

## ABÉCÉDAIRE RENTRÉE 2026



### POUR NE PAS SUBIR

L'Abécédaire de rentrée, conçu par l'équipe nationale du SNES-FSU, reprend des informations essentielles, avec leur source, pour connaître les droits et obligations, en plus des dernières évolutions de cet été. Le SNES-FSU met à la disposition du plus grand nombre de collègues ce supplément de l'US pour faciliter l'accès à une information toujours plus foisonnante et le tri entre l'accessoire et le réglementaire. Pour résister aux injonctions et aux pressions de toute sorte, mieux vaut connaître les

textes, leur application et être accompagné-e par des représentant-es du SNES-FSU syndicat majoritaire dans le Second degré. La liberté pédagogique et l'autonomie professionnelle sont indispensables pour exercer nos missions d'intérêt général auprès de la jeunesse. Elles sont pourtant sans cesse remises en cause par des hiérarchies qui entendent contrôler et orienter notre travail. Mais le statut de fonctionnaire cadre A nous permet d'exercer en responsabilité, dans un cadre réglementaire qu'il convient donc de bien connaître.

Adhérer au SNES-FSU, c'est rejoindre un collectif de collègues décidé-es à mettre du sens dans leur activité professionnelle, défendant à tous les niveaux l'unité contre toute forme de division pour gagner des améliorations concrètes profitables à toutes et tous. Du 3 au 10 décembre, votez pour la FSU et donnez votre voix à des équipes militantes combatives et déterminé-es à rassembler nos professions pour appuyer le rapport de forces.

**Gwénaél Le Paih,**  
Secrétaire général adjoint



Pour être contacté,  
scannez le QR code



# SOCIÉTAIRE CASDEN, C'EST LA CLASSE !

Près de 2 millions de Sociétaires ont choisi de nous faire confiance. Parce que nous connaissons bien les besoins des agents de la Fonction publique : première affectation, déménagement suite à une mutation, achat immobilier<sup>(1)</sup> et pour tous les autres moments de la vie qui comptent, la CASDEN se tient toujours à vos côtés.



La banque coopérative  
de la Fonction publique

Rendez-vous sur **casden.fr\*** ou retrouvez-nous chez



\*Coût de connexion selon votre opérateur.

<sup>(1)</sup>Offre soumise à conditions et dans les limites fixées par l'offre de crédit, sous réserve d'acceptation de votre dossier par l'organisme prêteur, la CASDEN Banque Populaire. Pour le financement d'une opération relevant des articles L 313-1 et suivants du code de la consommation (crédit immobilier), l'emprunteur dispose d'un délai de réflexion de 10 jours avant d'accepter l'offre de crédit. La réalisation de la vente est subordonnée à l'obtention du prêt. Si celui-ci n'est pas obtenu, le vendeur doit rembourser les sommes versées.

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° 784 275 778 – RCS Meaux – Immatriculation ORIAS n° 07 027 138 • BPCE – Société anonyme à directoire et conseil de surveillance au capital de 207 603 030 euros. • Siège social : 7, promenade Germaine Sablon 75013 PARIS – Siren n° 493 455 042 – RCS Paris – Immatriculation ORIAS n° 08 045 100 • Conception : •becoming • Crédits photos : SolAir • Illustrations : ©Frédéric Rébena • Document à caractère publicitaire et sans valeur contractuelle. Ne pas jeter sur la voie publique.



© Kalide Studio / Stock.adobe.com

**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 <https://www.education.gouv.fr/reussir-au-lycee/les-dispositifs-d-accompagnement-pour-les-lyceens-4610>.

## ► 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](http://www.education.gouv.fr/l-action-sociale-en-faveur-des-personnels-du-ministere-charge-de-l-education-nationale-307760).

## ► 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 est mis en extinction depuis septembre 2024. À la rentrée 2026, les étudiant-es recruté-es dans ce dispositif devraient être en M2 ou M1 en cas de redoublement. 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 ou M2 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 1 018 € mensuels. Voir : [www.snes.edu/aedprepro](http://www.snes.edu/aedprepro)

## ► AESH (Accompagnant·es des élèves en situation de handicap)

Leurs missions sont définies dans la circulaire n° 2017-084 du 03/05/2017 : elles et ils accompagnent les élèves notifié·es MDPH dans les actes de la vie quotidienne, l'accès aux activités d'apprentissage et les activités de la vie sociale et relationnelle. Recruté·es en CDD de 3 ans avant d'accéder au CDI, les AESH dépendent des services académiques et sont rattaché·es à un Pôle Inclusif d'accompagnement localisé (PIAL) ou à un Pôle d'appui à la scolarité (PAS) qui organise leur service. Le décompte de leur temps de service se fait sur 41 semaines : 36 semaines d'accompagnement et 5 pour prendre en compte le temps des activités connexes effectuées en relation avec l'accompagnement pendant l'année scolaire. Il ne doit pas apparaître sur l'emploi du temps de l'AESH.

Voir : [www.snes.edu/metiers/aesh/](http://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 néo-recruté·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 : <https://r.snes.edu/MemoStagiaire26>

## ► 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'apprenties 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 apprenties qui seront financé·es 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.

## ► APSH Accompagnant·es des personnels en situation de handicap

Personnels recrutés pour assister des personnels en situation de handicap dans le cadre de leurs fonctions, dans les mêmes conditions que celles applicables aux AESH. Certains rectorats les obligent à accompagner des élèves en cas d'absence ou de départ de l'enseignant·e. Le SNES-FSU revendique la création d'une circulaire spécifique APSH pour fixer leurs droits et délimiter leur cadre d'emploi.

## ► Assistant·e d'éducation (AED)

Les AED sont recruté·es en CDD par les chef·fes 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. Les contrats 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. Seules les AED en CDD en bénéficient. Les AED en CDD restent rémunéré·es au minimum Fonction publique (indice 366). Après six ans en CDD, un CDI peut être signé avec le recteur ou la rectrice. Pour les AED en CDI, l'indice minimum est fixé à 375, sans grille nationale ni garantie de progression ultérieure. Le SNES-FSU

exige le CDI de droit pour l'ensemble des AED qui le souhaitent. Il défend les intérêts des AED pour améliorer leurs conditions d'emploi et de rémunération, lutter contre la précarité et pour le respect de leurs missions. Il revendique une grille de rémunération nationale.

## ► 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 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](mailto:emploi@snes.edu)

## ► Autorisation d'absence pour garde d'enfant malade

Cette autorisation peut être accordée, par journée ou demi-journée, à un·e agent·e pour soigner un·e 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. Le ministre de l'Action et des comptes publics a scandaleusement supprimé à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2027 la possibilité de doublement lorsque le ou la conjoint·e est à la recherche d'un emploi ou lorsqu'il ou elle ne dispose d'aucun droit en la matière.

## ► 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 et chaque spécialité reste évaluée sur deux sujets différents. Le programme des épreuves terminales de spécialité (voie générale), applicable depuis la session 2023, est fixé par le BO du 30/09/2022, avec des ajustements pour les SES dans le BO n° 35 du 19/09/2024 et pour HGGSP dans le BO n° 33 du 04/09/2025. Le contrôle continu généralise un bachotage permanent qui détourne des apprentissages et exacerbe 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... Depuis la session 2026 ont été ajoutées l'épreuve pratique en Terminale STI2D et l'épreuve anticipée de culture mathématique (EACM) en Première GT. La note obtenue à cette dernière sera donc prise en compte pour le baccalauréat en 2027. Le caractère national du baccalauréat est en outre profondément remis en cause par la réforme Blanquer. Le décret et l'arrêté du 27/07/2021 complétés par la note de service du 28/07/2021 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). 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) ;

BO n° 35 du 18/09/2025 (épreuve pratique en Terminale STI2D).

Analyses : [www.snes.edu/dossiers/lycee/](http://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) qui devait disparaître est pérennisée, ce qui est un mauvais signal. Depuis la session 2026, la moyenne des moyennes de toutes les disciplines — comptant pour 40 %, — s'est substituée à la validation du socle commun. Les épreuves terminales comptent 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 sont ajoutés au total des moyennes.

## ► 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](http://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 accueillis 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 à tous les niveaux pour sortir du bricolage institutionnalisé sur les vagues de chaleur. Publié en pleine canicule de mai 2026, le plan ministériel laisse la communauté éducative s'organiser localement et subir des conditions de travail inacceptables. La carte des températures construite par le SNES-FSU a permis d'objectiver les situations et de peser sur le ministère. Le SNES-FSU porte des actions pour la rénovation et l'adaptation du bâti scolaire mais aussi pour que des décisions soient prises par les administrations sur des adaptations horaires, passages en service minimum ou fermetures. Le SNES-FSU continue ses interventions pour faire respecter les droits des personnels et met des outils à disposition pour agir dans les établissements.

Voir : [www.snes.edu/article/canicule-vos-droits-nos-interventions/](http://www.snes.edu/article/canicule-vos-droits-nos-interventions/)

## ► Capital décès d'un agent public

Les ayants droit d'une 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.

Retrouver l'édition 2025 ici : <https://r.snes.edu/RemuneraCarrieres>

L'édition 2026 sera publiée en octobre.

## ► 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 2024) 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 retraité-es 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 2025 une nouvelle circulaire identique à la précédente

confirmant sa volonté de supprimer ce droit aux retraité-es. Le SNES et la FSU dénoncent ce passage en force.

[www.fonctionpublique-chequesvacances.fr](http://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 ont changé depuis la session 2026 (voir item **Brevet (DNB)**). L'enseignement de chant choral doit 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

Elles sont actuellement 248. Ce label recouvre des collèges REP et surtout REP+, et des écoles qui fonctionnent principalement en réseau dans des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV). Une « gouvernance » tente de contourner les 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. Elles mettent les établissements en concurrence et sapent les règles de gestion des personnels. La généralisation prévue pour 2027 prévoyant une cité éducative couvrant chaque QPV (plus de 1 300) ne semble plus portée par le ministère.

## ► Classes de Défense et Sécurité Globale (CDSG)

Implantées dans plus de 1000 établissements, collèges et lycées, 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 votées en CA.

Analyse à trouver ici : <https://r.snes.edu/NonEmbrigadement> et <https://r.snes.edu/MilitarisationEduc>

## ► Classes et Lycées Engagés (CLE)

Le label CLE, initialement adossé au SNU, a 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. Ce dispositif n'a pas été reconduit depuis 2025. En l'absence de texte réglementaire et le SNU n'existant plus, les CLE n'ont plus de raison d'être maintenues.

Note de service publiée pour l'année scolaire 2024-2025

**B0 n° 17 du 25/04/2024**

## ► Classement et reclassement

### A. Ancienneté retenue lors d'un premier recrutement en tant que fonctionnaire

- 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 certifiés-es est multipliée par 135/175 (135 étant le coefficient caractéristique des certifiés-es, et 175 celui des agrégés-es). Les fonctionnaires titulaires d'un autre corps de catégorie A sont nommés dans le nouveau corps à l'échelon de la classe normale 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

Depuis deux ans le ministère affiche le climat scolaire comme une priorité, mais les mesures proposées, des solutions techniques et des questionnaires, sont loin de répondre aux attentes. Les problèmes rencontrés dans les établissements scolaires, comme les phénomènes de violence, de radicalité et le mal-être des jeunes, ne peuvent se résoudre par le tout sécuritaire et la répression. 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 permette 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, et un travail structurel pour éradiquer les inégalités sociales. La solution ne peut être que collective avec des personnels en nombre suffisant au regard des effectifs d'élèves à suivre, des moyens permettant

d'avoir du temps, des formations et des conditions de travail améliorées avec la création d'emplois pour les vies scolaires.

## ► 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, aggraveront 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, CPE et Psy-ÉN 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). Elle peut être saisie par un-e agent-e qui souhaite une révision de son compte-rendu d'entretien professionnel.

## ► 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 : <https://r.snes.edu/CompetencesDoucees>

## ► Concours général des collèges

Le ministre Édouard Geffray crée un concours général des collèges en 2026-2027 sur le modèle de celui existant déjà en lycée. L'objectif est de « permettre aux collégiens d'exprimer leurs excellences dans un champ disciplinaire qu'ils apprécient ». Le collège présente des candidats volontaires de Troisième pour une des épreuves : mathématiques et sciences, français et culture générale, histoire-géographie, arts plastiques ou informatique et technologies d'avenir. Jusqu'à 10 % de l'effectif de Troisième peut être inscrit en respectant la parité filles-garçons. Ce concours général est le symbole d'une forme d'élitisme et d'entre-soi et va encore accroître la compétition entre les établissements.

## ► Congé d'adoption

Le ou la fonctionnaire en activité a droit au congé d'adoption pour une durée de 16 semaines pour une 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 naissance

Un nouveau congé de naissance est instauré depuis juillet 2026, s'ajoutant aux droits existants. De un à deux mois par parent, rémunéré à 70 % du traitement indiciaire le premier mois, 60 % le second, dans la limite du plafond de la Sécurité sociale. Il doit être pris dans les neuf mois suivant la naissance. La demande doit être faite au moins un mois avant la date de début, ou 15 jours si ce congé suit immédiatement un congé de paternité ou d'adoption.

## ► 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 66,64 €.

## ► 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<sup>er</sup> mars 2025, le plein traitement était assuré aux agent-es placés 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. En 2026, le ministre de l'Action et des comptes publics a organisé d'autres reculs : pour bénéficier d'un renouvellement sans jour de carence, il faut recourir au médecin qui a prescrit l'arrêt initial, ou au médecin traitant, ou justifier de l'impossibilité de recourir à ces médecins.

## ► Congé maladie ordinaire des contractuel-les non titulaires

Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2024, les agent-es contractuel-les non titulaires peuvent bénéficier de congés de maladie pendant une durée de 12 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. Les conditions de renouvellement sont identiques à celles qui touchent les fonctionnaires. Voir le supplément *Protection sociale et congés*, <https://www.snes.edu/ma-carriere/protection-sociale/droits-sociaux-et-sante-supplement-de-lus-n862/>  
Prochain numéro à paraître en septembre.

## ► 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 dans la limite de 5 ans. Le congé est pris en compte pour la constitution des droits à pension civile de la ou du fonctionnaire dans la limite de 3 ans. S'agissant d'un-e contractuel-le, les périodes sont prises en compte en durée d'assurance au régime général. 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 64,93 € nets dans la limite de 21 jours maximum. En cas d'activité à temps partiel, 32,47 € 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. Une 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. 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 une professeur-e principale de chaque niveau d'enseignement, au moins une professeur-e par champ disciplinaire, une conseil-ler-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 enseignantes 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 donné au chef d'établissement. Si des HSE restent disponibles, assurer des remplacements courts rémunérés en HSE est possible sur la base du volontariat.

Voir : <https://r.snes.edu/PacteProvocation>

## ► Contractuel-le sur Zone de remplacement (CZR)

Le ou la CZR a un contrat pour effectuer des remplacements sur une zone géographique définie mais 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. →

→ À la rentrée 2026, leur développement concernera les 21 collèges dont l'IPS est le plus faible sans classement en éducation prioritaire. C'est la carte nationale qui aurait dû être revue d'urgence pour les intégrer ! La contractualisation des moyens n'est pas acceptable dans le service public ; le détournement de financements publics en faveur d'établissements privés sous contrat éligibles à ce dispositif est inacceptable.

## ► Cumul d'emplois

Les agent-es de la Fonction publique 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 bref 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 certaines 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 :

Voir <https://r.snes.edu/MemoStagiaire2026>.

## ► 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 75 % du coût de l'abonnement, dans la limite d'un plafond de 1 04,04 €/mois. 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 €/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 délégataires, 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 rémunérés 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 chacun-e, peuvent être affectés par l'établissement sur la base d'une « offre de mission » renseignée par la direction, et tutorés 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 : <https://r.snes.edu/DispositifsArts>

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) entrés 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 accueillis 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 (EAFc)

L'École Académique de la Formation Continue a été mise en place dans toutes les académies ou presque au 1<sup>er</sup> janvier 2022. Ce n'est pas une école à proprement parler, mais une direction académique qui remplace la direction existante (DAFOR, DAFPEN...). 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 professeurs des écoles au collège tendent à renforcer sa primarisation. Le ministère et les collectivités territoriales utilisent la baisse démographique pour multiplier l'accueil des élèves de primaire dans certains collèges. 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

Instauré par la loi de 2019 et accompagné de la circulaire 2019-088, le Pôle inclusif d'accompagnement localisé (PIAL) est soit inter-degrés, soit premier ou second degré. Aidé-e par un-e coordonnateur-ou une coordonnatrice, le ou la chef-fe 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. Outil de gestion des AESH, le SNES-FSU demande la suppression du PIAL car il a entraîné une dégradation de la qualité des inclusions et des conditions de travail des AESH. Il a vocation à être remplacé par le Pôle d'appui à la scolarité (PAS).

## ► Éducation financière (voir Passeport educf)

## ► 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* reconnaissant 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+. Le développement de formes de contractualisation des moyens (TER, CLA, Cités éducatives, projets CNR) ou bien la réforme des « 800 collèges » entrent en concurrence avec la politique d'éducation prioritaire. 21 collèges hors REP dont l'indice de position sociale (IPS) est inférieur à 80 ne seront pas labellisés mais soumis à un Contrat local d'accompagnement (CLA) à la rentrée 2026. Le SNES-FSU plaide pour des critères sociaux, nationaux, concertés et transparents pour établir une carte de l'EP ambitieuse et élargie intégrant des lycées.

## ► Élections professionnelles

Le vote électronique se déroule du 3 au 10 décembre 2026, pour élire vos représentant-es aux CSA (comités sociaux d'administration), CAP (commissions administratives paritaires) et CCP (commissions consultatives paritaires).

Il est essentiel que l'ensemble des adhérent-es et sympathisant-es du SNES-FSU votent, pour être défendu-es et représenté-es, et pour que la FSU soit la première organisation syndicale de la Fonction publique d'État.

## ► Élèves à besoins éducatifs particuliers (EBEP)

Les EBEP sont les élèves : en situation de handicap physique, sensoriel, cognitif ; malades et/ou hospitalisés ; nouvellement arrivés en France (EANA) ; en grande difficulté d'apprentissage ou d'adaptation ; décrocheurs ; haut potentiel ; enfants des familles itinérantes et de voyageurs (EFIV).

## ► Élève-fonctionnaire

La réforme de la formation des enseignant-es et CPE crée à partir de la rentrée 2026 cette nouvelle situation, pour les lauréat-es des concours externes à bac +3 ne disposant pas d'un master ni d'un M1 MEEF (sauf

avis contraire d'une commission académique). Ces élèves-fonctionnaires sont en stage d'observation et de pratique accompagnée durant 12 semaines, de manière filée ou massée selon les modalités retenues par les académies, sur le service de leur tuteur ou tutrice. Ils et elles sont rémunérés à l'indice 366, soit environ 1 400 € nets mensuels. Les élèves-fonctionnaires, après validation du M2 et titularisation, se verront contraints d'honorer un engagement à servir de quatre années. L'arrêté définissant les modalités de remboursement en cas de rupture d'engagement n'a pas encore été publié.

## ► Emploi du temps

Il est établi sous la responsabilité du chef d'établissement, sur la base des vœux des personnels. Chaque professeur-e 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. L'emploi du temps hebdomadaire d'un-e enseignant-e est défini pour l'année scolaire, le semestre le cas échéant. Avec l'état VS (Ventilation du service), signé en début d'année, et qui décrit précisément le service d'enseignement (divisions, groupes, nombre d'élèves, pondérations, heures supplémentaires), il constitue le descriptif officiel du service et légitime la prise en charge des groupes d'élèves par l'enseignant-e en un lieu et à un moment donné. Ces emplois du temps sont établis pour l'année scolaire et n'ont pas vocation à être modifiés, pour des raisons à la fois pédagogiques et réglementaires. Lorsque la direction propose des changements, cela ne peut qu'être exceptionnel, motivé et anticipé, et suppose l'accord des collègues concernés. Un délai de prévenance d'une semaine au moins est raisonnable.

## ► 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. Depuis la réforme du DNB, une moyenne distincte de celle de l'histoire et géographie est exigée en Troisième. Le SNES-FSU conseille de ne renseigner qu'une moyenne annuelle ou bien de copier coller celle 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-les, 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. À l'occasion des élections professionnelles (voir entrée spécifique), c'est dans l'espace personnel sur le site ENSAP que l'on pourra récupérer la carte d'électeur ou électrice comportant le mot de passe nécessaire au moment du vote électronique.

Voir : [Ensap.gouv.fr](https://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.

## ► État VS (Ventilation du Service)

Récapitulatif officiel du service d'enseignement pour chaque professeur-e, 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)

Ce sont des étudiant-es de master MEEF recrutés 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 encadrés 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/ecal/](https://www.snes.edu/ecal/)

## ► 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, Cinquième et Quatrième, 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 certificative qui réduit le temps consacré aux apprentissages, sans répondre aux besoins des élèves. Le SNES-FSU dénonce les multiples injonctions subies par les enseignant-es, mettant en doute leur qualification et leur liberté pédagogique : le projet local d'évaluation (PLE) ou toute

forme de protocole d'harmonisation des évaluations n'a aucune existence réglementaire au collège. Il faut les refuser collectivement.

## ► ÉVARS (Éducation à la vie affective relationnelle et à la sexualité)

Publié par arrêté le 3 février 2025, le programme d'ÉVARS, qui vise à soutenir et cadrer la mise en œuvre des trois séances annuelles obligatoires 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. C'est un programme qui mobilise toutes les disciplines dans des séances disciplinaires qui complètent les trois séances obligatoires. Il a pour objectif l'apprentissage des différents champs de la sexualité au sens large, élément essentiel à l'émancipation des jeunes, en vue notamment 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. L'administration s'y engage faiblement ; le SNES-FSU demande des moyens pour permettre l'organisation, la préparation et le déroulement de ces séances.

## ► 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 dehors 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 proférer 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 élèves, 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. La formation continue est considérée comme du travail : si elle n'empiète pas sur le service devant élèves, le temps de travail consacré aux missions liées au service devant élèves n'étant pas réduit, elle constitue du travail supplémentaire. Dans ce cas, volontariat et rémunération s'imposent ! Un décret de septembre 2019 a instauré une allocation de formation pour les formations suivies pendant les vacances scolaires.

Voir : [www.snes.edu/formation-continue-carriere/](http://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 professeurs, 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·es 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·es 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 ! Tous les personnels, titulaires ou non, ont droit à douze jours de stages syndicaux par an. C'est le moyen de recréer du collectif, d'échanger entre pair·es, 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 ou de la rectrice un mois avant.

## ► Frais de déplacement et de mission

L'agent·e amené·e à se déplacer hors de ses communes de résidence (professionnelle ou privée) pour les besoins du service (complément de service dans une autre commune, TZR en AFA, stage de formation initiale, convocation à des stages de formation continue, participation aux jurys des examens) peut être indemnisé·e de ses frais de transport après application du taux des indemnités kilométriques et, si la durée du déplacement le justifie, de ses frais supplémentaires de repas et d'hébergement (frais de mission). L'agent·e en complément de service, ou affecté·e en remplacement à l'année, perçoit ainsi une indemnité repas pour chacun des jours où il/elle est contraint·e de prendre son déjeuner en dehors de sa commune de résidence personnelle ou administrative.

## ► 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 élu·es de la FSU à 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

► **GAR (gestionnaire d'accès aux ressources)**

On accède au GAR par l'ENT. Il garantit la protection des données à caractère personnel des élèves, des enseignant·es et des autres personnels. L'utilisation de tout service numérique sans passer par le GAR suppose d'avoir fait toutes les démarches pour se mettre en conformité avec le RGPD.

► **Garde des enfants : CESU 0-6 ans**

Chèque emploi service destiné à la garde des enfants de 0 à 6 ans placés 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 scolarisés. Aide annuelle de 200, 265, 400, 480, 700 ou 840 € versée selon les tranches de RFR et le quotient familial.

[www.cesu-fonctionpublique.fr](http://www.cesu-fonctionpublique.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 minorant 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).

Textes de référence :

**BO n° 24 du 12 juin 2025**

► **Groupes de besoins**

La réforme du « 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 bilan de l'Inspection générale démontrent les aspects néfastes de cette réforme. Le décret et l'arrêté du 10 mars 2026 rendent ces groupes de besoins facultatifs. C'est au conseil d'administration et non pas aux chef·fes d'établissement de choisir la forme de l'organisation pédagogique. Les personnels doivent être vigilant·es en CA pour ne rien se laisser imposer..

## 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 toutes 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 : <https://r.snes.edu/ScolarisationEBEP>

► **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. Il est obligatoire dans tous les EPLE. Il sert à éviter des sanctions, lorsque cela est possible, mais n'interdit pas la dimension répressive du harcèlement. 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 2026.

► **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](http://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 en 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.

## ► 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 professeur-e 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.

Retrouver l'édition 2025 ici : <https://r.snes.edu/RemuneraCarrieres>  
L'édition 2026 sera publiée 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<sup>er</sup> 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'acquiescer 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'un-e élève dépend de la profession de ses parents. La moyenne des IPS de l'ensemble des 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 est parfois utilisé pour doter la marge académique d'un collège.

## ► 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 ». Les services d'IA pour l'éducation vendus par différentes entreprises ne sont conformes au RGPD qu'en passant par le GAR (voir cet article).

## ► 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 reçues, 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 issues. À ce jour, sont labellisées 31 000 places (2022) dans 460 internats d'excellence dont 171 labélisés « 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 2027. 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)

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 future publication sans qu'aucune échéance n'ait été précisée. Les LDG carrières présentent les règles qui régissent les carrières, avancement d'échelon, changement de grade ou de corps. Elles sont établies pour trois ans. 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 futures candidates 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 futures lauréates 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 — jamais revalorisé depuis 2017 — 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 au *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 multi-secteurs ont été menées sans les accompagner des moyens nécessaires. Le ministère a utilisé ce prétexte pour favoriser une fois de plus le privé sous contrat via un protocole d'accord inacceptable.

## ► Mutuelle : voir PSC

# N

## ► Non-titulaires

Les non-titulaires sont recrutés 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 recrutés soit au même niveau de diplôme que celui exigé pour pouvoir se présenter aux concours internes de recrutement. Toutefois, en l'absence de candidat-e justifiant des conditions de diplôme, les agent-es exerçant des fonctions d'enseignement peuvent être recrutés 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.

Dans les disciplines d'enseignement professionnel et technologique, les agent-es sont recrutés parmi les candidat-es justifiant d'une activité ou d'une pratique professionnelle reconnue.

Voir : [r.snes.edu/NonTitulaires](http://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, la participation aux dispositifs « Devoirs faits », « stages de réussite », « école ouverte », « 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). Le Pacte peut aussi s'étendre à d'autres 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 »... 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, 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. Sa consommation budgétaire 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 sont censés s'appuyer sur les enseignements mais sont souvent la porte d'entrée de nouveaux dispositifs qui affaiblissent les disciplines et le rôle de l'École dans la formation des élèves. Le SNES-FSU revendique leur suppression.

►► *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.

La plateforme Avenir implique une traçabilité des recherches menées par les élèves et ne respecte pas la confidentialité, ce n'est déontologiquement pas acceptable. Il faudrait y valider les « compétences à s'orienter » des élèves ! Le ou la chef-fe d'établissement surveille la validation des professeures, ce qui institue un nouvel outil de néomanagement. →

→ ►► **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 une 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. Chaque année, le ministère publie une note de service et un arrêté fixant le calendrier. Parcoursup étant particulièrement défavorable aux élèves issus 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**

Malgré les rejets du Parlement, le PAS continue d'être déployé à la rentrée 2026. Il est à destination de tous les élèves à besoins éducatifs

particuliers (EBEP) avec ou sans notification. Un binôme est à sa tête : une ETP enseignant-e titulaire ou non du CAPPEI ou ayant de l'expérience auprès des ESH et un éducateur ou une éducatrice spécialisé-e. Il devrait y avoir une AESH référent-e par PAS et des professionnel·les du médico-social à disposition des EBEP. Il faut donc veiller à ce que les AESH continuent de n'accompagner que les ESH. Le coordinateur ou la coordinatrice du PAS est support de ses collègues enseignant-es, est responsable du matériel pédagogique et accueille les familles. Pour éviter la confusion, le coordinateur ou la coordinatrice du PIAL sera nommé-e gestionnaire du PAS. Tout se fait sans recrutement supplémentaire de personnels. Le PAS est inter-degré. Il peut recouvrir plusieurs PIAL et élargir la zone d'affectation des AESH, ou exister à côté du PIAL, ou bien conserver la zone 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 préconiser un accompagnement humain. L'affectation d'une aide humaine plus systématique auprès des élèves « perturbateurs » au détriment des élèves discret-es, 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, ainsi que son passage en force.

## ► **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<sup>er</sup> 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/](https://pass.culture.fr/)

→ **Une part collective scolaire**

Depuis le décret du 10 décembre 2025, il n'y a plus d'attribution forfaitaire fixe par élève pour permettre le financement et le développement des projets d'Éducation artistique et culturelle. Le crédit de dépense ouvert pour chaque établissement varie chaque année selon les crédits ouverts en loi de finances et selon la clé de répartition adoptée. Cette enveloppe budgétaire n'est pas gérée par l'établissement mais via la plateforme ADAGE, interface numérique entre les enseignant-es, le ou la chef-fe d'établissement et les partenaires culturels labellisés par les délégations académiques à l'éducation artistique et culturelle (DAAC).

## ► **Passeport Educfi (éducation financière)**

Avec la volonté de généraliser le passeport Educfi à l'ensemble des classes de Quatrième à la rentrée 2026, par une note de service à faible valeur réglementaire, le ministère poursuit le déploiement d'un dispositif problématique. Derrière une prétendue « *éducation économique, budgétaire et financière* » neutre se diffuse une vision idéalisée de l'économie de marché, aux antipodes de la formation de citoyen·nes éclairé·es et critiques, et les exercices fleurissent bon l'instruction ménagère de la fin du XIX<sup>e</sup> siècle. Le SNES-FSU invite les équipes pédagogiques à la vigilance : ce dispositif ne doit pas figurer dans le projet d'établissement afin qu'il ne puisse pas leur être imposé. Il appelle à ne pas mettre en place ce passeport qui entre en concurrence avec les programmes disciplinaires.

## ► 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 chef-fe 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 ont été déployés à partir de la rentrée 2025 dans des collèges et lycées volontaires. Ils seront généralisées à tous les collèges et lycées début 2026. Ces parcours sont 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 chef-fes 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.r.snes.edu/PlanRemplacement](http://www.r.snes.edu/PlanRemplacement)

## ► 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 d'Élisabeth Borne mis en place depuis 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.r.snes.edu/PlanAvenir](http://www.r.snes.edu/PlanAvenir)

## ► Point d'indice

Depuis de nombreuses années, les personnels ont connu un déclasserement 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 d'au moins 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.
- Heures effectuées en CPGE : coeff. 1,5.

Pour vérification, ne pas hésiter à écrire au secteur prépa : [prepas@snes.edu](mailto:prepas@snes.edu).

## ► 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 devait être mise en extinction à la fin de l'année scolaire 2025-2026. Elle est censée accueillir les élèves autorisés à passer en Seconde (quelle que soit la voie) mais qui auraient échoué au DNB. Le ministère a présenté juste avant l'été un projet de modification du *Code de l'éducation* afin d'allonger d'un an le « cycle de détermination » au lycée pour pérenniser le dispositif. Ce dernier, qui ne comportait que la classe de Seconde, pourra désormais, sur la base du volontariat des élèves, être précédé d'une Prépa-Seconde. La grille horaire resterait identique à ce qui existe depuis deux ans, avec des enseignements disciplinaires aux horaires inférieurs à ceux de Troisième ou de Seconde GT. La décision de conserver les classes existantes ou de les fermer est laissée aux rectorats.

Voir notre site : <https://r.snes.edu/Prepa2deRelegation>

## ► 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 : [www.r.snes.edu/ActionSociale](http://www.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<sup>e</sup> échelon, elle est dégressive, pour disparaître à la fin du 9<sup>e</sup> échelon.

## ► Prime d'entrée dans le métier

Elle concerne les titulaires première année affecté·es 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 exclu·es 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 : <https://r.snes.edu/MemoStagiaire26>

## ► Prime spéciale d'installation

La PSI est allouée aux fonctionnaires néotitulaires affecté·es dans certaines communes de l'Île-de-France ou de la communauté urbaine de Lille. Les agrégé·es en sont exclu·es 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 agrégé·es 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<sup>er</sup> 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 : B.O. du 26 août 2021

Analyses :

[www.snes.edu/article/professeur-referent-dun-groupe-deleves/](http://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, a imposé à chaque lycée de mettre en place un « projet local d'évaluation » afin de « cadrer » et d'« harmoniser » le contrôle continu. Des conseils d'enseignement sont censés mener à un document « validé en conseil pédagogique » et « présenté au conseil d'administration ». En collège, depuis la rentrée 2025, certaines cheffes d'établissement et IA-IPR prétendent imposer un projet local d'évaluation (PLE), sous prétexte du retour du contrôle continu pour l'obtention du DNB et de la note de service du 04/09/2025, puis le faire voter en CA ou seulement mener une concertation sur l'évaluation pour préparer le DNB. Le SNES-FSU rappelle qu'il n'existe aucun texte à valeur réglementaire à propos d'un projet local d'évaluation en collège.

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 25 août 2025, note de service

Analyses : [www.snes.edu/article/projet-devaluation-le-retour-du-refouler/](http://www.snes.edu/article/projet-devaluation-le-retour-du-refouler/)

## ► Programmes

Nouveaux programmes en vigueur pour l'année 2026-2027, parus au BO depuis juillet 2025. D'autres programmes en vigueur à partir de la rentrée 2026 sont parus au BO avant juillet 2025.

Pour les retrouver, voir l'Abécédaire de la rentrée 2025 sur notre site :

<https://r.snes.edu/ABECEDAIRE2025>

► **Programmes de français et mathématiques du cycle des approfondissements (cycle 4)**, applicables à la rentrée 2026 pour la classe de Cinquième : BO n° 10 du 5 mars 2026

► **Programmes de mathématiques au lycée** (Seconde GT, programme de mathématiques intégré à l'enseignement scientifique en Première générale, spécialité de mathématiques de Première et de Terminale

de la voie générale, programme de mathématiques de Première et de Terminale de la voie technologique, programme de l'enseignement optionnel de mathématiques complémentaires de Terminale générale) : BO n° 14 du 11 avril 2026. Programmes de Seconde et de Première applicables à la rentrée 2026.

- ▶ **Programmes d'histoire-géographie du cycle de consolidation** (cycle 3) : BO n° 22 du 28 mai 2026. Programme de Sixième applicable à la rentrée 2027.
- ▶ **Programmes de sciences et technologie de cycle 3** : BO n° 24 du 11 juin 2026. Programmes de Sixième applicables à la rentrée 2027.
- ▶ **Programmes de langues vivantes étrangères de la Sixième à la classe terminale** : BO n° 22 du 29 mai 2025. Applicables en Cinquième, Première et Terminale GT à la rentrée 2026.
- ▶ **Programmes de langues vivantes régionales (enseignements communs et optionnels) pour les classes de collège et de lycée GT** : BO n° 21 du 21 mai 2026. Applicables en Sixième, Cinquième et Seconde GT à la rentrée 2026.
- ▶ **Programme d'EMC du CP à la Terminale** : BO n° 24 du 13 juin 2026. Applicables en Sixième, Troisième et Terminale GT à la rentrée 2026.
- ▶ **Programme d'EMC de la Sixième à la Terminale adapté pour la Nouvelle-Calédonie** : BO n° 27 du 3 juillet 2025. Applicable en Cinquième, Quatrième, Seconde et Première à la rentrée 2026.
- ▶ **Programme d'œuvres pour le français en Première, année 2026-2027** : BO n° 30 du 24 juillet 2025.
- ▶ **Programmes limitatifs pour les enseignements d'option et de spécialité d'arts en cycle terminal renouvelés à la rentrée scolaire 2026** : BO n° 4 du 22 janvier 2026.
- ▶ **Programme limitatif pour l'enseignement de spécialité de littérature et langues et cultures de l'Antiquité (LLCA) en Terminale pour 2026-2027 et 2027-2028** : BO n° 11 du 12 mars 26.
- ▶ **Programme limitatif pour l'enseignement de spécialité de langues, littératures et cultures étrangères et régionales (LLCER) en Terminale pour 2026-2027 et 2027-2028** : BO n° 21 du 21 mai 2026.
- ▶ **Baccalauréat français international - Allemand. Adaptation du programme d'histoire-géographie de première et terminale générales** : BO n° 20 du 14 mai 2026
- ▶ **Baccalauréat français international. Programmes littéraires limitatifs pour l'enseignement d'approfondissement culturel et linguistique** : BO n° 25 du 18 juin 2026.
- ▶ **BTS. Thème concernant l'enseignement de culture générale et expression (CGE) en deuxième année de BTS pour la session 2027** : BO n° 17 du 23 avril 2026.
- ▶ **BTS communication**. Thématiques concernant l'enseignement de cultures de la communication en deuxième année de BTS pour la session 2027 : BO n° 17 du 23 avril 2026.
- ▶ **BTS Maintenance des Véhicules**. Définition et conditions de délivrance : JORF du 31 décembre 2025 : [https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/3cczq77HaWf01iL\\_o0-3HaBV004Ees1U922iCwIn4\\_8=/JOE](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/3cczq77HaWf01iL_o0-3HaBV004Ees1U922iCwIn4_8=/JOE)
- ▶ **CPGE scientifiques**. Programme de français et de philosophie pour l'année scolaire 2026-2027 : BO n° 21 du 21 mai 2026. Thème des TIPE pour 2026-2027 : BO n° 5 du 29 janvier 2026
- ▶ **Thèmes de lettres et philosophie en CPGE économiques et commerciales et de français et philosophie en CPGE scientifiques pour 2026-2027** : BO n° 21 du 21 mai 2026.

## ▶ **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**

En 2023, 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 et 2026. Tout-e collègue ayant une carrière complète à vocation à parcourir au moins deux grades, et il s'agit maintenant de systématiser l'accès au troisième grade, la classe exceptionnelle. On y devient promu(e) à compter du 5<sup>e</sup> échelon de la hors-classe (4<sup>e</sup> pour les professeur(e)s agrégé(e)s). Le ratio d'accès annuel demeure notablement insuffisant pour les corps du second degré : 9,5 % pour les certifié-es, Psy-ÉN, et CPE, 13,5 % pour les agrégé-es.

Retrouver l'édition 2025 ici : <https://r.snes.edu/RemuneraCarrieres>  
L'édition 2026 sera publiée en octobre.

## ▶ **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 avril 26. 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)

Depuis le 1<sup>er</sup> mai 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 est 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. Un contrat collectif en prévoyance est aussi proposé par le ministère, mais l'adhésion à ce contrat pour la couverture complémentaire des arrêts maladie est facultative et les agent-es sont 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. L'adhésion sans questionnaire de santé est possible jusqu'au 1<sup>er</sup> mai 2027 ou 12 mois après le recrutement. 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 retraité-es.

## ► Protocole de santé mentale

Chaque EPLE doit rédiger et communiquer à la DSDEN un protocole de santé mentale. Cette mesure est issue des assises de la santé scolaire. Elle vise la détection à l'interne des élèves en souffrance psychique ou en mal-être pour les orienter vers des prises en charge externes principalement en libéral, les structures de soins étant saturées. Les mesures prévoient deux personnels repères en santé mentale formés en quelques jours. Ces personnels sont censés s'appuyer sur les personnels ressources (infirmier-es, Psy-ÉN et assistant-e de service social), mais ces derniers sont considérés comme interchangeables. Le SNES-FSU dénonce la logique assurantielle d'un tel dispositif, le manque de moyens et de concertation. En outre, les Psy-ÉN ont bien la formation spécifique et les missions statutaires pour cette prise en charge et ce suivi. Le SNES-FSU combattra toute entrée de psychologues extérieur-es. En effet il s'agit de fait d'une privatisation et d'une externalisation des missions de l'école qui menacent la profession de Psy-ÉN.

# 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'un-e 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 (de 9 heures en cas de demi-part)) 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<sup>e</sup>, 8<sup>e</sup> puis 9<sup>e</sup> 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](https://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 [ensap.gouv.fr](https://ensap.gouv.fr). Ce portail permet de suivre l'évolution de la demande aux différentes étapes de traitement par le Service des Retraites de l'État (SRE).

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, le SNES-FSU met à votre disposition sur votre espace adhérent-e un simulateur <https://www.snes.edu/ma-carriere/retraites-carriere/simulateur-retraite-estimez-le-montant-de-votre-future-pension/>.

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 dont la reconnaissance passe par l'attribution par la MDPH d'une RQTH pour les périodes antérieures à 2016 et d'un taux d'incapacité au moins égal à 50 % pour les périodes postérieures ;
- » parents de trois enfants remplissant les conditions au 1<sup>er</sup> janvier 2012 (article R37 « CPCMR ») ;
- » parents d'un enfant handicapé 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 désormais achevée : adressez toutes vos questions à [remunera@sn.es.edu](mailto: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](http://www.lassuranceretraite.fr/portail-info/home.html)

## ► 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. Il est éligible dès 60 ans depuis 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.snes.edu/ma-carriere/retraite-carriere/la-retraite-progressive/](http://www.snes.edu/ma-carriere/retraite-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 aux élèves comme aux personnels, 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. Il revient également aux établissements de bien nettoyer les anciens fichiers et 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 règlement européen sur l'intelligence artificielle (RIA ou AI Act) de 2024 complète le RGPD. Il prévoit des obligations pour les fournisseurs de systèmes d'IA à des fins générales (GPAI) et interdit certains systèmes d'IA attentatoires aux droits fondamentaux. La CNIL sera aussi chargée du contrôle des systèmes d'IA en matière d'enseignement, classés parmi les « système d'IA à haut risque » par le RIA.

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.

## ► Rupture conventionnelle

L'indemnité de rupture conventionnelle a été réduite, par décret publié le 6 août 26, de 44 % dans toute la Fonction publique. Cette mesure verra sans nul doute ce dispositif reculer puisque que le gouvernement le jugeait trop avantageux face une crise d'attractivité qui perdure. Avant toute démarche auprès du rectorat, faites-vous accompagner par le SNES-FSU.

S

## ► 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.

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.

## ► 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, est en vigueur depuis la rentrée 2016 dans les collèges. Un projet de nouveau socle a été mis en ligne 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. Il devait être publié à la rentrée 2026. À ce jour rien n'est moins sûr.

## ► Soutien ou approfondissement en français ou en mathématiques

En supprimant la technologie, une heure avait été instituée pendant l'année 2023-2024 dans la grille horaire de Sixième, avec regroupements de niveau interclasses mais sans moyens d'enseignement pour des groupes allégés. L'intervention de professeur-es des écoles « pacté-es » (mission prioritaire pour elles et eux) finançait les groupes à effectif réduit... ou la marge d'autonomie. C'est un recentrement des enseignements sur les « savoirs fondamentaux » et l'institutionnalisation d'un collège à deux vitesses. Cette heure de soutien ou approfondissement avait été supprimée à la rentrée 2024 avec la mise en place des « groupes de besoins ». Mais dans le décret du 10 mars 2026 rendant ces groupes facultatifs, elle fait sa réapparition tout en étant elle aussi facultative. Les personnels doivent être vigilantes en CA pour ne rien se laisser imposer.

## ► 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, chacun doté d'un coefficient 16, la spécialité non poursuivie après la première étant évaluée avec un coefficient 8. 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/](http://www.snes.edu/article/le-lycee-peau-de-chagrin/)

## ► Stage d'observation et de pratique accompagnée (SOPA)

Tous les étudiants et étudiantes inscrites en master MEEF ou en M1 M2E doivent réaliser un stage d'observation et de pratique accompagnée d'une durée de 12 semaines en M1 M2E et M2 MEEF (hors ECA qui ne sont pas concernés). Les étudiant-es SOPA ont un tuteur ou une tutrice dans leurs établissements.

Voir : [www.snes.edu/sopa/](http://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. C'est désormais la circulaire du 21 novembre 2025 qui en fixe les modalités précises. Une note de service annuelle précise le calendrier de la séquence d'observation en classe de Seconde ainsi que ses modalités pratiques d'organisation. Le SNES-FSU dénonce un dispositif inutile voire dangereux. Il rappelle que, réglementairement, le suivi ne peut pas être imposé aux personnels, pas même aux professeur-es principaux et principales, et qu'il n'est pas obligatoire d'évaluer le stage ni d'en faire une exploitation pédagogique.

Voir : [www.r.snes.edu/EnFinirStages3eme2de](http://www.r.snes.edu/EnFinirStages3eme2de)

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

Depuis 2022, les conditions de stage des lauréat-es des concours M2 ont été lourdement dégradées. Le service en responsabilité à mi-temps, complété par une formation à l'INSPÉ ne concernait qu'une part réduite des lauréat-es des concours tandis que le temps plein était devenu la norme. La réforme de la formation qui s'applique à partir de la rentrée 2026 avec deux années de transition, remplace la grande majorité des fonctionnaires-stagiaires à mi-temps.

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 dans les

trois années antérieures à la nomination en stage) : service à temps plein, avec un-e tuteur-riche.

- ▶ 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 certifiés ; 7 à 9 heures pour les agrégés ; 18 heures pour les professeurs documentalistes et les CPE), avec 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/](http://www.snes.edu/stagiaires/)

## ▶ Subrogation

Le SNES-FSU revendique la subrogation pour les contractuel-les et la publication des textes réglementaires : c'est le processus par lequel l'employeur public continue de verser son salaire à l'agent-e en arrêt maladie à la place des indemnités journalières de la Sécurité sociale. Si vous avez perçu votre salaire plus les indemnités journalières de la Sécurité sociale (IJSS), vous serez ensuite obligé-e de rembourser les sommes reçues en doublon. En cas de problème, contactez votre section académique du SNES-FSU.

T

## ▶ Temps partiel thérapeutique (TPT)

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. Pour les agent-es qui font une demande de TPT sans être préalablement en congé pour raison de santé, le TPT n'est plus de droit, l'administration a désormais 30 jours pour donner son accord après avis d'un-e médecin agréé-e, ce qui constitue un recul que le SNES-FSU dénonce. 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 300 € en M2 MEEF ; elle peut être partagée entre plusieurs tuteurs ou tutrices 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 élève-fonctionnaire en M1 M2E, indemnité annuelle de 350 € (en attente de texte officiel)
- ▶ Pour un-e fonctionnaire stagiaire lauréat-e d'un concours, indemnité annuelle de 1 400 €.

Voir : [www.r.snes.edu/TuteursReforme](http://www.r.snes.edu/TuteursReforme)

## ▶ 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 provideurs. 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.r.snes.edu/MemoTZR2425](http://www.r.snes.edu/MemoTZR2425)

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

## LES SECTEURS ET GROUPES

- Action juridique ♦ [action.juridique@snes.edu](mailto:action.juridique@snes.edu)
- Action sociale ♦ [actionsociale@snes.edu](mailto:actionsociale@snes.edu)
- ASH – Inclusion scolaire – ASH ♦ [bep@snes.edu](mailto:bep@snes.edu)
- Classes préparatoires ♦ [prepas@snes.edu](mailto:prepas@snes.edu)
- CNED ♦ [seccned@snes.edu](mailto:seccned@snes.edu)
- Collège ♦ [college@snes.edu](mailto:college@snes.edu)
- Communication numérique ♦  
[communication@snes.edu](mailto:communication@snes.edu)
- Contenus, programmes, pratiques pédagogiques  
♦ [contenus.secretariat@snes.edu](mailto:contenus.secretariat@snes.edu)
- Droits et libertés ♦ [droits.libertes@snes.edu](mailto:droits.libertes@snes.edu)
- Égalité Femmes/Hommes  
♦ [egalitefemmeshommes@snes.edu](mailto:egalitefemmeshommes@snes.edu)
- Emploi – Mutations ♦ [emploi@snes.edu](mailto:emploi@snes.edu)
- Enseignements technologiques – formation  
professionnelle  
♦ [enseignements.technologiques@snes.edu](mailto:enseignements.technologiques@snes.edu)
- FCA – Formation Continue des Adultes – GRETA  
♦ [fca@snes.edu](mailto:fca@snes.edu)
- Formation initiale et continue – Entrée dans le  
métier FIC-EDM ♦ [fmaitres@snes.edu](mailto:fmaitres@snes.edu)
- Formation syndicale  
♦ [formation.syndicale@snes.edu](mailto: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](mailto:hdf@snes.edu)
- International – Activités syndicales internatio-  
nales du SNES ♦ [internat@snes.edu](mailto:internat@snes.edu)
- Lycée ♦ [lycees@snes.edu](mailto:lycees@snes.edu)
- Métier ♦ [metier@snes.edu](mailto:metier@snes.edu)
- MLDS – Mission de lutte contre le décrochage  
scolaire ♦ [mgi@snes.edu](mailto:mgi@snes.edu)
- Politique scolaire – Laïcité, Réforme de l'État, vie  
des établissements, budget ♦ [polyscol@snes.edu](mailto:polyscol@snes.edu)
- Post-bac et enseignement supérieur ♦  
[postbac@snes.edu](mailto:postbac@snes.edu)
- Publications ♦  
[secretariat.publications@sympa.snes.edu](mailto:secretariat.publications@sympa.snes.edu)
- Salaires – retraites – fonction publique  
♦ [remunera@snes.edu](mailto:remunera@snes.edu)
- Santé – Travail – protection sociale  
♦ [protection.sociale@snes.edu](mailto:protection.sociale@snes.edu)
- Secrétariat général ♦ [secgene3@sympa.snes.edu](mailto:secgene3@sympa.snes.edu)
- Statuts – carrières ♦ [intercat@snes.edu](mailto:intercat@snes.edu)



# Je suis

**prof de SVT, menacée après  
qu'un père a diffusé mon cours  
filmé par son fils sur les réseaux  
dans une publication  
vindictive.**

**Diffamation, insultes, menaces, conflits, harcèlement...**

Aujourd'hui, ces situations sont malheureusement courantes pour les personnels d'éducation. À L'ASL, nos militants font le même métier que vous. Ils connaissent vos risques et sont là quand vous en avez besoin, pour répondre à vos questions, vous orienter, vous accompagner.



[www.autonome-solidarite.fr](http://www.autonome-solidarite.fr)



**Être là quand ça compte**

# 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