▶ metier@snes.edu
- MLDS – Mission de lutte contre le décrochage scolaire ▶ mgi@snes.edu
- Politique scolaire – Laïcité, Réforme de l'État, vie des établissements, budget ▶ polscol@snes.edu
- Post-bac et enseignement supérieur ▶ postbac@snes.edu
- Publications ▶ secretariat.publications@sympa.snes.edu
- Salaires – retraites – fonction publique ▶ remunera@snes.edu
- Santé – Travail – protection sociale ▶ protection.sociale@snes.edu
- Secrétariat général ▶ secgene3@sympa.snes.edu
- Statuts – carrières ▶ intercat@snes.edu

Les publications du SNES-FSU



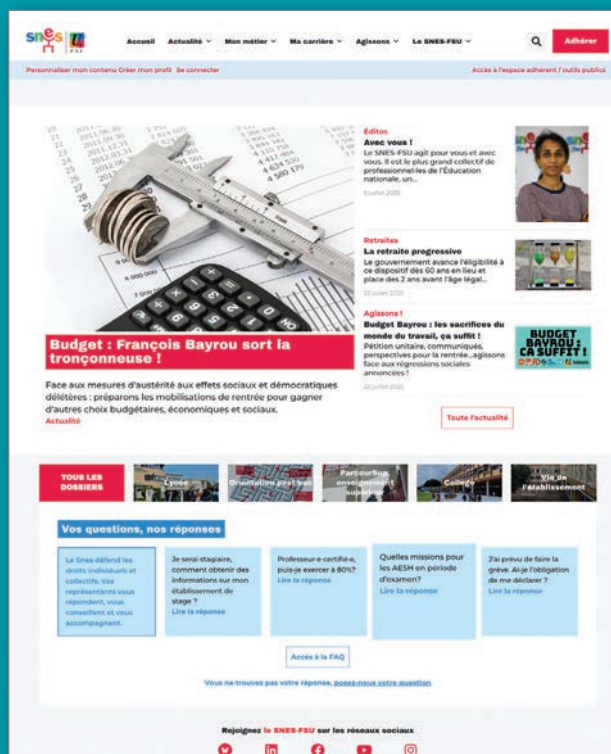
L'US : le tabloïd



L'US MAG : le magazine



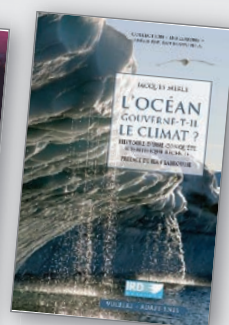
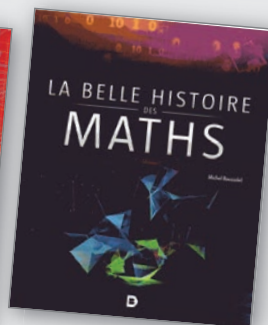
Les suppléments



Le site : www.snes.edu

ADAPT

La maison d'édition
du SNES-FSU
adapt.snes.edu



Enseigner aujourd'hui demande du courage. Et de l'assurance.

MAIF, assureur N°1 des enseignants*

Transmettre un savoir est une mission immense, encore plus dans une époque en crise. En tant qu'assureur historique des enseignants, nous vous accompagnons dans votre engagement en mettant à votre service des aides professionnelles, des outils pour la classe et bien sûr, des assurances dédiées.



assureur militant