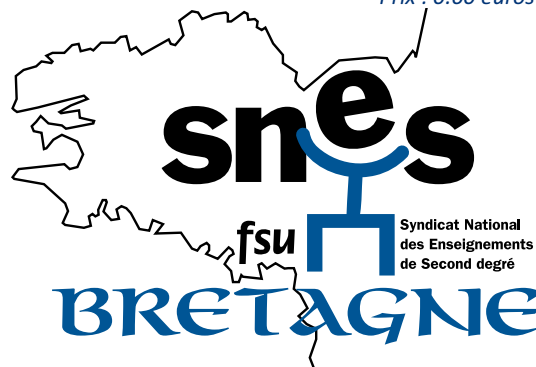


# Numéro spécial



## Édito

### **Votre carrière, c'est maintenant qu'il faut s'en occuper !**

A quelques semaines des premières CAPA, le SNES-FSU Bretagne vous informe sur les différentes procédures administratives qui ne sont ni lointaines ni inopérantes pour votre carrière. Les élus du SNES sont vos représentants dans les CAPA : vous pouvez demander leur appui que vous soyez syndiqués ou non.

Défense individuelle des collègues et revendications collectives profitables à tous, notre action syndicale insiste sur la réalité des métiers et leurs complexités au quotidien, face à des hiérarchies trop souvent accrochées à des représentations.

Les très nombreux collègues présents dans les stages du SNES confirment cet intérêt permanent pour réfléchir sur les pratiques professionnelles facilitant la réussite de tous

les jeunes. L'expertise professionnelle des enseignants, CPE et COPSy doit être défendue, valorisée et ouvrir sans plus attendre sur des perspectives d'évolutions de salaires, de formation continue et de diminution de la charge de travail.

Le Ministre ouvre des chantiers sur l'évolution de nos missions et des carrières. Alors, qu'il nous entende ! **Les Assises nationales du SNES pour nos métiers le 12 décembre à Rennes seront un temps fort et nous vous attendons nombreux.** C'est aussi votre adhésion au SNES-FSU qui est essentielle. Vous contribuerez ainsi à rassembler une profession qui ne pourra obtenir des revalorisations que si elle parle d'une voix unie.

*Gwénaél Le Paih  
19 novembre 2013*



# Le SNES-FSU Bretagne

## Les membres de la CA académique 2013-2015

Gwenaël Le Paih  
Thérèse Jamet-Madec  
Jean-Marc Cléry  
Frédérique Lalys  
Matthieu Mahéo  
Brigitte Brun  
Vincent Plé  
Christine Ouvrard  
Joël Mariteau  
Claudine Renault  
Didier Quidu  
Brigitte Jacob  
Bruno Demy  
Armelle Pucel  
Philippe Melaine  
Philippe Léaustic  
Brigitte Martin  
Pierre-Yves Moré  
Thomas Hardy  
Régis Cadiet  
Christine Lepage  
Guénolé Fournet  
Laurent Boedec  
Janine Renault  
Jean-Luc Le Guellec  
Khaled Drider  
Christian Kervoelen  
Pierre Patrick  
Valérie Le Calvez  
Patrick Tarroux  
Frédérique Monié  
Anita Kervadec  
Yann-Pier Deredel  
Françoise Gibert  
Fabrice Rabat  
Hervé Gauvain  
Gaïd Le Goff  
Yves Pasquet  
Soizick Boscher  
Youn Le Roy  
Solenne Ogier  
Gilles Bolzer  
Aurélie Lebredonchel  
Jean-Charles Cavey  
Michelle Carmès  
Michel Payen  
Régis Barrue  
Soazig Lebreton  
Yann Le Ninan  
Patricia Laborie  
Olivier Debretagne  
Isabelle Gagnant  
Jean-Marc Llavori  
Anne-Marie Moullec  
Yannick Lemonnier  
André Le Bourg  
Julia Thatje  
Morgane Petiteau  
Michel Sicre  
Anne Morel  
Christophe Lemasson  
Quentin Jaccocard



## Un fonctionnement démocratique

Tous les deux ans, le SNES appelle les syndiqués de l'académie à se prononcer sur l'activité du syndicat durant la période écoulée et à renouveler la Commission Administrative académique (C.A.). La « CA », composée de 62 membres, titulaires et suppléants, anime la vie syndicale de notre académie en liaison avec les quatre sections départementales (S2). Notre CA a été renouvelée au printemps 2013 : un tiers environ des syndiqués, actifs et retraités, se sont exprimés par leurs votes sur l'activité du syndicat et sur ses orientations. Près d'une centaine de sections locales d'établissement (S1) ont organisé le scrutin – un travail important, surtout à un moment où nos militants dans les établissements sont fortement sollicités ! La liste présentée par la tendance Unité et Action, le courant majoritaire au sein du SNES, a obtenu 54 élus (84,7% des suffrages) ; la liste présentée par la tendance École Émancipée obtenant 8 élus (15,3% des votes). Les membres élus sont présentés dans le bandeau ci-contre.

## Le secrétariat académique

La CA académique porte dans les instances nationales du SNES des mandats exprimant la parole de ses syndiqués. La CA élit également en son sein le secrétariat académique qui représentera le syndicat aux niveaux académique et régional. L'activité du secrétariat académique touche tout à la fois le suivi des carrières des personnels (affectation, promotion, congés, retraites...), l'analyse des moyens d'enseignement et de la politique éducative, la défense du service public d'éducation... Surtout, les permanences à la section académique (S3), les stages de l'Observatoire, les mels ou encore les réunions syndicales dans les établissements permettent d'entretenir un contact direct, permanent avec l'ensemble des collègues : les secrétaires académiques ne sont pas sans raison les porte-voix de la profession dans les instances académiques. Enfin le secrétariat académique participe activement à la vie de la FSU-Bretagne, aux côtés des autres syndicats de la FSU : SNUipp (1er degré), SNEP(EPS), SNUEP(PLP), SNASUB (administratif), ...

## La nouvelle équipe pour les 2 prochaines années

La nouvelle CA, réunie le 2 juillet 2013, a élu le secrétariat académique 2013/2015 : Gwénaël Le Paih Secrétaire général, Thérèse Jamet-Madec, Jean-Marc Cléry, Frédérique Lalys, Matthieu Mahéo, Brigitte Brun, Vincent Plé, Christine Ouvrard, Joël Mariteau, Fabrice Rabat secrétaires académiques et Didier Quidu trésorier. Claudine Renault, Pierre-Yves Moré et Quentin Jaccocard ont respectivement la responsabilité des catégories COPsy, CPE et AED. Tous sont en activités dans un établissement ou un CIO. Des décharges syndicales (toujours partielles) permettent de dégager le temps nécessaire pour assurer le mandat. Janine Renault assure l'animation de la section des retraités.

## Les assises



**2013 / 2014 : Nos métiers en jeu**  
**Les collègues ont des idées et ils s'expriment !**

## Assises nationales pour nos métiers

**Jeudi 12 décembre**  
**Amphi Armorique au Rectorat à Rennes**

*Inscriptions auprès du SNES*

## Se syndiquer pour pérenniser et développer un outil précieux !

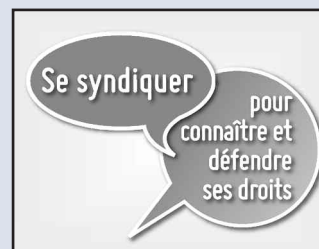
- ✓ Etre informé, conseillé et appuyé dans ses démarches, accompagné si nécessaire.
- ✓ Mieux comprendre, avoir prise, agir dans sa classe, son établissement, sa région, à tous les niveaux.
- ✓ Défendre son métier tout en portant les valeurs de l'École.
- ✓ Prendre part et s'engager dans les débats qui traversent le système éducatif et la société.
- ✓ Revendiquer la revalorisation des métiers de l'Éducation, peser sur la définition de nos missions et l'évolution du système éducatif, promouvoir une vision exigeante de nos métiers.
- ✓ Œuvrer pour réduire les inégalités sociales et scolaires et offrir une formation ambitieuse à tous les élèves.

## Les coordonnées du SNES-FSU Bretagne

24 rue Marc Sangnier - 35200 Rennes

Tél. 02 99 84 37 00 - Fax. 02 99 36 93 64

Mail. [s3ren@sn.es.edu](mailto:s3ren@sn.es.edu) / Site internet : [www.rennes.snes.edu](http://www.rennes.snes.edu)



Tout cela, c'est le sens de l'adhésion au SNES-FSU et c'est possible tant qu'il existe un syndicat représentatif et d'autant plus efficace que le syndicat est puissant.

Adhérer au SNES est en soi un acte militant qui permet de pérenniser l'outil de défense des intérêts matériels et moraux de la profession et de promouvoir le second degré et l'École pour tous.

Cotiser c'est engager 1 % de son traitement mais l'État concède une réduction d'impôt pour les adhérents imposables ou un crédit d'impôt pour ceux qui sont non imposables. L'une comme l'autre correspondent aux deux tiers du montant de la cotisation.

C'est le prix de l'indépendance et de l'efficacité car le SNES-FSU ne perçoit pas de subvention, il ne vit que grâce aux cotisations de ses membres.

*Frédérique Lalys*

(bulletin d'adhésion en page 19)

### Sommaire

- p 2 et 3 : Le SNES-FSU Bretagne
- p 4 et 5 : L'Observatoire du SNES
- p 6 et 7 : Les sections départementales
- p 8 à 16 : **Dossier carrières**
  - p 8 : calendrier des CAPA
  - p 9 et 10 : avancement d'échelon
  - p 11 : congés de formation / postes adaptés
  - p 12 : notation administrative
  - p 13 et 14 : hors-classe / liste d'aptitude
  - p 15 : mouvement INTER
  - 16 : mouvement INTRA
- p 17 : Concours réservés / Reclassement
- p 18 : Retraites / Le CHSCT
- p 19 : Bulletin d'adhésion
- p 20 : fiche Avancement d'échelon

L'Observatoire des programmes et des pratiques a fait sa rentrée. Vous trouverez ci-dessous le compte rendu des 3 premiers stages de l'année. N'hésitez pas à vous inscrire aux prochains stages sur [www.rennes.snes.edu](http://www.rennes.snes.edu).

## Stage FSU « Populations, territoires et politiques publiques » les 8 et 9 octobre

### La métropolisation au cœur des débats

Devant plus de 150 adhérents de la FSU, quatre intervenants se sont succédés.

**L. Davezies**, professeur au CNAM et à l'université de Paris-Est Créteil Val-de-Marne et expert indépendant, a choisi de résumer ses deux ouvrages : *La République et ses territoires*, Seuil, 2008 et *La crise qui vient*, Seuil, 2012. Le problème de la fracture territoriale à différentes échelles étant posé, **il remet en cause le choix du PIB/habitant comme indicateur pertinent du développement local** du fait des nombreux transferts financiers entre les territoires, et conteste certaines politiques publiques « pansements » qu'il juge inadaptées.

**A. Even**, Président du CESER de Bretagne et Président de l'association des CESER de France, a pour sa part dressé un tableau optimiste des atouts bretons.

**Y. Talhouarn**, Délégué général à l'Inspection des services, à la réforme des politiques publiques et à la santé du Conseil Général du Val de Marne, a quant à lui exposé l'acte III de la décentralisation (encore en projet ce 9 octobre 2013).



Travaux de recherche, la FSU publie

**H. Le Bras** et ses cartes - extraites du *Mystère français*, Seuil, 2013, écrit en collaboration avec E. Todd - confirment que « la France est en villes ». **Les inégalités se creusent au sein d'aires urbaines toujours plus vastes. La ségrégation sociale se répand désormais à la fois au cœur des villes mais aussi entre la ville-centre et les communes les plus éloignées du fait du coût du foncier.**

Les pouvoirs publics avec la création d'un échelon supplémentaire, la Métropole, souhaitent favoriser la croissance économique et mieux l'équilibrer, afin de tenter de remédier à cette nouvelle fracture sociale. **Mais cette nouvelle entité territoriale, qui veut développer ses compétences, devra avant tout acquérir un fonctionnement démocratique.**

Ces quatre interventions ont montré que la gestion de territoires emboîtés à l'heure de la métropolisation, de la mondialisation et dans le cadre de l'union européenne devient de plus en plus complexe. Aux côtés des politiques, les citoyens devront donc se montrer vigilants.

*Françoise Gibert*

## « Comment sortir des difficultés scolaires » le 17 octobre

Une cinquantaine de collègues sont venus s'informer, réfléchir et échanger sur les difficultés rencontrées par les élèves issus de familles des milieux populaires.

Selon le sociologue et professeur en sciences de l'éducation **Pierre Périer**, ces familles ne se désintéressent pas des résultats scolaires de leurs enfants, bien au contraire. Elles ont conscience des enjeux mais méconnaissent les règles du jeu et anticipent peu les étapes du cursus de leurs enfants. Si les enseignants ne les appellent pas, beaucoup de parents pensent qu'il n'y a pas de problème. La rencontre avec les enseignants n'est jamais simple en raison de complexes liés au langage, à une culture différente de celle des enseignants. Les parents se sentent d'autant plus disqualifiés qu'ils le sont souvent par leurs propres enfants quand ils ne savent pas les aider pour les devoirs.

**Les collègues doivent donc être formés à entretenir le lien avec les familles, notamment les plus éloignées socialement et culturellement de l'École.** Les règles du jeu doivent être explicites. Il ne faut pas oublier que tous les parents n'ont pas internet - ou ne vont pas sur internet voir les résultats de leurs enfants - et qu'il est donc important de les contacter au plus vite quand leurs enfants décrochent. Le développement de l'aide aux devoirs s'impose également.

**Elisabeth Bautier**, linguiste et professeur en sciences de l'éducation, a montré en quoi les pratiques pédagogiques imposées par l'institution renforcent au quotidien les inégalités sociales face aux apprentissages sans que, souvent,



les enseignants en aient conscience. Dès la maternelle, les élèves ne jouent pas dans la même cour car les pratiques langagières ne sont pas assez travaillées en classe pour permettre aux élèves des milieux populaires de



Matthieu Mahéo et Pierre Perier

passer d'un oral parfois pauvre à un oral plus riche. **Seul un travail régulier sur la langue peut permettre à tous les élèves de répondre aux exigences cognitives que suppose l'écrit.** Pourtant, on valorise aujourd'hui avant tout le travail en autonomie alors que l'acquisition d'outils linguistiques est un prérequis indispensable au développement d'une telle compétence.

*Thérèse Jamet-Madec*

Pour plus d'informations sur ces recherches, nous vous renvoyons à l'intervention d'E. Bautier lors des « Journées Scientifiques de l'Université de Nantes » : <http://www.cren-nantes.net/IMG/pdf/Bautier.pdf>

## « Les enseignants face à l'évaluation : questionnements et enjeux actuels », le 15 novembre

Devant 60 collègues, la philosophe **Angélique Del Rey** a montré comment l'évaluation, omniprésente dans la société, vise aujourd'hui des fins utilitaristes. Les savoirs dont l'utilité immédiate n'est pas mesurable économiquement sont remis en cause au profit de la recherche de la performance. Mais comme aucune critique des normes sur lesquelles elle repose n'est admise, la question du sens de l'activité évaluée se trouve dès lors évacuée.



conscience des enjeux et processus qui interviennent. Les carences de la formation continue, dont l'évaluation pourrait faire l'objet, sont ici apparues au grand-jour.

**Roland Hubert**, co-secrétaire général du SNES, a conclu en montrant comment certains tentent de profiter des difficultés actuelles de l'École pour « casser le thermomètre » de l'évaluation et imposer leur conception de l'Éducation dans laquelle les savoirs cèdent leur place aux compétences, les épreuves terminales et anonymes au CCF.

L'évaluation des élèves, trop souvent confondue avec l'évaluation du système, reste donc un enjeu majeur dans les discussions sur le métier qui s'ouvrent au ministère.

Vincent Plé

S'appuyant sur sa connaissance des systèmes éducatifs de nombreux pays, **Didier Michel**, Inspecteur Général d'économie-gestion, a insisté sur le côté stigmatisant de notre École. Une évaluation collégiale, s'inscrivant dans le parcours scolaire de chaque élève et intégrant les savoirs « informels » - acquis en dehors de l'École - devrait donc être mise en œuvre. L'idée qu'elle puisse à terme se substituer à des examens comme le baccalauréat (une spécificité française dans sa forme) a suscité la controverse.

Pour **Laurent Talbot**, chercheur en sciences de l'éducation, l'évaluation est constitutive des pratiques d'enseignements. Après un rappel des fondements théoriques des actes d'enseigner et apprendre, il a montré combien elle intervient dans un cadre déterminé par l'ensemble du système et de ses acteurs sans que les enseignants aient nécessairement



## Le programme du second semestre

Consultez régulièrement le site du SNES Académique pour connaître les nouveaux stages proposés : [www.rennes.snes.edu](http://www.rennes.snes.edu)

**Comment développer la culture scientifique des élèves et des citoyens ?**  
**Mardi 21 janvier**

Avec **Valérie Sipahimalani**, Secrétaire nationale du SNES en charge des lycées, **Hervé Ferrière**, universitaire spécialiste de l'histoire des sciences et **Claudia Neubauer** chercheuse en génétique et biologie moléculaire et membre de la Fondation Sciences Citoyennes.

**Quelle influence du genre à l'école ?**  
**Mardi 25 mars**

Avec **Sylvie Ayrat**, auteure de *La fabrique des garçons* et **Nicole Guenneuguès**, chargée de mission académique pour l'égalité filles-garçons.

**Entre réalité du quotidien et attentes institutionnelles, quelle place et quelles perspectives pour le métier de CPE ?**

Ce stage de catégorie CPE sera organisé en mars.

**Vous souhaitez participer à un ou plusieurs de ces stages ?**

**Contactez le SNES Académique !**

**Par courrier : 24 rue Marc Sangnier 35200 RENNES**  
**Par mail : [s3ren@snes.edu](mailto:s3ren@snes.edu) ou par téléphone au 02.99.84.37.00**

Vous trouverez un modèle de demande de congé pour formation syndicale sur [www.rennes.snes.edu](http://www.rennes.snes.edu) à déposer à votre chef d'établissement **au moins un mois avant la date du stage. L'autorisation d'absence est alors de droit.**



## Rentrée syndicale dans les Côtes d'Armor



L'année syndicale a commencé sur les chapeaux de roues dans les Côtes d'Armor sur le plan syndical puisque les militants ont été sollicités dès la pré-rentrée sur plusieurs fronts. En premier lieu sur le manque d'AVS dans certains collèges, du fait de retards dans le traitement des dossiers par la MDPH, ce qui a conduit à une intervention auprès de la Direction Académique des Services de l'Éducation Nationale (DASEN, ex-IA). **Le S2 22 est également intervenu très tôt dans plusieurs établissements à propos de la remise en cause d'heures statutaires et particulièrement là où des collègues sont victimes d'un management autoritariste voire d'un chef d'établissement qui dysfonctionne, ce qui occasionne de vives tensions dans les équipes pédagogiques.** Les militants ont pu conseiller et accompagner les collègues dans leurs démarches, et intervenir si nécessaire auprès de la DASEN ou du rectorat, en collaboration avec la section académique. Le travail syndical ne se limite cependant pas aux urgences. La section départementale participe ou anime, à la demande des équipes, des heures d'information syndicales en établissement sur des sujets généraux ou sur des questions plus spécifiques aux établissements. Ces rencontres sont l'occasion d'échanger et de confronter la situation locale au contexte académique et national pour faire émerger des solutions voire proposer des actions.

Le S2 est également actif dans les instances départementales (CTSD, CDEN, CHSCTD), où les militants défendent les intérêts des collègues et des établissements. C'est la même philosophie qui conduit la section départementale à organiser des stages syndicaux sur les moyens pour agir dans un établissement, comme le 15 octobre dernier. Une douzaine de collègues ont ainsi pu échanger sur la situation de leur établissement, la confronter au contexte général. Les échanges ont montré qu'il ne fallait surtout pas rester isolé en cas de difficulté et prendre contact avec la section départementale pour trouver collectivement les modalités d'action les plus adaptées. Nous avons pu apporter quelques éclairages et outils pour faciliter l'action locale, notamment en CA. Les participants, qui ont trouvé la journée conviviale et très constructive, ont souhaité voir renouveler ce type de stages l'an prochain. L'atout principal d'un syndicat comme le SNES-FSU, c'est de former un réseau articulé d'adhérents et de militants capables d'intervenir à différentes échelles pour proposer - y compris aux collègues isolés - une assistance au service de l'intérêt collectif.

*Brigitte Jacob, Secrétaire départementale du SNES 22*

**18 rue de Brest - 22000 St-Brieuc**  
**Tél : 02.96.33.75.47 - Port. : 06.70.92.10.19**  
[snes22@wanadoo.fr](mailto:snes22@wanadoo.fr)

## Le S2 29, partout aux côtés des collègues



La section départementale est d'abord reconnue comme étant au service des collègues, syndiqués ou pas, qui se présentent nombreux dans nos permanences à Quimper et à Brest, ou bien nous contactent directement par mail et au téléphone. Cette activité est à son pic lors des différentes phases du mouvement. Le Finistère est un département très demandé. Nous avons repris nos permanences hebdomadaires à l'ESPE de Brest où nous sommes de nouveau très bien accueillis. **Le département compte beaucoup de petits établissements que nous défendons avec âpreté, avec en corollaire un grand nombre de collègues sur des postes partagés, et dont nous nous efforçons d'améliorer les services.** Une autre particularité, dont nous nous serions bien passés, est le nombre important de conflits, individuels ou collectifs, avec la hiérarchie et pour lesquels on vient nous demander conseil et soutien. Nos militants accompagnent les collègues dans les bureaux des chefs d'établissements, organisent des heures d'info syndicale dans les lycées et les collèges, et accompagnent les délégations à la DSDEN. Travail de fond, notre contribution à la mise en place du CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail) départemental, afin que ce soit le poste de travail qui s'adapte aux personnels et non le contraire.

Cette année enfin, de nouveaux militants ont accepté des décharges syndicales, prenant en charge des secteurs géographiques éloignés de nos permanences. Le département est maintenant entièrement couvert toute l'année : grâce à ces camarades, la campagne que nous avons menée contre le "rattrapage" du lundi de prérentrée a eu des échos dans tous les établissements, avec des refus collectifs, des personnels en grève et une pétition qui a recueilli des centaines de signatures.

La réflexion collective se nourrit de ces échanges, dans un environnement local marqué par une crise socio-économique sans précédent depuis des décennies, avec des répercussions démographiques pouvant conduire à des suppressions de divisions et de postes. Nous n'aurions alors d'autre choix que de nous mobiliser pour obtenir des moyens transitoires exceptionnels en personnels d'enseignement et d'éducation.

*Youn Leroy, Secrétaire départemental du SNES 29*

**SNES 29 - BREST**  
**Maison du Peuple, 2 pl. Edouard Mazé 29283 BREST Cedex**  
**Tél : 02.98.43.33.51 - Port. : 06.07.34.19.33**  
[snes.fsu.29@wanadoo.fr](mailto:snes.fsu.29@wanadoo.fr)

**SNES 29 - QUIMPER**  
**Prat Ar Prouz, 71 avenue Jacques le Viol 29000 QUIMPER**  
**Tél : 02.98.55.77.72 - Port. : 06.07.34.19.33**  
[snes.finistere@wanadoo.fr](mailto:snes.finistere@wanadoo.fr)

## Enjeux de la dynamique démographique dans le 35



**Ou comment accueillir tous les élèves dans les collèges et lycées publics d'Ille-et-Vilaine, sachant que la hausse démographique devrait se poursuivre dans les deux prochaines décennies ?**

C'est l'épineux problème que doivent résoudre la Direction des Services Départementaux de l'Éducation Nationale, le Conseil Général et le Conseil Régional.

Le SNES-FSU constate le maintien d'effectifs chargés en cette rentrée, avec notamment des classes de Seconde à 35, 36 voire 37 élèves. Chaque année, les prévisions officielles de hausse des effectifs sont dépassées sur le terrain. Le solde migratoire positif est à la fois difficile à prévoir et sous-estimé. Le problème d'« encombrement » le plus aigu, à court terme, se pose dans les lycées des zones Sud (Bain, Bruz, Descartes à Rennes) et Ouest (Victor et Hélène Basch à Rennes, Montfort/Meu).

C'est dans ce contexte que le DASEN (Directeur Académique des Services Départementaux de l'Éducation Nationale) met en place une re-sectorisation des lycées. Il souhaite redessiner certains secteurs, doubler la capacité d'accueil du lycée Jean Brito à Bain, rendre « polyvalents » les lycées Mendès-France à Rennes et Théodore Monod au Rheu.

Le SNES-FSU 35 reconnaît qu'il est nécessaire d'agir dans l'urgence (pour la rentrée 2014) afin d'éviter les classes surchargées et rappelle que les classes de Seconde à 35 restent problématiques. Mais il suit avec une grande vigilance ce projet et veille au respect de plusieurs principes.

Il faut accueillir tous les élèves dans le lycée public de leur

secteur. Cela n'a pas toujours été le cas jusqu'à présent.

De plus, re-sectoriser ne dispense aucunement de construire ! Dans les établissements existants qui voient leur capacité d'accueil accrue, des constructions sont indispensables. Plus généralement, la re-sectorisation envisagée ne suffira pas. Les collectivités territoriales doivent prendre conscience du problème et programmer, dès maintenant, la construction de nouveaux établissements (lycées et collèges).

Les projets de re-sectorisation sont également l'occasion de penser et réaliser les nécessaires mixités sociales et sexuelles dans nos établissements publics. Enfin, pour le SNES-FSU, ces projets doivent s'accompagner d'une révision de la carte des formations, afin d'en finir avec la concurrence entre établissements et dans le but que chacun dispose d'une offre publique variée.

Le SNES-FSU 35 sera particulièrement attentif à la prise en compte de l'avis des équipes concernées. C'est pourquoi il rencontre depuis le début de l'année les personnels des différents établissements (Le Rheu, Mendès-France, Descartes, Zola) et il est disponible pour poursuivre ce travail. Il estime également que le secteur Est (de Cesson à Vitré) est également en tension et ne doit pas être oublié.

Si les pouvoirs publics n'agissent pas avec détermination, l'accueil des élèves dans les établissements scolaires publics ne pourra tout simplement pas se faire. On laissera alors la porte grande ouverte à l'enseignement privé.

*Philippe Melaine, Secrétaire départemental du SNES 35*

14, rue Papu - 35000 RENNES

Tél : 02.99.63.62.32 - [snes.35@wanadoo.fr](mailto:snes.35@wanadoo.fr)

## Dans le Morbihan aussi, le public fait « salles combles »



La rentrée 2013 dans le Morbihan est marquée par une progression importante des effectifs dans le second degré (+214 en collège, +126 en lycée et +189 en LP) par rapport aux variations constatées dans le privé (+86 en collège, +44 en lycée et -1 en LP). Les prévisions sont dépassées avec près de 50 élèves supplémentaires essentiellement dans les lycées.

Le développement du service public d'éducation aurait pu être encore plus important si une cinquantaine d'inscriptions n'avait pas été refusées au lycée Charles de Gaulle à Vannes, faute de places suffisantes.

Dans le Morbihan, le changement se fait toujours attendre avec des taux d'encadrement moyens de 25 élèves par classe en collège et de 30,3 en lycée (33,8 en seconde sans tenir compte des projets d'établissement) en tout point comparables à ceux de l'an dernier.

Les tendances observées les années passées en collège sur les flux de population s'amplifient avec la perte d'élèves des villes (Lorient et Vannes) au profit des zones péri-urbaines ou rurales. Dès cette année ou dans les 2 ans à venir

plusieurs collèges atteindront ou dépasseront leurs capacités d'accueil (Baud, Pluvigner, Pluneret, Riantec, Locminé, St J Brévelay, Questembert, Muzillac, Malansac et même Plescop pour ne citer qu'eux !).

Si les décisions de créer un nouveau collège à Elven et sans doute un nouveau lycée à Ploërmel sont des avancées, elles ne suffiront pas pour faire face à l'augmentation de la population scolaire à venir dans les secteurs sud-est et nord-ouest de Vannes en collège comme en lycée. Le Conseil Général et le Conseil Régional doivent prendre leurs responsabilités et programmer rapidement de nouvelles constructions scolaires publiques dans le Morbihan.

*Bruno Demy, Secrétaire départemental du SNES 56*

**SNES 56 - LORIENT**

Cité Allende, 12 rue Colbert - 56100 LORIENT

Tél : 02.97.64.42.97 - [snes.morbihan@neuf.fr](mailto:snes.morbihan@neuf.fr)

**SNES 56 - VANNES**

39 ter rue Albert 1<sup>er</sup> - 56000 VANNES

Tél : 02.90.99.24.30 - [snes.gwened@neuf.fr](mailto:snes.gwened@neuf.fr)

# Dossier carrières

La notion de carrière est consubstantielle des statuts de la fonction publique. Après leur recrutement dans un corps et sur un emploi donné, les agents disposent en théorie des mêmes droits à une évolution de carrière. Mais la réalité est tout autre. On peut en effet estimer à plus de 150000 € l'écart de rémunération cumulée entre un professeur certifié qui aurait effectué la totalité de sa carrière au rythme le plus favorable, le grand-choix, et un autre qui l'aurait parcourue à l'ancienneté. Certes, il s'agit là de deux situations qui se trouvent aux marges du système d'avancement et de promotion. Certains y voient même la marque d'une reconnaissance de la valeur professionnelle, contrairement à ceux qui prétendent que celle-ci n'est en rien prise en compte dans la fonction publique. Mais si l'on se penche sur les procédures d'évaluation des personnels, sur les conditions dans lesquelles celle-ci a lieu ou encore sur les modalités d'avancement ou de promotion, on comprend que cet ensemble très complexe repose sur des principes qui ne sont pas exempts de critiques – quand ils ne génèrent pas de profondes injustices. L'évaluation « au mérite » qui tend à se développer depuis 2006 fait apparaître encore plus clairement ces limites.

Ce dossier carrières du SNES-Bretagne a donc pour objectif de rappeler à tous les principes selon lesquelles se déroule leur carrière tout en mettant en évidence le rôle déterminant que jouent les représentants SNES des personnels face à l'administration. Nous souhaitons qu'il permette à chaque collègue d'être acteur lors des différents rendez-vous qui émailleront sa carrière tout en faisant partager les analyses et revendications que porte le SNES sur ces questions depuis de nombreuses années.

Vincent Plé

## Calendrier prévisionnel des CAPA et Groupes de Travail des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation Année scolaire 2013-2014

Date	Corps concernés	CAPA
17 décembre 2013	Certifiés	Avancement d'échelon
13 décembre 2013	CPE	Avancement d'échelon
21 janvier 2014	COPsy	Avancement d'échelons - Tableau d'avancement DCIO
18 février 2014	Tous	GT Congés de Formation Professionnelle
27 février 2014	Tous	GT Postes Adaptés
25 mars 2014	Agrégés	Liste d'aptitude (accès au corps des agrégés)
25 mars 2014	Certifiés	Notation administrative et Liste Aptitude
22 avril 2014	Agrégés	Hors-classe + Notation administrative
18 avril 2014	CPE	Hors-classe + Notation administrative
20 mai 2014	Certifiés	Hors-classe + Notation administrative
14 avril 2014	COPsy	Notation
11 juin 2014	Non-titulaires	CCP (Commission Consultative Paritaire)

## Répartition des sièges d'élus du personnel dans les CAPA et CCP

**CAPA des certifiés et AE : 19 sièges**

SNES/SNESUP-FSU	11
FO	3
SGEN / CFDT	2
SUD EDUC	2
SNALC	1

**CAPA des agrégés : 10 sièges**

SNES/SNESUP SNEP-FSU	6
SNALC	2
SGEN / CFDT	1
FO	1

**CAPA des CPE : 8 sièges**

SNES-FSU	4
SGEN / CFDT	2
CGT	2

**CAPA des COPsy : 5 sièges**

SNES-FSU	3
SGEN / CFDT	1
SUD	1

**CCP des AED : 5 sièges**

SNES-FSU	2
CGT	1
SUD	1
FO	1

**CCP des CTEN : 4 sièges**

SNES-FSU	3
CGT	1



# CAPA avancement d'échelon

## Les principes

La carrière des agrégés, certifiés, CPE et CO-Psy s'étale sur 11 échelons de classe normale puis 7 échelons de hors-classe (6 pour les agrégés). Seuls les CO-Psy ne bénéficient pas de la hors-classe, ce que le SNES continue de dénoncer.

Chaque année a lieu en décembre et pour chaque corps une Commission Administrative Paritaire Académique (CAPA) chargée d'examiner le projet d'avancement prévu par l'administration. Pour les agrégés, cet examen a lieu au niveau ministériel (CAPN).

Le passage d'un échelon au suivant a lieu au terme d'une durée définie par les statuts de chaque corps et est déterminé par une note :

- ✓ pour les certifiés et agrégés : somme de la note pé-

dagogique attribuée à l'occasion d'une inspection (sur 60) et de la note administrative décernée tous les ans par le chef d'établissement (sur 40).

- ✓ pour les CPE et CO-Psy : note administrative attribuée par le chef d'établissement ou le DCIO.

Dans la classe normale, cette durée varie en fonction de l'échelon et du rythme d'avancement à l'ancienneté, au choix ou au grand choix. Dans la hors-classe, l'avancement est automatique.

## Promovable ou promu ?

Sera promuable et éventuellement promu cette année tout collègue qui entre le 1er septembre 2013 et le 31 août 2014 aura atteint la durée requise dans son échelon actuel pour passer au suivant selon l'un des trois rythmes prévus.

## Classe normale

Échelon	Agrégés-Certifiés-CPE-CO-Psy		
	Grand choix	Choix	Ancienneté
1 <sup>er</sup> au 2 <sup>e</sup>	-	-	3 mois
2 <sup>e</sup> au 3 <sup>e</sup>	-	-	9 mois
3 <sup>e</sup> au 4 <sup>e</sup>	-	-	1 an
4 <sup>e</sup> au 5 <sup>e</sup>	2 ans	-	2 ans 6 mois
5 <sup>e</sup> au 6 <sup>e</sup>	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois
6 <sup>e</sup> au 7 <sup>e</sup>	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois
7 <sup>e</sup> au 8 <sup>e</sup>	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois
8 <sup>e</sup> au 9 <sup>e</sup>	2 ans 6 mois	4 ans	4 ans 6 mois
9 <sup>e</sup> au 10 <sup>e</sup>	3 ans	4 ans	5 ans
10 <sup>e</sup> au 11 <sup>e</sup>	3 ans	4 ans 6 mois	5 ans 6 mois

## Hors-classe

Échelon	Hors-classe agrégés	Hors-classe certifiés, CPE, DCIO
1 <sup>er</sup> au 2 <sup>e</sup>	2 ans 6 mois	2 ans 6 mois
2 <sup>e</sup> au 3 <sup>e</sup>	2 ans 6 mois	2 ans 6 mois
3 <sup>e</sup> au 4 <sup>e</sup>	2 ans 6 mois	2 ans 6 mois
4 <sup>e</sup> au 5 <sup>e</sup>	2 ans 6 mois	2 ans 6 mois
5 <sup>e</sup> au 6 <sup>e</sup>	4 ans	3 ans
6 <sup>e</sup> au 7 <sup>e</sup>	-	3 ans

## Grand-Choix, Choix ou ancienneté ?

À l'occasion de chaque CAPA, 30 % des collègues promouvables au grand-choix les mieux notés ainsi que 5/7<sup>ème</sup> des promouvables au choix (qui n'ont pas été promus au grand-choix) sont promus à l'échelon supérieur. Ceux qui ne sont promus ni au grand-choix ni au choix seront promus à l'ancienneté.

Exemple : si 500 collègues sont promouvables au grand-choix lors d'une CAPA, les 150 premiers seront retenus. 700 collègues sont promouvables au choix. Parmi eux, certains n'ont pas été promus au grand choix. Les 500 collègues promouvables au choix ayant le meilleur barème sont retenus. Le passage à l'ancienneté est lui automatique.

### Exemple 1 :

Mme A est passée à l'échelon 6 au 1<sup>er</sup> mars 2010. Elle sera promuable au 7<sup>ème</sup> échelon :

- au grand-choix le 1/09/13 (après 2 ans et 6 mois au 6<sup>ème</sup> échelon)
- au choix le 1/03/2014 (après 3 ans)
- à l'ancienneté le 1/09/2014

Son avancement au grand-choix ou au choix sera examiné lors de la CAPA de décembre 2013 puisque sa promouvabilité pour ces deux rythmes intervient bien entre le 1/09/13 et le 31/08/14. Sa note globale, arrêtée au 31/08/13 lui permettra ou non d'être promue.

### Exemple 2 :

M. B est à l'échelon 8 depuis le 1/09/2009. Il est promuable au 9<sup>ème</sup> échelon :

- au grand-choix après 2 ans et 6 mois, le 1/03/2012. Cette promouvabilité a été examinée à la CAPA de décembre 2011.
- au choix après 4 ans, le 1/09/2013
- à l'ancienneté après 4 ans et 6 mois, le 1/03/2014.

Attention ! Chaque promouvabilité n'est valable qu'une fois ! Si M. B. n'avait pas la note suffisante pour être promu au grand-choix à la CAPA de 2011, il ne pourra plus bénéficier de ce rythme d'avancement pour passer au 9<sup>ème</sup> échelon. Il n'y accèdera qu'au choix ou à l'ancienneté, ces deux rythmes n'étant examinés que lors de la CAPA 2013. Il n'avait pas l'ancienneté requise pour qu'ils le soient à la CAPA 2012.

Pour le choix et le grand-choix, le barème du dernier candidat promu détermine la « barre ». Des collègues peuvent avoir une note globale correspondant à cette barre. Mais puisque chaque contingent est limité (30 % et 5/7<sup>ème</sup>), les collègues ayant cette note sont départagés (dans cet ordre) par ancienneté dans le corps, ancienneté dans l'échelon, mode d'accès à l'échelon et enfin date de naissance au bénéfice du plus âgé.

**Adressez au plus vite au SNES académique la fiche syndicale pour les CAPA d'avancement échelon que vous trouverez page 20.**

## La question de l'évaluation

Chez les enseignants, la note administrative n'est pas neutre, mais son poids relatif par rapport à la note globale et la grille académique que doivent respecter les chefs d'établissement (lire p. 12) atténuent son impact. Toutefois un écart de 0,5 point peut permettre à lui seul de figurer ou pas dans le contingent de promotions au grand-choix ou au choix.

Le rôle de la note pédagogique est beaucoup plus significatif. C'est l'inspection qui détermine, par la note attribuée, à quel rythme un collègue avance. Pour ce faire, les corps d'inspection disposent d'une grille cible, dont voici un extrait pour le passage au 5<sup>ème</sup>, 6<sup>ème</sup> et 7<sup>ème</sup> échelon dans le corps des certifiés :

(grille complète sur [www.rennes.snes.edu](http://www.rennes.snes.edu))

Echelons	Zone C (Ancienneté)					ZONE B (Choix)					ZONE A (Grand choix)					Médiane	
5 <sup>ème</sup>	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	40,5
6 <sup>ème</sup>	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	41,5
7 <sup>ème</sup>	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	42,5

### Exemple :

Madame A, certifiée au 6<sup>ème</sup> échelon, a une note pédagogique de 43 suite à une inspection plutôt favorable qui a eu lieu alors qu'elle était encore au 5<sup>ème</sup> échelon.

Si l'IPR juge que sa prestation justifie un passage à l'échelon 7 au grand-choix, il proposera une augmentation d'au moins 3 points pour lui assurer cette promotion.

### Dois-je demander une inspection ?

En cas de retard d'inspection, c'est indispensable. Ne pas avoir été inspecté depuis plus de 7 ou 8 ans peut faire en sorte que votre note ne corresponde plus du tout à l'échelon auquel vous vous trouvez actuellement. Pour savoir quand demander une inspection, il suffit de savoir quand vous serez promuvable, autrement dit quelle CAPA examinera votre promuabilité. L'inspection devra avoir lieu au cours de l'année scolaire précédente car toutes les notes pédagogiques de toutes les disciplines sont harmonisées en tout début d'année scolaire en vue de la CAPA qui aura lieu quelques mois plus tard.

Mais dans un tel système, où les promotions sont contingentées et où toutes les disciplines sont traitées dans le même contingent (sauf chez les agrégés), on serait en droit d'attendre que chaque candidat concoure dans des conditions rigoureusement identiques à celles de ses collègues. Or la réalité est différente. Certains collègues n'ont pas été inspectés depuis plus de 10 ans (alors que la moyenne se situe autour de 5 à 6 ans). Dans certaines disciplines, les évaluateurs se montrent en moyenne plus sévères que dans d'autres. Enfin, les conditions d'exercice ne sont pas non plus sans conséquences. Les études que le SNES académique mène chaque année font toujours apparaître des distorsions entre les collègues affectés sur poste fixe dans et autour des grandes villes et ceux qui sont loin des centres urbains, à plus forte raison s'il s'agit de TZR. Si les corps d'inspection entendent ces critiques formulées par le SNES depuis des années et tentent d'y remédier, les écarts demeurent, notamment entre disciplines.

### Ce que fait le SNES

Les commissaires paritaires du SNES vérifient que les informations transmises par l'administration sont conformes à celles que leur communiquent les collègues via leur fiche syndicale (cf p. 20). La moindre erreur peut en effet avoir des conséquences financières non négligeables.

En CAPA, les représentants du SNES vérifient que les corrections demandées ont bien été effectuées mais ils se saisissent aussi de l'opportunité que leur donne la présence du Recteur ou de son représentant pour porter des revendications qui tendent à gommer au maximum les injustices.

**Ainsi, en 2003, le Recteur a accepté en Bretagne de mettre en place un correctif de note pédagogique pour tout collègue victime de retard d'inspection.**

Le principe est simple :

Jusqu'au 7<sup>ème</sup> échelon, si l'inspection date de plus de 3 ans, la note pédagogique est augmentée d'1 point.

A partir du 8<sup>ème</sup> échelon, si l'inspection date de plus de 5 ans, la note pédagogique est augmentée de 2 points. Ces augmentations n'interviennent que dans le cadre des CAPA. La note réelle est inchangée jusqu'à l'inspection suivante.

Les analyses que nous produisons depuis des années sur les écarts entre disciplines et conditions d'exercice portent leurs fruits puisque ces écarts tendent à se réduire.

Pour autant, nous continuons de considérer que ce système d'avancement reste trop soumis à des variables qui s'accordent mal avec le principe d'une nécessaire équité dans le traitement de toutes les situations.

### Ce que défend le SNES

Le SNES revendique le même rythme d'avancement pour tous, l'action des corps d'inspection se limitant au conseil, au partage d'évolutions didactiques et à l'impulsion de nouvelles démarches pédagogiques.

Quant à l'évolution de carrière et à la revalorisation qu'attendent avec toujours plus d'impatience les collègues, le SNES continue d'exiger une refonte de la grille indiciaire en 11 échelons. Les débuts de carrière doivent être revalorisés au niveau de l'actuel 7<sup>ème</sup> échelon, et le 11<sup>ème</sup> échelon doit correspondre à l'indice terminal de la Hors-classe.

Vincent Plé

## Congés de formation

En théorie, « tout enseignant (sauf stagiaire), personnel d'éducation (sauf AED) ou d'orientation, titulaire ou non titulaire, s'il souhaite se former pour satisfaire un projet professionnel ou personnel peut bénéficier d'un Congé de Formation Professionnelle (CFP). » Décrets n°2007-1470 et 1942.

### Conditions

Être en activité et totaliser 3 années d'exercice à temps plein à partir du 01/09 de l'année du début du congé. La demande est à faire début novembre par une inscription sur internet. Elle doit ensuite être confirmée par l'expédition par voie hiérarchique (le chef d'établissement émet un avis) du dossier et des pièces justificatives.

### Fonctionnement

3 ans de CFP sont possibles sur l'ensemble de la carrière, mais seuls 12 mois donnent lieu à une indemnité (85 % du traitement brut). Les CFP sont le plus souvent accordés pour une durée de 10 mois (année scolaire). Ils peuvent être demandés à mi-temps. **Attention !** Dans le cadre d'une formation à caractère pluri-annuel (cycle universitaire), il ne faut pas oublier de demander une suite de CFP chaque année. Cette demande n'est cependant pas possible pour la préparation à l'agrégation interne car l'administration encourage peu cette promotion interne. Le SNES se bat chaque année pour faire revenir le Rectorat sur cette décision arbitraire. Être en CFP est une « position d'activité » ce qui maintient les droits à l'avancement, à congé maladie et à la prise en compte de la période de congé formation pour le calcul de la pension. À la fin du CFP, il y a réintégration sur le poste occupé avant congé.

### Engagement

Obtenir un CFP engage à suivre la formation annoncée, puis à rester dans la Fonction Publique pendant une durée égale au triple de la durée d'indemnisation. Sinon, l'indemnité perçue doit être remboursée.

### En pratique dans l'académie de Rennes

Depuis quelques années, un contingent de 43 « équivalents temps plein » est consacré aux CFP rémunérés. 47 collègues satisfaits, sur 843 demandes recevables, c'est moins de 6 % ! Ce contingent est réparti au prorata des effectifs de chaque corps et du nombre de demandes, selon l'ordre de priorité suivant :

- 1) non-titulaires/MA,
- 2) suites de formation,
- 3) formation en Breton,
- 4) nombre de refus décroissant, et ancienneté générale de service décroissante.

Quelques collègues, « en liste complémentaire », peuvent finalement obtenir un CFP en cas de désistements. En 2012-2013, hormis dans les cas 1) à 3), un certifié devait avoir déjà essuyé 8 refus pour enfin obtenir un congé de formation professionnelle rémunéré (soit 9 demandes !).

### Nos interventions et nos revendications

Vos élus SNES-FSU interviendront en GT (le 18/02/2014), puis en CAPA (mars-avril 2014), afin notamment de rétablir des collègues dans leurs droits. Des refus antérieurs (y compris d'une autre académie) sont parfois « oubliés » par l'administration. La fiche syndicale CFP 2014 est à adresser au plus tard le 17/02/2014.

**Attendre de longues années pour obtenir ce qui est pourtant un droit n'est pas acceptable !** Le SNES-FSU demande qu'un budget supérieur soit consacré aux CFP.

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

*Christine Ouvrard*

## Postes adaptés pour raisons médicales

Les affectations sur poste adapté sont examinées en commission paritaire au Rectorat.

Il existe des postes adaptés de courte durée (PACD), pour un an, renouvelables 2 fois, ou de longue durée (PALD), pour 4 ans renouvelables sans limite. La plupart des affectations sur poste adapté se font après des périodes d'occupation à titre thérapeutique pendant un congé de longue maladie. Il s'agit de périodes de travail destinées à évaluer les possibilités de retour sur la fonction ou la nécessité d'une reconversion.

Un groupe de travail qui aura lieu cette année le 27 février 2014 examine les 1ères demandes et les demandes de renouvellement. Pour chaque demande, les candidats doivent constituer un dossier le plus complet possible. Il doit comporter un formulaire *ad hoc* téléchargeable sur le site du rectorat, une lettre de motivation, et le dossier médical. Seuls les élus peuvent avoir connaissance des dossiers. Mais la partie médicale reste à la seule discrétion du médecin conseiller technique du recteur. Tout ce qui est dit en commission est par ailleurs strictement confidentiel. Un avis sera émis par l'administration sous le contrôle des représentants des personnels siégeant en groupe de travail. C'est pourquoi il est nécessaire de prendre contact avec les élus du SNES avant ce GT afin

que ceux-ci puissent défendre au mieux chaque dossier. L'affectation en PACD ou PALD sera prononcée en CAPA (courant avril). Les postes offerts sont souvent au CNED ou dans des services administratifs. **Ces dernières années malheureusement aucun poste au CNED n'était disponible, ce qui a privé les collègues de toute possibilité d'exercer leur métier, différemment et de manière stable, jusqu'à leur retraite.** Avec l'allongement du temps de travail, les collègues devant travailler plus tard, ce problème va s'aggraver. Il est grand temps que le gouvernement se pose la question de l'allongement de la carrière des personnels et développe une véritable politique d'accompagnement des fins de carrière.

*Brigitte Brun*

### Aménagement d'un poste de travail

Les solutions sont diverses (aménagement de l'emploi du temps, adaptation des horaires, de la salle, équipements spécifiques), autant de possibilités que vous pouvez réclamer en fonction de votre situation. Mais ces mesures sont temporaires. Leur octroi et leur renouvellement sont conditionnés par l'avis du médecin des personnels. Il n'existe pas de GT où siègent les élus par contre vous pouvez prendre contact avec nos élus en CHSCTA/CHSCTD (lire p18) pour toutes difficultés que vous rencontrez.

# CAPA notation administrative

La CAPA qui se réunit tous les ans, généralement au mois d'avril, est chargée de se pencher sur les contestations de la note administrative attribuée par le chef d'établissement lors de la campagne annuelle de notation en janvier.

## La note administrative

Cette note sur 40 est importante car additionnée à la note pédagogique sur 60, elle forme la note sur 100 qui détermine le classement pour les opérations de changement d'échelon et de promotion à la hors-classe. Pour les CPE et COPsy, c'est la note administrative attribuée par le chef d'établissement et le DCIO.

Un écart de 0,5 point de note administrative peut conditionner un éventuel avancement.

La notation administrative, bien qu'elle soit encadrée par des fourchettes pour chaque échelon (Les grilles agrégés et certifiés sont consultables sur le site du SNES académique), a donc une importance qu'il convient de ne pas négliger. L'échelon pris en compte est celui au 31 août de l'année passée. Il ne faut pas hésiter, si vous savez que vous êtes susceptible de changer d'échelon, et que vous n'êtes pas au plus haut de la grille de votre échelon actuel, à demander une augmentation de la note au chef d'établissement. Dans l'académie de Rennes, la note doit être attribuée par points entiers ou par demi-points, si ce n'est pas le cas, elle sera obligatoirement examinée lors de la CAPA notation et arrondie au ½ point le plus proche. Les élus du SNES interviennent tous les ans pour que le non respect des règles de notation par les chefs d'établissements ne soit pas défavorable aux collègues. Une notation hors fourchette est possible mais doit être assortie d'un rapport du CE.

## L'appréciation et les pavés

Cette note s'accompagne d'une appréciation sur la manière de servir, assortie de 3 pavés :

- ✓ Ponctualité/Assiduité
- ✓ Activité/Efficacité
- ✓ Autorité/Rayonnement

Ces pavés sont notés Très Bien /Bien /Assez Bien/Pas-sable/Médiocre.

La grande majorité des collègues ont une appréciation TB pour l'ensemble des pavés. Il convient donc d'être vigilant à la moindre évolution dans ces pavés et de demander une explication au chef d'établissement.

L'appréciation littérale du chef d'établissement doit être

objective et ne doit pas comporter de mentions discriminantes, notamment en lien avec des congés maladies ou de maternité. Elle doit par ailleurs se limiter à des considérations sur la manière de servir et non d'ordre pédagogique.

## La contestation de la note

La notation administrative doit être l'occasion d'un dialogue avec le chef d'établissement, qui a la possibilité d'éditer à cette fin des notices provisoires. En cas de désaccord, il vous est possible d'indiquer une remarque sur la notice définitive. Il est également possible de ne pas la signer. Mais dans tous les cas, si vous souhaitez contester votre note, il faut le faire explicitement, soit en le mentionnant directement soit en adressant un courrier à la DPE. Adressez toujours une copie de cette correspondance au SNES académique à l'attention des commissaires paritaires.

Tous les ans la CAPA n'examine que quelques dizaines de cas et, au delà des cas individuels, il est particulièrement significatif de voir que ce sont souvent les mêmes chefs d'établissements qui voient leurs notes contestées. C'est un indicateur important pour mesurer le climat d'un établissement, et il arrive que les chefs d'établissements se voient « rappelés à l'ordre » suite à cette commission.

Seule la note peut faire l'objet d'une contestation à l'occasion de la CAPA, mais les élus du SNES interviennent régulièrement pour demander des modifications dans les pavés ou dans les appréciations quand elles sont manifestement inadaptées. Tous les collègues qui s'adressent au SNES voient leur situation défendue et tous les ans l'administration modifie un certain nombre de notes et prend contact avec des chefs d'établissements pour leur demander de reprendre certaines appréciations.

Comme toutes les instances paritaires, cette CAPA est particulièrement importante pour le suivi des carrières des personnels car elle a une incidence directe sur le changement d'échelon qui est dans le contexte de gel du point d'indice le seul moyen de connaître une amélioration du traitement. Les élus du SNES y interviennent pour défendre les collègues tout en continuant à demander une évolution de carrière déconnectée de l'évaluation, comme c'est le cas pour les chefs d'établissements notateurs...

*Matthieu Mahéo*

### Note administrative et nouveau management : incompatibles !

Depuis quelques années, une discussion animée et récurrente a lieu au Rectorat concernant le système de notation administrative. Pour le SNES, il n'y a rien de choquant à ce qu'un collègue atteigne au 9ème échelon la note maximale de 40. Il n'est pas anormal non plus que l'appréciation TB soit la norme pour apprécier la manière de servir de collègues qui font leur travail.

De son côté, le Rectorat souhaiterait remettre en cause ces acquis au motif qu'une plus grande modularité dans les notes et appréciations permettrait d'évaluer de façon plus fine l'investissement de chacun.

Pour le SNES, cette idée ne ferait qu'accroître la soumission du droit à avancement des collègues à la hiérarchie locale dont on peut constater, à chaque CAPA notation, qu'elle n'est pas non plus toujours exempte de critiques.

Résultat de la mobilisation syndicale de 1989 pour la « revalo », la hors-classe est devenue un sujet des plus sensibles pour la profession en l'absence de perspectives sur les salaires, l'évolution de carrière, mais aussi de reconnaissance du travail réel. A l'insuffisance persistante des contingents de promotions, s'ajoute son utilisation comme instrument de management des personnels par le poids donné aux avis des recteurs, IPR, chefs d'établissement. Cette appréciation du « mérite » sans considération pour l'ensemble de la carrière dans ses aspects objectifs produit des effets délétères. Un constat qui justifie pleinement l'exigence portée par le SNES d'une grille indiciaire reconstruite en 11 échelons parcourus au rythme le plus favorable et intégrant les indices actuels de la hors-classe.

Sont considérés comme candidats tous les collègues certifiés, agrégés et CPE en activité ayant atteint le 7<sup>ème</sup> échelon au 31 décembre de l'année en cours ; aucune démarche n'est donc à faire, hormis vérifier les informations enregistrées dans I-Prof. Dans chaque corps le contingent annuel des promotions possibles est calculé au niveau national sur la base du nombre total de collègues du 7<sup>ème</sup> au 11<sup>ème</sup> échelon. Les candidats sont classés par ordre décroissant de barème toutes disciplines confondues. Courant mai, la liste des promotions est examinée dans les CAPA certifiés, CPE et agrégés. Pour ces derniers, à l'issue de la CAPA, le recteur fait remonter à l'échelon national 20% des proposés, puis l'administration centrale arrête une liste de promus toutes académies confondues et la soumet en CAPN des agrégés en juin-juillet.

## Barème 2012 pour l'accès à la hors-classe des certifiés et CPE

<b>Note globale sur 100</b> <i>(arrêtée au 31/08/13 sauf classement initial au 01/09 de l'année en cours)</i> = note pédagogique /60 + note administrative /40 = note administrative seulement pour les CPE
--

« Parcours de carrières » sur 50		
Accès au 11 <sup>ème</sup> au grand choix et au choix = 50 points	Accès au 11 <sup>ème</sup> à l'ancienneté = 40 points (+10 si avis exceptionnel de l'IPR)	Accès au 10 <sup>ème</sup> au grand choix et au choix = 25 points

« Parcours professionnel » sur 50 à l'appréciation des IPR et C.E.	
Avis IPR	Avis Chef d'établissement
Exceptionnel = 30 pts Très satisfaisant = 15 pts Satisfaisant = 5 pts Défavorable = 0 pts	Exceptionnel = 20 pts Très satisfaisant = 10 pts Satisfaisant = 5 pts Défavorable = 0 pts

## Barème 2012 pour l'accès à la hors-classe des agrégés

<b>Note globale sur 100</b> <i>(arrêtée au 31/08/13, sauf classement initial au 01/09 de l'année en cours)</i> = note pédagogique /60 + note administrative /40 = note sur 100 en cas d'affectation dans le supérieur
--

« Parcours de carrière » sur 100 pts si accès au choix (C) ou grand choix (GC)		« Parcours professionnel » sur 100 appréciation du recteur (après avis IPR et chef d'établissement)			
		Exceptionnel = 90 pts	Remarquable = 60 pts	Très honorable = 30 pts	Honorable = 10 pts
7 <sup>ème</sup>	10 pts	100	70	40	20
8 <sup>ème</sup>	20 pts	110	80	50	30
9 <sup>ème</sup>	40 pts	130	100	70	50
10 <sup>ème</sup>	60 pts	150	120	90	70
11 <sup>ème</sup> jusqu'à 3 ans	80 pts	170	140	110	90
11 <sup>ème</sup> 4 ans et +	90 pts	180	150	120	110

**+ 10 points pour chaque parcours** si 3 ans d'affectation en zone d'éducation prioritaire **et** au moins un avis favorable du chef d'établissement

## Un débouché de carrière pour tous

En CAPA, nos élus interviennent pour pointer les « effets établissement » ou « discipline » dans les avis. Ils agissent pour l'application de critères plus transparents et pour que les avis les plus favorables soient attribués aux collègues les plus anciens dans la carrière : en effet, une promotion à la hors-classe avant le 11<sup>ème</sup> échelon n'est pas plus profitable financièrement qu'une progression au Grand Choix, en revanche, compte-tenu de la limitation des contingents de promotion, elle a mécaniquement pour effet d'écartier d'autres collègues plus avancés dans la carrière ! L'objectif que nous devons donc tous poursuivre est que personne ne parte à la retraite sans avoir atteint l'échelon terminal de la hors-classe. Le SNES intervient en ce sens dans toutes les commissions et obtient chaque année le « rattrapage » de quelques dizaines de collègues en fin de carrière et écartés des propositions de promotion.

## Avis dans I-Prof : vigilance et action

La campagne pour l'accès à la hors-classe débute en janvier pour les certifiés et CPE et février pour les agrégés ; les informations portées dans I-Prof sont alors saisies par l'administration. Les avis des corps d'inspection et des chefs d'établissement sont consultables à partir de la fin mars. Si vous êtes au 10<sup>ème</sup> ou au 11<sup>ème</sup> échelon, soyez-y particulièrement attentifs car ils revêtent une importance considérable pour votre promotion. Tout avis problématique ou en baisse doit être contesté systématiquement, individuellement mais aussi collectivement dans le cadre de l'établissement ou de la discipline. Alerte immédiatement le SNES académique. **Important : adressez-nous votre fiche individuelle de renseignements pour la hors-classe.**

## COPsy : aligner les carrières

L'avancement de grade dans le corps des COPsy correspond à l'accès au grade de directeur de CIO (DCIO) : il faut faire acte de candidature et formuler des vœux d'affectation. Leur examen a lieu en CAPA puis en CAPN. Le SNES agit pour plus de transparence dans l'examen des candidatures tout en continuant à revendiquer l'alignement complet de la carrière des COPsy sur celle des collègues certifiés, Hors Classe incluse.

## Des avancées, pour les CPE et pour tous

En 2013 l'action du SNES a permis deux bougés significatifs dans l'attribution des contingents. Au taux de promotions des certifiés, jusqu'ici répercuté uniformément dans toutes les académies, le ministère a apporté un correctif permettant à chaque recteur de disposer d'un contingent au moins égal au nombre des certifiés au

11ème échelon afin de faciliter les promotions des collègues arrivés en fin de carrière.

Pour les CPE, le taux de promotions a enfin été aligné sur celui des certifiés, décision qui a permis la promotion de 11 collègues supplémentaires dans l'académie de Rennes. Un rattrapage insuffisant au regard du retard accumulé ces dernières années dans la catégorie, mais qui démontre notre capacité à peser pour l'amélioration de nos carrières.

Le calcul du contingent de promotions étant lié au contexte budgétaire, la bagarre pour une « revalo » est encore loin d'être gagnée. Raison de plus pour se mobiliser à l'occasion du chantier sur le métier et les carrières ouvert par Peillon !

*Jean-Marc Cléry*

## Liste d'aptitude aux corps des agrégés

La liste d'aptitude pour l'accès au corps des agrégés est un des éléments importants du processus d'unification et de revalorisation que le SNES-FSU revendique au même titre que l'augmentation du nombre de postes mis aux concours internes.

Le corps des agrégés doit devenir progressivement le corps de référence du second degré. Dès lors, l'extension de la liste d'aptitude permettrait d'engager un véritable processus d'amélioration des situations et d'unification des corps.

Pourtant du fait de la baisse des recrutements au concours externe (sur lesquels sont indexées les possibilités de promotion), l'accès au corps des agrégés par liste d'aptitude s'est progressivement restreint. Ainsi entre 2003 et 2012, 1/3 des possibilités de promotions par cette voie a été perdu.

La CAPA des agrégés est chargée d'examiner chaque année les propositions de l'administration : en 2013 dans l'académie de Rennes, sur 488 candidatures recevables, 57 ont été retenues par le Recteur et transmises au Ministère pour une éventuelle promotion. Mais les chances d'être promu sont minces (moins de 3% des candidats sont promus à l'issue de la CAPN).

Les critères de choix des candidats proposés demeurent particulièrement opaques et peuvent différer d'une discipline à l'autre. Ce manque de cohérence entre inspec-

tions a d'ailleurs été mis en exergue par les élus SNES-FSU lors de la dernière CAPA.

Le SNES-FSU exige donc l'élaboration d'un barème sur la base de critères communs et objectifs (diplômes, qualifications acquises, biadmissibilité ...). Pour revivifier la promotion par liste d'aptitude, le SNES-FSU revendique aussi de porter le ratio de 1/7 à 1/5 des titularisations. Le SNES-FSU demande également la création d'agrégations dans toutes les disciplines.

Les élus SNES-FSU interviennent dans les commissions sur les cas les plus litigieux. Le principal point d'achoppement porte souvent sur l'âge des candidats, certaines inspections cherchant à écarter les candidats en fin de carrière. Les élus SNES-FSU doivent constamment intervenir pour exiger l'inscription du collègue du même âge ou plus âgé dont la note pédagogique est égale ou supérieure à celle du candidat proposé.

Pour le SNES-FSU, la promotion par liste d'aptitude doit être l'aboutissement d'une carrière. Nos élus parviennent par leurs interventions à faire valoir ce principe puisque l'administration en tient partiellement compte l'année suivante pour la constitution des listes. Une raison de plus pour agir en CAPA pour la défense des intérêts collectifs des collègues.

*Christian Kervoëlen*

## CPE la fin du statut unique ?

Dans le cadre du pacte compétitivité-emploi, le ministère fait entrer dans les CA des LP un deuxième représentant du monde économique. Le nombre de membres de droit étant limité, la recomposition a consisté à placer le CPE en tant que variable d'ajustement !

Le fond comme la méthode sont critiquables. Alors que pour les CPE concernés s'offrait la possibilité d'être candidat avec le collègue des personnels lors des élections au CA, le ministère et les rectorats n'ont ni anticipé ni donné de consigne et le texte a été trop tardif. C'est le

SNES-FSU qui a demandé dès septembre au ministère une mise au point et qui a alerté les collègues. Les CPE, selon leur lieu d'exercice, auront donc désormais des statuts différents au CA, membre de droit, membre élu ou à titre consultatif.

Pour le SNES-FSU, afin d'éviter toute assimilation à l'équipe de direction, les CPE, de par leurs fonctions, ont vocation à siéger, débattre et voter aux côtés des autres personnels élus.

*Soizick Boscher et Pierre-Yves Moré*



Une demande de mutation est un moment important dans la carrière de chacun. L'aspiration à travailler dans la région de son choix, à suivre son conjoint, ou à vivre près de ses proches est légitime et sa prise en compte, en améliorant les conditions de vie et de travail des personnels, est un facteur d'amélioration du service public d'éducation.

Le mouvement national à gestion déconcentrée des personnels se fait en 2 temps : la phase interacadémique suivie de la phase intraacadémique. Le mouvement interacadémique ne donne qu'un « ticket d'entrée » pour une académie. On peut donc parler d'un mouvement à l'aveugle puisqu'au moment de la saisie des vœux de mi-novembre à début décembre, nul ne connaît les capacités d'accueil de telle ou telle académie et il est impossible d'indiquer la moindre préférence géographique. Ce n'est qu'une fois affecté dans une académie, lors de la phase intra, que l'on pourra formuler des vœux plus précis sans garantie d'être satisfait.

Les élus du SNES, soucieux de la réussite de votre mutation vous aident, vous conseillent pour l'élaboration de vos vœux lors des réunions qui sont organisées, mais aussi au téléphone ou par mel. Une fois le projet communiqué par l'Administration, ils fournissent un lourd travail de vérification en s'appuyant sur les fiches syndicales que vous leur faites parvenir. Ils sont attentifs à chaque situation individuelle et s'assurent que tous les éléments ont bien été pris en compte. Tous les ans, de nombreuses erreurs et oublis sont rectifiés en commission, des capacités d'accueil sont obtenues, ce qui a pour effet d'améliorer le « projet ». Leur souci est de s'assurer que les règles s'appliquent à tous et sans passe-droit.

Au mouvement inter, les vœux et barèmes sont vérifiés en groupe de travail académique. Par contre, les affectations se font en formation paritaire mixte nationale (FPMN) à Paris.

Les élus du SNES par leur expérience et leur expertise reconnues, sont écoutés tant par le Rectorat que par le Ministère en amont et pendant les GT et FPMN.

Les élus du SNES siègent également lors des affectations sur les postes spécifiques : CPGE, Sections internationales, BTS, sections théâtre et cinéma-audiovisuel. Ils suivent les demandes et transmettent aux candidats tous les avis portés sur leur dossier par l'Inspection Générale. Il n'existe pas de barème pour ces affectations mais les décisions sont prises par le Ministre après avis des instances paritaires.

Le SNES revendique la reconstruction d'un véritable mouvement national en une phase, nourri par l'implantation de postes plus nombreux et les recrutements nécessaires qui permettraient une amélioration de la mobilité générale. Le volume d'heures supplémentaires et le nombre de personnels non titulaires en attente de titularisation montrent que les besoins sont réels.

*Brigitte Brun*



### **Saisie des vœux inter : Du 14 novembre au 3 décembre 2013 midi**

*(Confirmation de la demande de mutation à envoyer au Rectorat avant le 10 décembre 2013)*

**Vérification des vœux et barèmes (GT) : Le 23 janvier 2014**

**Affectation sur poste spécifique National : 3 au 10 février 2014**

**Affectation dans une académie (FPMN) : du 5 au 14 mars 2014**

*Les dates du mouvement INTRA seront précisées dans le Snes Bretagne spécial mutations et sur le site du SNES.*

# Le mouvement intra : son déroulement

Participent au mouvement intra les collègues ayant obtenu leur mutation ou réintégration dans l'académie de Rennes (obligatoirement) et les collègues souhaitant changer d'affectation au sein de l'académie. Cela représente chaque année environ 2500 collègues.

Le mouvement intra se déroule selon un cadre défini par la note de service ministérielle publiée chaque année en novembre au BO. Chaque recteur est ensuite chargé de préciser ce cadre en fonction des priorités qu'il fixe dans son académie en termes de mobilité des agents. L'élaboration du barème intra est donc de sa responsabilité. Pour ce faire, il prend l'avis des représentants des personnels. Lors de ces discussions, le SNES et la FSU défendent le principe selon lequel le projet de mutation de chaque collègue doit pouvoir se réaliser dans un délai raisonnable, quelle que soit sa situation personnelle ou administrative. A titre d'exemple, **les bonifications pour 8 ou 12 ans d'ancienneté de poste (150 ou 200 points) sont une proposition du SNES** visant à faciliter les possibilités de mutation pour des collègues qui n'ont pas d'autres bonifications à faire valoir. Nous nous opposons donc systématiquement à toute volonté de l'administration ou d'autres organisations d'introduire des distorsions dans l'équilibre général du barème intra.

De même, les élus de la FSU combattent toute tentative de s'affranchir du barème pour traiter prioritairement tel ou tel type de situations. Des règles claires, équitables et connues de tous, voilà ce que nous défendons et nous veillons à ce que nul ne puisse y déroger, pas même l'administration qui est chargée de les faire respecter.

## Participer au mouvement

Dès l'ouverture du serveur, chaque candidat peut effectuer jusqu'à 20 vœux, larges ou précis (établissement, commune, groupement de commune, département, zone de remplacement). Le mouvement s'effectue selon ces vœux et les barèmes de chaque candidat. **Seul le barème départage les candidats sur un poste, et quel que soit le rang auquel le vœu a été formulé, le meilleur barème l'emporte.** Un logiciel informatique élabore alors un « projet » transmis aux commissaires paritaires des seules organisations syndicales ayant des élus dans les corps concernés.

Une mutation prévue au titre d'un vœu « géographique » (commune, département...) ne peut empêcher dans cette zone la mutation de quelqu'un d'autre, sur un vœu plus précis dès lors qu'une affectation y est possible.

S'il n'y a pas satisfaction dans les vœux exprimés, le collègue reste sur son poste actuel, exceptés les « entrants » qui doivent être affectés de manière obligatoire. Les postes spécifiques et/ou à profil (SPEA) sont attribués selon une autre procédure que le mouvement général : ils sont soumis à une candidature sur dossier et avis favorables (inspection, chef d'établissement).

## Travail des élus et rôle des commissions paritaires avant le groupe de travail barèmes et vœux :

*Avant le groupe de travail barèmes et vœux :*

les commissaires paritaires vérifient les barèmes de chaque demandeur sur chacun de ses vœux, tels qu'ils

sont transmis par l'administration. Dans cette phase, la fiche syndicale est pour eux un outil essentiel qui permet de confronter les informations transmises par l'administration et celles que leur communiquent les collègues. La moindre erreur pourrait être lourde de conséquences car ces barèmes, vérifiés en GT, seront pris en compte par le logiciel pour élaborer son projet.

*Après l'édition du projet et avant la Formation Paritaire Mixte Académique « mouvement intra » :*

- ✓ Les élus vérifient d'abord systématiquement la réalité des postes mis au mouvement et s'assurent qu'aucun ne manque.

- ✓ Ils contrôlent ensuite l'intégralité des affectations proposées, aussi bien sur poste en établissement qu'en zone de remplacement, conformément aux règles du mouvement.

- ✓ Ils corrigent, afin de rétablir dans son droit tout candidat lésé dans le projet informatique.

- ✓ Ils recherchent enfin toutes les améliorations que le logiciel ne recherche pas systématiquement, dans le strict respect des vœux et barèmes de chacun.

Tout ce travail préparatoire requiert du temps, de la transparence, une maîtrise des règles du mouvement, mais également des échanges avec l'administration afin de clarifier toutes les situations.

**En commission paritaire (FPMA et CAPA), les résultats sont arrêtés par le recteur : les interventions des élus du SNES sont ici**



**déterminantes car le nombre de nos élus nous permet de vérifier intégralement le projet pour chaque discipline.**

Au terme de ces travaux en commissions, il est possible d'établir les fameuses « barres » qui correspondent au barème du dernier entrant sur un établissement ou une zone géographique donnée (commune et groupement de commune, département, zone de remplacement). Un collègue étant déjà en poste dans une commune donnée, pourra éventuellement muter selon ses vœux, dans la commune ou bien dans le département, avec un barème inférieur à cette barre à condition qu'il libère un poste qui pourra alors passer lui aussi au mouvement. En effet, sa mutation n'empêche pas un autre collègue d'entrer sur la commune et/ou le département et la barre reste inchangée.

## La phase d'ajustement

Elle constitue le dernier temps du mouvement intra. Lors de cette phase, en juillet, les collègues TZR sont affectés sur la zone de remplacement qu'ils occupent ou qu'ils viennent d'obtenir à l'intra.

Comme à chaque étape du mouvement, les élus du SNES-FSU veillent au respect du barème mais il cherchent également en priorité à obtenir pour les collègues des conditions d'exercices convenables. Cette tâche est d'autant plus ardue que les services partagés, sur des établissements parfois éloignés tendent à se multiplier. Grâce à ce travail des améliorations peuvent être apportées.

*Fabrice Rabat*



## Concours réservés : les grands oubliés ?

Alors que le rectorat vient d'informer les personnels de l'organisation de formations de préparation aux concours internes par une circulaire datée du 18 octobre, aucun dispositif spécifique n'a été proposé aux collègues éligibles aux concours réservés en dehors d'une formation aux examens professionnalisés destinée aux collègues enseignant en LP.

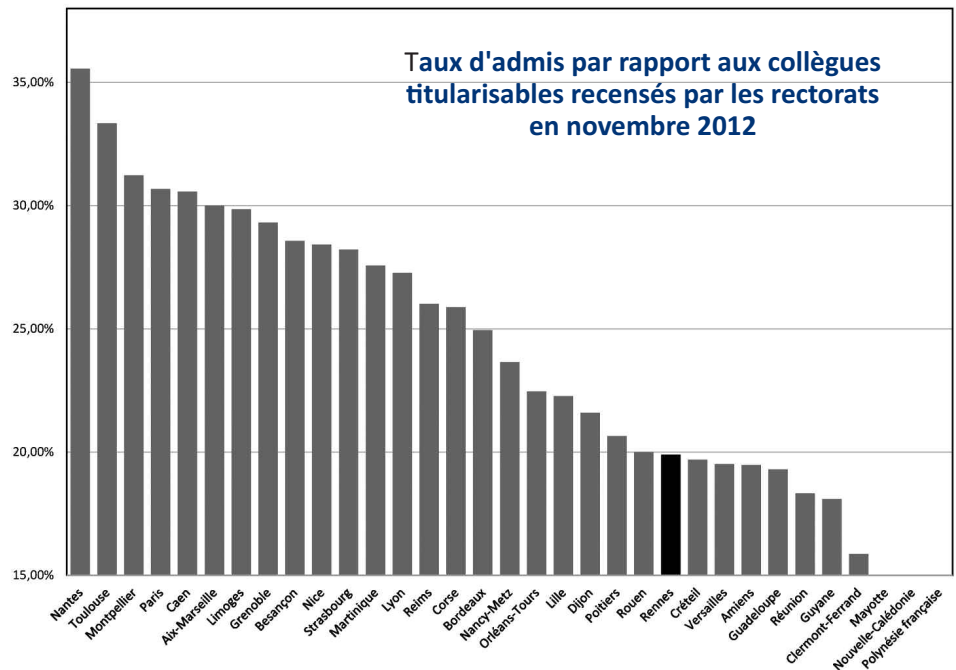
En outre, si la date d'envoi des dossiers de RAEP a été très avancée (13 novembre pour une inscription en septembre), le ministère a communiqué cette information mi-juillet, par la note de service n° 2013-109 (BO du 17/7/2013).

La loi Sauvadet de 2011 a prévu quatre sessions de concours réservés - pour les collègues non titulaires justifiant d'une grande ancienneté de service- afin de résorber une part significative de la précarité dans la fonction publique. Toutefois, bien que la deuxième session soit engagée, les moyens affectés dans notre académie pour atteindre cet objectif sont insuffisants.

Un bilan provisoire de la première session du réservé montre que la moitié des 70 lauréats de l'académie a décroché un CAPLP, 27% un CAPES, 11% un CAPET et 5,7 % le concours de Copsy, tandis qu'aucun CPE n'a été admissible. Ce bilan devra être affiné lorsque le ministère aura communiqué le nombre de dossiers de RAEP réellement déposés par disciplines. Il laisse cependant apparaître de fortes disparités entre les académies : globalement les meilleurs taux de réussite correspondent à des académies ayant ouvert des formations pour aider les candidats à préparer le dossier de RAEP et les épreuves orales.

A Rennes, seulement 19,9 % des 352 collègues recensés ont été admis.

Pourtant, les élus non titulaires SNES-FSU ont alerté le rectorat à plusieurs reprises de l'urgence d'une telle mesure, notamment lors du GT de suivi des CDI en avril dernier ou très récemment lors de la CCP du 12 septembre 2013, à l'occasion de la déclaration liminaire.



Il est désormais urgent de proposer des formations spécifiques aux collègues pour les aider à se préparer aux oraux des concours réservés, qui diffèrent de ceux des CAPES internes. Les collègues ne comprendraient pas que l'État ne prenne pas activement part à la réussite de ce plan de résorption de la précarité dans notre académie en ne proposant pas des formations adaptées. Le SNES-FSU y sera particulièrement attentif.

Joël Mariteau

## Reclassement : du nouveau ?

Le reclassement permet la prise en compte des services accomplis par un fonctionnaire ou un agent non titulaire lorsqu'il accède à un corps de fonctionnaires de l'Éducation Nationale ; pour les lauréats de concours, il intervient dès l'année de stage (date d'effet au 01/09). Pour les anciens AED et MA, les services antérieurs sont pris en compte et un calcul détermine l'échelon et l'ancienneté acquise dans la grille de reclassement. Pour les contractuels, l'ancienneté ne compte que pour moitié jusqu'à 12 ans d'exercice (3/4 au-delà), et l'indice de reclassement dans la nouvelle grille est plafonné, afin de ne pas dépasser celui de l'échelon immédiatement supérieur à celui détenu jusqu'alors : c'est le fameux « butoir ».

Le SNES dénonce régulièrement ces conditions de reclassement alors que les contractuels subissent par ailleurs une faible rémunération et des conditions d'exercice dégradées.

L'annonce au CTM du 17/06/2013 d'une « clause de sauvegarde » à partir de la session 2013 garantissant aux personnels reclassés le bénéfice de leur rémunération antérieure va dans le bon sens, bien que les risques de baisse de rémunération du fait du reclassement ne concernent que quelques collègues ayant atteint des indices élevés. En revanche, aucune amélioration n'a été obtenue concernant la prise en compte des années de non-titulaires, ni sur la règle du « butoir » : du fait de celui-ci, la plupart des non titulaires lauréats des concours sont placés au 3<sup>ème</sup> échelon à l'indice 432, sans reclassement, et ce quelle que soit leur ancienneté. Le SNES-FSU continue d'exiger un reclassement décent pour tous les non-titulaires.

JM

## Calculer sa retraite



Des permanences sont assurés à la section académique et un rendez-vous spécifique peut être prévu, le vendredi après-midi. En règle générale, les collègues qui nous sollicitent sont au courant des modes de calcul, et les contacts qu'ils ont pu avoir avec leur correspondant administratif au rectorat sont positifs.

La demande de retraite est une procédure longue et nos collègues ont le temps de bien comprendre le mode de calcul correspondant à leur situation.

Mais les carrières des personnels de l'Education Nationale ne sont pas toujours linéaires et beaucoup de documents administratifs pas toujours faciles à comprendre. Des échanges entre les militants et les services du rectorat sont dans de nombreux cas nécessaires.

Les collègues nous appellent le plus souvent pour savoir comment s'y prendre face aux démarches administratives qui peuvent être parfois relativement compliquées. Cependant la plupart des situations sont classiques et la de-

mande la plus fréquente porte sur la définition de la meilleure date de départ pour une pension optimale. Il s'agit d'éviter le risque d'une éventuelle décote, qui diminue et s'annule inversement à la durée de travail.

L'enjeu est de taille et l'expérience des militants du s3 est précieuse. Il faut en effet rappeler qu'en treize ans (depuis 2004), la durée nécessaire pour une retraite à taux plein aura augmenté de quatre ans, ce qui n'est pas le cas de la durée de vie !. Sans parler de la suppression de la Cessation Progressive d'Activité qui évitait une fin de carrière d'autant plus difficile qu'elle tend aujourd'hui à être différée de plusieurs années. Ce sont d'ailleurs en grande majorité les femmes qui, du fait de nombreuses périodes à temps partiel et de leur mode de calcul dans la fonction publique, ont les pensions les plus faibles.

N'hésitez pas à prendre rendez-vous, même si votre retraite est encore loin.

*Jean-Charles Cavey*

## Le CHSCT : Une instance pour améliorer nos conditions de travail



### Qu'est-ce que c'est ?

Depuis la rentrée 2012, des CHSCT (Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail) ont été créés dans l'académie de Rennes, tant au niveau des départements (CHSCTD) qu'au niveau académique (CHSCTA). La FSU y occupe une place majoritaire puisque les 5 secrétaires permanents sont issus de ses rangs. Chaque CHSCT est présidé par le représentant du Ministère de l'Éducation Nationale : recteur ou DASEN.

Chaque CHSCT est présidé par le représentant du Ministère de l'Éducation Nationale : recteur ou DASEN.

### Que fait-il ?

En relation étroite avec le CTA (Comité Technique Académique) et les CTSD (Comités Techniques Spéciaux Départementaux) qui peuvent le saisir à tout moment, le CHSCT a diverses missions :

**Il assure un travail permanent de veille, d'information et de surveillance.** Il vérifie le respect des textes réglementaires sur l'exercice du métier.

**Il intervient** suite à un événement grave dans un établissement (accident de travail, incident lié à l'exercice du métier, recours au droit de retrait par les collègues, etc.) ou lors de visites ordinaires programmées et dont les objectifs sont définis au sein de l'instance :

- ✓ Pour vérifier l'existence du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels mais aussi des registres obligatoires (registres santé et sécurité, registre de signalement de danger grave et imminent).
- ✓ S'entretenir avec les collègues sur leurs conditions de travail et l'aménagement de leur poste de travail.

Il est consulté obligatoirement sur tous les changements importants liés aux conditions de travail : réforme envisagée, travaux importants sur les locaux ou postes de travail, etc.

**Il peut faire intervenir un expert agréé** pour instruire une enquête ou une personne qualifiée pour éclairer un dossier. Le CHSCT émet des avis auxquels l'administration doit répondre. Il planifie annuellement des actions de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

*Gilles Bolzer*

### Qui contacter ?

**Annie Séveno** (secrétaire du CHSCTA) :  
[secretaire-chscta@ac-rennes.fr](mailto:secretaire-chscta@ac-rennes.fr)

**Gilles Bolzer** (secrétaire adjoint du CHSCTA et secrétaire du CHSCTD 56) :  
[secretaire-chsctd56@ac-rennes.fr](mailto:secretaire-chsctd56@ac-rennes.fr)

**Stéphane Larzul** (secrétaire du CHSCTD 29) :  
[secretaire-chsctd29@ac-rennes.fr](mailto:secretaire-chsctd29@ac-rennes.fr)

**Roland Le Cam** (secrétaire du CHSCTD 22) :  
[secretaire-chsctd22@ac-rennes.fr](mailto:secretaire-chsctd22@ac-rennes.fr)

**Jean Charles Cavey** (secrétaire CHSCTD 35) :  
[secretaire-chsctd35@ac-rennes.fr](mailto:secretaire-chsctd35@ac-rennes.fr)

## BULLETIN D'ADHESION 2013 – 2014 (ou de renouvellement d'adhésion)

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

Section académique du SNES 24 rue Marc Sangnier 35200 Rennes

Il est indispensable de dater et signer votre bulletin d'adhésion et le mandat SEPA (Prélèvements)

① **Identifiant Snes** (si vous étiez déjà adhérent)  
**Sexe** Fém. Masc. **Date de naissance**  
**Nom** (utilisez le nom connu du rectorat présent sur le bulletin de salaire)  
**Nom patronymique** (de naissance) **Prénom**  
**Résidence bâtiment escalier...**  
**N° et voie** (rue, bd ...)  
**Boite postale - Lieu dit - Ville pour les pays étrangers**  
**Code postal** **Ville ou pays étranger**  
**Téléphone fixe :** **Téléphone portable**  
**Courriel :** (Respectez minuscules majuscules et caractères spéciaux)  
**Établissement d'affectation ministérielle (Nom et ville)**  
**Établissement d'exercice si différent (Nom et ville)**  
Code  
Code

② **Catégorie** (Certifié, Agrégé hors classe, Chaire sup, MA, Contractuel, Vacataire, CoPsy, CPE, AED,...)  
Congé ou détachement (préciser sa nature)  
**Si titulaire :**  poste fixe  ZR  
**Si contractuel :**  CDD  CDI  
**Si temps partiel, quotité :**   
**Discipline :**  
Date promotion :  
**Échelon**    
**Cochez les cases selon votre situation :**  
 **Stagiaire**  **Retraité**  
 **Emploi d'Avenir Professeur**  
 **Concours 2013-2 Contractuel**  
 **Enseignant de langue régionale**  
 **Conseiller en formation continue**  
 **Formateur GRETA**  
**Enseignant**  en STS  en classe prépa  
**Enseignant au**  CNED  CNDP - CRDP  
 **Conseiller pédagogique tuteur**  
 **Autre, précisez :**

③ **Autorisation CNIL :** J'accepte de fournir au Snes et pour le seul usage syndical les données nécessaires à mon information et à l'examen de ma carrière. Je demande au Snes de me communiquer les informations académiques et nationales de gestion de ma carrière auxquelles il a accès à l'occasion des commissions paritaires et l'autorise à faire figurer ces informations dans des fichiers et des traitements informatisés dans les conditions fixées dans les articles 26 et 27 de la loi du 6.01.1978. Cette autorisation est révocable par moi-même dans les mêmes conditions que le droit d'accès en m'adressant au Snes 46 avenue d'Ivry 75647 Paris cedex 13 ou à ma section académique.

J'accepte de ne recevoir que par messagerie électronique les informations concernant ma carrière (mutation, promotion, hors classe,...) :  Oui  Non

④ **Cotisation :** Montant total de la cotisation:  € (voir barème ou mode de calcul sur [www.rennes.snes.edu](http://www.rennes.snes.edu))

**Mode de paiement :**

Précisez le nombre de prélèvements et leur montant :  prélèvements de  € chacun

**Adhésion tacitement reconductible d'une année sur l'autre, paiement par prélèvements automatiques reconductibles.** Je serai informé de leur montant et de leurs échéances en début d'année scolaire et pourrai à tout moment suspendre mon adhésion ou en modifier le mode de paiement, apporter les corrections nécessaires à ma situation et modifier en conséquence le montant des prélèvements.

Si vous ne souhaitez pas cette solution deux alternatives s'offrent à vous :

- Paiement par prélèvements automatiques non reconductibles.**  
(Validés pour l'année scolaire en cours, fin des prélèvements au plus tard en août)
- Paiement par chèque joint au nom du SNES.**

Date :  Signature :

**Joindre obligatoirement un RIB et compléter le mandat SEPA en cas de prélèvements (Paiement récurrent : ne veut pas dire reconductible mais autorisation de plusieurs prélèvements)**

*Si vous choisissez le prélèvement automatique vous devez remplir le mandat SEPA que vous pouvez télécharger à partir du site internet, rubrique adhésion (au bas de la grille de cotisation).*

Si vous adhérez :

- Entre le 01/11/2013 et le 31/12/2013 : les prélèvements seront étalés sur 8 mois.
- Après le 01/01/2014 : les prélèvements seront étalés sur 6 mois maximum. Leur nombre diminuera de 1, chaque mois à partir du 15 février 2014.



**FICHE A RENVoyer :**

→ au S4 (46, avenue d'Ivry, 75647 Paris Cedex 13) : agrégés et tous les détachés

→ au SNES académique : toutes les autres catégories.

PEGC : demander la fiche spécifique à votre section académique

## Avancement d'échelon 2013/2014

**DISCIPLINE**

**ACADÉMIE**

Catégorie  Agrégé  Certifié  CPE → Hors-classe  OUI \*  NON  
 Chaire sup.  A.E.  CO-Psy → DCIO  OUI \*  NON

SITUATION 2013/2014

TITULAIRE  
 STAGIAIRE PAR CONCOURS  
 STAGIAIRE PAR LISTE D'APTITUDE

\* Dans ce cas, l'avancement est uniforme

NOM(S) figurant sur le bulletin de salaire, en capitales .....	Sexe H ou F	Date de naissance 
---	----------------	-----------------------

Prénoms ..... Nom de naissance .....

Adresse personnelle .....

Code postal  Commune .....

N° de téléphone personnel  Courriel .....

N° de téléphone mobile  En fournissant ce numéro, les syndiqués acceptent de recevoir par SMS leur résultat.

Établissement d'exercice .....  CODE

### VOTRE SITUATION DE CARRIÈRE

**Les notes prises en compte sont celles de l'année 2012/2013**

Note pédagogique ..... (sur 60) Date de la dernière inspection

Note administrative ..... (CPE et CO-Psy : sur 20 ; A.E. : sur 100 ; autres cat. : sur 40) Date d'entrée dans le corps

### SELON VOTRE SITUATION, remplir la rubrique A ou B

**A** Dans le corps actuel, vous êtes **titulaire**

- Échelon dans ce corps
- Date d'accès à cet échelon
- Mode de promotion à cet échelon :  
Grand choix  Choix  Ancienneté  Reclassement
- Si cet échelon est acquis par reclassement, reliquat d'ancienneté dans l'échelon à la date du reclassement  
 a  m  j

→ JOINDRE le dernier arrêté de promotion ou l'arrêté de reclassement

**B** Dans le corps actuel, vous êtes **stagiaire**

- Ancien corps .....
- Échelon dans l'ancien corps
- Date d'accès à cet échelon
- Mode de promotion à cet échelon :  
Grand choix  Choix  Ancienneté  Reclassement

→ JOINDRE le dernier arrêté de promotion

**AVANTAGE SPÉCIFIQUE D'ANCIENNETÉ (ASA)** (cf. art. p. 2)

- Nombre de mois accumulés au 1/01/2013
- Joindre les arrêtés rectoraux d'ASA
- Joindre également le détail de ses affectations, même partielles, dans un des établissements y ouvrant droit, en indiquant la quotité de service effectué.

**Si congé ou disponibilité depuis la dernière promotion d'échelon**

Congé  Disponibilité

Si congé, préciser le type : .....

Début du congé ou de la disponibilité :

Date de la réintégration :

N° SNES  
(voir carte syndicale)

.....

Cotisation remise  
le ..... / ..... / .....

Académie : .....

Nom(s) figurant sur la carte  
.....

**IMPORTANT : autorisation CNIL**

J'accepte de fournir au SNES et pour le seul usage syndical les données nécessaires à mon information et à l'examen de ma carrière. Je demande au SNES de me communiquer les informations académiques et nationales de gestion de ma carrière auxquelles il a accès à l'occasion des commissions paritaires et l'autorise à faire figurer ces informations dans des fichiers et des traitements informatisés dans les conditions fixées par les articles 26 et 27 de la loi du 6/01/78. Cette autorisation est à reconduire lors du renouvellement de l'adhésion et révoqueable par moi-même dans les mêmes conditions que le droit d'accès en m'adressant au SNES, 46, avenue d'Ivry, 75647 Paris Cedex 13 ou à ma section académique.

Date : ..... Signature : .....

À REMPLIR AVEC PRÉCISION