

Nouveau président, nouveau ministre

Voilà, la messe est dite, Emmanuel Macron succède à François Hollande. Ci-après, nous vous rappelons les promesses du candidat Macron.

Que demande en priorité notre syndicat pour que l'école retrouve son rôle d'ascenseur social et que les enseignants retrouvent le plaisir d'instruire ?

- Une revalorisation de nos rémunérations : nous ne pouvons nous contenter du protocole PPCR qui ne sera efficace qu'en 2020 pour nous tous, cadre A des Fonctions publiques, et encore de façon modeste, et pour une petite minorité d'entre nous en 2022 quand les 10 % de professeurs en classe exceptionnelle seront atteints.
- Se recentrer sur les fondamentaux lire, écrire, compter, en contrôler l'apprentissage et mettre en œuvre du soutien afin que tout élève entrant en sixième puisse profiter des apprentissages de spécialistes que sont les professeurs de collège et de lycée.
- Reconnaître qu'apprendre peut être un plaisir mais qu'un minimum d'effort est nécessaire et valoriser cet effort : il faut cesser de leurrer les jeunes et leurs parents en validant toutes les compétences des différents livrets pour revenir à une notation réaliste qui rend compte de l'acquisition réelle des savoirs et savoir-faire. Suivre des cours ne s'apparente pas à s'inscrire à un centre aéré, à un camp sportif ou une colonie de vacances même si ces derniers peuvent avoir une utilité dans la construction des individus.
- Arrêtez les passages automatiques en classe supérieure du CP à la terminale qui engendrent ennui pour ceux qui de façon évidente sont dépassés par les apprentissages que l'on leur propose: ceci entraîne de la violence dans les classes, verbale comme physique, au détriment du calme nécessaire aux apprentissages des autres élèves. C'est au conseil de classe de décider de l'orientation des élèves, de leur éventuel redoublement en expliquant évidemment les décisions préconisées aux familles et à l'intéressé.
- Faire confiance aux professeurs qui doivent retrouver une certaine autorité, un soutien de leur hiérarchie, une totale liberté pédagogique : le déclassement moral et social des professeurs va de pair avec la baisse de niveau des étudiants et la dévalorisation des diplômes. Une revalorisation à la fois morale et financière de nos métiers est donc nécessaire pour que le système redevienne crédible, égalitaire avec des chances de réussite pour tous. Tout ceci dans le cadre d'un programme national avec des examens finaux et ponctuels, des épreuves nationales réalisées dans l'anonymat et ceci afin de ne pas dévaloriser les diplômes.
- Développer l'apprentissage choisi avec des passerelles permettant le cas échéant le retour à des études plus théoriques.
- Stopper pour les professeurs l'inflation du nombre de réunions et des heures passées à remplir bulletins, dossier, livrets ... pour justifier l'injustifiable et cautionner la baisse des savoirs acquis au

Éditorial

1-2 Nouveau président, nouveau ministre

Nos positions

3- Syndicat de l'EN à la CFE-CGC
4-7- L'évaluation des enseignants
8-9-10- Bacs technologiques

Informations

10- Classe exceptionnelle
11-12 Décisions de justice
12 - Lutte contre le décrochage
13-14-15 Handicap
15-16 Psychologues de l'EN
16-17 Les nouvelles de l'AEF
19- A lire au BO

EDITO (SUITE)

nom de la bienveillance.

• Et nous n'oublierons pas l'abandon de la réforme du collège et ses fameux EPI, la nécessaire réforme de l'enseignement technologique suite à celle désastreuse de 2010, le retour au bac pro 4 ans et au diplôme professionnel BEP sanctionnant la maîtrise de certains savoir-faire.

En conclusion, nous avons l'ambition d'un enseignement de masse et de qualité. L'avenir nous dira si nous serons entendus par notre nouveau ministre. Quant à l'ancienne ministre, Mme Vallaud-Belkacem, elle reconnaît que publier le décret concernant la réforme du collège le lendemain d'une manifestation massive, « de façon abrupte fut une erreur »⁽¹⁾ Elle regrette un manque de discussion avec les professeurs de lettres classiques sur « ce qui sert le mieux l'avenir de leur discipline » et affirme qu'elle aurait dû commencer son mandat par des « mesures fortes sur la revalorisation de la condition enseignante ». Nous laissons nos lecteurs juger de la sincérité de ces regrets tardifs ! Nous précisons juste que, car nous en sommes témoins, alors que 80% des professeurs et le CNGA CFE-CGC (= 80% des syndicats de professeurs représentatifs suite aux dernières élections) étaient dans la rue vent debout contre la réforme du collège, notre ministre a refusé de nous recevoir et ceci de façon constante après chaque manifestation et il y en a eu un certain nombre. Quant à la maigre future revalorisation salariale que nous avons obtenue, il a fallu la négocier contre une réforme de l'évaluation des professeurs qui désormais seront notés sur un certain nombre de compétences à valider, le fait de transmettre des savoirs étant devenu accessoire !

Françoise PONCET

⁽¹⁾ Lettre de l'Education le 1er mai 2017

Quelles étaient les ambitions du candidat Macron concernant l'Education nationale ?

- Un renforcement de l'individualisation des apprentissages avec des supports numériques.
- 4.000 à 5.000 créations de postes d'enseignants.
- Les chefs d'établissement auront plus de liberté pour recruter et dans l'élaboration de leur projet pédagogique : en contrepartie, les collèges et lycées seront évalués tous les trois ans.
- Division par deux des effectifs en CP et CE1 dans les établissements défavorisés REP et REP+.
- Assouplissement de la réforme des rythmes scolaires, afin de permettre aux communes d'organiser le temps de travail sans contrainte.
- Suite à la réforme du collège, possibilité de rétablir des parcours bilingues en 6^{ème} et des parcours européens.
- Que les élèves bénéficient d'un bilan personnalisé de la grande section de maternelle à la troisième : des stages de remise à niveau pour les élèves de primaire et du collège seront instaurés ...
- Réforme du baccalauréat, dont seules quatre matières seront notées lors d'un examen alors que le reste le sera en contrôle continu.
- Effort massif vers l'apprentissage : la taxe d'apprentissage sera intégralement affectée à son financement.
- Les enseignants des zones d'éducation prioritaire toucheront des primes et les effectifs des classes seraient réduits.
- Rétablissement d'un accompagnement éducatif après la classe ...

CNGA

Siège Social et bureaux
63 rue du Rocher - 75008 PARIS
Tél. 06 60 62 02 12

courriel : cnga2@wanadoo.fr
Statuts conformes à la loi de 1884 sur les syndicats professionnels, déposés le 17-7-1968 à la Préfecture de la Seine et enregistrés sous le n° 14-354

Président

Michel SAVATTIER

Présidente-adjointe

Françoise PONCET

Lycée G. Eiffel, Gagny 93

Secrétaire générale

Rime FULCRAND

Collège E. Delacroix, Paris 16e

Trésorière

Cécile FAVREAU SAVATTIER,

Lycée Aliénor d'Aquitaine,
Poitiers 86

Vice Présidente

Chrystel JOTHY

Collège Delacroix, Paris 16e

Présidents d'honneur

P. CANONNE, S. CARRAT,

B. de CUGNAC,

M. BOUDOU, M-E ALLAINMAT,

J.RODOT

UA (Université Autonome)

Directeur de la publication

M. SAVATTIER

Maquette : **Fabien FULCRAND**

Dépôt légal à parution

N° de commission paritaire

1010 s 07540

ISSN 0293-6003

Ce numéro a été tiré
à 1000 exemplaires par nos soins

La reproduction même partielle de textes parus dans ce bulletin est formellement soumise à l'autorisation préalable du Bureau National du CNGA

A quoi sert votre syndicat au sein de l'Education nationale ?

La CFE-CGC, via ses syndicats éducation (CNGA CFE-CGC et A&D pour le primaire et le secondaire, le SNIRS et l'UNARED pour l'enseignement supérieur, le SYNEP pour l'enseignement privé) s'attache à défendre les intérêts des personnels au niveau de leurs établissements et particulièrement leurs conditions de travail. Nous n'hésitons pas à intervenir auprès des chefs d'établissement ou des DRH des rectorats afin que nos collègues retrouvent leur dignité et puissent continuer leur activité professionnelle dans des conditions acceptables: le soutien de la hiérarchie nous semble important pour éviter toute dérive de la part des élèves et des parents surtout dans des académies difficiles comme par exemple celles de la région Ile de France. Nous sommes présents au niveau des Conseils d'administration des établissements toujours soucieux que le service public d'enseignement soit assuré le mieux possible dans un contexte économique difficile tout en protégeant nos collègues des exigences de certains chefs d'établissement : c'est en faisant confiance aux personnels de terrain, des cadres en ce qui concerne les professeurs, en dialoguant avec les autres personnels, les parents et les élèves que l'on construit de réelles conditions de travail, propices aux apprentissages.

Nous faisons remonter nos difficultés concernant nos salaires, nos conditions de travail, nos emplois du temps, les injonctions que nous recevons de la part de nos inspecteurs et nos insatisfactions devant certains textes législatifs (exemple : suppression du redoublement en seconde, les EPI⁽¹⁾,...) aux instances supérieures (Conseil Supérieur de l'Education, Ministère, Rectorats, Région Ile de France, CIEN⁽²⁾, commission SPRO du CREFOP⁽³⁾, ...) ainsi que nos propositions afin qu'elles soient relayées au niveau national. Nous ne sommes pas adeptes de la langue de bois : nous n'hésitons pas à dénoncer par exemple l'inflation des diplômes car même chez les élèves diplômés, de grosses lacunes subsistent et les comparaisons internationales ne font que confirmer nos observations. En dernier recours, nous appelons à manifester voire à faire grève (cf. dernière réforme du collège). Nous assurons également un suivi des carrières de nos adhérents, nous répondons à leurs préoccupations quotidiennes et essayons de les informer au mieux d'une manière collective via par exemple notre journal diffusé par voie postale et par mail.

Françoise PONCET

(1) Enseignements pratiques Interdisciplinaires

(2) Conseil Inter-académique de l'Education Nationale

(3) Service Public Régional d'Orientation du Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation.



Retraite du
Service
Public !

Compléter ma retraite
en baissant mes impôts,
c'est possible ?

Préfon Retraite

Complémentaire et Nécessaire

EVALUATION DES ENSEIGNANTS



Dans le cadre du protocole PPCR (Parcours Professionnel Carrière et Rémunération), l'octroi d'une augmentation salariale a été subordonné à une modification profonde de notre évaluation. Trois rendez-vous carrière sont prévus (que 2 pour les adjoints d'enseignement) : deux pour bénéficier éventuellement d'une bonification d'un an au niveau du 6^{ème} et du 8^{ème} échelon pour 30 % des collègues, un pour le passage à la hors classe.

«L'agent est informé individuellement, avant le début des vacances d'été, de la programmation d'un rendez-vous de carrière pour l'année scolaire à venir. Une notice présentant les enjeux et le déroulé du rendez-vous de carrière est jointe à cette information», précise le texte (article 3 du projet d'arrêté). Un mois avant ce rendez-vous sont indiquées : la date de l'inspection et de l'entretien avec l'IPR et la date de l'entretien avec le chef d'établissement ou le DCIO (Directeurs de Centre d'Information et d'Orientation pour les psychologies de l'EN) moins de 6 semaines après l'inspection. L'agent dispose de 21 jours pour formuler ses remarques suite au compte-rendu des évaluateurs. L'appréciation finale du recteur lui sera notifiée dans les quinze premiers jours de la rentrée scolaire suivante. Un appel est possible dans les 30 jours auprès du recteur qui dispose de 30 jours pour répondre, une absence de réponse valant réponse négative. Puis les personnels bénéficient de 30 jours pour faire appel de cette réponse ou non réponse auprès de la CAP compétente. Les 2 avancements d'échelon possible au 6^{ème} et au 8^{ème} échelon ainsi que l'accès à la hors classe seront fonction de cette appréciation finale.

Cinq modèles pour le compte-rendu

Suite à l'inspection, le compte-rendu des « Rendez-vous Carrière » est réalisé dans une grille qui sera annexée à l'arrêté en fonction du corps auquel appartient l'agent (enseignant, professeur documentaliste, CPE, PsyEn, ...) : voir les 3 exemples aux pages suivantes. La grille comporte 11 compétences qui sont évaluées chacune sur 4 niveaux de façon conjointe (l'inspecteur et le chef d'établissement pour les professeurs, certaines compétences étant évaluées par l'inspecteur, d'autres par le chef d'établissement et les dernières par les deux) et l'appréciation finale par l'autorité académique qui conditionnera la proposition d'avancement accéléré de la carrière et sera un des éléments du barème de la hors classe (plus ancienneté dans le grade, 9^{ème} échelon plus 2 ans au minimum).

Le compte rendu est notifié à l'agent qui peut, dans un délai de 3 semaines, formuler par écrit des observations sur l'appréciation finale.

Quelques remarques concernant les inspections : le nombre d'inspections, 3 sur toute la carrière, et le rythme sera identique pour tous.

Il nous paraît important de préparer avec soin ces rendez-vous en fonction des items de la grille qui n'est pas sans rappeler le livret de compétences des élèves ! Le savoir-être (ou plutôt le savoir paraître) prime sur le savoir-faire et certaines compétences nous semblent très difficiles à évaluer.

Françoise PONCET

EVALUATION DES ENSEIGNANTS (SUITE)



Projet de compte-rendu de rendez-vous de carrière des CPE

Niveau d'expertise	A consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent
Assurer le suivi pédagogique et éducatif individuel et collectif des élèves (C5)				
Participer à l'élaboration de la politique éducative de l'établissement, coordonner la mise en œuvre et assurer le suivi du volet éducatif du projet d'établissement (C3)				
Utiliser un langage clair et adapté aux situations éducatives rencontrées et intégrer dans son activité la maîtrise des codes de communication par les élèves(7)				
Appréhender, construire et mettre en œuvre des situations éducatives prenant en compte la diversité des élèves (3,4)				
Contribuer à la formation à une citoyenneté participative (C6)				
Collaborer, dans le cadre du suivi des élèves, avec l'ensemble des acteurs de la communauté éducative et les partenaires de l'établissement (10, 11, 12, 13, C8)				
Contribuer, en lien avec les autres personnels, au respect des règles de vie et de droit dans l'établissement (C2)				
Assurer l'animation de l'équipe de vie scolaire et organiser son activité (C4)				
Organiser les conditions de vie des élèves dans l'établissement et contribuer à la qualité du climat scolaire (C1)				
Agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques (1/2/6)				
Accompagner les élèves dans leur parcours de formation et leur projet personnel (5, C5, C7)				
S'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel (14)				

A compléter par l'inspecteur

A compléter par le chef d'établissement

A compléter par l'inspecteur et le chef d'établissement

DGRIH B V 20 03 2017

Page 1

EVALUATION DES ENSEIGNANTS (SUITE)



Compte-rendu de rendez-vous de carrière – modèle SA (situation d'enseignement)

Niveau d'expertise	A consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent
Prendre en compte la diversité des élèves et s'assurer de l'acquisition de savoirs et savoir-faire par les élèves (P1, P2 et P3)				
Coopérer au sein d'une équipe (10)				
Contribuer à l'action de la communauté éducative et coopérer avec les parents d'élèves et les partenaires de l'école/l'établissement (11, 12 et 13)				
Installer et maintenir un climat propice aux apprentissages (P4)				
Agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques (1/2/6)				
Accompagner les élèves dans leur parcours de formation (5)				
S'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel (14)				

Appréciation littérale de l'évaluateur

10 lignes maximum

Observations de l'agent

10 lignes maximum

Appréciation finale

A renseigner par l'autorité académique ou le ministre selon le cas

A consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent

EVALUATION DES ENSEIGNANTS (FIN)



Projet de compte-rendu du rendez-vous de carrière des professeurs documentalistes

Niveau d'expertise	A consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent
Maîtriser les connaissances et les compétences propres à la culture de l'information et des médias (D1)				
Concevoir, mettre en œuvre et animer des séquences pédagogiques prenant en compte la diversité des élèves (3 et 4)				
Utiliser un langage clair et adapté et intégrer dans son activité la maîtrise de la langue écrite et orale par les élèves (7)				
Organiser et assurer un mode de fonctionnement du groupe favorisant l'apprentissage et la socialisation des élèves (P4)				
Assurer la gestion du centre de ressources, contribuer à la définition de la politique documentaire de l'établissement et la mettre en œuvre (D3, D2)				
Contribuer à l'ouverture de l'établissement scolaire sur l'environnement éducatif, culturel et professionnel, local et régional, national, européen et international (D4)				
Coopérer au sein d'une équipe (10)				
Contribuer à l'action de la communauté éducative et coopérer avec les partenaires de l'établissement (11 et 13)				
Agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques (1/2/6)				
Accompagner les élèves dans leur parcours de formation (5)				
S'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel (14)				

A compléter par l'inspecteur

A compléter par le chef d'établissement

A compléter par l'inspecteur et le chef d'établissement

DGCH 20 03 2017

Page 1

Un rapport inquiétant mais prévisible concernant l'enseignement technologique en France et particulièrement l'enseignement technologique industriel

On ne pourra pas reprocher au **CNGA CFE-CGC** ne pas avoir averti sur la nocivité de la réforme des bacs technologiques de 2010 : rendez-vous pris auprès de la DGESCO au ministère et à la DGRH, lettres aux médecins de prévention (rectorats et ministère), pétitions, manifestations, ... Que constatons nous quelques années après ou plutôt que constate un rapport conjoint IGEN/IGAENR⁽¹⁾ de novembre 2016 ? Cette réforme a été mauvaise pour les professeurs dont beaucoup ont choisi des solutions alternatives (démissions, reconversion vers d'autres matières (technologie, mathématiques,...), ou dans d'autres emplois des Fonctions publiques (techniciens, ingénieurs territoriaux,...), professeurs en IUT, BTS ou en écoles d'ingénieur) voire radicales (suicide) et le rapport nous confirme qu'elle a été néfaste pour les élèves, la voie technologique et le système éducatif d'une manière générale.

Reprenons à partir des attendus de la réforme de 2010, les conclusions du rapport d'inspection. Cette réforme semblait nécessaire pour :

1) Enrayer la chute des effectifs dans les séries industrielles et renforcer l'attractivité des séries technologiques par rapport aux autres filières générales et professionnelles : ECHEC !

Pourcentage des élèves dans les voies technologiques et générales (le complément dans la voie professionnelle)

	1995	2000	2008
Voie générale	58,29%	52,49%	53,9%
Voie technologique	28,08%	29,58%	26,19%

La baisse en 2008 est principalement due à la filière industrielle STI.

Suite à la réforme, nous avons assisté à une baisse d'effectif dans la série technologique (19,6% d'inscrits en première en 2015 contre 53,6 % en filière générale) et à une montée en puissance de l'enseignement professionnel boosté en 2009 par le passage à 3 ans au lieu de 4 en ce qui concerne la préparation du baccalauréat.

« Le poids de la voie technologique ne cesse de diminuer dans le second degré ; elle ne bénéficie pas de l'augmentation globale de la population scolaire et souffre de l'attractivité des séries S et ES et de l'élargissement de l'accès au baccalauréat des élèves de la voie professionnelle. Ses effectifs diminuent : la baisse des effectifs en STMG n'est pas compensée par une certaine attractivité retrouvée de la série STI2D et par la légère progression des séries STL, ST2S et STD2A. »

2) Mieux préparer les élèves à la poursuite d'études dans l'enseignement supérieur afin, notamment, de répondre à l'objectif de conduire 50 % d'une classe d'âge à un diplôme de l'enseignement supérieur : ECHEC !

Le rapport s'interroge sur la liaison second degré technologique-université et sur la préparation à la poursuite d'études dans le cycle terminal des séries technologiques ; « en effet, les résultats obser-

BACCALAURÉATS TECHNOLOGIQUES (SUITE)

vés montrent un trop grand nombre de sorties d'étudiants sans diplôme en raison d'un taux d'échec relativement important des étudiants en première année d'IUT et très élevé en licence. »

La réponse à ce problème nous semble être partiellement fournie par le paragraphe suivant.

Et quand on s'interroge sur les apprentissages des élèves, le rapport est éloquent :

« La désécialisation et la déprofessionnalisation des enseignements technologiques dans la série STI2D ont permis de valoriser l'image et l'attractivité de cette série mais ont représenté une révolution culturelle dans les pratiques pédagogiques et la professionnalité des enseignants. La réforme a été salubre pour la série mais des problèmes demeurent encore quant aux acquis réels des élèves dans les fondamentaux des disciplines scientifiques, voire dans les compétences technologiques ». En résumé sans langue de bois : filière attractive où on n'apprend pas grand-chose, pratiques pédagogiques ludiques qui ne favorisent pas les apprentissages scientifiques, de culture générale ni même de culture professionnelle ou technologique. Ne pas s'étonner que les poursuites d'études soient problématiques. Comme en lycée professionnel, les élèves perdent l'habitude de travailler chez eux : la plupart d'entre eux ne prennent pas le peine d'ouvrir leur sac où s'entassent pèle mèle les photocopies. A ceci s'ajoute une « désécialisation » et une « déprofessionnalisation des enseignements technologiques » ce qui permet à chacun de s'orienter comme il le désire en enseignement supérieur mais ne favorise pas l'acquisition des connaissances et savoir-faire dans un domaine industriel particulier.

Filière attractive ?

Le marketing autour des filières industrielles est excellent : développement durable dans le sigle, très attractif pour les familles. Mais pour ne prendre qu'un exemple, le bac STI2D (2D comme développement durable) à option Architecture et Construction (AC) ne permet en aucun cas d'effectuer des études d'architecture même pour les bons élèves (niveau général trop faible) : nous considérons donc que l'appellation s'apparente à de la « publicité » mensongère mais attire certaines familles mais là encore, cela finit par se savoir d'où la stagnation des effectifs. Sans parler de la difficulté de trouver des enseignants !

Résultats aux examens en hausse

Un point positif souligné par le rapport : « les résultats au baccalauréat sont en nette amélioration puisqu'ils se situent désormais au même niveau que ceux de la voie générale ». Cela ne serait-il pas dû au niveau des sujets des épreuves de baccalauréat (cf. édito de notre journal 354 de mars 2017) et entre autre, à la fameuse épreuve maison coefficient 12 (dossier à préparer), 6 coefficients donnés par le professeur de la classe et 6 par un professeur extérieur qui ne note pas le fond du dossier mais sa présentation ! Et là encore, cela finit par se savoir ! Les étudiants détenteurs du bac STI2D ont tout à fait conscience du système et s'en plaignent quand ils constatent leurs lacunes dans l'enseignement supérieur.

Un point négatif non pris en compte dans le rapport antérieur à la rentrée 2016

La quasi interdiction de redoublement en seconde (année scolaire 2015 2016) a permis à un nombre plus important d'élèves de passer en classe de première mais en considération du niveau de certains, l'orientation imposée par le conseil de classe a été celle de la voie technologique. D'où l'arrivée plus importante d'élèves en STI et STMG, des ouvertures de classes ont eu lieu à la rentrée 2016. Nous dénonçons les conditions de travail dans ces classes où des élèves perdus, dans le meilleur des cas absentéistes et dans le pire perturbateurs, viennent grossir le vivier habituel d'élèves pas toujours très faciles à gérer. La multiplication des plaintes et mains courantes de la part de professeurs enseignant dans ces classes en est la preuve !

BACCALAURÉATS TECHNOLOGIQUES (FIN)



En conclusion :

Le rapport préconise « des améliorations rapidement réalisables » et reconnaît de manière « soft » l'échec de cette réforme à la fois dans ses buts et dans les apprentissages des élèves : il dresse un bilan aux résultats « mitigés » de la « succession de rénovations de chacune des différentes séries de la voie technologique ». Cette réforme ne permet pas de former de manière satisfaisante une main d'œuvre qualifiée dans les domaines technologiques et scientifiques pour faire face aux grands défis de l'internationalisation des échanges. Et pourtant, cette filière technologique joue « un rôle économique et social important, en répondant aux besoins en emploi de l'industrie et des services ». De plus elle contribue fortement à la démocratisation scolaire en accueillant une proportion importante d'élèves de milieux sociaux peu favorisés.

Le **CNGA CFE- CGC** aurait aimé avoir tort lorsqu'il luttait vent debout contre cette réforme ! La filière technologique est ancrée dans le système éducatif français mais « des interrogations émergent sur le positionnement, voire le devenir de la voie technologique ». Ce sera un des soucis de notre prochain ministre suite aux élections de 2017.

Françoise PONCET

⁽¹⁾ Inspection générale de l'éducation nationale / Inspection Générale de l'Administration de l'Education Nationale et de la Recherche

CLASSE EXCEPTIONNELLE

Quelques rappels concernant la classe exceptionnelle (3^{ème} grade) :

- Elle concerne 10 % du personnel de chaque corps ... en 2023.
- Elle est réservée à 80% pour les personnels (à partir du 3^{ème} échelon de la HCI) ayant exercé dans des conditions précises (éducation prioritaire, enseignement supérieur, ...) ou ayant exercé des missions particulières (chef de travaux, formateur académique, ...) et à 20 % pour les collègues (à partir du dernier échelon de la HCI) en fonction de leur parcours professionnel selon des critères nationaux à définir.
- Les échelons spéciaux de la classe exceptionnelle (Hors Echelle B, HEB, pour les agrégés et Hors Echelle A, HEA, pour les certifiés PLP) ne seront atteints qu'en fonction des places libérées par les collègues partant en retraite, contingentement oblige, 20% des 10% soit 2 % !
- Pas de classe exceptionnelle pour les professeurs de chaire supérieure (dernier échelon de la HCI : HEA 3, Indice Majoré IM 963) : ils bénéficieront, pour certains, d'une petite valorisation indiciaire en retournant dans la grille ... des agrégés dans le grade classe exceptionnelle (HEB2 IM 1004, puis HEB3 IM 1058)
- A priori, nous attendons les textes, les postulants devront remplir sur i-prof un acte de candidature pour la première année.

Françoise PONCET

QUELQUES DÉCISIONS DE JUSTICE

1) Conservation des notes au baccalauréat pendant 5 ans et mentions

Depuis la session 2016 du baccalauréat général et technologique, les candidats peuvent demander à bénéficier de la conservation des notes égales ou supérieures à 10, pendant les cinq sessions suivantes. Le décret n° 2015-1351 du 26 octobre 2015 s'inscrit dans le cadre de la lutte contre le décrochage scolaire et contre les sorties sans diplôme du système éducatif. Le droit de conserver les notes égales ou supérieures à dix et le droit au redoublement dans l'établissement d'origine sécurisent le parcours des élèves vers la certification et préservent toutes leurs chances quant à la poursuite d'études.

Le bénéfice de notes s'effectue, à la demande du candidat, lorsqu'il se présente **dans la même série (d'après le décret de 2015)**, pour chacune des épreuves du premier groupe (qui comprennent les épreuves obligatoires, dont les épreuves anticipées et les épreuves terminales, ainsi que, le cas échéant, les épreuves facultatives). Les candidats admis pouvaient ainsi obtenir une mention.

Mais par une décision datée du 31 mars 2017, le Conseil d'Etat a annulé cette possibilité : la cour estime que cela « introduit une différence de traitement » entre les candidats ayant obtenu leur bac à la session de rattrapage et ceux ayant bénéficié de la conservation des notes.

2) L'AEFE condamnée pour des fautes commises lors du recrutement d'un agent

Un agent, titulaire de la fonction publique territoriale, recruté par l'AEFE⁽¹⁾, pour un poste administratif vacant à l'étranger, s'est mis en disponibilité de façon à prendre le poste sous couvert d'un contrat local avant de pouvoir, à l'expiration d'un délai de trois mois, bénéficier d'un détachement en qualité de personnel résident, conformément aux statuts des personnels des établissements français à l'étranger. Elle a interrogé l'AEFE sur les conditions financières de l'emploi sans obtenir de réponse et a tout de même rejoint le poste mais a refusé de signer sur place le contrat local jugeant la rémunération insuffisante, puis est reparti en métropole.

L'agent a demandé compensation financière à l'AEFE ce qu'il a obtenu par la CAA, la Cour Administrative d'Appel, (22 949,70 € pour une demande de 203 655,48 €) pour faute de l'AEFE dans le recrutement et la gestion du personnel une de ses mission d'une part et dans le dysfonctionnement suite à l'absence et au retard en ce qui concerne la fourniture de renseignements administratifs d'autre part, ce dernier point étant en partie exonéré (10%) par l'imprudence de l'agent qui avait rejoint son poste sans avoir obtenu certains renseignements demandés comme les conditions de rémunération. La CAA comme le Conseil d'Etat n'ont pas pris en compte la perte de revenu suite au contrat non signé.

⁽¹⁾ L'Agence pour Enseignement Français à Etranger est établissement public sous tutelle du ministère des Affaires étrangères, créé par la loi du 6 juillet 1990, qui anime et gère le réseau d'enseignement français à l'étranger avec la double mission d'assurer la continuité du service public d'éducation pour les enfants français hors de nos frontières et de contribuer à la diffusion de la langue et de la culture françaises à l'étranger (494 établissements, près de 336 000 élèves de la maternelle à la terminale dans 136 pays).

3) Le licenciement pour insuffisance professionnelle n'est pas subordonné à une offre de reclassement (arrêt du Conseil d'État du 18 janvier 2017) rappel UA 354 de mars 2017

Le Conseil d'Etat a confirmé la décision de la Cour Administrative d'Appel qui elle-même approuvait la décision du Tribunal Administratif de ne pas annuler l'arrêté du ministre de l'Éducation nationale du 31 juillet 2013 prononçant le licenciement d'un professeur agrégé de mathématiques pour insuffisance professionnelle et ceci sans que l'administration ait cherché à le reclasser sur d'autres emplois que ceux correspondant à son grade.

QUELQUES DÉCISIONS DE JUSTICE (SUITE)



Le Conseil d'Etat reproche au professeur des lacunes dans son enseignement, des carences dans la gestion de ses classes, des difficultés à se faire comprendre et souligne son incapacité à imposer son autorité aux élèves. Concernant ensuite l'obligation de reclassement : «Amené pour la première fois à se prononcer sur cette question, le CE a jugé qu'aucun texte législatif ou réglementaire (ni aucun principe) n'impose à l'administration une obligation de chercher à reclasser dans d'autres fonctions un fonctionnaire qui ne parvient pas, en raison de son insuffisance professionnelle, à exercer celles qui correspondent à son grade ou pour lesquelles il a été engagé». En effet «si les dispositions de l'article 52 de l'ordonnance n° 59-244 du 4 février 1959 relative au statut général des fonctionnaires imposaient à l'administration de chercher à reclasser le fonctionnaire avant de prononcer son licenciement pour insuffisance professionnelle, le législateur de 1984 n'a pas repris cette obligation imposée à l'administration». «Le fonctionnaire licencié pour insuffisance professionnelle peut recevoir une indemnité dans les conditions qui sont fixées par décret. »

Françoise PONCET

LUTTE CONTRE LE DECROCHAGE

...création d'un «certificat de professionnalisation» pour les enseignants volontaires

Ce certificat est destiné à «attester la qualification des personnels appelés à participer aux missions mises en place dans les services académiques et départementaux, dans les établissements du second degré de l'enseignement public et privé sous contrat pour prévenir le décrochage scolaire et accompagner les jeunes qui bénéficient du droit au retour en formation initiale».

Peuvent se présenter à l'examen conduisant à la délivrance de ce certificat de professionnalisation : les personnels d'enseignement et d'éducation du second degré de l'enseignement public, titulaires et contractuels employés par contrat à durée indéterminée, ainsi que les maîtres contractuels et les maîtres délégués bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée des établissements d'enseignement privés sous contrat.

La formation conduisant à ce certificat est composée d'une formation théorique sous la forme de six modules obligatoires, de trois modules d'approfondissement au choix et d'une formation pratique en établissement.

Une indemnité de fonctions aux personnels qui en sont titulaires est prévue.

Françoise PONCET

HANDICAP



1) Titularisation d'un contractuel en situation de handicap

a) Rappels liminaires :

Comme dans le secteur privé, tout employeur public occupant au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent est tenu d'employer, à temps plein ou à temps partiel, des personnes handicapées dans la proportion de 6 % de l'effectif total des agents rémunérés (article L.323-2 du code du travail).

Le non-respect de cette obligation entraîne, depuis le 1er janvier 2006, le versement d'une contribution annuelle au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

Certains personnels handicapés (cf. 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail) bénéficient d'aménagements au statut général des fonctionnaires en ce qui concerne leur recrutement : recul ou annulation de la limite d'âge pour certains concours et des dérogations aux règles normales de déroulement des concours et des examens sont prévues afin, notamment, d'adapter la durée et le fractionnement des épreuves aux moyens physiques des candidats ou de leur apporter les aides humaines et techniques nécessaires précisées par eux au moment de leur inscription. Des temps de repos suffisants sont notamment accordés à ces candidats, entre deux épreuves successives, de manière à leur permettre de composer dans des conditions compatibles avec leurs moyens physiques.

Ces mêmes personnes peuvent être recrutées dans une des Fonctions publiques en tant que contractuels donnant vocation à titularisation :

- Ce processus a été initié en 2006 et permettait à des jeunes de 16 à 26 ans de bénéficier d'un contrat d'une durée allant de 1 an (minimum) à 2 ans (maximum) alternant stage et formation, et, à l'issue, d'intégrer la fonction publique en qualité de fonctionnaire titulaire après vérification de l'aptitude. Des arrêtés paraissent régulièrement au Journal Officiel concernant les offres de recrutement par le biais du PACTE (Parcours d'accès aux carrières des trois fonctions publiques).
- Actuellement, si elles ne sont pas fonctionnaires, elles peuvent bénéficier d'un recrutement dans un corps des catégories A, B ou C. Les candidats doivent remplir des conditions d'aptitude physique (leur handicap doit avoir été jugé compatible avec l'emploi postulé) et des conditions de diplômes ou de niveau d'études (identiques à celles du recrutement par concours). La durée du contrat correspond à la durée que doivent normalement accomplir les fonctionnaires stagiaires du corps ou cadre d'emplois concerné (généralement 6 mois ou un an) avant d'être titularisés. Le contrat peut être éventuellement reconduit une fois, pour la même durée au maximum, si les capacités professionnelles de l'agent ne sont pas constatées.

À l'issue du contrat ou de son renouvellement, l'intéressé est titularisé sous réserve d'avoir été déclaré professionnellement apte à exercer les fonctions.

b) Cas juridique traité par le Tribunal administratif : conditions permettant de ne pas titulariser un contractuel avec un handicap (Tribunal Administratif de Toulon le 27 octobre 2016)

Un travailleur handicapé recruté comme professeur contractuel s'était vu refusé sa titularisation, son contrat initial d'un an avait fait l'objet d'un renouvellement pour une période d'un an. Ce refus a été confirmé par le tribunal qui rappelle que le dispositif relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique prévoit qu'à l'issue d'une période probatoire (correspondant à la durée du stage prévue par le statut particulier du corps auquel elles ont vocation à accéder), les personnes handicapées recrutées en qualité d'agent contractuel dans les emplois de catégorie A sont titularisées, sous réserve qu'elles remplissent les conditions d'aptitude pour l'exercice des fonctions qu'elles seront amenées à exercer.

L'appréciation de l'aptitude professionnelle de l'agent est effectuée au vu de son dossier et après un

HANDICAP (SUITE)



entretien de celui-ci avec un jury. Il y a alors trois solutions possibles :

1. L'agent est déclaré apte à exercer les fonctions, il est titularisé ;
2. Si l'appréciation de l'aptitude de l'agent ne permet pas d'envisager qu'il puisse acquérir des capacités professionnelles suffisantes, le contrat n'est pas renouvelé ;
3. Enfin, si l'agent, sans s'être révélé inapte à exercer ses fonctions, n'a pas fait la preuve de capacités professionnelles suffisantes, l'autorité administrative ayant pouvoir de nomination prononce le renouvellement du contrat. Une évaluation des compétences de l'intéressé est effectuée de façon à favoriser son intégration professionnelle. À l'issue de la période complémentaire, la situation de l'agent dont le contrat a fait l'objet d'un renouvellement est examinée. Si malgré les mesures prises pour favoriser son intégration professionnelle, il apparaît inapte à exercer ses fonctions, il peut faire l'objet d'un refus de titularisation.

Le TA de Toulon, pour rendre sa décision, a examiné les mesures prises par l'administration pour favoriser l'intégration professionnelle du requérant pendant la période de renouvellement de son contrat et a conclu que l'agent avait bénéficié de conditions de travail adaptées à son handicap. Il a par conséquent jugé que l'inaptitude professionnelle de l'agent à l'exercice de ses fonctions était établie.

c) A l'Education nationale, la surdité est un handicap pénalisant

c-1) Cas réel liminaire :

Avec des règles de vie en classe adaptées (lecture sur les lèvres, nécessité pour les élèves de lever le bras pour poser une question, communication par mails et non par téléphone..), un enseignant sourd a réussi à exercer son métier de professeur de physique chimie sans que son poste ait été aménagé et sans l'aide d'une tierce personne et ceci pendant toute sa carrière. Notons que notre collègue avait caché son handicap au moment de son embauche

c-2) Ce que dit la Loi :

Suite à la Loi de 2005, les professeurs handicapés peuvent bénéficier d'aménagement de poste. A la rentrée 2015, 489 enseignants handicapés ont obtenu l'aide d'un assistant. «Tous les handicaps, y compris la surdité, étaient concernés, même si les deux plus représentés sont le handicap visuel (33%) et le handicap moteur (32 %)», précise-t-on au ministère.

c-3) Cas récent

Une jeune collègue sourde, reçue au CAPES de Lettres, a été dans un premier temps déclarée inapte par le médecin conseil de l'éducation nationale alors qu'elle y avait déjà travaillé : elle avait exercé en CDI après sa réussite du CAPES documentation et avait donné des cours. Mais suite à sa demande d'aménagement de poste après sa réussite au CAPES de Lettres, elle a été déclarée inapte dans un premier temps pour état de santé incompatible à la fonction d'enseignant, par une décision du rectorat : elle demandait à pouvoir bénéficier d'un assistant afin de gérer les propos des élèves tenus hors de sa vue. Dans un second temps, le comité médical l'a reconnue apte et le rectorat a dû lui proposer un poste aménagé et donc recruter un assistant spécialisé pour l'aider en classe.

2) Conditions pour qu'un un agent handicapé puisse bénéficier d'une majoration de l'Allocation d'Invalidité Temporaire (AIT)?

Une enseignante en situation de handicap s'est vue refuser le bénéfice de la majoration de l'allocation d'invalidité temporaire déjà par les services du rectorat, puis par le Tribunal Administratif, puis par la Cour Administrative d'appel (CAA de Bordeaux le 11 octobre 2016) : en application de l'article D.712-13, cette allocation est versée aux fonctionnaires atteints d'une invalidité réduisant au moins des deux tiers leur capacité de travail, qui, à l'issue d'un congé de maladie, ne peuvent reprendre leurs fonctions, ni être mis en retraite pour invalidité. L'enseignante concernée conservait une capacité de

HANDICAP (FIN)



travail supérieure aux 2/3 et n'avait pas cessé son activité mais elle arguait que la circulaire interministérielle du 10 juin 1982 préconisait de la verser aux personnels qui continuaient à exercer leur activité professionnelle en dépit de leur invalidité. La cour a relevé un problème de fond concernant cette circulaire : les ministres de la Fonction publique et du Budget ne disposaient alors « d'aucune disposition législative ou réglementaire pour étendre, par voie de circulaire ou d'instruction, le champ d'application prévu par les textes législatifs et réglementaires applicables en la matière ». Conclusion : l'AIT est versée par l'administration et son versement cesse si le fonctionnaire reprend ses fonctions ou s'il est mis à la retraite pour invalidité ou lorsqu'il atteint l'âge de minimum légal de retraite

Nota : Pour l'agent contractuel relevant du régime général de la Sécurité sociale, la prestation équivalente à l'AIT est la pension d'invalidité.

3) Retraite anticipée pour s'occuper d'un membre de la famille handicapé

Plusieurs situations permettent d'obtenir une retraite anticipée, avec ou sans décote selon les cas :

- 1) Pour carrière longue à condition d'avoir commencé jeune à travailler et d'avoir suffisamment de trimestres validés (conditions de validation plus strictes que pour une retraite classique). Voir nos journaux précédents. Pas de décote.
- 2) Pour handicap : avec Incapacité Permanente et un certain nombre de trimestres travaillés en situation de handicap.
- 3) Pour les parents d'un enfant handicapé : handicap de l'enfant au moins 80%, l'agent doit avoir 15 ans d'ancienneté, avoir interrompu ou réduit son activité pour l'enfant, ...
- 4) Conjoint infirme ou atteint d'une maladie incurable à condition d'être marié : 15 ans d'ancienneté, pas d'annulation de la décote, la commission de réforme statuant si le conjoint est inapte à exercer une profession et si la présence d'une tierce personne est nécessaire.

Françoise PONCET

PSYCHOLOGUES DE L'ÉDUCATION NATIONALE

...un corps unique est créé

Suite au décret publié le 2 février 2017, le corps de psychologues de l'Éducation nationale, classé dans la catégorie A des fonctionnaires cadres, est créé. Deux spécialités sont proposées :

• **«Éducation, développement et apprentissages» (EDA)**. Ils exercent dans les écoles maternelles et élémentaires.

En primaire, les psychologues contribuent à l'analyse des situations individuelles en liaison étroite avec les familles et les enseignants et accompagnent en tant que de besoin les équipes pédagogiques dans les actions visant la mobilisation des élèves dans leur scolarité.

Ils participent aux actions de prévention des risques de désinvestissement et de rupture scolaires, concourent au repérage et à l'analyse des difficultés d'apprentissage des élèves et apportent un éclairage particulier permettant leur prise en charge, leur suivi et leur résolution.

• **«Éducation, développement et conseil en orientation scolaire et professionnelle» (EDCO)**. Ils exercent dans les CIO, dans les établissements d'enseignement du second degré et dans les établissements d'enseignement supérieur.

Pour le secondaire et le supérieur, les psychologues conseillent et accompagnent tous les élèves et leurs familles, ainsi que les étudiants, dans l'élaboration de leurs projets scolaires, universitaires et professionnels. En lien avec les équipes de direction des établissements, ils contribuent à la conception du volet orientation des projets d'établissement ainsi qu'à la réflexion et à l'analyse des effets des procédures d'orientation et d'affectation.

PSYCHOLOGUES DE L'EN (FIN)

Ils participent aux actions de lutte contre le décrochage et, en lien avec le service public régional de l'orientation, au premier accueil de toute personne en recherche de solutions pour son orientation.

Missions imparties :

- Contribuer à la réussite scolaire de tous les élèves, à la lutte contre les effets des inégalités sociales et à l'accès des jeunes à une qualification en vue de leur insertion professionnelle.
- Mobiliser leurs compétences professionnelles au service des enfants et des adolescents pour leur développement psychologique, cognitif et social.
- Participer à l'élaboration des dispositifs de prévention, d'inclusion, d'aide et de remédiation.
- Intervenir auprès des élèves en difficulté, des élèves en situation de handicap, des élèves en risque de décrochage ou des élèves présentant des signes de souffrance psychique.
- Concourir à l'instauration d'un climat scolaire bienveillant et participer à la gestion des situations de crise.

1^{ère} session en 2017 pour le concours de recrutements (concours en Avril 2017 pour les écrits) avec 330 postes proposés (240 au concours externe, 40 à l'interne et 50 au concours réservé). Les psychologues scolaires actuellement en fonction (psychologue scolaire et conseiller d'orientation psychologue) devront choisir d'intégrer ou de se faire détacher dans ce nouveau corps d'ici le 1er septembre 2017.

Indemnités et Classe exceptionnelle :

- Même Indemnité de Fonction des Psychologues (IFP) pour les 2 spécialités.
- Indemnité versée en cas d'absence même remplacée.
- Indemnité pour les tuteurs de stagiaire identique à celle des professeurs tuteur (1200 €).
- Indemnité de Charges Administratives (ICA) pour les DCIO (Directeur de CIO) : 2000 euros pour moins de 7 emplois de Psy-EN, 2500 pour 7 à 15, et 3000 pour plus de 15. Pas de tranche supplémentaire malgré les fusions de CIO qui ont entraîné un personnel plus important par CIO. Les DCIO n'ont pas de reconnaissance statutaire avec le nouveau corps unique mais DCIO est une des fonctions qui permet d'accéder à la classe exceptionnelle.
- Indemnité à 2 taux en fonction des spécialités en ce qui concerne les obligations de service (temps de travail) : une semaine pour les EDA, 3 semaines pour les EDCO.
- Accès à la hors classe comme tout cadre A de la FP, bénéficie des avancées PPCR.

Françoise PONCET

AEF

Les nouvelles en cette fin d'année scolaire 2017

a) Enseignants

L'académie de Versailles recrute des professeurs contractuels sans passer par la voie du concours, recrutement organisé par Pôle emploi. L'agglomération de Saint-Quentin en Yvelines précise : « Vous êtes étudiant ou déjà diplômé...Vous êtes à la recherche d'une seconde carrière...Devenez enseignant ! »

L'académie, qui ouvre son recrutement aux novices et aux reconversions professionnelles, recherche des titulaires d'un diplôme de niveau Bac+3 minimum pour enseigner en collège, lycée général et technologique, ou lycée professionnel selon les profils. Les disciplines recherchées : mathématiques, sciences physiques, Sciences de l'ingénieur/Technologie, Economie/gestion, Espagnol et Anglais.

Les concours de recrutement des futurs professeurs de mathématiques, anglais et lettres modernes peinent encore à faire le plein.

b) Décrochage scolaire

En 2016, la France compte 8,8 % d'élèves en décrochage scolaire, selon un communiqué de la presse d'Eurostat. Ce taux est en légère hausse : en 2014, l'agence européenne comptait 8,5 % de décrocheurs. La France fait partie des 13 membres qui ont atteint leur objectif national (à 9,5 %). Cependant, les garçons sont 10,1 % à décrocher contre 7,5 % pour les filles. A l'échelle de l'union européenne, le taux global de décrocheurs s'élève à 10,7 % en 2016. Parmi les hommes de 18 à 25 ans, 12,2 % sont en situation de décrochage scolaire, contre 9,2 % parmi les



AEF (SUITE)



femmes. Les pays enregistrant les meilleurs résultats sont la Croatie (2,8 %), la Lituanie (4,8 %), la Slovénie (4,9%) ou encore la Pologne (5,8%). En revanche, la Roumanie, L'Espagne et Malte connaissent les plus forts taux de décrochage scolaire, entre 18,5 % et 19,5 %.

Najat Vallaud-Belkacem, dans une circulaire portant sur le droit au retour et au maintien en formation, publié le 13 avril 2017, écrit que la réduction du décrochage scolaire suite à un échec à l'examen doit être amplifiée. Dans le cadre de la lutte contre le décrochage scolaire, les élèves revenant se former en année terminale de formation peuvent s'inscrire aux examens. Un décret doit permettre également la conservation des notes entre filières pour les baccalauréats GT (général et technologique) et entre spécialités pour la voie professionnelle. La ministre demandait aux acteurs locaux de définir une stratégie académique adaptée au territoire et leur donnait des objectifs quantitatifs. La politique de maintien en formation doit être intégrée dans le projet d'établissement et les équipes doivent être accompagnées. La MENESR soulignait l'effort particulier à accomplir dans les lycées professionnels.

c) Sécurité

La présidente LR de la région Ile-de-France, Valérie Pécresse, a annoncé que le conseil régional mettrait des caméras à l'intérieur des lycées qui en feront la demande.

d) APB

La seule obtention du baccalauréat ne suffira peut-être plus pour intégrer la faculté. Le tirage au sort vient d'être autorisé pour l'affectation des étudiants à l'entrée de l'université. La circulaire publiée prévoit d'autoriser les facultés à tirer au hasard les candidats, chaque année trop nombreux, à vouloir intégrer une université.

e) Décret sur l'expérimentation de l'admission de bacheliers professionnels en STS

Le décret permettant d'expérimenter à compter de la rentrée 2017 pour 3 ans l'admission de bacheliers professionnels dans une STS publique sur avis du conseil de classe de l'établissement d'origine est publié aux JO. Présenté en Cneser mi-janvier, ce décret, légèrement modifié, est complété par un arrêté qui liste les 3 régions académiques concernées : Bourgogne- Franche Comté, Bretagne et Hauts-de France. Le recteur d'académie prononcera l'admission de ces bacheliers en s'appuyant sur l'avis favorable du conseil de classe du 2^{ème} trimestre ou du 1^{er} semestre de terminale et, lorsque le nombre de places est insuffisant, il tiendra compte de la cohérence du dossier du candidat, du rang du vœu exprimé et de ses aptitudes. Le décret prévoit une possibilité d'admission jusqu'à 2 ans après l'obtention du bac pour ceux qui ont été écartés faute de place.

f) Enseignement de l'informatique

La société savante SIF (Société Informatique de France) vient de signer début avril 2017 un partenariat avec l'Union des professeurs des classes préparatoires scientifiques en vue d'agir conjointement en faveur de l'enseignement de l'informatique. L'accord prévoit une mise en commun des ressources et des moyens ainsi que des adhésions mutuelles : la SIF devient ainsi membre associé de l'UPS, et l'UPS devient membre de la SIF. Les partenaires entendent notamment œuvrer pour anticiper les besoins en compétences informatiques à venir sur le marché de l'emploi et face aux enjeux scientifiques. Ils souhaitent émettre des recommandations pour la formation des enseignants et plaider pour le développement de l'enseignement de l'informatique dans le scolaire, avec une reconnaissance à part entière de la discipline par le biais d'une nouvelle agrégation.

g) Les enseignants français en sciences

L'OCDE a construit un indice de l'accompagnement des enseignants de sciences. L'institution internationale retient plusieurs critères pour qualifier la qualité du soutien des enseignants, parmi lesquels : s'intéresser aux apprentissages de leurs élèves, apporter une aide supplémentaire lorsque les élèves en ont besoin, donner l'occasion aux élèves d'exprimer leurs opinions.

Les résultats montrent que les enseignants français sont moins présents aux côtés de leurs élèves en comparaison de la moyenne de l'OCDE, que ce soit dans les établissements heureux ou malheureux*, le soutien des enseignants est encore plus faible dans ces derniers. C'est également le cas de l'Allemagne, de l'Italie ou de la Corée du Sud.

*Les établissements heureux ou malheureux sont ceux où le niveau de satisfaction des élèves à l'égard de la vie est supérieur/inférieur à la moyenne nationale.

h) Les élèves français

Les élèves français sont moins anxieux que la moyenne de l'OCDE.

En moyenne, dans l'OCDE, plus d'un élève sur deux se fait souvent du souci à propos des évaluations et se sent très anxieux, même s'ils sont bien préparés pour celles-ci. En France, ils sont un peu moins d'un sur deux. Globalement, les élèves français souffrent moins d'anxiété liée au travail scolaire que leurs camarades à l'international. Ils sont presque 30 % à se dire « très tendus » lorsqu'ils étudient.

AEF (FIN)



L'enquête Pisa préconise de proposer aux enseignants des activités spécifiques de formation continue afin de les aider à repérer les élèves souffrant d'anxiété.

Les parents et les professionnels font souvent valoir que l'anxiété serait la conséquence naturelle d'un surcroît d'évaluations ; cependant, selon l'enquête, la fréquence des évaluations, telle que transmise par les chefs d'établissement, semble sans lien avec le niveau d'anxiété des élèves vis-à-vis du travail scolaire. C'est plutôt la perception qu'ont les élèves de l'enjeu de l'évaluation qui détermine leur niveau d'anxiété.

Pisa recense que dans environ cinq systèmes d'éducation sur six, les élèves sont évalués au moins une fois par an à l'aide de tests normalisés obligatoires, et dans environ trois pays sur quatre, à l'aide de tests normalisés facultatifs.

Les élèves français moins exposés au harcèlement que la moyenne de l'OCDE.

17,9 % des élèves français déclarent avoir été harcelés au moins plusieurs fois en un mois et 6,7 % des élèves sont fréquemment harcelés. C'est légèrement moins que la moyenne de l'OCDE (18,7 %).

3,1 % des élèves français disent avoir été tapés ou malmenés contre 4,3 % dans l'OCDE.

En France, les établissements où le harcèlement est très fréquent enregistrent un score de 113 points inférieurs aux tests Pisa de sciences.

L'OCDE estimant que 30 points équivalent à une année de scolarisation, les élèves dans les établissements où les violences sont très élevées accumulent, à 15 ans, plus de 3 ans et demi de retard de compétence en sciences que les élèves d'établissements plus calmes.

En France, les établissements où le harcèlement est très fréquent enregistrent un score de 113 points inférieurs aux tests Pisa de sciences.

i) Enseignants absents

La cour des comptes souligne l'échec durable du remplacement de courte durée dans le second degré. Le pilotage du remplacement par le ministère de l'Education nationale est encore insuffisant. Selon les estimations de la Cour, leur taux de couverture se situe entre 5 et 20 %.

3 recommandations au MENESR : mentionner la mission de remplacement dans les missions liées au service d'enseignement ; fiabiliser le pilotage du remplacement et améliorer l'information sur le dispositif ; rendre effectif le remplacement de courte durée dans le second degré.

Le ministère de l'Education nationale souligne que le rapport de la Cour des comptes pointe des difficultés connues, que le ministère ne sous-estime pas. Le MENESR rappelle les mesures annoncées par Najat Vallaud-Belkacem en octobre 2016 : réactiver les protocoles de remplacement dans le 2nd degré, les absences de courte durée qui sont gérées par l'institution doivent pouvoir être anticipées et communiquées le plus tôt possible au chef de l'établissement ou à l'inspecteur de circonscription, la formation hors temps de service d'enseignement pourra être organisée sur les petites vacances scolaires sur la base du volontariat, les jurys et préparations d'examen seront organisés de préférence le mercredi-après-midi, un délai de carence ne doit pas être imposé aux chefs d'établissements pour la sollicitation d'un TZR ou d'un contractuel pour une mission de remplacement de courte durée.

j) BAC

Les candidats au baccalauréat qui effectuent l'examen sur plusieurs années pour conserver leurs meilleures notes ne pourront plus obtenir une mention (selon un arrêt du conseil d'Etat).

k) Brevet

Le taux de réussite au brevet a augmenté en 2016 avec près de 9 élèves sur 10 qui obtiennent leur diplôme, le brevet des collèges affiche un taux de réussite record pour la deuxième année consécutive.

97 % des enfants issus d'un milieu très favorisé ont réussi leur diplôme national du brevet en 2016, contre 79 % des enfants issus d'un milieu défavorisé, soit près de 20 points d'écart.

87,3 % des candidats au brevet ont obtenu leur examen en 2016.

Dans la série professionnelle, qui rassemble 9 % des candidats, deux tiers d'entre eux ont du retard dans leur scolarité ; les élèves de cette série réussissent moins l'examen avec un taux de réussite de 81,5 %, cependant ce taux progresse de 3.9 points par rapport à la session 2015.

Chrystel JOTHY

À LIRE AU BULLETIN OFFICIEL

Personnel. Carrière

BO n°18 du 04-05-2017

•Enseignement primaire et secondaire Missions et activités des personnels chargés de l'accompagnement des élèves en situation de handicap circulaire n° 2017-084 du 3-5-2017

•Fonctionnement du groupe mutuelle générale de l'éducation nationale Participation des fonctionnaires et agents du MENESR convention du 26-4-2017

BO n°16 du 13-04-2017

•Personnels du second degré Affectation en qualité de fonctionnaire stagiaire des lauréats des concours et des examens professionnalisés du second degré - rentrée 2017 note de service n° 2017-069 du 11-4-2017

BO n°14 du 06-04-2017

•Programme d'activité 2017 Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance circulaire n° 2017-054 du 3-4-2017

BO n°13 du 30-03-2017

•Fonctions, missions Les missions des professeurs documentalistes circulaire n° 2017-051 du 28-3-2017

Enseignement

BO n°18 du 04-05-2017

•Baccalauréat général et technologique Académies de métropole, des départements et régions d'outre-mer et des collectivités d'outre-mer dans lesquelles peuvent être subies les épreuves obligatoires de langues vivantes autres qu'allemand, anglais, espagnol et italien - Session 2017 arrêté du 29-3-2017 - J.O. du 13-4-2017

•Établissements scolaires publics

Liste des établissements scolaires publics inscrits dans le programme Rep à la rentrée scolaire 2015 : modification arrêté du 24-4-2017

•École et établissements scolaires publics

Liste des écoles et des établissements scolaires publics inscrits dans le programme Rep+ à la rentrée scolaire 2015 : modification arrêté du 24-4-2017

•Fournitures scolaires Liste des fournitures individuelles pour l'année scolaire 2017-2018 circulaire n° 2017-080 du 28-4-2017

•Seconde générale et technologique Aménagements des programmes d'enseignement de mathématiques et de physique-chimie circulaire n° 2017-082 du 2-5-2017

•Actions éducatives-Lancement de la 4e édition des Journées du 1 % artistique, de l'école à l'enseignement supérieur circulaire n° 2017-081 du 3-5-2017

•Éducation prioritaire-Pilotage de l'éducation prioritaire circulaire n° 2017-090 du 3-5-2017 (NOR MENE1713524C)

BO n° du 17-04-2017

•Classes préparatoires Objectifs de formation des classes préparatoires littéraires aux grandes écoles Lettres et sciences sociales : modification arrêté du 16-3-2017 - J.O. du 31-3-2017

•Enseignements adaptés Les établissements régionaux d'enseignement adapté circulaire n° 2017-076 du 24-4-2017

•Baccalauréat séries ES et L

Épreuve facultative d'informatique et création numérique en série ES et L à compter de la session 2018 note de service n° 2017-062 du 10-4-2017

BO n°16 du 20-04-2017

•Bourses et aides aux étudiants Modalités d'attribution des bourses d'enseignement supérieur sur critères sociaux, des aides au mérite et des aides à la mobilité internationale pour l'année 2017-2018 circulaire n° 2017-059 du 11-4-2017

•Brevets et diplômes

Calendrier des épreuves de la session 2017 des examens du brevet de technicien supérieur, du diplôme d'État de conseiller en économie sociale familiale et du diplôme d'expert en automobile arrêté du 4-4-2017

•Éducation physique et sportive

Évaluation de l'éducation physique et sportive aux examens du baccalauréat professionnel, du brevet des métiers d'art, du certificat d'aptitude professionnelle et du brevet d'études professionnelles circu-

laire n° 2017-058 du 4-4-2017

•Obligation scolaire Instruction dans la famille circulaire n° 2017-056 du 14-4-2017

•Activités physiques de pleine nature Exigence de la sécurité dans les activités physiques de pleine nature dans le second degré circulaire n° 2017-075 du 19-4-2017

•Sections internationales brésiliennes de langue portugaise Programme limitatif de l'enseignement de langue et littérature brésiliennes sessions 2018, 2019 et 2020 note de service n°2017-067 du 13-4-2017

•Sections internationales allemandes Programme limitatif de l'enseignement de langue et littérature des sections internationales allemandes pour les sessions 2018 et 2019 de l'option internationale note de service n°2017-068 du 13-4-2017

•Diplôme de compétence en langues Nouveau calendrier des sessions 2016-2018 note de service n° 2017-070 du 19-4-2017

•Concours général des lycées Session 2017 note n° 2017-063 du 4-4-2017

BO n°15 du 13-04-2017

•Sécurité Instruction relative au renforcement des mesures de sécurité et de gestion de crise applicables dans les écoles et les établissements scolaires instruction du 12-4-2017

•Bourses de lycée nationales d'études du second degré de lycée - année scolaire 2017-2018 circulaire n° 2017-061 du 3-4-2017

•Actions éducatives Prix Jean Renoir des lycéens 2018 circulaire n° 2017-064 du 3-4-2017

•Lutte contre le décrochage scolaire Instruction concernant la mobilisation du droit au retour en formation et le maintien en formation au service de la lutte contre le décrochage scolaire circulaire n° 2017-066 du 12-4-2017

BO n°14 du 06-04-2017

•Appel à projets Approbation du cahier des charges « Écoles numériques innovantes et ruralité » arrêté du 16-3-2017 - J.O. du 31-3-2017

2017

Rime FULCRAND



Cotisation annuelle 2017-2018



Pensez à son renouvellement et à joindre le bulletin d'adhésion rempli.

Pour toute question concernant les cotisations vous pouvez joindre notre trésorière soit:

- pas mail: rims@netcourrier.com
- ou lui écrire :

Trésorerie CNGA 14 rue du Lion 93 140 Bondy

Pour tout paiement par chèque , veuillez le libeller à l'ordre du **CNGA** .

M M^{me} NOM :

Nom d'usage :

Prénom :

Date de naissance

ACADEMIE DE :

Adresse :

.....

Code postal : Ville :

Tél :/...../...../...../.....

MAIL:.....@.....

MAIL Personnel :@.....

SITUATION : PLP Certifié Agrégé PE CPE

Contractuel Agent Autres

DISCIPLINE :

Échelon depuis le

Classe normale Hors classe

ETABLISSEMENT :

VILLE :

DEJA ADHERENT EN 2016/2017 SYNDICALISATION NOUVELLE

DATE :/...../.....

SIGNATURE :

Échelon	PLP, Certifié, Agrégé, PE, CPE	
	Montant à payer	Coût réel après impôt
1	93	32
2	123	42
3	128	43
4	135	46
5	140	48
6	148	50
7	155	57
8	163	55
9	173	59
10	185	63
11	197	67
Hors classe		
1	155	57
2	169	55
3	181	61
4	191	65
5	206	70
6	218	74
7	229	78
Contractuels	80	27,
Sans solde	18	6
Retraités	85	29
Stagiaires	88	30
Ag. Territoriaux A, B, C	121 – 88 - 66	41 – 30 - 22
Temps partiel	Cotisation au prorata (ex :15/18ème de la cotisation de l'échelon)	

Ces informations nous sont indispensables pour la bonne tenue de notre fichier. Elles sont réservées au CNGA et, conformément à l'article 27 de la Loi 78-17 du 6/1/78, les intéressés disposent, pour les informations les concernant, d'un droit d'accès et de rectification qui s'exerce au siège : 63 rue du Rocher - 75008 PARIS