

## Relevé de conclusions de la négociation préalable décembre 2018 – février 2019

---

Dans le cadre de la réglementation relative à la négociation préalable, la fédération des syndicats SUD éducation a informé le directeur général des ressources humaines de son intention de déposer un préavis de grève pour la période du lundi 22 décembre 2018 au samedi 21 février 2019.

La négociation a été menée de façon dématérialisée.

Il est rappelé que les différents points qui ne sont pas du ressort exclusif du ministère chargé de l'Éducation nationale ainsi que ceux relevant du second degré ne sont pas abordés, conformément à la réglementation relative à la négociation préalable.

### 1. Le droit de grève

**SUD éducation** : L'organisation syndicale rappelle son opposition à toutes les mesures de remise en cause ou de limitation du droit de grève (négociations préalables, déclaration d'intention de grève), ainsi qu'au dispositif du service minimum d'accueil et maintient sa demande d'abrogation.

**Le ministère** : l'objet de la loi n° 2008-790 du 20 août 2008, est d'instituer un droit d'accueil pour les élèves des écoles maternelles et élémentaires pendant le temps scolaire. Son but ne remet nullement en cause le droit de grève mais permet l'instauration du dispositif de service minimum d'accueil (SMA), afin d'organiser la prise en charge des élèves.

Ainsi, à l'occasion du dépôt d'un préavis de grève, l'article L.133-4 du code de l'éducation prévoit que « *dans le cas où un préavis de grève a été déposé dans les conditions prévues par l'article L. 2512-2 du code du travail et en vue de la mise en place d'un service d'accueil, toute personne exerçant des fonctions d'enseignement dans une école maternelle ou élémentaire publique déclare à l'autorité administrative, au moins quarante-huit heures, comprenant au moins un jour ouvré, avant de participer à la grève, son intention d'y prendre part* ».

Le délai ouvert par la loi comprend au moins un jour ouvré et la déclaration préalable est adressée par écrit (y compris par courrier électronique), à l'inspecteur d'académie ou aux inspecteurs de l'éducation nationale. En outre, cette obligation se présente comme la condition indispensable à la mise en œuvre d'un service d'accueil puisqu'elle permet de déterminer si celui-ci s'avère nécessaire et quelle ampleur il doit prendre en fonction du nombre d'enfants concernés.

Toutefois, le législateur a encadré le recueil de ce type d'information en précisant à l'article L. 133-5 du même code que : « *Les informations issues des déclarations individuelles ne peuvent être utilisées que pour l'organisation, durant la grève, du service mentionné à l'article L. 133-4. Elles sont couvertes par le secret professionnel. Leur utilisation à d'autres fins ou leur communication à toute autre personne que celles qui doivent en connaître est passible des peines prévues à l'article 226-13 du code pénal* ».

Dans ces conditions, la loi réserve strictement l'utilisation des déclarations préalables à son objet et prévoit les sanctions attachées si cette utilisation n'est pas conforme.

Enfin, la négociation préalable permet des échanges dans un cadre formalisé. De plus, conformément à la réglementation, les différentes mesures abordées font l'objet de réponses et sont mises en ligne sur le site [www.education.gouv.fr](http://www.education.gouv.fr), à des fins de communication à l'intention des personnels.

## Relevé de conclusions de la négociation préalable décembre 2018 – février 2019

---

### 2. Le projet de loi sur l'école de la confiance, le conseil d'évaluation de l'école

**SUD éducation** se prononce contre le conseil d'évaluation de l'école tel que défini dans le projet de loi sur « l'école de la confiance » « placé auprès du ministre » majoritairement composé des membres nommés par lui-même hors de toute indépendance.

**Le ministère** rappelle que le projet de loi pour l'école de la confiance accorde de nouvelles libertés aux collectivités (possibilité de créer des établissements publics locaux d'enseignement international) comme aux équipes pédagogiques (adaptation des projets pédagogiques locaux par le recours aux expérimentations).

Ces libertés nouvelles doivent s'inscrire dans le cadre national des objectifs fixés à l'école républicaine : la justice et le progrès social, qui seront au cœur de la mission du futur Conseil d'évaluation de l'école. Son action s'inscrira dans un cadre de confiance, de bienveillance et de transparence : en effet, l'évaluation des établissements doit être un outil de connaissance au service de la communauté éducative pour encourager le progrès et l'égalité.

Ce Conseil intégrera en partie les attributions actuelles du Conseil national d'évaluation du système scolaire (CNESCO).

Au cœur du ministère par l'avis que rendra le Ministre sur son programme de travail et par la présence des chefs des principaux services producteurs internes d'évaluations, tout en disposant des garanties suffisantes d'indépendance, ce nouveau Conseil d'évaluation de l'École a pour ambition, grâce au périmètre très large des évaluations qu'il examinera et pilotera – pour les nouvelles évaluations d'établissements, de devenir un instrument efficace et reconnu d'évaluation de l'efficacité du système scolaire français.

### 3. La loi de refondation de l'école, la réforme des rythmes scolaires, le projet éducatif territorial (PEDT), la mission de service social du ministère et l'externalisation de l'enseignement artistique avec le PEAC (Parcours d'éducation artistique et culturel)

**SUD éducation** demande le retrait de la loi sur la refondation et à ses décrets d'application. Sur la réforme des rythmes scolaires, l'organisation syndicale rappelle les problèmes posés par sa mise en œuvre et la surcharge de travail que cela entraîne pour les enseignants et les directeurs d'école, sans compter l'augmentation de la dégradation des conditions de travail et de la fatigue des élèves. SUD éducation dénonce par ailleurs l'organisation des activités périscolaires par des personnels précaires, peu formés ne disposant pas toujours de locaux adaptés. Par ailleurs, l'organisation syndicale s'inquiète des inégalités entre territoires, toutes les communes n'ayant pas les mêmes moyens, et de l'accentuation de la territorialisation et des inégalités induites par le décret n° 2017-1108 du 27 juin 2017 relatif aux dérogations à l'organisation de la semaine scolaire dans les écoles maternelles et élémentaires publiques.

**Le ministère** : La réforme des rythmes a permis, dans l'intérêt des élèves, de faire évoluer le fonctionnement de l'école autour d'un projet éducatif territorial et ainsi de mieux articuler le temps scolaire et le temps périscolaire, de favoriser la complémentarité entre les différentes activités proposées aux élèves au cours de la journée et une adaptation aux situations locales.

Le décret n° 2017-1108 du 27 juin 2017 relatif aux dérogations à l'organisation de la semaine scolaire dans les écoles maternelles et élémentaires publiques permet au directeur des services départementaux de l'éducation nationale d'autoriser des adaptations à l'organisation de la

## Relevé de conclusions de la négociation préalable décembre 2018 – février 2019

---

semaine scolaire ayant pour effet de répartir les heures d'enseignement hebdomadaires sur huit demi-journées réparties sur quatre jours.

L'objectif de la réforme est d'offrir des possibilités nouvelles aux acteurs locaux tout en conservant celles qui existent actuellement.

- Les communautés éducatives et les communes satisfaites de l'organisation actuelle peuvent continuer à fonctionner selon les mêmes modalités.
- Là où émerge un consensus local entre conseils d'école, municipalité et Inspecteur d'académie en faveur d'une autre organisation, une dérogation aux cadres existants est possible.

**SUD Education** rappelle en outre son opposition à l'externalisation des PEAC.

**Le ministère** : Les PEAC doivent permettre aux élèves d'acquérir une culture artistique personnelle, de les initier aux différents langages de l'art, de diversifier et développer leurs moyens d'expression et de contribuer à leur réussite et à leur épanouissement. Ces objectifs sont poursuivis dans les différents enseignements délivrés à l'école, et par des actions éducatives dans le domaine artistique. Les équipes éducatives peuvent avoir recours à la démarche de projet en partenariat et s'appuyer sur les ressources culturelles proposées par les différents partenaires du territoire concerné. Des personnes ressources, au niveau académique et au niveau des services du ministère de la culture, aident les écoles à travailler en s'appuyant sur les axes de la politique d'éducation artistique et culturelle définie par un comité territorial de pilotage.

La logique territoriale des PEAC s'inscrit donc dans le cadre des enseignements définis au niveau national.

**SUD Education** rappelle également la mission de service social du ministère. L'affectation prioritaire d'assistants sociaux dans les écoles REP+ ne doit pas se faire au détriment des autres écoles.

**Le ministère** indique que la priorisation des affectations des assistants sociaux en REP+ ne concerne que les moyens nouveaux. Les écoles ne relevant pas de l'éducation prioritaire conservent donc les personnels qui leurs sont affectés.

#### 4. Les nouvelles académies

**SUD éducation** s'oppose à la territorialisation impliquée par les nouvelles académies et sa mise en œuvre par voie d'ordonnances.

**Le ministère** rappelle que le regroupement en 13 régions académies laissera le périmètre des DSDEN inchangés.

Le regroupement des régions académiques répond à l'évolution de la carte des régions. Elle offre un cadre cohérent aux politiques publiques de l'Éducation nationale, de la Recherche et de l'Enseignement supérieur, facilitant leur déclinaison territoriale.

## Relevé de conclusions de la négociation préalable décembre 2018 – février 2019

---

### 5. Les RASED

**SUD éducation** s'inquiète du devenir des réseaux d'aides spécialisées aux élèves en difficulté (RASED), et demande le redéploiement et l'augmentation d'équipes RASED complétées sur les écoles avec l'ouverture de nouvelles formations spécialisées.

**Le ministère** : Le traitement de la difficulté scolaire repose sur différents dispositifs complémentaires.

L'intervention des personnels enseignants auprès de leurs élèves confrontés à des difficultés est pertinente dans le cadre de la polyvalence qui caractérise l'enseignement dans le premier degré. C'est le maître en charge de la classe qui connaît le mieux ses élèves et est donc le mieux placé pour leur apporter une aide personnalisée.

Cette action ne remet toutefois pas en cause l'intervention complémentaire des personnels enseignants spécialisés des RASED, dont les missions sont précisées par la circulaire n° 2014-107 du 18 août 2014. Le pilotage et l'organisation des aides en fonction des besoins repérés dans les écoles y sont précisés. Dans la cadre de la priorité au premier degré, le renforcement du pilotage de ces réseaux étaient l'un des objectifs affichés de la rentrée 2017.

Enfin, l'affectation d'un enseignant supplémentaire dans les écoles situées dans les territoires confrontés à une plus grande difficulté scolaire, le dédoublement des classes de CP et de CE1 en REP+, constituent également un levier d'action majeur pour la prise en charge des élèves en difficulté. L'objectif est de pouvoir parvenir à une augmentation générale du niveau des élèves à l'issue de l'école primaire ainsi qu'à une diminution sensible des redoublements.

Dans la perspective d'une harmonisation d'une formation et d'une certification pour les enseignants spécialisés du premier et du second degré, le CAPPEI a été mis en œuvre sur la base d'une formation commune de 400h (soit un temps de formation maintenu à 400h pour les enseignants du 1er degré et passant de 150h à 400h pour les enseignants du 2nd degré).

Une large concertation a été engagée avec les partenaires sociaux avant la publication des textes.

Pour rappel, la formation précédente séparait les contenus de formation entre adaptation et handicap et s'organisait par options ce qui ne correspondait plus aux besoins des enseignants ni à la réalité des élèves. De plus, cette formation sur la base d'options ne favorisait pas la mobilité et n'était pas qualifiante pour les enseignants du second degré qui de ce fait n'étaient pas éligibles à l'indemnité pour fonction particulière liée à l'exercice sur poste spécialisé.

Désormais, tout enseignant doit être formé pour répondre aux besoins éducatifs particuliers des élèves dont il a la charge. L'enseignant spécialisé assure cette réponse avec un niveau d'expertise renforcé ce qui lui permet d'exercer un rôle de conseil auprès des autres professionnels.

La formation CAPPEI n'est plus organisée sous la forme d'options "imperméables". Cependant, la spécialisation est réaffirmée aussi bien pour la grande difficulté que pour le handicap, ces deux valences ayant chacune plusieurs déclinaisons. Des modules spécifiques permettent de mieux prendre en compte l'ensemble des troubles et d'identifier les parcours professionnels des personnels formés (exercer en RASED, en SEGPA, en ULIS, en UE...).

Par ailleurs, la construction modulaire de la nouvelle formation offre aux enseignants des choix de parcours de formation initiale adaptés au public d'élèves concernés et une mobilité professionnelle facilitée par la formation continue sans recourir à une nouvelle certification. En

## Relevé de conclusions de la négociation préalable décembre 2018 – février 2019

---

effet, une fois titulaire du CAPPEI, tout enseignant a la possibilité de développer ses compétences sur d'un autre trouble sans avoir à présenter une nouvelle certification.

Un groupe de travail dresse actuellement un premier bilan de la mise en œuvre du CAPPEI afin d'en consolider les avancées.

### 6. ABCD de l'égalité, LGBT phobies

**SUD éducation** lutte contre les discriminations à l'école, demande l'abandon du dispositif ABCD de l'égalité et souhaite la mise en œuvre des préconisations du rapport de Michel Teychenné « discriminations LGBT –phobes à l'école – Etat des lieux et recommandations.

**Le ministère** est engagé dans la lutte contre toutes les formes de discriminations dont celles commises en raison de l'orientation ou de l'identité sexuelle.

L'égalité des filles et des garçons est la première dimension de l'égalité des chances que l'École doit garantir aux élèves : il s'agit d'une obligation légale et d'une mission fondamentale. C'est le sens des articles L. 121-1 et L. 312-17-1 du code de l'éducation qui disposent que *l'École contribue, à tous les niveaux, à favoriser la mixité et l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment en matière d'orientation, ainsi qu'à la prévention des préjugés sexistes et des violences faites aux femmes.*

La transmission du respect de l'égalité entre les femmes et les hommes se fait dès la formation dans les écoles élémentaires. Dans cette perspective, l'enseignement moral et civique « *fait acquérir aux élèves le respect de la personne, de ses origines et de ses différences, de l'égalité entre les femmes et les hommes, ainsi que de la laïcité* » (article L. 311-4 du code de l'éducation). Enfin, les écoles supérieures du professorat et de l'éducation ont, entre autres, pour mission de « *sensibiliser l'ensemble des personnels enseignants et d'éducation à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les discriminations* » (article L. 721-2 du code de l'éducation).

La mise en œuvre de la politique éducative en faveur de l'égalité entre les filles et les garçons à l'École repose à la fois sur la formation, initiale et continue, de l'ensemble des personnels, et sur la prise en compte du principe d'égalité au cœur des enseignements et de la pratique pédagogique.

Les Écoles supérieures du professorat et de l'éducation (ESPE) intègrent dans les enseignements du tronc commun la mobilisation contre les stéréotypes, notamment sexistes, et les discriminations ainsi que la promotion de l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes. Un parcours de formation à distance sur l'égalité entre les filles et les garçons, disponible sur la plateforme M@gistère, est également accessible aux enseignants et stagiaires inscrits en master "métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation".

Un site internet dédié, développé par Canopé, met par ailleurs à disposition des personnels des "Outils pour l'égalité entre les filles et les garçons".

En outre, la circulaire de rentrée 2017 a réaffirmé que la lutte contre toutes les formes de discrimination reste l'une des priorités du ministère. Elle a rappelé que l'inscription de la lutte contre les discriminations dans les plans académiques de formation doit être poursuivie et les ressources proposées sur le portail « Valeurs de la République », « Outils pour l'égalité filles-garçons » et « éduquer contre le racisme et l'antisémitisme » largement diffusées. Par ailleurs le ministère rappelle que la production de ressources et les campagnes d'information doivent être favorisées.

## Relevé de conclusions de la négociation préalable décembre 2018 – février 2019

---

### 7. Pour des embauches massives de postes de remplaçant-e-s titulaires

**Sud éducation** demande des embauches massives de postes de remplaçant e s titulaires et s'oppose au recrutement d'enseignants contractuels pour les remplacements de courte ou de longue durée.

**Le ministère** : La continuité du service est une exigence pour un service public de qualité. La question du remplacement des enseignants est donc une préoccupation majeure.

Les indicateurs relatifs au remplacement ont fait l'objet d'une évolution permettant de prendre en compte la totalité des motifs d'absence et de congés.

Les moyens affectés au remplacement représentent 8% des emplois d'enseignants et permettent de couvrir la majeure partie des besoins en remplacement et en particulier des congés longs.

Même s'il a pu être constaté quelques désajustements au niveau local, l'utilisation de l'application informatique ARIA, depuis la rentrée 2011, permet d'optimiser la mobilisation des moyens de remplacement par une gestion plus fine et plus performante.

Il convient à cet égard de rappeler que la Cour des comptes a conduit une enquête sur le remplacement des enseignants absents des premier et second degrés de l'enseignement public et de l'enseignement privé sur la période 2012-2015, à l'issue de laquelle elle a constaté les bons résultats du dispositif de remplacement : « le taux de couverture des absences est de l'ordre de 80% dans le 1er degré et de 97% pour les absences longues (plus de 15 jours) dans le 2nd degré », la seule faiblesse identifiée étant les remplacements de courte durée dans le second degré.

Désireux de continuer à améliorer le remplacement des enseignants absents, le ministère a engagé depuis de nouvelles mesures, avec notamment deux impératifs : une amélioration de la gestion du remplacement et un renforcement du potentiel existant.

Ces mesures se sont traduites notamment par la publication du décret n° 2017-856 du 9 mai 2017 relatif à l'exercice des fonctions de remplacement des enseignants du premier degré et de la circulaire n° 2017-050 du 15 mars 2017 relative à l'amélioration du dispositif de remplacement des 1er et 2nd degrés.

Ainsi, concernant les remplacements de courte durée dans le second degré, la circulaire précitée a réactivé les protocoles prévus par le décret n° 2005-1035 du 26 août 2005 qui définissent dans chaque établissement du second degré l'organisation du remplacement.

Le remplacement de courte durée est ainsi organisé au sein de l'établissement dans le cadre d'un protocole annuel qui concerne les absences de toute nature. Ainsi, dans chaque établissement, un protocole doit définir notamment les modalités de mobilisation des enseignants pour un remplacement de courte durée.

Par ailleurs, les titulaires sur zone de remplacement (TZR) peuvent également être mobilisés pour du remplacement de courte durée (plus de 20 000 heures ont été assurées par des TZR au titre du remplacement de courte durée), même s'ils assurent prioritairement les remplacements de longue durée.

Pour le premier degré, ce décret de 2017 permet désormais aux directeurs académiques des services de l'éducation nationale de déterminer, après avis du comité technique départemental, la ou les différentes zones géographiques dans lesquelles les personnels remplaçant exercent leurs fonctions, afin de mieux respecter les spécificités géographiques de chaque département.

## Relevé de conclusions de la négociation préalable décembre 2018 – février 2019

---

### 8. Flexibilité, précarité, revalorisation salariale

**SUD éducation** se prononce contre la flexibilité et la précarité. Cette demande concerne en particulier les AVS pour lesquels l'organisation syndicale demande une pérennisation par une titularisation large sans obligation de concours ni nationalité et une véritable formation. Le dispositif proposé est en deçà de ce que SUD éducation souhaite. En outre, l'organisation syndicale s'oppose au service civique, craignant que les volontaires du service civique constituent une main d'œuvre exploitée à très bas prix (salaire bas et tâches importantes) et aient vocation à remplacer des personnels de l'éducation nationale.

**Le ministère** rappelle que, depuis 2014, le code de l'éducation autorise le recrutement d'accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH), qui remplacent les AED-AVS. Contrairement à ces derniers, les AESH ont accès aux contrats à durée indéterminées (CDI).

En effet, à l'issue de six années d'exercice effectif des fonctions, les AESH en CDD ne peuvent être reconduits que par contrat à durée indéterminée. Les services d'AED-AVS, assimilés à des services d'AESH, sont intégrés dans le compte des six années. Ainsi, dès la rentrée 2014, les AED-AVS ayant atteint les six années d'exercice en cette qualité ont pu bénéficier d'un CDI. Il a également été possible de reprendre directement en CDI des personnes qui avaient été AED-AVS et avaient atteint la limite de six ans au cours des années précédentes.

A la rentrée 2018, selon les premières estimations, on compte 11 500 AESH en CDI. L'objectif de 10 000 CDI fixé lors de la mise en place du dispositif est donc largement atteint.

Par ailleurs, le vivier de recrutement des AESH a été élargi à la rentrée 2018. Le décret du 27 juin 2014 permet en effet le recrutement :

- o de titulaires d'un diplôme de niveau IV (BAC) ;
- o de CUI-CAE après 9 mois d'expérience, et non plus 24 mois ;
- o de personnes disposant d'une expérience dans l'accompagnement de personnes en situation de handicap (et non plus seulement d'élèves ou d'étudiants).

En outre, afin de garantir un socle de formation solide et d'harmoniser les pratiques académiques, la durée minimale de formation à l'adaptation à l'emploi, lors du recrutement, est portée, depuis la rentrée 2018, à 60 heures.

Enfin, les axes de progression à mettre en œuvre d'ici 2022 ont été présentés lors de la conférence de presse « ensemble pour une Ecole inclusive » du 18 juillet 2018. Dans ce cadre, des mesures concernant la transformation durable de l'accompagnement des élèves en situation de handicap ont été annoncées, et une concertation relative aux accompagnants des élèves en situation de handicap sera prochainement lancée afin d'ouvrir à ces derniers de meilleures perspectives d'avenir. Dans ce contexte, une réflexion de fond quant aux conditions d'emploi des AESH figure à l'agenda social au titre de l'année 2019.

Concernant le service civique, le ministère précise qu'il n'est pas exigé de condition de diplôme pour les volontaires.

**SUD éducation** : Les personnels recrutés en CUI sont exclus du dispositif de pérennisation. De plus, la coexistence de deux types de contrats, pour la même fonction, n'est pas acceptable.

## Relevé de conclusions de la négociation préalable décembre 2018 – février 2019

---

**Le ministère** : Les personnels recrutés en CUI ne sont pas exclus du dispositif de pérennisation. La circulaire du 8 juillet 2014, dans son II 1-E, évoque à ce titre la situation des personnes recrutées comme AED-AVS puis en dernier lieu, en CUI-CAE.

*Ainsi, « après avoir exercé durant six années en qualité d'AED-AVS, [elles] remplissent la condition d'ancienneté [...] : si elles souhaitent continuer à exercer ces fonctions et compte tenu des besoins du service, elles peuvent bénéficier d'un CDI.*

*En revanche, si le temps passé en contrat d'AED-AVS préalablement au CUI-CAE est d'une durée inférieure à six années, l'engagement en CUI-CAE étant en toute hypothèse d'une durée supérieure à quatre mois, ni la condition d'ancienneté, ni celle de continuité des services ne sont remplies. Ces personnes ne peuvent donc être engagées qu'en CDD d'AESH et le calcul des six années part alors de ce nouvel engagement ».*

**SUD éducation** : préconise un salaire minimum porté immédiatement à 1700 euros et l'indexation des salaires sur l'inflation pour garantir le maintien du niveau de vie des personnels en activité et à la retraite ; elle combat toute rémunération « au mérite » et toute évolution différenciée des carrières. Elle se prononce en outre contre le nouveau gel du point d'indice annoncé par le ministre de l'action et des comptes publics fin 2017.

**Le ministère** : Sur ce dernier point, le ministère rappelle que la question de l'augmentation du point d'indice relève de la compétence du ministère chargé de la fonction publique.

**SUD Education** se prononce contre l'annualisation des contrats aidés CUI-CAE, contre les modifications de leur contrat de travail et notamment les avenants modifiant les horaires de travail.

Elle souhaite une réelle formation professionnelle et une titularisation sans conditions de ces personnels.

**Le ministère** : la durée hebdomadaire a été fixée à 20 heures car associée à une annualisation de ce temps de travail. Cela permet aux contrats aidés d'exercer, pendant le temps scolaire, selon des horaires dépassant la durée de 20 heures hebdomadaires mais compatibles avec les heures de cours (24 heures ou plus) tout en restant dans un calendrier annuel de 36 semaines scolaires.

Par conséquent, un contrat aidé peut dépasser 20 heures par semaine sans paiement d'heures supplémentaires s'il bénéficie par ailleurs des vacances scolaires et sous réserve que cela ait bien été stipulé dans son contrat de travail.

Par ailleurs, la loi de finances pour l'année 2018 accélère la transformation des contrats de CUI-CAE en contrats d'AESH, avec la création de près de 11 000 nouveaux postes d'AESH, dont 6 400 accompagnants supplémentaires au titre de la poursuite du plan de transformation des contrats aidés en AESH, et plus de 4 500 recrutements supplémentaires directs d'AESH par les établissements publics locaux d'enseignement au cours de l'année 2018.

Depuis la rentrée 2018, les conditions de recrutement et d'emploi des accompagnants des élèves en situation de handicap permettent aux personnels accompagnants sous contrat aidé d'être éligibles aux fonctions d'AESH à partir de 9 mois d'expérience professionnelle. Le passage entre un contrat unique d'insertion (CUI) et un contrat d'AESH est donc facilité, assurant ainsi une continuité d'emploi pour les personnels recrutés dans ces fonctions.

Enfin, la cédésation progressive des AESH employés en contrat à durée déterminée, engagée depuis juin 2014, sera poursuivie. Elle concerne plus de 28 000 agents.

## Relevé de conclusions de la négociation préalable décembre 2018 – février 2019

---

Avec ces emplois supplémentaires, le nombre total d'accompagnants recrutés s'élèvera à 57 794 équivalents temps plein (ETP). A ce contingent s'ajoutent les 2 600 ETP d'AESH-collectifs affectés dans les unités localisées d'inclusion scolaire (ULIS).

### 9. Les postes de professeur des écoles éducateurs en EREA

**SUD Education** : l'organisation syndicale déplore la suppression de postes de professeurs des écoles éducateurs en EREA et leur remplacement par des personnels précaires et se prononce contre l'augmentation de leur temps de travail.

**Le ministère** : Les dispositions encadrant le temps de service des enseignants qui interviennent en enseignement adapté dans le second degré ont été intégrées au décret n° 2014-940 du 20 août 2014 portant réforme des missions et obligations de service de l'ensemble des enseignants exerçant dans des établissements du second degré.

Aux termes de son article 2, le texte prévoit que les instituteurs et professeurs des écoles exerçant dans les établissements régionaux d'enseignement adapté sont tenus d'assurer un service d'enseignement dont les maxima hebdomadaires sont de 21 heures.

La circulaire DGESCO du 24 avril 2017 relative aux établissements régionaux d'enseignement adapté précise que ce service d'enseignement de 21h comprend les activités d'enseignement en classe stricto sensu ainsi que :

- les activités de fin d'après-midi jusqu'au repas du soir (19 h 00) ;
- les enseignements pratiques interdisciplinaires ;
- les activités encadrées du mercredi après-midi ;

et, le cas échéant, l'encadrement de projets dont certaines réalisations peuvent se dérouler en soirée.

Ces différentes activités s'inscrivent dans le prolongement de l'enseignement en classe.

La surveillance des nuitées, quant à elles, a vocation à être assurée par les AED, conformément aux dispositions rappelées dans un addendum du 8 janvier 2016 à la note de service n° 0337 du 14 octobre 2015 relative aux obligations règlementaires de service des éducateurs en internat en EREA. La circulaire DGESCO du 24 avril 2017 relative aux établissements régionaux d'enseignement adapté reprend ces dispositions.

Cependant, la circulaire précise qu'à titre exceptionnel et transitoire, cette surveillance peut être assurée par les professeurs des écoles. Cette fonction de surveillance des nuitées est alors considérée comme une mission particulière au sein de l'établissement : le temps nécessaire à son accomplissement et ses conditions d'exercice peuvent alors justifier l'octroi d'une décharge totale de service. La circulaire rappelle que les agents concernés ne sont alors plus soumis à une obligation de service de 21h mais à la réglementation applicable à l'ensemble des fonctionnaires conformément au décret n° 2000-815 du 25 août 2000.

### 10. Les élèves en situation de handicap, en difficulté scolaire grave et persistante

**SUD Education** se prononce pour la baisse des effectifs des classes ordinaires et de ceux des classes adaptées et spécialisées afin que l'inclusion soit rendue possible. Les effectifs actuels

## Relevé de conclusions de la négociation préalable décembre 2018 – février 2019

---

sont de 16 élèves en SEGPA et 10-12 élèves en ULIS. Elle souhaite que les effectifs ne dépassent pas le nombre de 10 élèves inscrits dans ces classes.

A ce titre, elle demande un cadrage national de ces effectifs et la possibilité d'effectuer des inscriptions multiples (double, triple inscription) pour les élèves d'ULIS dans les classes ordinaires, afin que les effectifs réels de ces classes tiennent compte de leur présence. Selon l'organisation syndicale, il conviendrait de prendre en compte les inclusions dans le calcul de seuil des effectifs.

**Le ministère :** concernant les unités localisées pour l'inclusion scolaire (ULIS), selon la circulaire n° 2015-129 du 21 août 2015, les effectifs des Ulis école sont limités à douze élèves (cf. point 2.1) et à dix élèves pour les Ulis collège et lycée (cf. point 2.2.).

Les affectations des élèves en situation de handicap dans ces dispositifs relèvent des compétences de la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH). Les services des inspections académiques déterminent ainsi l'inscription d'un élève en ULIS au regard de son handicap. Ainsi certaines ULIS peuvent atteindre un effectif de 12 lorsque les élèves en situation de handicap qui y sont inscrits permettent un fonctionnement en groupe classe cohérent de 12 élèves.

Concernant les sections d'enseignement général et professionnel adapté (SEGPA), la circulaire n° 2015-176 du 28 octobre 2015 précise en son point 1.2 que chaque division ne doit pas excéder 16 élèves. Ce nouveau texte préconise, outre le principe de co-intervention des enseignants spécialisés et des professeurs des différentes disciplines, de favoriser les projets communs entre les classes de collège et la SEGPA.

**SUD Education** demande que soit prise en compte, de façon effective, la situation particulière de chaque élève, via son PPS (projet personnalisé de scolarisation), pour l'élaboration de son emploi du temps, en tenant compte de ses besoins en termes de socialisation, de co-construction des apprentissages dans un cadre collectif. Les PPS sont élaborés dans le cadre des réunions ESS (équipes de suivi de la scolarisation) pluridisciplinaires puis formalisés par la MDPH.

**Le ministère** précise qu'il s'agit de la finalité même du PPS. De fait, la circulaire n° 2016-117 du 8 août 2016 relative au parcours de formation des élèves en situation de handicap dans les établissements scolaires précise en son point 4 que l'organisation du parcours de formation de ces élèves, au regard de leur PPS, prend en compte l'emploi du temps de l'élève, les aménagements et adaptations nécessaires ainsi que la programmation adaptée des objectifs d'apprentissage. A cette fin, des documents de mise en œuvre du PPS sont mis à la disposition des enseignants en annexe de cette circulaire.

**SUD Education** demande un renforcement conséquent du partenariat avec le secteur médico-social et la création de postes à l'Education nationale dans l'accompagnement (éducatif, médical, social, psychologique) pluri-professionnel de ces élèves.

**Le ministère :** les professionnels non-enseignants de l'établissement ou du service médico-social contribuent étroitement à la mise en œuvre du PPS afin d'apporter, par la diversité de leurs compétences et leur formation spécifique, l'accompagnement indispensable permettant de répondre de façon appropriée aux besoins de l'élève. Les soins, par des professionnels libéraux, se déroulent prioritairement dans les locaux du praticien ou au domicile de la famille. Lorsque les besoins de l'élève nécessitent que les soins se déroulent dans l'établissement scolaire, c'est-à-dire lorsqu'ils sont indispensables au bien-être ou aux besoins fondamentaux de l'élève, ce besoin est inscrit dans le PPS.

## Relevé de conclusions de la négociation préalable décembre 2018 – février 2019

---

### 11. L'éducation prioritaire

**SUD Education** se prononce contre une « réforme » de l'éducation prioritaire qui développe l'école du socle et qui est menée à moyens constants. Elle réclame l'attribution immédiate des moyens nécessaires à l'ensemble des actrices/acteurs de l'éducation (agents territoriaux, animatrices/animateurs CLAE, personnels médicaux sociaux, d'enseignement...) en fonction des besoins réels territoriaux et sociaux. Elle plaide pour un renforcement des équipes, avec du personnel statutaire et formé. De plus, elle renouvelle son soutien aux personnels qui sont en lutte contre la sortie de l'éducation prioritaire de leurs établissements, et aux personnels qui demandent que leurs établissements intègrent l'éducation prioritaire.

Elle se prononce contre les réaffectations contraintes des « plus de maîtres que de classes » à la faveur de l'effet d'annonce des 12 élèves par classe en REP+ puis en REP, et contre la remise en cause du dispositif PDMQDC alors même qu'il n'a donné lieu à aucune évaluation sérieuse.

**Le ministère** : L'éducation prioritaire ne constitue pas un système éducatif à part. Elle permet que le système éducatif soit le même pour tous dans des contextes sociaux différenciés avec la même hauteur d'exigence.

Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2015, le régime indemnitaire qui s'est substitué aux avantages financiers attachés aux classements ZEP et Éclair, remplacés par les classements REP et REP+, prévoit :

- une indemnité de sujétions allouée aux personnels enseignants, aux conseillers principaux d'éducation, aux personnels de direction ainsi qu'aux personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS) exerçant dans une école ou un établissement relevant d'un programme REP+ ou REP.
- Une indemnité de sujétions pour les psychologues de l'éducation nationale (ex Copsy) et les personnels sociaux et de santé qui ne font pas l'objet d'une affectation dans un établissement REP+ ou REP mais qui exercent au sein de ces réseaux ;
- Une indemnité de fonctions allouée aux inspecteurs de l'éducation nationale désignés par le recteur d'académie pour prendre en charge le pilotage d'au moins un réseau d'éducation prioritaire renforcé ou un réseau d'éducation prioritaire.

Pour les lycées, des mécanismes spécifiques de clauses de sauvegarde accompagnent la disparition, à la rentrée 2015, des classements ZEP et Éclair et la suppression en conséquence des avantages financiers auparavant attachés à ces classements.

La valorisation des équipes éducatives intervenant en REP+ a été l'un des engagements de campagne du Président de la République, priorité de l'action du Gouvernement et du ministre de l'Éducation nationale. Le régime indemnitaire mis en place à la rentrée 2015 est donc transformé et valorisé afin de mieux reconnaître l'investissement collectif des équipes.

En effet, conformément aux engagements du Président de la République, le régime indemnitaire des personnels exerçant dans des établissements REP+ est revalorisé à hauteur de 3 000 € nets par an. Cette revalorisation progressive s'inscrit dans une vision et une stratégie d'ensemble pour l'éducation prioritaire.

Depuis la rentrée scolaire 2018, les personnels des établissements en REP+ perçoivent ainsi 1 000 euros nets supplémentaires. Le taux de l'indemnité de sujétions REP+ s'élève désormais à 3 479 € bruts (contre 2 312 € auparavant). Le taux de l'indemnité de fonctions pour le pilotage d'au moins un réseau REP+ est portée à 1 667 € bruts (contre 500 € bruts auparavant).

## Relevé de conclusions de la négociation préalable décembre 2018 – février 2019

---

Enfin, le dédoublement des classes en REP+ qui figurait au programme du Président de la République se poursuit. Il n'y a toutefois aucune volonté de remplacer un dispositif par un autre. L'évaluation du dispositif « plus de maîtres que de classes » va continuer. Ce dispositif est donc resté effectif à la rentrée 2017. Le dispositif de dédoublement constitue un moyen pédagogique supplémentaire pour faire face à la difficulté scolaire, sans se limiter au « plus de maîtres que de classes ».

Le déploiement de la mesure de dédoublement des classes est progressif. Il a été limité aux classes de CP en REP+ à la rentrée 2017. De plus, en termes de moyens, la pression démographique relativement faible pour la rentrée 2017 (13 000 élèves en moins), et le volume important des créations d'emplois pour la rentrée, 4 311, ont laissé des marges pour le financement de cette première étape de la mesure de dédoublement. Depuis la rentrée 2018, le dédoublement s'étend aux classes de CP en REP et de CE1 en REP+.

Enfin, le ministère va ouvrir une réflexion d'ensemble sur la prise en compte des spécificités multiples des territoires de toutes catégories. Au vu de l'importance des évolutions territoriales à l'œuvre depuis plusieurs années, une mission d'appui aux services du Ministre a été confiée à A. Azéma et P. Mathiot. Elle formalisera pour la fin du premier trimestre 2019 des propositions de territorialisation de politiques éducatives dans leur ensemble, de l'éducation prioritaire au monde rural dans sa diversité.

### 12. Régime indemnitaire des AED exerçant en REP ou REP+

**SUD Education** demande l'extension de la prime REP-REP+ à tous les personnels.

**Le ministère :** Les articles 1 et 2 du décret n° 2015-1087 du 28 août 2015 portant régime indemnitaire spécifique en faveur des personnels exerçant dans les écoles ou établissements relevant des programmes « réseau d'éducation prioritaire » (REP) et « réseau d'éducation prioritaire renforcé » (REP+) disposent que les indemnités REP et REP+ sont allouées aux personnels enseignants, aux conseillers principaux d'éducation, aux personnels de direction, aux personnels administratifs et techniques exerçant dans les écoles ou établissements relevant des classements REP ou REP+. Elles sont également allouées aux personnels sociaux et de santé et aux conseillers d'orientation-psychologues.

Les assistants d'éducation et les assistants pédagogiques qui sont des personnels contractuels recrutés par contrats d'une durée minimale de 3 ans renouvelables dans la limite d'une période d'engagement totale de six ans conformément à l'article L916-1 du code de l'éducation, ne relèvent pas des personnels éligibles.

Le ministère rappelle qu'ils ne pouvaient pas davantage prétendre aux indemnités ZEP et ECLAIR, aujourd'hui remplacées par le nouveau dispositif.

### 13. Le projet de mise en place du livret scolaire numérique

**SUD Education :** se prononce contre le projet de mise en place du Livret scolaire numérique et considère qu'il s'apparente à du fichage.

**Le ministère :** Le livret scolaire de l'école et du collège, entré en vigueur depuis la rentrée 2016, est un outil simple et précis pour rendre compte aux parents des acquis de leurs enfants. Suivant

## Relevé de conclusions de la négociation préalable décembre 2018 – février 2019

---

les recommandations de la conférence nationale sur l'évaluation des élèves, ce nouveau livret est désormais accessible en ligne afin que parents et élèves puissent en prendre connaissance.

Sous cette forme numérique, le livret scolaire n'entraîne pas de déperdition d'informations, ni pour les parents ni pour les enseignants. Il permet la transmission d'informations quel que soit le lieu de scolarisation en France.

Le contenu du livret numérique est encadré par la CNIL et les accès sont définis dans le texte réglementaire. L'usage d'un livret scolaire unique du cours préparatoire à la classe de 3<sup>ème</sup> du collège permet une meilleure continuité du suivi pédagogique d'un cycle à un autre durant toute la scolarité obligatoire.

### 14. Les nouvelles modalités d'évaluation en maternelle

**SUD éducation** se prononce contre les nouvelles modalités d'évaluation en maternelle.

**Le ministère** rappelle que le décret n° 2015-1929 du 31 décembre 2015, en modifiant l'article D.321-10 du code de l'éducation, a installé de nouvelles modalités d'évaluation à l'école maternelle.

L'école maternelle joue un rôle essentiel dans la lutte contre les inégalités et l'accès à des apprentissages solides et durables. C'est précisément la raison pour laquelle elle a fait l'objet d'une redéfinition, qui s'est traduite par la mise en œuvre d'un cycle d'enseignement à part entière, le cycle des apprentissages premiers, pour lequel un nouveau programme a été publié et des ressources d'accompagnement diffusées.

L'évaluation régulière des acquis des élèves de l'école maternelle constitue elle aussi un levier majeur de la réussite de chacun. Acte pédagogique à part entière, elle nécessite de la souplesse dans sa mise en œuvre à l'école maternelle, pour tenir compte des différences d'âge et de maturité entre les enfants au sein d'une même classe et faire en sorte que chacun progresse et se développe harmonieusement.

Deux outils ont donc pour fonction de rendre compte des acquis des enfants scolarisés à l'école maternelle :

- Un carnet de suivi des apprentissages, renseigné tout au long du cycle 1, dont l'établissement est obligatoire mais dont le format est laissé à l'appréciation des équipes enseignantes. Ce carnet de suivi est un support d'échanges entre l'enseignant, les parents et leur enfant. Il s'agit de mettre en valeur, auprès des parents, ce que leur enfant sait faire en des termes compréhensibles, de situer ces apprentissages dans une dynamique, de tracer des perspectives pour la période suivante.
- Une synthèse des acquis de l'élève, établie à la fin de la dernière année de ce cycle. Volontairement brève, elle est renseignée à partir du suivi des apprentissages réalisés en situation ordinaire, tout au long du cycle, par l'équipe pédagogique. Elle a pour objectif de faciliter la continuité pédagogique du parcours scolaire des élèves lors du passage à l'école élémentaire.

## Relevé de conclusions de la négociation préalable décembre 2018 – février 2019

---

### 15. Les évaluations nationales en école élémentaire (ainsi que collège et lycée)

**SUD Education** s'oppose aux évaluations nationales imposées ~~en CP~~ sans texte réglementaire. Ces évaluations sont totalement déconnectées des besoins des enseignant-e-s, parfois à caractère sexiste, et qui a vocation à classer les établissements et enseignant-e-s.

**Le ministère** précise que l'évaluation des acquis des élèves tout au long de leur parcours est nécessaire pour apporter des réponses mieux adaptées à leurs besoins. Ces évaluations vont permettre aux enseignants de davantage individualiser leurs pratiques pédagogiques. Concrètement, il s'agit, en début d'année, d'évaluer les compétences des élèves dans le domaine de la langue et dans celui des mathématiques.

Cette évaluation souple et rapide doit permettre à chaque professeur de CP d'affiner les éléments diagnostiques qui lui sont fournis par la synthèse des acquis scolaires de chaque élève établie en fin de grande section de maternelle. La personnalisation des enseignements en sera facilitée. L'évaluation ne vise en aucun cas à classer ni les écoles, ni les enseignants.

Ces évaluations ont été conçues par la DEPP selon les protocoles habituels qui en garantissent la qualité scientifique. Elles ont été testées au préalable auprès de 12 000 élèves et de leurs enseignants qui ont fait remonter leurs remarques et suggestions.

Pour accompagner la mise en œuvre de cette évaluation diagnostique, un ensemble d'exercices a été constitué par un groupe de travail national, à partir d'exercices déjà existant dans les académies.

Par ailleurs, les évaluations nationales sont organisées à la demande du ministre et sur instructions écrites des recteurs. Il n'y a pas de nécessité à avoir un texte de caractère réglementaire pour rendre obligatoires ces évaluations, dont la mise en œuvre relève de la charge normale d'emploi des professeurs. En tout état de cause, l'article L. 311-1 prévoit explicitement que *« la scolarité est organisée en cycles pour lesquels sont définis des objectifs et des programmes nationaux de formation comportant une progression régulière ainsi que des critères d'évaluation. (...) Dans l'enseignement primaire, l'évaluation sert à mesurer la progression de l'acquisition des compétences et des connaissances de chaque élève »*.

Enfin, concernant le caractère « sexiste » des évaluations, la remarque est injustifiée. Le simple examen de l'ensemble des épreuves suffit à l'établir.

### 16. Pour une évaluation formative plutôt que sommative

**Sud éducation** dénonce un mode d'évaluation qui aboutit à un contrôle formaliste des élèves aboutissant à leur « fichage » et demande un temps de réflexion collective pour traiter de l'évaluation dans le cadre des obligations de service.

**Le ministère** : Concernant l'évaluation à l'école maternelle, les modalités décrites ci-avant vont dans le sens d'une évaluation formative avec notamment l'explicitation des réussites de l'élève, de ses points forts et, le cas échéant, en fin de cycle, les besoins à prendre en compte pour l'aider au mieux dans la suite de sa scolarité. À l'école élémentaire aussi, des bilans périodiques réguliers de suivi des apprentissages de l'élève sont établis par l'enseignant, plusieurs fois par an et en fin de cycle, pour rendre compte de l'évolution de ses acquis scolaires (décret n° 2015-1929 et arrêté du 31 décembre 2015 relatif au livret scolaire unique).

## Relevé de conclusions de la négociation préalable décembre 2018 – février 2019

---

Les bilans permettent à l'enseignant de formuler une appréciation sur la progression de l'élève durant une période, en explicitant ses réussites et ses besoins, ses acquisitions, ses progrès, ses difficultés éventuelles. Ces bilans suivent l'élève tout au long du cycle d'enseignement et en cas de changement d'école au cours de sa scolarité à l'école élémentaire, pour permettre la continuité pédagogique.

Il ne s'agit pas de « fichage » mais d'une transmission d'informations entre enseignants de nature à faciliter la continuité du parcours d'apprentissage de l'élève dans le cycle d'enseignement suivant.

Le ministère rappelle en outre que dans le cadre 108 heures annuelles telles que définies à l'article 2 du décret n° 2008-775 du 30 juillet 2008 relatif aux obligations de service et aux missions des personnels enseignants du premier degré, les enseignants du premier degré consacrent quarante-huit heures par an aux travaux en équipes pédagogiques, aux relations avec les parents, à l'élaboration et au suivi des projets personnalisés de scolarisation pour les élèves handicapés.

### 17. Les programmes de l'école élémentaire

**SUD Education** : selon l'organisation syndicale, les contenus des nouveaux programmes de l'école élémentaires sont inadaptés et souvent trop denses. Inscrits dans le cadre des contre-réformes des rythmes scolaires, du collège et des statuts, ils alourdissent la charge de travail des enseignants. Elle souhaite davantage de liberté pédagogique pour les enseignants qui se trouvent, à son sens, et refuse l'ingérence d'officines ou d'associations privées dans les méthodes pédagogiques.

Elle se prononce en outre contre toute attaque sur les programmes et les pratiques pédagogiques qui voudrait imposer une idéologie d'Etat, réactionnaire et capitaliste, et refuse que l'on impose des méthodes de lecture contre l'avis des enseignants.

**Le ministère** : le socle commun de connaissances, de compétences et de culture concerne les élèves âgés de 6 à 16 ans. Il identifie les connaissances et les compétences indispensables qui doivent être acquises à l'issue de la scolarité obligatoire. Il correspond pour l'essentiel aux enseignements de l'école élémentaire et du collège qui constitue une culture scolaire commune. Il est entré en vigueur à la rentrée scolaire 2016. Les programmes de l'école élémentaire et du collège, publiés le 26 novembre 2015, ont été élaborés par le Conseil supérieur des programmes en veillant à leur cohérence et à leur articulation avec le socle commun. Ces programmes ont été soumis à une large consultation de la communauté scolaire avant leur adoption.

Concernant les méthodes de lecture, la réflexion conduite actuellement par le ministère ne vise nullement à imposer quelque méthode de lecture que ce soit « contre l'avis des enseignants ». Il revient en effet à chaque professeur de s'approprier le programme, d'organiser le travail de ses élèves et de choisir les méthodes qui lui semblent les plus adaptées.

Sachant qu'aujourd'hui, plus de 20 % des élèves sortent de l'école primaire sans savoir correctement lire, écrire ou compter – et que ces difficultés concernent prioritairement les enfants issus de milieux défavorisés - une réflexion est conduite sur le manuel scolaire et les méthodes de lecture ; il faut permettre à tous les élèves, notamment les plus fragiles, de maîtriser les savoirs fondamentaux. Des ressources ayant pour objectif d'aider les enseignants à analyser les méthodes de lecture, à mettre en lumière ce que les manuels proposent et les apprentissages

## Relevé de conclusions de la négociation préalable décembre 2018 – février 2019

---

qu'ils induisent sont actuellement en cours de conception, en partenariat avec l'inspection générale de l'éducation nationale.

Le travail actuellement mené par le ministère, notamment dans le cadre de la mise en œuvre du CP « 100 % de réussite » et de l'attention portée aux fondamentaux à l'école primaire, vise à proposer aux enseignants des ressources, par exemple sous la forme de grilles d'analyse, pour aider les équipes pédagogiques à disposer de critères de choix d'un manuel de lecture, en fonction notamment de la méthode, de la progression proposée pour l'étude des sons, de l'appui sur les résultats de la recherche. Ces outils doivent permettre aux enseignants, notamment ceux qui prennent pour la première fois une classe de CP, d'exercer en toute connaissance de cause leur liberté pédagogique pour réaliser des choix efficaces, au service de la réussite de tous les élèves.

### 18. Les directeurs d'école

**SUD Education** s'oppose à la création d'un corps de directeurs recruté par concours.

**Le ministère** rappelle que la thématique de la direction d'école est inscrite à l'ordre du jour de l'agenda social 2019.

### 19. Le décret modifiant les obligations réglementaires de service des personnels du 1er degré

**SUD Education** : l'organisation syndicale considère que le décret modifiant les obligations réglementaires de service des personnels du premier degré n'est pas adapté et augmente la charge de travail.

**Le ministère** : Le décret n° 2017-444 du 29 mars 2017 relatif aux obligations de service et aux missions des personnels enseignants du premier degré modifiant le décret du 30 juillet 2008 relatif aux obligations de service des personnels enseignants s'inscrit dans le cadre du chantier de modernisation des métiers de l'éducation nationale. Les travaux du groupe de travail consacré aux professeurs des écoles, issus de la concertation entre l'administration et les organisations syndicales, ont identifié l'ensemble des missions liées au métier d'enseignant dans le premier degré, y compris celles qui sont le complément et le prolongement indispensables de l'activité d'enseignement au sens strict.

Le décret du 29 mars 2017 modifie la rédaction du contenu des cent huit heures annuelles de service, afin de mentionner notamment les activités pédagogiques complémentaires, mises en place par le décret n° 2013-77 du 24 janvier 2013 relatif à l'organisation du temps scolaire dans les écoles maternelles et élémentaires, et qui n'apparaissaient jusqu'alors que dans la circulaire d'application n° 2013-019 du 4 février 2013. En outre, le décret prévoit la possibilité d'allègements de service pour les enseignants exerçant des missions particulières à l'échelon académique ou départemental.

### 20. Le temps de travail

**SUD éducation** aux personnels dans le cadre des calendriers scolaires (lundi de pentecôte travaillé en « journée de solidarité », deuxième journée de pré-rentree, pré-rentree en août...) constitue un travail gratuit. Elle dénonce toutes les attaques faites contre le droit du travail.

## Relevé de conclusions de la négociation préalable décembre 2018 – février 2019

---

**Le ministère** : L'arrêté du 17 juillet 2017 fixant le calendrier scolaire de l'année 2018-2019 respecte la durée de l'année scolaire telle qu'elle est définie par l'article L. 521-1 du code de l'éducation, à savoir « *trente-six semaines au moins réparties en cinq périodes de travail, de durée comparable, séparées par quatre périodes de vacances des classes* ».

### 21. Pour le droit effectif à la mutation des personnels

**Sud éducation** réaffirme la nécessité de garantir le droit à la mobilité des personnels.

**Le ministère** a récemment sécurisé le cadre juridique des mutations (décret n° 2018-303 du 25 avril 2018 relatif aux priorités d'affectation des membres de certains corps mentionnés à l'article 10 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat).

S'agissant des demandes de mutation non satisfaites, il est important de rappeler que l'objectif du mouvement interdépartemental est de prendre en compte les souhaits de mobilité des agents tout en assurant une répartition des enseignants sur le territoire en fonction des besoins des départements. Il est donc nécessaire de veiller à un calibrage des entrées / sorties permettant de ne pas vider les territoires les moins attractifs au profit de ceux qui le sont beaucoup plus.

Néanmoins la prise en compte des situations familiales dans le barème permet de classer les situations. En outre, un mouvement complémentaire national piloté par l'administration centrale a permis de faire le point sur les situations les plus délicates en termes de non satisfaction des demandes.

Par ailleurs, il convient de préciser que les résultats du mouvement interdépartemental sont en légère amélioration par rapport à l'année 2016, que ce soit, au titre des priorités liées au rapprochement de conjoint ou au titre de celles liées au handicap.

Enfin, la réflexion menée par le ministère a permis de clarifier les notes de service « mobilités », qui ont été présentées au CTMEN du 6 novembre 2018.

### 22. Les suppressions de postes, les fermetures de classe

**SUD Education** déplore l'insuffisance des moyens alloués à l'éducation nationale au regard des évolutions démographiques et se prononce en faveur d'une dotation supplémentaire afin de permettre un meilleur taux d'encadrement des élèves.

**Le ministère** rappelle l'évolution des créations d'emplois sur les cinq dernières années.

Dans l'enseignement primaire, la rentrée scolaire 2018 a vu le nombre d'emplois de professeurs devant élèves augmenter de 3 881, pour 32 657 élèves en moins.

Ces postes supplémentaires ont permis le dédoublement de l'ensemble des 5 600 classes de CP en REP et REP +, de commencer le dédoublement des classes de CE1 en REP+ sans pour autant abandonner le dispositif « plus de maîtres que de classes ». Ils permettent en outre de poursuivre l'objectif de renforcement des moyens de remplacement et de la formation continue des enseignants.

## Relevé de conclusions de la négociation préalable décembre 2018 – février 2019

---

### 23. Le protocole parcours carrière et rémunération et l'évaluation des enseignants

**SUD Education** : se prononce contre le Protocole parcours carrière rémunération, et contre les décrets sur l'évaluation des enseignants.

**Le ministère** rappelle que des revalorisations salariales et des dispositions relatives au déroulement de carrière s'inscrivent dans le cadre de la mise en œuvre des principes issus du protocole relatif aux « parcours professionnels, carrières et rémunérations » des fonctionnaires (PPCR) dans la fonction publique selon un processus qui a débuté en janvier 2017.

Les mesures prises au bénéfice des personnels enseignants, d'éducation et psychologues se traduisent en termes d'amélioration de la rémunération et du déroulement de la carrière.

Dans un contexte de besoins importants de recrutement de personnels formés, il est apparu d'autant plus nécessaire de valoriser leur niveau de recrutement, de reconnaître les missions qu'ils exercent ou les responsabilités qu'ils prennent et de garantir ainsi l'attractivité de leur carrière. Ainsi, les stagiaires entrent désormais dans la carrière avec un salaire revalorisé. Par ailleurs, au-delà de l'année de stage, le début de leur carrière est plus favorable que celui des autres fonctionnaires de catégorie A.

En outre, dans le prolongement de la revalorisation opérée en 2010 et 2012 des sept premières années de la carrière enseignante, il est apparu nécessaire de privilégier dans la cadre de la nouvelle réforme, la suite de la carrière, en faisant plus particulièrement porter l'effort de revalorisation sur le milieu de cette carrière.

Par ailleurs, l'amélioration de la rémunération se traduit également au travers de l'amélioration des perspectives de carrière des personnels enseignants, d'éducation et psychologues. Leur carrière se déroule désormais sur un grade de recrutement (classe normale) et un grade d'avancement (hors classe). Les perspectives de carrière sont complétées par une classe exceptionnelle, nouveau grade de promotion créé à partir de 2017, dont l'accès est conditionné sur le modèle d'un grade à accès majoritairement fonctionnel.

Enfin, les mesures de rééquilibrage au profit de la rémunération indiciaire (par transformation d'une partie des primes en points d'indice) et de revalorisation de la rémunération de base de milieu et de fin de carrière vont permettre aux personnels enseignants, de bénéficier d'une pension de retraite plus favorable à l'issue de leur carrière.

Concernant l'évaluation, la rénovation de la carrière des personnels enseignants dans le cadre de la mise en œuvre des mesures du PPCR repose notamment sur l'instauration d'une cadence unique, avec une possibilité d'accélération d'un an à deux moments clefs de la carrière, ce qui modifie les finalités de l'évaluation professionnelle qui devient un véritable outil de politique de ressources humaines réorienté vers le conseil, l'accompagnement et la formation.

### 24. La formation initiale des enseignants

**SUD Education** réclame toujours l'abrogation de la masterisation et, dans l'immédiat, une harmonisation de la situation des stagiaires enseignants au niveau national et la mise en œuvre d'une formation adaptée au parcours de chacun, et demande le remboursement des frais de déplacement entre le domicile des stagiaires et leur lieu de formation.

## Relevé de conclusions de la négociation préalable décembre 2018 – février 2019

---

Il demande le retour du concours externe au niveau licence et la délivrance d'un master à l'issue d'une formation en alternance de deux années sous statut de fonctionnaire stagiaire, rémunérée, dans le cadre d'une formation initiale dotée de moyens à hauteur des besoins.

Il se prononce contre la transformation des ESPE en INSP et la nomination de ses directeur-trice-s par la hiérarchie.

**Le ministère :** La mise en place des ESPE depuis la rentrée 2013 a fait l'objet d'un investissement considérable de l'ensemble des acteurs impliqués, et a été marquée par plusieurs succès.

Trente-deux ÉSPÉ ont été créées et accréditées depuis le 1er septembre 2013. Elles ont eu à accueillir des effectifs de stagiaires en constante augmentation et dont les profils sont variés. Le schéma général repose sur l'articulation d'une mise en situation professionnelle sur un demi-service d'enseignement et d'une formation à l'ÉSPÉ l'autre moitié du temps. Néanmoins, des parcours de formation adaptés sont mis en place, en fonction de la voie de concours concernée, du parcours professionnel du lauréat, de son niveau de diplôme et de ses besoins en formation.

Tous les stagiaires bénéficient d'un accompagnement à l'entrée dans le métier, lequel se traduit par l'organisation d'une semaine d'accueil précédant la rentrée scolaire, ainsi que par le suivi, tout au long de l'année, opéré dans le cadre d'un tutorat mixte. Chaque stagiaire bénéficie de l'appui d'un tuteur « ÉSPÉ » et de celui d'un tuteur dit de « terrain ».

Dans le 1er comme dans le 2nd degré, une affectation géographiquement favorable par rapport aux lieux de formation a été privilégiée. Les affectations dans les écoles et établissements les plus difficiles de l'éducation prioritaire ont été évitées, de même que l'affectation sur des postes spécialisés ou devant les classes les plus difficiles.

En dépit d'avancées significatives depuis 2013, la formation initiale des professeurs ne satisfait pas pleinement les attentes de l'Etat employeur. L'école de la confiance implique que, sur tout le territoire, ces professeurs bénéficient d'une formation de qualité égale, majoritairement consacrée aux savoirs disciplinaires fondamentaux et à la connaissance des valeurs de la République, fondée sur les travaux de la recherche et la connaissance des méthodes pédagogiques les plus efficaces. Il s'agit donc de repenser les exigences et la gouvernance du dispositif, tout en confirmant son ancrage dans l'enseignement supérieur. Telle est l'ambition du Gouvernement en transformant les ESPE en Instituts nationaux supérieurs du professorat.

Un des objectifs de cette réforme est le renforcement du pilotage de la formation, qui devrait notamment se traduire par un renforcement du cadrage des attendus de l'Etat employeur avec la création d'un référentiel de formation annexé à l'arrêté du 18 juin 2014 fixant les modalités de la formation initiale.

Un travail similaire est également conduit pour les parcours de formation adaptés.

Ainsi, la formation initiale des professeurs sera transformée, dans une optique plus professionnalisante, en lien avec l'enseignement supérieur. L'excellence scientifique et l'approche concrète seront renforcées. Cette nouvelle formation sera mise en œuvre à la rentrée 2019.

Parallèlement, un dispositif de préprofessionnalisation massif sera développé. L'objectif est de recruter, dès la L2, des étudiants qui souhaitent devenir professeur afin qu'ils puissent exercer des missions pédagogiques d'importance croissante, de la L2 au master 1, dans un établissement scolaire. Ce dispositif sera opérationnel pour la rentrée 2019. Il permettra de rendre le métier plus attractif, et d'élargir le vivier des candidats potentiels.

## Relevé de conclusions de la négociation préalable décembre 2018 – février 2019

---

Par ailleurs, la formation des professeurs s'inscrit dans une logique d'accompagnement plus général, que la création des Instituts nationaux supérieurs du professorat ne remet pas en cause, et qui implique également les établissements, en prévoyant que les premiers peuvent s'associer aux seconds pour organiser certaines missions de formation.

S'agissant de la gouvernance des futurs instituts nationaux supérieurs du professorat, les directeurs des instituts nationaux supérieurs du professorat resteront nommés par arrêté conjoint des ministres en charge de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur. Un comité d'audition communiquera, pour chaque candidat à l'emploi de directeur, un avis aux deux ministres.

### 25. La base élèves

**SUD éducation** se prononce contre « Base-élèves » qui organise le fichage des enfants.

**Le ministère** : Il est rappelé l'intérêt de Base élèves en termes d'amélioration de la gestion. C'est un outil qui permet de répondre aux exigences d'une gestion informatisée d'un grand nombre d'élèves scolarisés dans de nombreuses écoles. Le dispositif mis en œuvre dans le 1er degré dès 2008 répond à un objectif simple : disposer d'un outil de gestion et de suivi de la scolarité des élèves dans le respect des exigences de la CNIL.

L'application est sécurisée et encadrée juridiquement. Les données que comporte cette base, qui a fait l'objet d'une déclaration auprès de la CNIL, sont limitées aux seules informations nécessaires (coordonnées de l'élève, informations sur la scolarité, sur les activités périscolaires). L'application ne fait aucunement mention d'indications afférentes à la nationalité, à la situation familiale, à la santé ou aux notes et acquis de l'élève.

L'arrêté du 20 octobre 2008 relatif à l'application Base élèves définit les conditions de conservation des données. La durée de conservation varie selon le type de données mais ne peut en tout état de cause excéder le terme de la scolarisation des élèves dans le premier degré.

L'ensemble de ces éléments traduit l'absence de toute volonté de fichage des élèves. Les parents sont informés de l'existence de l'application Base élèves, par note d'information ou affichage dans l'école et lorsqu'ils remplissent la fiche de renseignement.

L'importance de la Base élèves de données pour le fonctionnement du service public de l'éducation a été soulignée par le Conseil d'Etat qui a validé l'économie générale du dispositif par décision du 19 juillet 2010. Comme ce fut le cas dans le second degré, la mise en place d'une telle base dans le premier degré nécessite de procéder progressivement à des ajustements.

A l'issue de cette négociation, la fédération exprime son désaccord sur l'ensemble des points abordés et maintient son intention de déposer un préavis de grève.

La sous-directrice des études de gestion  
prévisionnelle et statutaires

SUD éducation

Valérie SAIGNE

Jean-Charles HELLEQUIN