

## L'édito

### Carrières et salaires : un enjeu crucial

Le début de l'année 2025 marque un tournant crucial dans la lutte pour la revalorisation des salaires et des carrières des personnels de l'Éducation nationale. Depuis trop longtemps, le pouvoir d'achat des enseignant-es stagne, miné par une inflation constante et des augmentations salariales insuffisantes ou qui n'en sont pas... Cette situation ne peut perdurer. Le SNES-FSU continuera de construire les mobilisations et de porter les revendications de la profession pour une véritable revalorisation des salaires et des pensions.

Cela implique de lier les revendications salariales aux enjeux plus larges par la défense du pouvoir d'achat, la lutte contre les inégalités et la promotion d'une justice sociale globale.

Exiger de véritables revalorisations salariales c'est aussi s'inscrire dans une exigence de défense de nos métiers, de nos qualifications et de notre expertise.

Le SNES-FSU réaffirme avec force l'urgence d'une revalorisation significative des rémunérations pour redonner de l'attractivité à nos métiers. L'Éducation nationale est confrontée à une crise de recrutement alarmante. Les jeunes diplômé-es, découragé-es par des salaires peu compétitifs et une reconnaissance insuffisante, se détournent massivement de l'enseignement ce qui menace la qualité du service public d'éducation, pilier fondamental de notre société. Comment attirer des candidat-es aux concours lorsque les promotions sont rares, les avancements au compte-gouttes, et que la reconnaissance est insuffisante ? La réponse du ministère de diminuer le nombre de postes au concours pour masquer la crise de recrutement est scandaleuse.

Pour le SNES-FSU, une politique salariale ambitieuse doit impérativement s'accompagner d'une autre

vision des carrières. Il est essentiel d'offrir des perspectives claires d'avancement et une rémunération à la hauteur des enjeux. L'amélioration des conditions de travail et une reconnaissance accrue sont des leviers indispensables pour revitaliser la profession et garantir un service public de qualité.

Alors que nos professions sont très féminisées (65% de femmes dans le second degré), les discussions autour des enjeux de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes sont essentielles. Or la politique du ministère en ce domaine est avant tout une politique du renoncement. Le SNES-FSU continue de porter l'égalité professionnelle comme un enjeu majeur en luttant contre les discriminations, en promouvant l'égalité salariale et en favorisant l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle pour tous les personnels.

Enfin, la précarisation croissante des métiers de l'éducation exige la défense d'un système solidaire, capable de répondre aux besoins spécifiques des personnels en santé, prévoyance ou retraite. Les réformes récentes fragilisent les pensions des enseignant-es et menacent la dignité des personnels après une carrière de dévouement. Une protection sociale robuste et solidaire est indispensable pour assurer une vie digne, tout au long de la carrière et au-delà.

Face à ces défis, le SNES-FSU reste déterminé à faire des enjeux de carrière, de salaires et de pension des priorités absolues, pour une reconnaissance pleine et entière de nos métiers et la pérennité d'un service public d'éducation de qualité. C'est en cela que le SNES-FSU s'inscrit véritablement dans une dynamique de transformation sociale.

■ Marion Chopinet & Ramadan Aboudou  
Co-Secrétaires Académiques



### Sommaire

- p.2 Rendez-vous de carrière 2024-2025
- p.3 Hors-classe : le point sur la promotion 2025
- p.4 Classe exceptionnelle : un grade en mouvement
- p.5 Santé au travail
- p.6 Egalité professionnelle femmes / hommes
- p.7 Retraités : Et la PSC, où en est-on ?
- p.8 TZR : nos avancées dans l'académie
- p.9 Vie scolaire Non-titulaires
- p.10 AESH : des conditions de travail toujours précaires...
- p.11 Psy-EN : politiques d'orientation
- p.12 Actualités : 2025 – Et maintenant ?

## Rendez-vous de carrière 2024-2025

### Qui est concerné-e ?

Les rendez-vous de carrière se déroulant sur une année scolaire donnée concernent les personnels éligibles l'année scolaire suivante à l'avancement accéléré d'échelon (échelon 6 et 8) ou qui deviendront promouvables à la hors classe (échelon 9). En tout début d'année scolaire, il peut également concerner les personnels qui, en raison de leur situation

particulière ou d'un oubli de l'Administration, n'ont pu bénéficier d'un rendez-vous de carrière l'année précédente.

**Pour l'année 2024-2025, vous trouverez dans le tableau ci-dessous les collègues concerné-es par un rendez-vous de carrière :**

Echelon	Date d'obtention de l'échelon	Quel enjeu ?
6	Entre le 01/09/2023 et le 31/08/2024	Obtenir le passage accéléré d'un an à l'échelon 7. Cela concerne 30% des promouvables.
8	Entre le 01/03/2023 et le 29/02/2024	Obtenir le passage accéléré d'un an à l'échelon 9. Cela concerne 30% des promouvables.
9	Entre le 01/09/2023 et le 31/08/2024	Minimiser le nombre d'années d'attente avant d'obtenir le grade hors-classe

**Attention :** Pour les collègues relevant de l'ASA (Avantage Spécifique d'Ancienneté), il est possible qu'un passage d'échelon rétroactif soit intervenu en raison du gain d'avancée dans la carrière que constitue l'ASA. Cela peut donc avoir une incidence sur l'année du rendez-vous de carrière.

Si vous êtes dans cette situation, n'hésitez pas à nous contacter.



### Déroulement du rendez-vous de carrière

- Un mail sur notre boîte académique professionnelle vient nous avvertir en fin d'année scolaire que l'on est en rendez-vous de carrière l'année suivante. Il est aussi possible de le voir sur i-prof via le service SIAE (mis à jour en général courant juillet)

- La date de l'inspection et du (ou des) entretiens doit être annoncée au moins quinze jours à l'avance. Le délai entre ces deux rendez-vous ne peut excéder 6 semaines.

- Le « document de référence de l'entretien » sert de trame aux entretiens. S'il n'est pas obligatoire de le remettre, il peut être l'occasion de mentionner les éléments que l'on souhaite

aborder. On pourra présenter des « documents du quotidien de la classe » à l'inspecteur. Les attentes des IPR peuvent être précisées dans leurs lettres de rentrée.

- Avant la fin de l'année scolaire du rendez-vous de carrière, le compte-rendu (grille de compétences et appréciations littérales) nous est communiqué. Un délai de deux semaines permet de formuler des observations en retour.

- L'année suivante avant la fin septembre, l'avis d'évaluation officiel arrêté par le Recteur est notifié à l'enseignant. Cet avis peut être contesté.

## Hors-Classe

# Le point sur la promotion 2025

Née en 1989 et contingentée initialement à 15 % des effectifs du corps, elle est devenue un débouché de carrière pour toutes et tous dans le cadre du protocole Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations. Ce dernier acte un déroulement complet de carrière sur au moins deux grades en le déclinant par un barème national.

**Ce système de promotion assure à toutes et tous l'accès à la hors-classe en début du 11e échelon, au plus tard.**

A l'occasion de la mobilisation contre la réforme des retraites, le SNES et la FSU ont obtenu en 2023, dans le cadre des discussions salariales dites « socle », une nouvelle augmentation du flux annuel de promotions, portant progressivement ce flux de 18% en 2022 à 23% en 2025 (21% en 2023, 22% en 2024).

**Concrètement, cela se traduit par une diminution des délais d'accès à la hors-classe d'un an et demi en moyenne.**

Sont concerné.es par la promotion les professeur-es agrégé-es ou certifié-es, CPE et les Psy-ÉN qui comptent au 31 août (de l'année d'établissement du tableau d'avancement) au moins deux ans d'ancienneté dans le 9e échelon de la classe normale.

Les collègues en activité, en position de détachement ou mis à disposition sont promouvables, ainsi que celles et ceux en situation particulière (congé de longue maladie, congé parental, disponibilité pour élever une enfant...).

Avant 2017, chaque académie définissait son propre barème de promotion, créant de ce fait des disparités conséquentes sur l'ensemble du territoire.



**Le protocole PPCR a apporté un barème national clair** basé sur deux éléments :

- l'avis final du 3e rendez-vous de carrière  
(les avis Excellent, Très Satisfaisant, Satisfaisant, A Consolider, apportant respectivement 145, 125, 105 et 95 points),
- et l'ancienneté dans la plage d'appel  
(depuis combien de temps est-on au 9e échelon plus 2 ans, moment de l'entrée dans la promouvabilité hors classe), apportant 10 points par an à partir de 9+2, avec un saut de 20 points entre 11+2 et 11+3, et plafonné à 160 points.

Malgré ce barème clair, la loi Dussopt de 2019, dite de « transformation de la fonction publique », a entraîné la disparition des commissions paritaires pour les opérations de promotion. Il en résulte une opacité dans la gestion du personnel, le rectorat refusant, en outre, de fournir les barres de promotion.

**Le SNES-FSU demande donc le retour à un paritarisme de contrôle et de transparence sur les opérations de carrière,** ainsi que de la possibilité de contester l'avis recteur des collègues qui n'ont pas pu bénéficier de rendez-vous de carrière, de sorte à rétablir l'équité de traitement parmi l'ensemble des candidats à la promotion.

***La hors-classe  
est l'exemple-type  
du succès  
de la lutte syndicale***

## Classe exceptionnelle

# Un grade en mouvement



**Après 30 ans de carrières plafonnées à la hors classe, les accords PPCR créent en 2017 la classe exceptionnelle.**

Ce grade constitue un débouché de carrière nouveau permettant d'accéder aux espaces indiciaires supérieurs (l'échelle-lettre A pour toutes et tous, l'échelle-lettre B pour les professeur-es agrégé-es).

Mais sa structuration en viviers, son contingentement par % du corps ainsi que son parcours à obstacle (l'échelon spécial donnant accès aux indices terminaux était aussi contingenté et nécessitait un examen restrictif de la valeur professionnelle) condamnait le grade à court terme.

En effet 2023 sonnait la fin de la montée en charge de la classe ex, les 10% du corps ayant été atteints. Les départs en retraites et les changements de corps de collègues déjà en classe exceptionnelle n'auraient permis que quelques promotions au compte-goutte.

**Au pied du mur, poussé par le SNES-FSU et les mobilisations pour les retraites, le ministre Pap Ndiaye consent à des avancées en juin 2023, lors des discussions « revalorisation socle ».**

Un plan de fluidification des carrières est alors mis en place pour faciliter les promotions hors-classe et classe exceptionnelle.

Après être passé à 10,5% de promotions à la rentrée 2023, la structuration en viviers et le contingentement sont abandonnés en 2024.

De même, l'échelon spécial est normalisé, rendant le déroulé dans le grade linéaire et automatique.

**Nous sommes donc passé-es, à l'instar de la hors classe, à un flux annuel de promotions au moyen d'un ratio fixe du nombre de promu.es en fonction du nombre de promouvables.**

Ce ratio, dont le Ministère s'est engagé à ce qu'il permette au moins autant de promotions qu'au moment de la montée en charge du grade, est définit pour 3 ans dans les Lignes Directrices de Gestion Ministérielles (*exemple pour 2026 : 29% pour les PE, 13,5% pour les agrégé-es, 9,5% pour les autres corps*).

Si ces chiffres permettent une augmentation globale au niveau national, la répartition académique nous est défavorable.

En effet, du fait du vivier 1, le système précédent donnait une répartition par académie en fonction du poids de l'Éducation Prioritaire (important sur Aix-Marseille).

Il en ressort une baisse de 20% ou plus selon les corps.

A l'inverse, d'autres académies voient leurs promotions augmenter nettement, la répartition étant maintenant fonction du seul nombre de promouvables (échelon 4 de la HC pour les agrégé-es, échelon 5 pour les autres corps).

**A rebours de ces avancées, et contre l'avis unanime des syndicats, le ministre Attal a décidé de supprimer le barème au profit d'un système d'avis chef-fes d'établissement/IPR.**

Chacun formule l'un des avis suivants : Très Favorable, Favorable, Défavorable. Le TF et le D nécessitent une motivation littérale, le TF est définitif, alors que les deux autres sont revus chaque année. Les double TF sont ensuite départagés à l'ancienneté dans le corps.

Contrairement aux avis de rendez-vous de carrière, ces avis ne peuvent pas être contestés.

**Après le recul historique de la loi Dussopt, limitant le rôle du paritarisme, ce système est un nouvel outil d'opacité.**

**Pour le SNES-FSU, ces modalités d'accès doivent être revues au profit d'un barème national permettant la transparence et l'accès de toutes les carrières complètes à la classe exceptionnelle.**

## Santé au travail

# Evolution dans la prise en charge des congés maladie

Le décret n° 2024-641 du 27 juin 2024 prévoit de nouvelles modalités d'indemnisation en cas de congé de longue maladie (CLM) pour les titulaires et de congé de grave maladie (CGM) pour les contractuel-les et un changement des conditions d'ancienneté pour le congé maladie ordinaire

des contractuel-les.

L'entrée en application a été fixée au 1er septembre 2024, pour les congés débutés après le 1er septembre. Cependant la mise en place sera effective courant février avec effet rétroactif.

La liste des primes prises en charge dans l'indemnisation fera l'objet d'une prochaine circulaire ministérielle.



■ Alain Durante

### Évolutions de la prise en charge des CLM et des CGM

Prise en charge des <u>CLM-CGM</u>	Avant la réforme		Après la réforme	
	Traitement	Régime indemnitaire	Traitement	Régime indemnitaire
1 <sup>ère</sup> année	100%	Sans objet	100%	33%
2 <sup>ème</sup> et 3 <sup>ème</sup> années	50%		60%	

### Évolutions de la prise en charge des CMO des contractuel-les

Durée des droits à CMO pour les <u>contractuel-les</u>	Avant la réforme			Après la réforme		
	Conditions d'ancienneté	Traitement à 100%	Traitement à 50%	Conditions d'ancienneté	Traitement à 100%	Traitement à 50%
Après 4 mois de service		1 mois	1 mois	Après 4 mois de service	3 mois	9 mois
Après 2 ans de service		2 mois	2 mois			
Après 3 ans de service		3 mois	3 mois			

### Temps partiel thérapeutique (TPT)

Vous pouvez bénéficier d'un temps partiel thérapeutique (TPT) si le travail à temps partiel vous permet le maintien ou le retour à l'emploi en visant une amélioration de l'état de santé, de bénéficier d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec votre état de santé.

Les trois premiers mois de TPT sont de droit. Pour en bénéficier, il faut envoyer un courrier avec un certificat médical précisant la durée, la quotité et les modalités d'exercice au recteur (par voie hiérarchique) pour une durée de 1 à 3 mois. Le TPT débute dès réception de la demande par l'administration. En cas de prolongation au-delà de trois mois, l'administration fait procéder à une expertise.

La rémunération est à plein traitement, pour une quotité variant de 50 % à 90 %. De plus, le droit au TPT pour une pathologie donnée se reconstitue après un délai d'activité d'un an.

Si vous êtes contractuel-le, il faut adresser la prescription de TPT établie par le médecin à la CPAM de rattachement. Le temps partiel débute lorsque le médecin conseil de la CPAM a rendu un avis favorable au paiement d'indemnités journalières.

■ Maria Ignacio

### Aménagement de poste

Chaque année, si vous rencontrez des difficultés de santé vous pouvez déposer un dossier de demande d'aménagement de poste à la médecine de prévention. La date limite de dépôt est fixée par le rectorat (généralement au cours du mois de décembre). Cependant, en situation d'urgence la demande peut se faire en dehors de celle-ci.

Ainsi la médecine de prévention fait des préconisations qui peuvent concerner la mise à disposition d'une salle, un financement de matériel (chaise ergonomique, ordinateur...) mais aussi une adaptation ou un allègement des horaires attribués au titre de l'année scolaire limité au maximum au tiers des obligations réglementaires de service du fonctionnaire qui en bénéficie.



■ Maria Ignacio

## Actualités

# Égalité professionnelle femmes hommes : des avancées insuffisantes

### Focus

**Nos mandats, nos revendications  
Pas d'égalité réelle sans moyens !**

Alors que le ministère doit renouveler le plan d'égalité professionnelle femmes-hommes pour la période 2024-2027, le SNES-FSU fait entendre sa voix et exige des moyens à la hauteur des enjeux, au-delà des effets d'annonce.

Le SNES-FSU porte des revendications claires avec

- une véritable éducation à la vie affective et sexuelle à l'école,
- la mise en place d'un congé menstruel,
- l'égalité de rémunérations entre agent.es (promotions, indemnités...)
- et un investissement de 2,6 Milliards d'euros contre les violences sexistes et sexuelles. à venir.

■ Léa Comushian



**concerne l'accès aux postes à responsabilités et les écarts de rémunération.**

Le SNES-FSU souligne l'importance de renforcer les actions de sensibilisation, de formation et de suivi pour assurer une mise en œuvre effective des mesures prévues et une amélioration des salaires et pensions des femmes puisque les derniers rapports de la DEPP notamment démontrent des inégalités qui persistent.

Les différents plans font preuve de renoncements successifs et clairement affichés. Le gouvernement parlait de « supprimer les inégalités » dans le 1er

plan, de les « traiter » dans le second et il semble qu'il se contente maintenant « d'analyser les inégalités ». Quand il exprime ses objectifs, cela sous-entend la faible ambition gouvernementale sur la question malgré leur pseudo volonté d'en faire une priorité nationale.

**Le SNES-FSU appelle à une mobilisation et une visibilité forte pour promouvoir une culture de l'égalité et garantir des conditions de travail équitables pour tous les agents publics notamment dans les professions féminisées de l'EN.**

■ Ramadan Aboudou

Le dernier bilan du Plan d'action national pour l'égalité professionnelle, mettait en lumière les avancées et les défis persistants en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans le secteur public.

**Malgré des progrès, des inégalités subsistent, notamment en ce qui**

### Des métiers féminisés... ... et (donc) dévalorisés

**71% des enseignant.es, et 83% des AESH et AED sont des femmes.**

Les enseignantes perçoivent des salaires moins élevés.

Dans l'Académie, 9 des 10 plus gros salaires sont perçus par des hommes, un écart qui se creuse depuis 3 ans.

Les femmes sont deux fois plus à exercer à temps partiel ou incomplet.

Chez les AESH et les AED, elles sont à plus de 88 % à temps partiel ou incomplet.

Le SNES-FSU sera donc attentif à le rappeler au Rectorat quand il se gargarise de ses 68% d'AED à temps complet, ou quand il renâcle à faire signer des contrats 32 heures aux AESH volontaires.

**Il ne devrait pas y avoir de choix à faire entre voir grandir ses enfants et subsister. Il faut lutter pour une augmentation indicielle conséquente, et combattre le travailler plus pour gagner plus.** Le RERS 2024 confirme que le pourcentage d'hommes à prendre HSA et PACTE est plus élevé.

Au SNES-FSU, nous nous battons pour l'émancipation des femmes, qui ne peut être achevée qu'à travers la reconnaissance salariale de leur labeur. à venir

■ Elise Kahlat

## Actualités

# Retraités : Et la PSC, où en est-on ?

Initialement prévue pour le 1er janvier 2025, la mise en place de la PSC (Protection Sociale Complémentaire obligatoire) sera finalement effective le 1er avril 2026 pour notre ministère.

Si, à première vue, le dispositif peut sembler attractif pour de nombreux-ses collègues (50 % de la cotisation étant pris en charge par l'employeur), il représente en réalité un recul de notre couverture santé.

Il s'inscrit dans une logique de diminution des remboursements par la Sécurité sociale, tout en favorisant une ouverture accrue aux sociétés d'assurance.

Cette évolution risque d'accélérer la marchandisation de la santé.

**De plus, la PSC instaure une fracture avec les retraité-es, qui ne bénéfi-**

**cieront pas de la prise en charge partielle des cotisations.** Au contraire, ils et elles seront encore davantage pénalisés-es à un âge où les besoins en santé augmentent.

**Pour la FSU, ce système d'assurance à deux vitesses est à la fois inégalitaire et coûteux. Il ne doit être qu'une étape transitoire pour aller vers une prise en charge à 100 % par la Sécurité sociale** des soins prescrits, assurant ainsi une véritable solidarité entre tous les assuré-es sociaux (actif-ves, jeunes, privé-es d'emploi, retraité-es, et inactif-ves).

**Un point d'étape sur le déploiement de la PSC sera présenté par le ministère à la fin du mois de janvier 2025.**

■ Alain Durante

## La censure : une petite victoire pour les retraité-es

En quête d'économies début octobre, Michel Barnier avait annoncé reporter la revalorisation des pensions de retraite du 1er janvier 2025 au 1er juillet 2026. Puis un compromis avait été trouvé : +0,8 % en janvier pour tous les retraité-es et un coup de pouce de 0,8 % en juillet pour les pensions inférieures au Smic. La censure du gouvernement Barnier a permis finalement la revalorisation de 2,2 % des pensions de retraite au 1er janvier 2025 mais attention le versement est programmé début février.

■ Alain Durante

## Focus Retraite Une lutte à mener, encore !

Depuis 2003 les réformes successives n'ont cessé de dégrader les conditions de départ et le niveau des pensions. Nous payons le prix fort avec la réforme de 2023, reculant l'âge légal à 64 ans, et surtout augmentant le nombre de trimestres requis pour obtenir le « taux plein », c'est-à-dire sans décote.

Pour calculer sa pension, 3 paramètres sont pris en compte :

- le nombre de trimestres requis selon l'année de naissance (TR)
- le nombre de trimestres cotisés en tant que fonctionnaire (DSB) /
- le nombre de trimestres validés tous régimes confondus, qui constitue la durée d'assurance (DA).

Le calcul se fait en 2 temps :

1.  $DSB/TR \times 75\%$  = taux de pension au titre des retraites de l'État, appliqué au traitement brut afférent à l'indice des 6 derniers mois.
2.  $TR-DA >$  taux de décote: on enlève 1.25% par trimestre « manquant » au montant obtenu par le 1er calcul.

Ex: si  $TR-DA = 5T$ , le taux de décote est de  $5 \times 1.25\%$  soit 6.25%.

Le dispositif de retraite progressive permet d'alléger la charge de travail en fin de carrière en limitant l'impact financier. Pour l'obtenir, il faut être à 2 ans minimum de l'âge légal de sa génération, totaliser 150T de durée d'assurance et obtenir l'autorisation de travailler à temps partiel.

**Le SNES avec la FSU continue de revendiquer la retraite à 60 ans avec un taux plein pour 37,5 ans de cotisation, la prise en compte des années d'études, le rétablissement de la bonification de 4T par enfant en DSB. Les fins de carrière doivent aussi être aménagées dans des conditions plus favorables que la retraite progressive.** Rappelons que la pension est un traitement différé, un droit attaché au salaire et que le financement des retraites repose sur une autre répartition des richesses.

■ Annie Sandamiani

## TZR

### Focus TZR

#### Nos mandats, nos revendications

Pour les TZR le SNES-FSU demande :

- deux heures de réduction de service pour l'exercice dans plus d'un établissement ou site dont l'un au moins est dans une commune autre que celle de l'établissement d'affectation, le cumul des réductions possibles, ainsi qu'une limite maximale en temps de transport et en distance entre affectation et complément de service.
- la mise en place d'une véritable bonification TZR, progressive en fonction de l'ancienneté sur la ZR, pour le mouvement interacadémique.
- la non-proratisation de l'ISSR et indemnité fixe attribuée à tous les TZR pour compenser la pénibilité de la mission.
- la création de postes de TZR en nombre suffisant pour assurer les remplacements et des bonifications indiciaires qui prennent en compte la pénibilité des missions.
- le rétablissement d'un GT concernant l'affectation des TZR, sa tenue permettant la transparence par l'examen des préférences et barèmes, tant pour les affectations à l'année que pour les suppléances.

■ Romain Rouzaud

## Nos avancées dans l'académie

Conscient de la spécificité des TZR, le SNES-FSU Aix-Marseille a toujours eu à cœur d'accompagner et défendre les collègues, mais également d'être force de propositions.

C'est ainsi que pour le mouvement intra 2024, nous avons fait acter une nouvelle bonification TZR, valable sur vœu typé, de sorte d'affiner la stabilisation des TZR.

Nous avons également obtenu qu'en cas d'affectation en sous service, le complément soit effectué dans l'établissement d'exercice et non dans le Rad, afin de limiter le nombre d'établissements d'exercice, conformément aux textes de 1999.

Enfin nous avons obtenu cette année, conformément toujours à la réglementation, que les TZR en AFA puissent bénéficier des remboursements de frais de déplacement entre le Rad et l'AFA, lorsque les communes sont non limitrophes.

N'hésitez donc pas à solliciter ces remboursements sur DT-Chorus le cas échéant.

Moyen de continuité du service public d'éducation, les TZR ne sont pas dépourvus de droits spécifiques. Le SNES-FSU sera toujours présent pour les faire appliquer et en gagner de nouveaux.

■ Julien Weisz

### TZR

#### Ai-je droit aux ISSR ?

Les TZR (titulaire sur zone de remplacement) affecté-es sur des remplacements de courte et moyenne durée (c'est-à-dire ceux qui ne sont pas affecté-es à l'année sur un établissement) perçoivent une indemnité, l'ISSR, censée compenser les difficultés de la mission de remplacement ainsi que les frais liés aux déplacements nécessaires. L'ISSR n'est pas cumulable avec les frais de déplacement. Son montant est calculé en fonction de la distance séparant l'établissement de rattachement (RAD) et l'établissement d'exercice, dès lors que l'enseignant TZR intervient hors de son établissement de rattachement. Il s'agit d'un forfait journalier versé pour chaque jour de présence effective dans l'établissement d'exercice (cours, réunions, etc.).

Le versement de l'ISSR n'est pas automatique : les enseignant-es doivent en faire la demande auprès de leur gestionnaire au rectorat et vérifier régulièrement que l'indemnité est bien versée et qu'elle correspond au nombre de jours travaillés et à la distance parcourue.

**En cas de doute ou de question, contactez nous à la section académique du SNES. Nous sommes là pour vous accompagner.**

■ Angélique Muniga

### TZR

#### Suis-je obligé-e d'accepter le RCD ?

Les titulaires sur zone de remplacement (TZR) ont des droits qui doivent être respectés, notamment en cas d'absence d'affectation ou de service incomplet. Si vous êtes dans l'une de ces situations, il est impératif d'exiger un emploi du temps fixe établi par votre établissement de rattachement administratif (RAD) en début d'année. Cet emploi du temps, qui définit vos

heures de présence et vos activités au sein de votre RAD, constitue une garantie contre l'imposition de remplacements de courte durée (RCD) à la volée.

**En cas de tentative d'imposer des RCD hors des conditions prévues ou sans votre accord, contactez immédiatement la section académique du SNES.** Nous sommes là pour vous aider à faire valoir vos droits et garantir des conditions de travail respectueuses de vos statuts.

■ Angélique Muniga

## Vie scolaire

### CPE : Missions et temps de travail

Les CPE sont soumis-es aux 35 heures hebdomadaires selon la circulaire de 2015, incluant leur emploi du temps et des périodes spécifiques hors élèves. Une enquête SNES-FSU révèle des dépassements fréquents de ces horaires, souvent non compensés. Les "4 heures autonomes" hebdomadaires sont dédiées à leurs missions et l'organisation de leur travail et ne compensent pas les excès.

**Les CPE occupent une fonction éducative centrale dans les établissements scolaires. Leur rôle ne relève pas de la direction, mais de l'accompagnement pédagogique et éducatif.** Elles et ils organisent la vie scolaire en veillant à la sécurité et au respect du règlement intérieur en soutenant les élèves dans leur parcours et en favorisant leur engagement et leur autonomie. Les CPE collaborent

étroitement avec les enseignant-es, les familles et les partenaires extérieurs pour prévenir le décrochage scolaire et renforcer l'inclusion. Observateur-ices, attentif-ves, elles et ils participent aux conseils de classe avec récupération et contribuent à la construction des projets éducatifs, toujours au service de la réussite de tous les élèves.

Nous condamnons une dérive managériale de certains chef-fes d'établissements, notamment sur les CPE non titulaires pour leur imposer des tâches, des horaires et un fonctionnement éloignés de la circulaire de missions.

**Le SNES-FSU Aix-Marseille s'engage à défendre plus que jamais une conception éducative du métier de CPE et exiger un service public d'éducation.**

■ Ramadan Aboudou

### Non titulaires enseignant-es, PSY-EN et CPE

### Mobilisation et défense de la FSU

#### Focus contractuel-les Nos mandats, nos revendications

Pour les non titulaires le SNES-FSU demande :

- un plan de recrutement pluriannuel pour endiguer la crise de recrutement ainsi que l'ouverture de listes complémentaires pour tous les concours.
- un plan de formations aux concours avec décharges de service et maintien d'une rémunération à taux plein.
- un contingent de postes offerts aux concours internes, et un plan de titularisation avec dispense des épreuves théoriques pour les plus ancien-nés.
- une progression dans une grille indiciaire nationale au moins tous les trois ans même en l'absence d'évaluation hiérarchique.

■ Romain Rouzaud

La mobilisation des syndicats de la FSU aura permis d'assurer le réemploi de contractuel-les qui se sont vu-es signifier brutalement leur arrêt, sans aucun respect du cadre réglementaire. Ce traitement indigne illustre bien le cadre de gestion des contractuel-les, « variables d'ajustement » soumis à l'insuffisance des financements alloués. Reçue en audience au rectorat le 18/12, la FSU a pointé les dénis de droits (barèmes d'affectation, prime de précarité, évaluation professionnelle, accès au CDI etc.) et l'exigence de dialogue social pour l'application des décrets et arrêtés conjoints qu'elle a gagnés. Le décret 2022-662 permet notamment de porter des recours contre une évaluation défavorable et de saisir la commission des agent-es non titulaires où siègent nos élu-es FSU.

#### AED Pour une véritable reconnaissance

**Pilier majeur des établissements scolaires, les assistant-es d'éducation (AED) ne sont toujours pas reconnu-es à leur juste valeur. Manque de reconnaissance, peu d'accès à la formation, contrat précaire...**

En effet, après plusieurs années de lutte le CDI est désormais possible. Celui-ci dépend tout de même de l'appréciation du chef-fe d'établissement, à la suite de six ans en CDD. Les conditions d'emplois et le cadre réglementaire restent tout de même fragile. C'est pour cela, que le SNES-FSU continue de se battre et de demander une véritable reconnaissance et une grille salariale revalorisée.

De plus, les missions des AED restent floues et leur charge de travail élevée, sans évolution de carrière possible. Le CDI ne garantit pas non plus une amélioration des conditions de travail ou un accès à des formations qualifiantes. L'obtention de ce CDI n'est que le début. L'évolution de ces postes clés, dans nos établissements, est essentielle pour garantir des climats stables et sereins. Alors que les missions et les responsabilités qu'ils/elles leur sont confiées ne cessent de se diversifier, l'écart se creuse face au manque de reconnaissance, aussi bien par les paires que par le salaire.

**C'est pourquoi, le SNES-FSU continue de défendre activement les assistant-es d'éducation afin de garantir leurs droits et améliorer leurs conditions de travail.**

■ Juliette Pioli

**La FSU reste donc plus que jamais mobilisée pour la défense des collègues et pour l'accès au statut de fonctionnaire par un plan massif de titularisation.**

■ Jocelyne François

## AESH

# Des conditions de travail toujours précaires malgré des avancées !

### Focus Défendre les droits des AESH

Le SNES-FSU s'engage activement pour l'amélioration des conditions de travail des Accompagnant·es d'Élèves en Situation de Handicap (AESH). Ses revendications incluent l'obtention d'un véritable statut de la fonction publique, garantissant une reconnaissance professionnelle et une protection adéquate. Le SNES milite également pour une rémunération équitable, correspondant aux responsabilités exercées, et pour la possibilité de travailler à temps complet afin de vivre dignement de son métier. De plus, le SNES-FSU demande l'abandon des Pôles Inclusifs d'Accompagnement Localisés (PIAL), jugés néfastes pour les conditions de travail des AESH.

■ Idrissa Diagola

Depuis le décret de 2019 instaurant la cédésation des AESH après six ans d'exercice, un pas important a été franchi. Pourtant, les conditions de travail des Accompagnants d'Élèves en Situation de Handicap restent marquées par de nombreuses difficultés.

Les heures connexes non rémunérées, des missions mal définies et parfois imposées sans lien direct avec leur rôle posent problème. Les AESH se retrouvent à jongler entre des attentes pédagogiques, éducatives, voire de surveillance, qui ne relèvent pas toujours de leurs attributions. De plus, elles/ils font face aux exigences parfois

excessives des familles, qui souhaitent souvent un accompagnement individualisé, en contradiction avec le cadre légal de leurs missions.

Le manque de formation spécifique sur certains profils de handicap aggrave encore leur précarité professionnelle. Pour faire face, il est indispensable de militer pour de meilleures conditions de travail et de participer aux formations syndicales. Ces temps d'échange sont cruciaux pour mieux connaître vos droits et renforcer l'inclusion scolaire.

**Rejoignez le SNES-FSU pour défendre vos droits !**

■ Idrissa Diagola

### Inclusion Pour réussir l'inclusion, il faut y mettre les moyens !

**Pour une vraie école publique démocratisante pour toutes et tous, il faut réussir l'inclusion.**

En tant qu'idéal à atteindre, elle permet de rompre avec la logique bien installée dans la société et le système éducatif français d'une mise à l'écart des personnes en situation de handicap. Elle est un élément essentiel à la démocratisation de l'accès aux savoirs, à la réussite et aux parcours d'orientation ambitieux pour la totalité des enfants et des jeunes.

Hélas, si l'institution se donne bonne conscience en comptabilisant les "élèves inclu-es", elle ne regarde pas les conditions de l'inclusion dans la classe ordinaire ni la situation de réussite scolaire de ces dernières.



**Au SNES-FSU, nous considérons qu'à la diversité des besoins doit répondre une palette de dispositifs et de structures** permettant au cas par cas la meilleure scolarisation possible (SEGPA, ULIS, UPE2A, établissements spécialisés...).

**Pour un accompagnement de qualité des élèves, nous demandons de la**

**formation, une baisse des effectifs des classes, la création d'un corps d'AESH au sein de la fonction publique et une rémunération à la hauteur de l'enjeu de leur mission. Enfin, nous demandons le respect des textes sur l'accessibilité.**

■ Nicolas Bernard-Hayrault

## Psy-EN

# Politiques d'orientation au service d'une fabrique du renoncement !

E. Borne a annoncé l'abandon d'une des mesures emblématiques du "choc des savoirs" : l'obligation du brevet pour accéder en 2nde GT et professionnelle. C'est une première victoire. Le SNES-FSU en avait dénoncé les effets d'assignation et de tri social.

Les procédures d'orientation sont censées protéger les usagers par des critères objectifs qui visent à l'égalité de traitement. Elles sont aujourd'hui dévoyées par une politique éducative qui institutionnalise le tri des élèves dès la sixième. De nombreuses recherches en montrent les conséquences sur les choix d'orientation des adolescent.es de milieu populaire.

Ainsi, la vision rationalisée des parcours scolaires et d'orientation, s'appuyant sur une approche neurocentrée puis sur des "compétences à s'orienter" tentent de masquer les déterminismes sociaux et

de genre : elle transforme en mérite ou incapacité personnelle les réussites et les échecs.

Le nouveau simulateur ParcoursSup censé éclairer les élèves sur leurs probabilités d'être admis dans une formation, en est une illustration. Au sein d'un système opaque, qui donne l'illusion d'une liberté de choix, c'est un outil supplémentaire au service du renoncement notamment pour les élèves les moins assurés et les plus fragiles socialement.

**Au SNES nous défendons une approche plurielle et pluri-professionnelle des processus longs et complexes des choix d'orientation, toujours trop déterminés socialement, et des procédures au service d'une réelle démocratisation du système scolaire.**

■ Anna Buccieri

## Attaques sur le métier Décentralisation : le retour !

Des concertations régionales sur l'orientation se tiennent fin janvier à Marseille et Nice, alors qu'il s'agissait d'une commande du ministre délégué démissionnaire A. Portier. Ces concertations régionales ont lieu dans un cadre plus large d'une consultation nationale sur les compétences respectives état/région en matière d'orientation et notamment scolaire.

Dans un même temps, des assises de la santé scolaire devaient se tenir en janvier, elles ont été suspendues. Elles avaient pour objectif la création d'un service de santé scolaire regroupant médecin de l'EN, infirmier-es assistant-es sociales et psyEN. Un des groupes de travail de ces assises portait spécifiquement sur la rénovation des missions.

**Ces concertations et les décisions qui pourraient en découler menacent le statut et les missions des psyEN et DCIO ainsi que l'existence des CIO et donc du service public d'orientation de l'éducation nationale.**

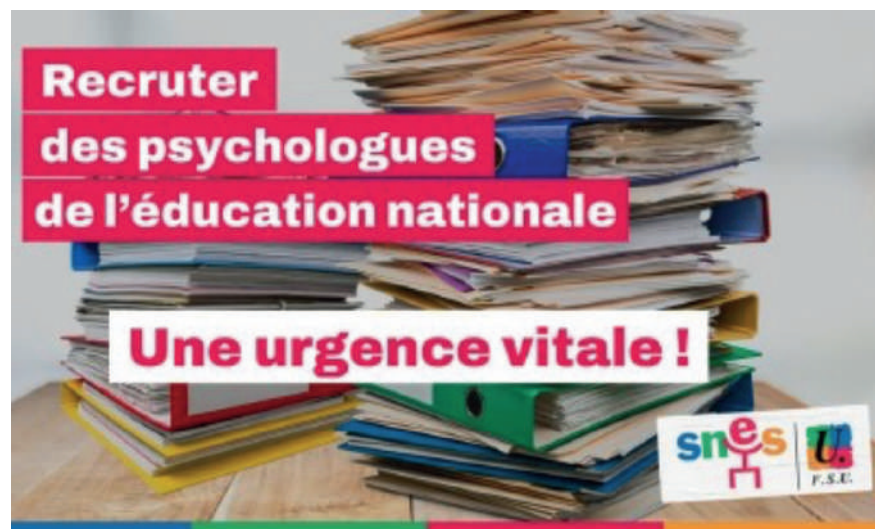
Nous serons extrêmement vigilant-es à toute tentative d'externalisation des missions des psyEN et DCIO et des missions d'accompagnement à l'orientation qui sont la prérogative du ministère de l'Éducation nationale.

Par ailleurs, les psyEN n'ont pas vocation à intervenir au sein d'un service de santé scolaire. Leurs missions dépassent largement le cadre de la santé mentale et s'inscrivent dans l'accompagnement global des adolescent-es dans l'école.

Les propositions du SNES-FSU sont claires :

- un service public de psychologie et d'orientation renforcé,
- des psyEN et DCIO en nombre suffisant pour mettre en œuvre toutes leurs missions
- et des carrières revalorisées pour recruter massivement.

■ Anna Buccieri



## Actualités

# 2025 : contre le système 49.3, défendons nos droits !

**Gouvernement censuré, profession déterminée !**

La censure du gouvernement Barnier a provisoirement bloqué des mesures que nous combattons : suppression de la GIPA, instauration de 3 jours de carence, réduction des indemnités d'arrêt maladie et suppression de 4000 postes d'enseignants pour 2025. Cependant, la nomination d'Élisabeth Borne à l'Éducation Nationale, 6e ministre en moins de 3 ans et qui se dit « non spécialiste » du sujet, illustre à nouveau le mépris pour notre profession.

**Le 5 décembre, la mobilisation massive a porté les revendications du SNES-FSU : revalorisation salariale sans**

**contreparties, amélioration des carrières, abandon du "choc des savoirs" au collège, remise à plat des réformes des lycées, baisse des effectifs et création de statuts pour les AESH et les contractuel-les.**

Face à des politiques fragilisant le statut des personnels, le SNES-FSU réaffirme son engagement pour une École publique de qualité, servie par des personnels mieux traités, pour la réussite de tous les élèves.

■ Anne-Sophie Sidani



## Et maintenant ? On maintient la pression

**Dans ce contexte politique inédit, le SNES-FSU et la profession se tiennent prêts à mener une offensive forte pour faire gagner nos revendications.**

La grève majoritaire du 5 et les diverses actions locales ont montré au gouvernement notre détermination et capacité d'action. Les prochaines décisions sont surveillées de près et nous préparons d'ores et déjà un calendrier d'actions offensif pour exiger une autre préparation de rentrée.

Agir pour exiger un budget qui permette une revalorisation des

salaires et des pensions pour toutes et tous. Agir pour exiger des DGH et des budgets d'établissement qui améliorent les conditions d'enseignement, de santé et de sécurité au travail.

**Nous exigeons un autre projet pour le service public d'éducation, d'autres choix budgétaires sont possibles.**

Il est indispensable de changer de cap et nous sommes prêt-es à reprendre plus durement la mobilisation si le gouvernement s'obstine à rester sourd !

■ Salima Ouannaï

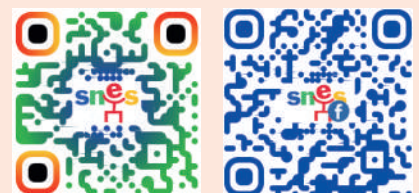
### Syndiquez-vous

Indépendant, le SNES-FSU n'a qu'une ligne de conduite : la défense des intérêts matériels et moraux, de tous et de chacun d'entre nous !

**Les militants sont là pour vous assister et vous accompagner : ne restez pas seul-es face à l'administration !**



### À consulter régulièrement



[www.aix.snes.edu](http://www.aix.snes.edu)

[@SNESaixMarseille.bsky.social](https://twitter.com/SNESaixMarseille.bsky.social)

[@snesfsuaixmarseille](https://www.instagram.com/snesfsuaixmarseille)

Journal académique du SNES-FSU Aix-Marseille

12 Place du Général De Gaulle - 13001 Marseille / Tél : 04 91 13 62 81/82 - s3aix@snes.edu

Directeur de publication : Ramadan Aboudou

Comité de rédaction : Marion Chopinet, Maria Ignacio et Salima Ouannaï - Maquette : Mélody Martin

Imprimeur : IGS - BP 44 - Zac de Rigoulet - 47552 BOE Cedex

Périodique inscrit CPPAP 0727 S 05476

Dépôt légal : 12 décembre 2024 - ISSN 3074-6175 - Tiré à 4000 exemplaires