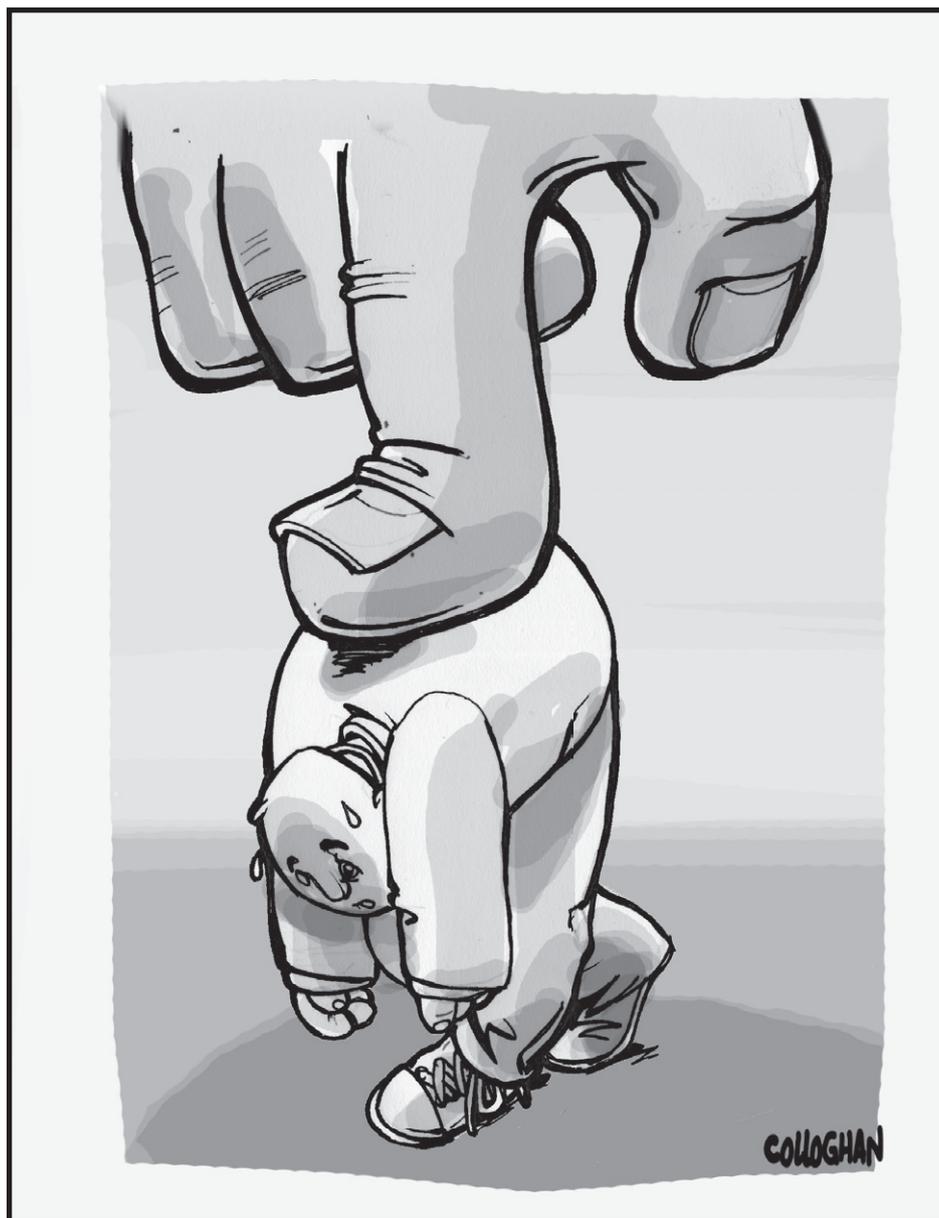


# Nouveaux statuts juin 2015

**obligations de service dans le second  
degré et régime indemnitaire (IMP)  
à la rentrée 2015**



éducation  
**sud**

Union  
syndicale  
**Solidaires**

*Fédération des syndicats  
Sud éducation :  
17, boulevard de la  
Libération  
93200 Saint-Denis  
Téléphone : 01-42-43-90-09  
Fax : 09-85-94-77-60  
e-mail : fede@sudeducation.org*



## **INTRO : Un nouveau cadre réglementaire à connaître.**

Les obligations de service des enseignant-es (c'est-à-dire les heures « présence-élèves ») n'ont été modifiées ni en 1956, ni en 1969 ni en 1982, lors des diverses mesures de révision de la durée légale du travail. Pourtant la charge de travail des enseignant-es n'a cessé d'augmenter et de se diversifier.

Désormais, au-delà des tâches de préparation et de gestion des cours, se développe un ensemble de contraintes et d'activités « annexes », incontournables et dévoreuses de temps : conseils, réunions, concertations, orientation, etc. Deux études sur le temps de travail des enseignant-es en 2010 ont été publiées le 13/07/2013 par la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance du Ministère de l'éducation nationale (DEPP) : elles confirment cette augmentation de la charge de travail. Les obligations de service des enseignant-es du second degré, modifiées par le décret du 20 août 2014 (JO du 23 août 2014) et par sa circulaire d'application du 29 avril 2015 (BO 18 du 30 avril) ne font qu'accentuer cet état de fait. SUD Éducation a voté le 27 mars 2014 en CTM contre le décret modifiant les missions et services des enseignant-es du 2<sup>nd</sup> degré ; nous nous sommes ensuite prononcé-es contre le décret et les autres textes réglementaires notamment ceux créant les IMP qui sont associés à

ces nouveaux statuts. Ces textes seront en application dès la rentrée 2015, ils auront pour conséquence d'alourdir la charge de travail des enseignant-es, en termes d'horaires et de missions, d'accentuer et de multiplier les pressions hiérarchiques et la concurrence entre les personnels.

SUD Éducation demande une autre réforme des statuts. Les nombreuses missions qui incombent désormais aux enseignant-es, si elles sont désormais reconnues, ne donnent en réalité lieu à aucune réduction de service, les textes réglementaires se contentent de les lister. A cela s'ajoute que rien n'est fait pour diminuer le temps de travail des enseignant-es, qui, pour SUD Éducation est un enjeu prioritaire des luttes à mener – et ce par delà notre profession. Pour cette raison nous revendiquons une baisse du temps de travail et la prise en compte des autres tâches notamment de concertation par des décharges de service. C'est l'inverse de la réforme actuelle, qui ne baisse pas les maxima de services et, pire, met en place un système de pondération qui risque de se révéler défavorable pour une majorité de collègues et les PLP en sont officiellement exclu-es tout comme les enseignant-es du 1<sup>er</sup> degré intervenant dans le secondaire (PE en Segpa,

EREA et ULIS). Ce décret met en place le tout indemnitaire en remplacement des décharges de service. L'explosion du temps de travail des collègues est à redouter partout où l'action syndicale ne permettra pas de stopper la réunionite des chefs d'établissement. Enfin, les affectations sur plusieurs communes sont officialisées.

Sur cette page vous trouverez les références et un résumé des textes officiels, notre analyse et nos revendications pour lutter dans vos établissements, dans 4 documents organisés de la façon suivante :

## **I Des nouvelles missions sans compensation, des nouvelles missions pour augmenter la pression hiérarchique.**

- 1 Les missions
- 2 Les missions complémentaires

## **II Temps de travail**

- 1 L'augmentation du temps de travail des enseignants renforcé par les nouveaux décrets
- 2 Les pondérations
- 3 Trois encadrés :
  - La pondération éducation prioritaire
  - Aspects spécifiques au PLP
  - Les décharges de service

## **III Nouveau régime indemnitaire**

## **IV Affectations**

# I / Des nouvelles missions sans compensation, des nouvelles missions pour augmenter la pression hiérarchique.

Le décret tout en réaffirmant la primauté de la mission d'enseignement devant élèves, recense au-delà des fameux décrets de 1950, d'autres tâches qui sont souvent de fait assumées par les enseignant-es du second degré. Il les regroupe en 3 ensembles de « missions » : le service devant élèves, les missions « liées directement au service d'enseignement » et les missions complémentaires.

## • 1 Les missions

### *Service d'enseignement et missions liées*

Le nouveau décret prévoit désormais deux types d'obligations de service :

- Un service devant élèves dont le maximum hebdomadaire reste inchangé, y compris pour les documentalistes.
- Un certain nombre de missions dites « liées directement au service d'enseignement dont elles sont le prolongement » sont intégrées, sans aucune compensation supplémentaire prévue, au titre de la rémunération indiciaire et l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISOE). Dans ce cadre entrent un certain nombre de missions qui étaient déjà comprises dans cette rémunération : réunions d'équipes, conseils de classe, réunions parents/professeur-es. Mais à celles-ci s'ajoutent :

- ➔ la participation aux dispositifs d'évaluation des élèves au sein des établissements,

- ➔ les heures de vie de classe qui « n'entrent pas dans le service d'enseignement stricto sensu des enseignant-es qui en assurent l'animation. ». Que signifie ce « stricto sensu » ? Il s'agit pourtant bien d'une heure devant élèves. Elles seraient désormais dues elles aussi au titre de l'ISOE, et incombent à tous les enseignant-es indifféremment. D'après ce projet elles ne sont plus rémunérées en HSE comme cela devait être le cas jusque-là même si c'était une bataille dans les établissements,

- ➔ Les visites de stage : une mission supplémentaire inscrite dans les textes sans compensation. Les modalités d'encadrement des élèves pendant les périodes de formation en milieu professionnel restent les mêmes pour les PLP, en revanche pour les autres enseignant-es cette charge de service vient s'ajouter, sans aucune compensation.

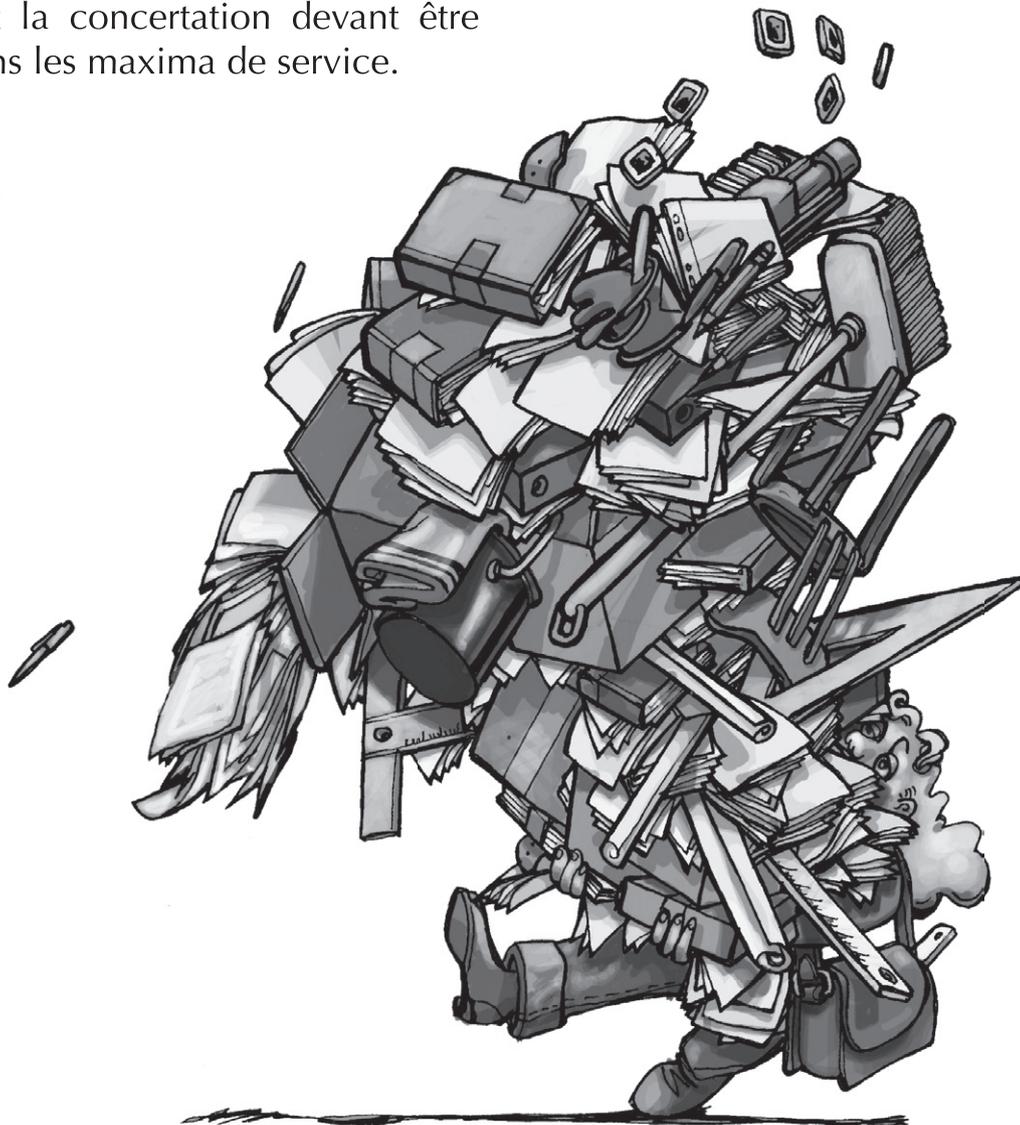
Les craintes déjà exprimées, selon lesquelles la « reconnaissance » des multiples missions dans le décret entraînerait une augmentation des tâches et de la charge de travail se concrétisent. Par cette circulaire le ministère tente de nous imposer plus de travail qu'avant, sans aucune compensation.

### **Ce que dit SUD :**

➔ La reconnaissance des missions liées à l'enseignement et du travail en équipe est une nécessité, cela doit se traduire par une baisse des maxima hebdomadaires de service, le travail en équipe et la concertation devant être inclus dans les maxima de service.

➔ C'est l'occasion manquée d'étendre aux enseignant-es la réduction du temps de travail dont ont bénéficié les autres salarié-es en 1956, 1969, 1982 et 2000.

➔ Cependant, ainsi détaillées dans l'article 2-II du nouveau décret et dans les circulaires d'application, les missions autres que l'enseignement deviennent obligatoires sans limitation ni contrepartie. Le flou de l'ancien décret permettait en effet de refuser certaines réunions excessives ou inutiles.



COLLOGHAN

## • 2 Les missions particulières

Toutes les autres tâches supplémentaires (référent informatique, référent culturel...) sont facultatives et ne donneront lieu à décharge horaire que sur accord du Recteur.

### Les missions particulières mises en œuvre au sein d'un EPLE du second degré

Les missions	Les fonctions	L'IMP prévue
<b>La coordination de discipline</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- anime le travail pédagogique collectif des enseignants de la discipline ou du champ discipline</li><li>- informe l'équipe sur les questions qui intéressent la discipline dans l'établissement</li><li>- coordonne le suivi du matériel et équipement</li><li>- coordonne la mise en œuvre des projets disciplinaires et interdisciplinaires</li><li>- contribue à l'animation et à l'organisation des réunions d'équipe et conseil d'enseignement</li><li>- accompagne l'assistant de langue</li><li>➔ doit être mis prioritairement dans les disciplines ou champs disciplinaires pour lesquels les effectifs sont les plus importants, ou avec une charge particulière (équipement, projet)</li><li>- cas de la techno</li></ul>	1250 euros, soit l'équivalent d'1HSA  (possibilité de modulation entre 625 et 2500 euros)

Les missions	Les fonctions	L'IMP prévue
<p><b>La coordination des activités physiques, sportives et artistiques</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- anime le travail pédagogique collectif des enseignants d'EPS</li> <li>- coordonne la mise en place de l'ensemble des APSA et la confection des EDT</li> <li>- coordonne l'élaboration du projet pédagogique en EPS et son insertion dans le projet d'établissement et contribue à la définition des progressions en s'appuyant sur les réunion de travail collectif nécessaires</li> <li>- informe l'équipe sur les questions qui intéressent la discipline dans l'établissement</li> <li>- coordonne la mise en œuvre des projets interdisciplinaire</li> <li>- organise la mise en place des certifications en matière d'APSA</li> </ul> <p>➔ mission si au moins 3 enseignants d'EPS assurant au moins 50h</p>	<p>1250 euros ou 2500 si plus de 4ETP</p>
<p><b>La coordination de cycle d'enseignement</b></p>	<p>Identifie, promeut et accompagne la mise en place d'un projet pédagogique à l'échelle du cycle :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- recense et coordonne les initiatives</li> <li>- encourage les innovations pédagogiques propres au cycle</li> <li>- anime et organise des réunions d'équipe et conseils d'enseignement consacrés au projet</li> <li>- contribue à la mise en place de la liaison école-collège</li> <li>- informe l'équipe des professeurs de cycle sur l'ensemble des questions les intéressant</li> </ul> <p>➔ confiée si mise en œuvre d'un projet pédagogique à l'échelle du cycle qui induit une charge de coordination</p>	<p>1250 euros, soit l'équivalent d'1HSA (possibilité de modulation entre 625 et 2500 euros)</p>

Les missions	Les fonctions	L'IMP prévue
<p><b>La coordination de niveau d'enseignement</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- coordonne et anime le travail éducatif des équipes du niveau (PP, enseignants, Vie sco)</li> <li>- contribue à la mise en place effective de projets et de démarches pédagogiques coordonnées entre les différentes classes de niveau</li> <li>- favorise l'accompagnement individualisé des élèves en lien avec le PP du niveau</li> <li>- coordonne la mise en place de liens étroits avec les parents et les partenaires de proximité</li> <li>- met à disposition des parents et des élèves l'information en matière de partenariat</li> <li>➔ on privilégie les classes de collèges et de seconde, en EP</li> <li>➔ prend en charge deux niveaux, un si circonstances particulières</li> </ul>	<p>entre 1250 et 2500 euros (selon les actions, le nombre de classes par niveau)</p> <p>(Cette IMP peut atteindre, exceptionnellement, 3750 euros)</p>
<p><b>Le référent Culturel</b></p>	<p>Contribue à la mise en œuvre du parcours d'EAC :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- participe à l'élaboration du volet culturel du projet d'établissement</li> <li>- informe la communauté éducative de l'offre culturelle de proximité</li> <li>- veille à la mise en œuvre de projets culturels dans le cadre du temps scolaire et/ou périscolaire</li> <li>- encourage les démarches partenariales entre l'établissement et les institutions culturelles et CT</li> <li>- valorise sur le site Internet de l'établissement les actions pédagogiques innovantes</li> </ul>	<p>625 euros</p> <p>(possibilité de monter jusqu'à 1250)</p>

Les missions	Les fonctions	L'IMP prévue
<b>Le référent pour les ressources et usages pédagogiques numériques</b>	Trois types d'activité : - conseille les personnels de direction dans le pilotage de l'établissement et accompagne les enseignants dans la prise en compte du numérique au quotidien dans les classes - assure la disponibilité technique des équipements en lien avec les collectivités territoriales chargées de l'équipement et de la maintenance - administre les services en ligne par délégation du chef d'établissement	Entre 1250 et 2750 euros
<b>Le tutorat des élèves en lycée</b>	- aide le lycéen dans l'élaboration de son parcours de formation et d'orientation - assure le suivi tout au long de ce parcours en coopération avec le PP et le COP - guide l'élève vers les ressources disponibles - aide l'élève à s'informer sur les poursuites d'études dans le supérieur ➔ en lycée, confié à un ou plusieurs enseignants ou CPE	Entre 312,50 et 625 euros
<b>Le référent décrochage</b>	- coordonne l'action de prévention - facilite le retour en formation initiale des jeunes pris en charge dans le cadre du réseau Foquale - interlocuteur des services académiques de la MLDS ➔ dans chaque établissement où apparaissent des phénomènes de décrochage	1250 euros (modulation possible entre 625 et 2500 euros)

## Ce qu'en dit SUD Éducation :

Certaines missions nous paraissent acceptables car relevant d'une compétence spécifique : référent-e TICE, référent-e culture. D'autres visent à créer des hiérarchies intermédiaires génératrices de souffrances, de perte de liberté, de perte de sens du travail en équipe. Ici, le ou la coordonnateur/trice a souvent la mission d'organiser et animer, de promouvoir des projets, il ou elle se positionne donc au-dessus de ses collègues. Alors qu'un-e coordonnateur/trice devrait faire en sorte d'exécuter les décisions prises par les équipes, de faciliter le travail, pas de l'imposer. Certaines missions cachent l'absence de certaines professionnel-les dans les établissements scolaires : psychologue, plus de COP...

Pour SUD Éducation les compensations (horaires ou, à défaut, indemnitaires) doivent être attribuées non pour des rôles, mais pour des charges de travail supplémentaires ou des conditions de travail particulièrement difficiles. Nous refusons les indemnités qui cherchent à hiérarchiser les personnels du type « préfet des études » ou « membre du Conseil pédagogique » et nous nous opposerons à tout texte qui en instituerait.

Enfin, ce n'est pas au chef de désigner ces « chargés de mission ».

SUD Éducation revendique des décharges de service pour certaines missions déjà assurées mais s'oppose à l'extension du principe indemnitaire.



## II / Le temps de travail.

### • 1 L'augmentation du temps de travail

Les maxima de services d'enseignement hebdomadaires demeurent inchangés.

	Instituteurs- trices, PE	Agrégé-es	Certifié-es	PLP	PEGC	Attaché-e de labo
Toutes dis- ciplines sauf EPS (dont Segpa, EREA)	21 h	15 h	18 h	18 h	18 h	(3)
EPS ( dont 3 h pour l'UNSS)		17 h	20 h		20 h (1)	
Documenta- listes			30 h + 6 h (2)			

(1) 19 heures pour ceux et celles assurant au moins 9h heures de service en EPS

(2) En cas d'enseignement 1h=2h. Pas de possibilité d'heure supplémentaire

(3) Décharge de service totale

**Désormais il sera possible d'imposer 1,5 heure supplémentaire.**

#### *Davantage d'heures contraintes*

Le ministère instaure la possibilité d'imposer plus d'une heure supplémentaire : le circulaire stipule que « lorsque l'application des pondérations donne

lieu à l'attribution d'au plus 0,5 heure supplémentaire, l'enseignant pourra être tenu d'effectuer, en sus, une heure supplémentaire entière ». Autrement dit, le ministère prévoit que les enseignants pourront désormais être contraints d'effectuer jusqu'à 1,5 heure supplémentaire ! C'est scandaleux, ce serait une régression majeure, une attaque

frontale contre nos conditions de travail. C'est illégal, puisque contraire au décret que cette circulaire est supposée appliquer. C'est contraire à tous les engagements du ministère lors des discussions sur les nouveaux textes statutaires.

## Analyse

### *La réalité du temps de travail des enseignant-es*



En moyenne, les enseignant-es du primaire travaillent plus de 44 heures par semaine et ceux et celles du secondaire plus de 41 heures, soit près d'une heure et demie de plus qu'en 2008.

Les professeur-es des écoles débutant-es travaillent plus de 52 heures par semaine, et les professeur-es nouvellement certifié-es plus de 45, ce qui confirme l'urgence d'une réduction du service des stagiaires bien en-deçà du

mi-temps de la réforme Peillon, mais aussi des titulaires pendant leurs premières années d'exercice, pour une entrée progressive dans le métier. Le temps de travail augmente à nouveau de manière importante à partir de 60 ans : cela doit renforcer notre détermination à lutter contre l'augmentation des années passées au travail.

Enfin, les vacances sont certes des périodes sans cours, mais certainement pas d'arrêt du travail. Les enseignant-es travaillent en effet une vingtaine de journées de vacances par an en moyenne.

NB : Tous les chiffres de cet encart sont issus des enquêtes de la DEPP.

Il est temps de réagir et d'exiger la définition des tâches qui sont à la charge des enseignant-es et de revendiquer une diminution du temps de travail, en refusant toute flexibilisation ou annualisation, et donc en défendant la définition du temps de service par des maxima hebdomadaires de service diminués.

La réduction du nombre d'heures de cours pour les enseignant-es doit permettre de prendre en compte dans leur service des tâches annexes assurées actuellement pour partie gratuitement, de dégager un temps de concertation pour les équipes pédagogiques, et de dégager un temps de travail en équipe pluri-professionnelle pour l'ensemble des personnels compris dans leur temps de service (prise en charge des élèves, des problèmes de façon collective...).

## SUD Éducation revendique :

➔ 3 heures de concertation intégrées dans le service des enseignant-es pour que les équipes puissent se concerter dans le cadre d'une organisation auto-gérée, sur des plages horaires réservées pour cela dans l'organisation des établissements.

➔ Un temps de service global pour l'ensemble des enseignant-es du 2nd degré de 14 h cours/élèves + 3 h de concertation/travail en équipes (interdisciplinaires + disciplinaire par établissement ou bassin).



Dans les faits la concertation fait déjà partie de notre métier (conseils de classe,...) et elle fait désormais partie des missions des enseignant-e-s prévues par le décret de 2014, SUD Education revendique donc que ces heures soient définies et bornées et qu'elles donnent lieu à une diminution du temps de service devant élèves. Pour SUD Education cette concertation doit être organisée de telle sorte qu'elle soit comprise dans le temps de travail, dans le cadre d'une

organisation autogérée. Les collègues doivent être compétents pour juger des problématiques, des plages horaires et du périmètre de ces réunions.

***La réduction du temps de travail doit être l'une de nos revendications prioritaires !***

Toute charge de travail supplémentaire doit donc se traduire non par l'attribution d'une prime mais par une diminution du temps de travail.

Nous revendiquons la compensation, par des réductions de service, des tâches supplémentaires et de la pénibilité liées à certaines fonctions et à certains postes de travail, notamment au partage du service sur plusieurs établissements de la même commune (les affectations sur plusieurs communes étant illégales), ou encore aux remplacements ou affectations à l'année. Ainsi, en éducation prioritaire, nous revendiquons une décharge spécifique supplémentaire d'1h30. Les professeur-es principaux/ales doivent bénéficier d'une décharge de service (le temps de vie de classe devant être préalablement intégré dans leur service), ainsi que les enseignant-es qui accompagnent les stagiaires.

**Sur ces bases, SUD Éducation revendique une amélioration du statut des enseignant-es du 2nd degré.**

## • 2 Les pondérations

Le décret prévoit une pondération à 1,1 des heures de classe effectuées dans l'éducation prioritaire en REP+ [article 8] et dans les classes du cycle terminal des séries générales et technologiques [article 6].

### ***Modalités de décompte des heures d'enseignement***

Le système de pondération modifie le mode de décompte des heures d'enseignement des enseignant-es.

### ***Qu'est-ce qui change dans ce mode de décompte?***

Certaines heures sont désormais pondérées, ce qui signifie qu'elles « valent » plus d'heure qu'elles ne durent réellement. Par exemple, si un-e enseignant-e effectue 8 heures de cours pondérées à 1,1 et 10 heures de cours non-pondérées, on considérera qu'il effectue  $8 \times 1,1 + 10 = 18,8$  heures (et donc si votre maxima de service est de 18h, vous percevrez 0,8 HSA).

### ***Quelles sont les heures pondérées ?***

Les 10 premières heures d'enseignement en première et terminale de la voie générale et technologique est pondérée à 1,1 (1h enseignée = 1,1h décomptée). Les suivantes ne sont pas pondérées (une heure enseignée vaut une heure décomptée).

Ce dispositif remplace la décharge de service dite « heure de première chaire » Toutes les heures d'enseignement en

classe de STS ou dans une formation assimilée sont pondérées à 1,25 (1h enseignée = 1,25h décomptée).

Notez que le dispositif précédent de pondération qui spécifiait les heures qui étaient pondérées et d'autre non est abrogé.

Toutes les heures d'enseignement dans les établissements scolaires inscrits dans le programme REP+ sont pondérées à 1,1 (1h enseignée = 1,1h décomptée). Sachant que le nombre d'heures enseignées ouvrant droit à pondération ne peut dépasser votre maxima de service. Par exemple, si un-e enseignant-e effectue 19 heures en REP+ et que son maxima de service est de 18 heures, seules 18 heures seront pondérées. On considérera donc qu'il ou elle effectue  $18 \times 1,1 + 1 = 20,8$  heures, et percevra donc 2,8 HSA.

### ***Combien d'heures supplémentaires peut-on m'obliger à faire dans ce système ?***

Si un-e enseignant-e est en service « normal » (pas d'allègement de service), alors tant que le mode de décompte des heures ne dépasse pas le maximum de service de plus de 0,5 heure, on peut contraindre le ou la collègue à faire une heure de service supplémentaire (qui pourra être pondérée si elle y est éligible).

Exemple : Le maximum de service est de 18h. L'enseignant-e effectue 5 heures en terminale, 13 heures en seconde. On considère qu'il ou elle fait  $5 \times 1,1 + 13 = 18,5$  heures. On peut alors l'obliger à faire une heure supplémentaire. Mais cette heure ne peut pas être

effectuée en terminale, car elle vaudra 1,1 et on considérera que vous effectuez  $18,5 + 1,1 = 19,6$  heures.

Enfin les stagiaires ne bénéficieront le plus souvent pas des pondérations car le système de fourchettes horaires pour définir le service des stagiaires permettra sans difficulté de les en écarter. La circulaire indique en effet aux recteurs qu'« il vous appartient de veiller à ce qu'un enseignant stagiaire ne se voit pas attribuer un service dépassant, une fois appliqués les dispositifs de pondération, les fourchettes de quotités horaires précitées. ». Les fourchettes autorisent déjà des services plus élevés qu'un mi-temps (jusqu'à 10 heures pour un-e certifié-e par exemple). Pire, l'absence de cadre contraignant permettra de dépasser le haut de la fourchette. Les stagiaires ne devraient déjà pas être affecté-es dans des établissements REP mais, en l'absence d'interdiction ferme, ils et elles le sont pourtant bien souvent.

Le cas des nombreuses heures supplémentaires : pour le ou la collègue qui aurait trop d'heures pondérées : un mécanisme existe afin de limiter la pondération au maxima de service, de faire une moyenne.



## Ce qu'en dit SUD Éducation :

La mise en œuvre cette année dans les REP+ suscite de grandes craintes. Dans beaucoup de cas, faute de création de postes, cette pondération n'a pas donné lieu à une réduction de service, mais à des (fractions) d'heures supplémentaires.

Pourtant, le choix d'une pondération plutôt que d'une indemnité est fondé sur l'idée que la charge de travail supplémentaire en cycle terminal ou les conditions de travail dans l'éducation prioritaire doivent donner lieu à une diminution du service devant élèves. Pour SUD Éducation, les textes d'application doivent préciser que la mise en place des pondérations en REP+ et en cycle terminal a pour objectif qu'elles se traduisent par des réductions effectives des services devant élèves pour l'ensemble des enseignant-es concernés, stagiaires compris-es.

Il faut rappeler que les sous services ne sont pas interdits, et qu'ils ne sont pas de la responsabilité des personnels, qui ne doivent pas en pâtir. Et il faut également rappeler que le décret maintient les maxima hebdomadaires de service pour les certifié-es, agrégé-es et PLP [article 2] et aussi qu'on ne peut pas imposer plus d'1,5 (HSA) pondération comprise.

La pondération ne vaut pas au-delà des maxima de service. La circulaire indique qu'« un mécanisme d'écrêtement permet de respecter la règle interdisant de pondérer plus d'heures que celles prévues dans le maximum de service de l'enseignant ». S'il est légitime de pondérer une heure – en vertu du

travail plus important qu'elle suppose – cela l'est également au-delà des maxima de service (de même, rien ne peut justifier le plafonnement à une heure de la réduction de service pour des heures effectuées en cycle terminal).

Les textes d'application doivent expliquer que les pondérations sont prises en compte pour le calcul des heures de service et des HSA, et ainsi que les heures de service ne peuvent pas dépasser de plus d'1,5 heure les maxima réglementaires sans l'accord de l'intéressé-e, même si le dépassement supplémentaire est d'une fraction d'heure.

Par exemple, il n'est pas possible d'imposer 13 heures de cours dans des classes de seconde à un-e certifié-e à temps plein qui aurait également 6 heures à assurer en cycle terminal. Son service serait en effet alors de 19,6 heures  $[(6 \times 1,1) + 13]$ . Le maxima de service des certifié-es étant de 18 heures, cela reviendrait à lui imposer 1,6 HSA, soit plus que l'heure et demie HSA imposable.

Les collègues doivent être en capacité de refuser ces HSA en dépassement. Il est de la responsabilité du ministère de faire en sorte que les personnels soient informés, que les chefs d'établissement et les rectorats ne fassent pas pression sur les collègues, et que les postes soient pourvus en nombre suffisant pour que les réductions de service soient respectées.



## Pondération éducation prioritaire

Dans des établissements « inscrits sur une liste fixée par arrêté du Ministre » (art. 8), les heures d'enseignement se verront appliquer une pondération de 1,1.

### Ce qu'en dit SUD Éducation :

- Un allègement du temps devant élèves en éducation prioritaire va dans le sens des revendications de SUD, mais nous revendiquons une réelle décharge et non une pondération.
- Cette disposition ne concernera qu'une infime partie des établissements de l'éducation prioritaire, ceux classés REP+.
- Le dispositif devrait concerner également les personnels non-enseignants de l'éducation prioritaire.
- Sans créations de postes suffisantes, cette pondération risque de se traduire par des heures supplémentaires au lieu d'une décharge de service.

### Aspects spécifiques aux LP

- Le décret exclut les PLP des pondérations données dans le cycle terminal général et technologique.
- Le texte ne garantit pas que les compléments de service des PLP ne soient pas faits dans les sections d'apprenti-es au sein des lycées des métiers (art. 4).
- Les certifié-es, agrégé-es peuvent enseigner dans n'importe quel établissement alors que « Pour les professeurs de lycée professionnel, ce complément de service ne peut être assuré que dans un établissement scolaire public dispensant un enseignement professionnel »

(art. 4).

• Le texte sur les statuts particuliers (art. 8) permet de candidater au détachement dans le corps des PLP sur la base d'une reconnaissance de leur « pratique professionnelle ou d'enseignement » et non exclusivement sur titre et diplôme.

### **Ce qu'en dit SUD Éducation :**

Nous condamnons la mesure inégalitaire qui exclut la voie professionnelle de la pondération à 1,1 des heures effectuées dans le cycle terminal [article 6]. Nous dénonçons également la proposition de remplacement de l'indemnité de Contrôles en Cours de Formation (CCF) par une indemnité pour forfaitaire les enseignant-es qui effectuent au moins 6 heures en première ou terminale bac pro ou en seconde ou terminale CAP, qui vise des économies budgétaires. D'une part, celle-ci exclurait de fait des enseignant-es qui effectuent moins de 6 heures dans ces niveaux, en créant un effet de seuil. D'autre part, elle créerait une nouvelle injustice puisqu'elle abolirait toute compensation pour ceux et celles des enseignant-es qui doivent assurer des CCF et ne tiendrait pas compte de la différence de charge de travail.

En compensation temporaire de l'exclusion de la pondération, nous revendiquons que l'équivalent de 0,1 HSA soit attribué aux enseignant-es pour chaque heure effectuée en première ou terminale BAC PRO et dans les deux années de CAP.

Nous condamnons le mode d'évaluation des examens par CCF qui repose uniquement sur l'enseignant-e (conception, organisation, convocation, correction, notation). Nous réclamons le

retour aux épreuves ponctuelles nationales. Tant que des CCF sont maintenus et qu'ils ne donnent pas lieu à décharges horaires spécifiques, nous revendiquons que les indemnités de CCF soient maintenues et augmentées, qu'elles soient versées intégralement à chaque enseignant-e pour chaque épreuve et sous-épreuve, en tenant compte du nombre d'élèves concerné-es.

- Nous dénonçons cette exclusion scandaleuse des enseignant-es de la voie professionnelle des pondérations dans les classes d'examen.
- SUD Éducation a été la seule organisation à déposer un amendement visant à empêcher d'imposer des compléments de service dans les sections d'apprenties.
- L'inégalité de traitement sur les compléments de service entre PLP et PLC n'est pas compatible avec notre revendication du corps unique des enseignant-es.
- Par contre, les statuts particuliers (art. 8) actent une reconnaissance des années d'expérience professionnelle et d'enseignement professionnel.

### **SUD Éducation revendique :**

- ➔ 3h de concertation intégrées dans le service des enseignant-es et inscrites à leur emploi du temps, afin de privilégier l'usage de décharge plutôt que le tout indemnitaire.
- ➔ Une baisse du temps de travail : travailler moins pour travailler toutes et tous, et travailler mieux.
- ➔ Un corps unique pour l'ensemble des personnels enseignants, en l'alignant sur la situation la plus favorable.

➔ Une réforme de l'éducation prioritaire qui inclut une décharge horaire dans le service de tous les personnels, pour répondre aux spécificités du travail en ZEP et garantir une amélioration des conditions de travail dans les établissements classés éducation prioritaire. C'est sur le terrain et par nos luttes que nous construirons une autre école !

### **Décharges de service**

- Les enseignant-es en poste partagé sur 3 établissements d'une même commune ou sur deux communes différentes, bénéficieront désormais d'une décharge d'une heure, y compris les TZR.
- La décharge de laboratoire est maintenue en SVT et physique-chimie en collège (si l'enseignant-e effectue au moins 8h de cours) mais supprimée partout ailleurs (en technologie, histoire-géographie, langues...).
- L'heure de chorale ne compte plus double pour les professeur-es d'éducation musicale et de chant choral.
- L'heure de première chaire est remplacée par un système de pondération : chaque heure effectuée en cycle terminal sera comptée pour 1,1 heure.

Le maximum de réduction de service attribué au titre d'un service dans un ou deux autres établissements est d'une heure. Un-e enseignant-e remplissant les conditions pour bénéficier de plusieurs réductions de services peut les cumuler (heure de laboratoire + affectation multiple peut donner droit à deux heures de réduction de service par exemple).

### **Ce qu'en dit SUD Éducation :**

- La décharge pour service partagé dans une même commune (pour plus de deux établissements) est confirmée, mais l'inscription au nouveau décret de la possibilité d'affectation sur plusieurs communes est un recul par rapport à l'ancien qui ne le permettait que pour des établissements de la même ville – même si l'administration ne respectait pas ce point. SUD ne peut accepter que le décret prévoit la possibilité d'une affectation sur plusieurs communes ou sur plus de deux établissements, même pour les TZR.

- Avec la suppression des décharges disciplinaires, de nombreux personnels verront par contre leur charge de travail augmenter, c'est intolérable.

- Alors que l'heure de première chaire intervenait dès 6 heures d'enseignement en cycle terminal, avec ce texte il en faudra 10 pour obtenir une heure de décharge pleine.

- Les TZR en remplacement de courte et moyenne durée ne bénéficieront pas des décharges pour affectation multiple : contrairement à ce que disait le décret, qui prévoyait que tous-tes les enseignant-es, TZR compris-es sans aucune restriction, aurait une heure de service en moins en cas d'affectation dans deux établissements de communes différentes ou dans trois établissements, la circulaire veut restreindre la décharge aux TZR en affectation à l'année.

Pour les enseignant-es de Sciences physiques ou de SVT dans les collèges où n'exercent pas de personnels techniques, les maxima de service sont réduits d'une heure.

## III / Nouveau régime indemnitaire.

### Indemnité pour Missions Particulières (IMP)

- Décret n° 2015-475 du 27 avril 2015 instituant une indemnité pour mission particulière allouée aux personnels enseignants et d'éducation exerçant dans un établissement public d'enseignement du second degré.
- Arrêté du 27 avril 2015 fixant le taux de l'indemnité pour mission particulière.
- Circulaire n°2015-058 du 29-4-2015 relative aux modalités d'attribution de l'indemnité pour mission particulière (IMP), intégrant le montant indicatif de l'indemnité au regard de la mission confiée.



### Ce qu'il faut savoir

Ce dispositif indemnitaire vient en remplacement des dispositifs antérieurs. Les HSA et HSE ne doivent désormais être utilisées que pour le face à face pédagogique, à l'exception des heures de coordination et de synthèse effectuées

en SEGPA , EREA et ULIS . Ce dispositif indemnitaire est ouvert, avec leur accord, aux enseignant-es du 2nd degré et du 1er degré exerçant dans le secondaire, aux documentalistes et aux CPE.

Une « mission compatible avec l'accomplissement du service d'enseignement » sera rémunérée par le versement d'une indemnité. Ce n'est que lorsque « la mission ne peut être effectuée en plus du temps d'enseignement », qu'elle peut être traduite à titre exceptionnel - en allègement de service sur décision du recteur après proposition du C.A. de l'établissement.

Pour les missions académiques, le chef d'établissement choisit, avec leur accord, les enseignant-es ou CPE chargés-es de les exercer. Les intéressé-e-s reçoivent une lettre de mission (signée par le recteur et l'agent-e), élaborée pour un an où figurent le contenu de la mission, les conditions d'exercice, la charge de travail et le taux d'IMP attribué ou le volume d'allègement de service.

Pour les missions en établissement, les modalités de mise en œuvre sont présentées au C.A. par le chef d'établissement, après avis du conseil pédagogique entre février et juin pour la rentrée suivante.

## ***Les modalités d'attribution et de versement***

- Le volume des IMP est distribué sous forme d'enveloppe à chaque établissement, en fonction de ses caractéristiques propres, en même temps que la DHG.
- La circulaire et l'arrêté sur les IMP distinguent 5 taux annuels forfaitaires, 312,50 €, 625 €, 1250 €, 2500 € et 3750 € qui varient en fonction de la charge de travail et des conditions dans lesquelles la mission est accomplie.
- Quand la mission est annuelle, l'indemnité est versée par neuvième à partir du mois de novembre, après service fait dans les autres cas.
- Quand une mission est partagée entre personnels une IMP est attribuée à chaque missionné-e.
- Pour les missions en établissement, le bénéfice d'une indemnité est exclusif d'un allègement de service, par contre dans le cadre d'une mission académique les 2 sont cumulables.
- Dans le cas d'un enseignement à temps partiel le taux d'IMP ne doit pas être proratisé.
- Dans le cas de congés maladie ordinaire, maternité, paternité, adoption, le versement de l'indemnité est maintenu, mais en cas de remplacement c'est l'agent-e remplaçant-e qui la recevra durant la période correspondante.
- La circulaire impose l'avis du Conseil d'Administration sur la répartition et le niveau des IMP. Ces missions sont toujours proposées par le chef d'établissement au Conseil d'administration après consultation du conseil pédagogique, mais désormais celui-ci doit émettre

un avis. Même si c'est le chef d'établissement ou le recteur (en fonction de l'« échelle » de la mission) qui prennent les décisions en dernier ressort.

## **Ce qu'en dit SUD Éducation :**

Nous dénonçons le « tout indemnitaire » du décret [article 3]. Le ministère veut créer des indemnités, parfois en remplacement de décharges existantes : pour 6 heures dans des classes du cycle terminal de l'enseignement professionnel, pour les missions particulières sur désignation par le chef d'établissement (coordonnateur/trice, référent-e, tuteur/trice), pour les effectifs pléthoriques supérieurs à 35 élèves (en remplacement de la réduction d'une heure de service).

À part en REP+ et dans le cycle terminal du lycée général et technologique, c'est l'indemnitaire qui s'applique au détriment de la décharge horaire : la décharge pour effectifs pléthoriques devient indemnité, les enseignant-es de lycée professionnel en cycle terminal sont privé-es de la pondération qu'ont leurs collègues de lycée général et technologique et, en face des nouvelles missions, on promet une indemnité. Bien que le décret du 20 août prévoie la possibilité de décharges, elles s'avèreront exceptionnelles, au bon vouloir des recteurs. Les montants des IMP (indemnités pour mission particulière) sont basés sur une HSA de certifié-e (1250€) et se déclineront en 1/4, 1/2, 1, 2 ou 3 fois cette somme. Dans les faits les IMP attribuées aux établissements sont prélevées sur la DHG et correspondent souvent à une baisse des HSA. En bref, les heures d'enseignement servent à fi-

nancer la politique managériale sur le dos des conditions de travail de la majorité des personnels et de l'apprentissage des élèves. Par ailleurs, l'IMP sera le plus souvent inférieure à 1250 euros (= 1 HSA). Par ailleurs, les modifications apportées par la circulaire d'application du décret 2014-940 au périmètre des tâches rémunérées par l'ISOE, en vue d'étendre celui-ci à l'ensemble des « missions liées » outre nous sembler illégales, sont inacceptables : l'ISOE part fixe rémunère « le suivi et l'orientation des élèves » effectués par les enseignants et non l'intégralité des missions liées listées par le décret 2014-940. L'heure de vie de classe, tout comme les évaluations faites au sein des établissements (exemple : les oraux de langues du baccalauréat) doivent donner lieu à compensation en termes de temps de travail.

rence des personnels et l'achat de leur docilité par le biais de l'indemnisation, c'est le contenu même des missions qui instaure une hiérarchie intermédiaire. En effet ces référent-es « coordonnent la mise en œuvre des projets disciplinaires et interdisciplinaires », « assistent » ou « accompagnent le chef d'établissement... ».

L'attribution des IMP relève du management copié du privé qui divisera les personnels. Cela vient renforcer la hiérarchie entre collègues en donnant légitimité aux coordinateurs/trices (conseils pédagogiques) et aux représentant-es du personnel (conseil d'administration) de se prononcer sur les indemnités perçues par les collègues, et ce au détriment d'une prise de décision collégiale et autogestionnaire.

### **SUD Éducation revendique :**

- ➔ l'augmentation des salaires et l'intégration des indemnités générales de type ISOE dans le salaire.
- ➔ la compensation des tâches supplémentaires et des conditions difficiles par des décharges horaires.
- ➔ une baisse du temps de travail à 14h de classe par semaine + 3h de concertation.

Toute charge de travail supplémentaire doit se traduire non par l'attribution de primes ou d'indemnités mais par une diminution de temps de travail, et la création de postes nécessaires à l'accomplissement de toutes nos missions pédagogiques et éducatives.

Le ministère développant une logique indemnitaire, nous refusons de laisser



Nous dénonçons tout particulièrement la logique globale de ce décret sur les IMP qui consiste à instituer par l'indemnisation une hiérarchie entre les collègues. Ces missions instituent des référent-es (de discipline, de cycle, de niveau, des activités EPS, culturel, numérique, décrochage). Derrière la mise en concu-

les décisions d'attribution des indemnités à l'arbitraire des rectorats ou des chefs d'établissements et revendiquons la définition de règles générales nationales définissant les situations donnant lieu à indemnités et leur montant.

### **SUD Éducation appelle les collègues à :**

- ➔ refuser d'entrer dans la logique de création de hiérarchies intermédiaires, induite par la définition de contenus pédagogiques par les coordinateurs disciplinaires, de niveau et de cycle, accompagnée d'une hiérarchisation salariale.
- ➔ à refuser collectivement toute heure supplémentaire au-delà de l'heure imposable et à s'opposer aux réunions et missions supplémentaires imposées sans compensation.
- ➔ à réclamer collectivement la possibilité ouverte par le projet de circulaire de partager les missions et de bénéficier d'une décharge plutôt que d'une indemnité.

En effet comme le stipule le projet de circulaire, à l'échelle de l'académie « ces missions pourront donner lieu à l'attribution d'un allègement ou d'une décharge totale de service d'enseignement sur décision du recteur. » et au sein des établissements « les missions d'une importance telle, compte tenu du temps nécessaire à leur accomplissement et des conditions dans lesquelles elles s'exercent, qu'elles ne peuvent être accomplies en sus du service d'enseignement, pourront donner lieu à l'attribution d'un allègement ou, à titre exceptionnel, d'une décharge totale de

service d'enseignement sur décision du recteur après proposition du conseil d'administration de l'établissement d'affectation de l'enseignant. »

- ➔ faire savoir en CA que ce n'est ni aux coordinateurs et coordinatrices (de disciplines, de cycle, de niveau d'enseignement...), ni aux représentant-es des personnels, et encore moins aux représentant-es des parents et des élèves ou de la collectivité territoriale de rattachement, de déterminer la rémunération des enseignant-es ;
- ➔ refuser de prendre position sur la répartition des IMP proposée par le chef d'établissement et d'arbitrer entre les collègues susceptibles d'effectuer une même mission et refuser de hiérarchiser les missions et juger de celles qui doivent être indemnisées ou non et d'en fixer le taux, que ce soit en conseil pédagogique ou en conseil d'administration ;
- ➔ lister les missions que les collègues jugent légitimes d'être prises en compte dans leur temps de travail en assemblée générale, et revendiquer la reconnaissance et la compensation de toutes, en privilégiant les décharges horaires, dans un cadre collégial et autogestionnaire.

## IV / Les affectations.



En opposition à ce que stipule le nouveau décret [article 4], SUD Éducation combat la possibilité d'affectations sur plusieurs communes ou sur plus de deux établissements, même pour les TZR.

### **Nous revendiquons tous les encadrements possibles pour limiter les possibilités d'affectations multiples et en particulier :**

- ➔ que les affectations sur deux établissements situés dans des communes différentes ou dans trois établissements ne puissent se décider qu'avec l'accord explicite de l'enseignant-e ;
- ➔ qu'un-e enseignant-e ne puisse pas être affecté-e sur un deuxième établissement si des heures supplémentaires (HSA) sont attribuées à d'autres enseignant-es de sa discipline dans son établissement d'affectation.

### **Nous revendiquons également :**

- ➔ qu'une heure de réduction de service soit appliquée pour toute affectation multiple ;
- ➔ qu'une pause méridienne d'au moins une heure, hors temps de déplacement, soit respectée ;
- ➔ qu'il n'y ait pas de déplacements multiples dans la même journée (pas d'aller-retour entre les deux établissements) ;
- ➔ qu'il y ait un nombre maximum de déplacements hebdomadaires entre les établissements d'affectation ;
- ➔ que les frais de déplacement entre les établissements donnent lieu à remboursement ;
- ➔ que les affectations multiples donnent lieu à une saisine obligatoire du CHSCT sur le sujet.

### **Complément de service dans une autre discipline : modalité d'accord floue.**

Un-e enseignant-e dont le service est incomplet « peut être appelé à le compléter dans une autre discipline correspondant à ses compétences ». Cette possibilité est conditionnée à l'accord de l'enseignant-e, ce qui était stipulé dans le décret. Mais la circulaire dit que « le recteur définit les modalités de recueil de cet accord ». Laisser la définition des modalités de recueil de cet accord au recteur c'est ouvrir la possibilité de variations géographiques et de pressions sur les collègues, au lieu d'un accord réel. C'est pourquoi nous revendiquons une définition nationale des modalités de recueil du consentement via un formulaire écrit, la garantie que l'accord des collègues soit réel, notamment sans chantage aux affectations sur différents établissements.

### **Pour améliorer réellement nos conditions de vie et de travail, c'est par nos luttes qu'il faudra imposer :**

- ➔ La baisse du nombre d'élèves par classe, et la définition des plafonds nationaux.
- ➔ Des augmentations de salaires.
- ➔ La compensation par des réductions de service des tâches supplémentaires et conditions difficiles.
- ➔ Une baisse du temps de travail et 3h de concertation intégrées dans le service des enseignant-es.
- ➔ Une réforme de l'éducation prioritaire avec une décharge pour tous les personnels.
- ➔ Un corps unique basé sur la situation la plus favorable.

