



Syndicat des **Enseignants de l'Unsa**

Un syndicat de la maternelle au lycée

SE-UNSA
16 rue J.Chatel, BP41
97461 SAINT-DENIS CEDEX
Tel : 0262 20 08 13
E-mail: 974@se-unsa.org

2nd degré
Lettre Hebdo

Consultez régulièrement le [site du syndicat](#) : les circulaires rectORAles, les parutions importantes au BO et au JO , l'actualité juridique, l'actualité sur les retraites etc.....

11ème lettre-hebdo 2020-21 **Jeudi 29 octobre 2020** SE-UNSA 974

Bonjour,

Cette lettre est aussi disponible au format [PDF](#)
au **1/9/2020** : [grilles salaires temps complet](#) [temps partiel](#)
[Echelon/ Indice de traitement](#) [Heures Supplémentaires](#) [indemnités diverses](#)

Sommaire

- 1- Actualités
- 2- Calendriers
- 3- Au BO-JO?
- 4- Visio Conférence avec la Rectrice pour l'organisation du 2 novembre
- 5-Grenelle de l'Education nationale : intention entendue, concrétisation attendue
- 6-Menaces en ligne : le gouvernement veut en finir avec le "pas de vague" dans la fonction publique
- 7-Mouvement inter 2021 : je demande l'accompagnement du SE-Unsa !
- 8-RDV de carrière et GRH de proximité : le MEN fait le bilan et esquisse des évolutions possibles
- 9-Réforme de la formation des enseignants : projets de textes précisent les futurs concours de recrutement
- 10-Rémunération : enfin des perspectives pour 2021 !

1-Actualités

RETRAITES 2021 : parution de la circulaire rectorale pour un départ en retraite en 2021 voir [ICI](#)
Ceux qui ont décidé de partir en 2021 peuvent se signaler auprès du syndicat (en indiquant la date) nous pourrons ainsi vous tenir informé par mail et vous inviter aux réunions syndicales programmées pour les 2eme et 3 eme trimestre de l'année scolaire si l'évolution de la pandémie actuelle le permet.

Un mail à 974@se-unsa.org

Si vous comptez partir en retraite dans les 3 ans à venir nous vous conseillons vivement de consulter les données vous concernant sur ENSAP voir un petit déroulé en images [ICI](#). Et une vidéo concernant la demande de retraite sur ENSAP (pour ceux partant en 2021) [ICI](#).

Mouvement inter 2021 Vous envisagez de participer aux opérations du Mouvement 2021 pour obtenir votre premier poste ou changer d'académie/de département à la rentrée prochaine ? Demandez l'accompagnement *Mouvement* du SE-Unsa en complétant [notre formulaire en ligne](#) !

2-Calendriers

Suite à la réunion du CEN voici la dernière proposition rectorale pour les 3 calendriers scolaires 2020 – 2023 : [visible ICI](#)

ATTENTION : seul le calendrier 2020-2021 est officiel (arrêté rectoral du 12 novembre 2019) les 2 autres calendriers restent des propositions

Calendriers scolaires 2017-2020 : [télécharger les calendriers](#)

3-Au BO-JO

BO n°41 du 29 octobre 2020 [lire l'intégralité du BO](#)

Enseignements primaire et secondaire

Certificat d'aptitude professionnelle Modalités de l'évaluation du chef-d'œuvre prévue à l'examen du baccalauréat professionnel Arrêté du 20-10-2020 - JO du 22-10-2020 (NOR : MENE2019530A) [Consulter le texte](#)

Diplômes professionnels Réalisation du chef-d'œuvre au baccalauréat professionnel et modalités d'évaluation à l'examen Circulaire du 22-10-2020 (NOR : MENE2019533C) [Consulter le texte](#)

Vie scolaire Prix Non au harcèlement 2020-2021 Circulaire du 19-10-2020 (NOR : MENE2028121C) [Consulter le texte](#)

Sections internationales allemandes Adaptation du programme d'histoire-géographie de terminale générale Note de service du 8-10-2020 (NOR : MENE2027020N) [Consulter le texte](#)

Sections internationales allemandes Adaptation du programme d'histoire-géographie de première générale Note de service du 8-10-2020 (NOR : MENE2027023N) [Consulter le texte](#)

Échanges scolaires Programmes franco-allemands de mobilité collective et individuelle des élèves et des apprentis - Campagne 2021 Note de service du 16-10-2020 (NOR : MENC2027312N) [Consulter le texte](#)

4- Visio Conférence avec la Rectrice pour l'organisation du 2 novembre

Présents : Rectrice – Directrice de Cabinet

Organisations Syndicales : AD **UNSA** SNALC SUD FSU

Introduction de La Rectrice

Souhaite un échange sur l'organisation de l'hommage le 2 novembre. Au niveau national, ce sera une rentrée à 3 temps : temps d'échange entre enseignants, temps avec les élèves, et temps de lecture, et une minute de silence.

Le souhait de la Rectrice, comme la rentrée est déjà « faite », des actions sont déjà été menées. Elle souhaite proposer une adaptation, en respectant le moment collectif du 3ème temps

Il se fera de cette façon : déroulé des cours de façon normale, à 14H, lecture du texte, et une minute de silence avec invitation des élus, avec présence des cadres de l'Education Nationale.

Avec présence dans la note, l'organisation d'un moment de concertation : échanger entre pairs. L'objectif, travailler de façon intelligente et dans la souplesse.

Sud /SNE/FSU/SNALC : laisser la latitude aux établissements, faire attention aux gestes barrières, attention à la liberté pédagogique de l'enseignant, accompagner de façon plus officielle sur l'accompagnement des enseignants.

Position Unsa : l'acte institutionnel (minute de silence) est fait. Il faut maintenant travailler sur l'action pédagogique. Comme au niveau national, nous demandons à ce que ce soit les équipes pédagogiques qui décident de comment la mettre en place. Ce que nous demandons, peut-être une formation (FIL ou PAF) sur la laïcité, non pas lire le Vademecum, mais un échange de pratiques, car dans nos classes, nous ne sommes pas tous outillés de la même manière pour faire face à ces situations

On l'a vu lundi, et on le regrette, les enseignants se sont organisés seuls pour mettre en place le temps d'explication pédagogique pas un mot de nos responsables pédagogiques. Nous avons eu un lien Eduscol, et c'est tout...

Mme la Rectrice nous assure de son soutien, et comprend nos interrogations. Elle souhaite aussi accompagner les personnels, comme par exemple faire de la journée du 9 octobre, un temps fort avec la présence d'intervenants extérieurs, ou encore comment aborder la « laïcité » dans les classes : améliorer l'accompagnement des enseignants, comment mieux utiliser les ressources, comment les rendre plus accessibles...

Mme la Rectrice rappelle également les outils disponibles pour la protection des enseignants, en particulier ceux liés aux faits « laïcité », outil faits-établissement, à disposition auprès des personnels de direction.

Situation sanitaire : nous sommes dans l'attente des consignes de M. le Préfet.

5-Grenelle de l'Education nationale : intention entendue, concrétisation attendue

Annoncé en août 2020 pour un aboutissement en février 2021, le Grenelle de l'éducation a été ouvert jeudi 22 octobre par le ministre Jean-Michel Blanquer. Cette date prévue à l'avance donne une

dimension particulièrement importante à cette démarche au lendemain de l'hommage national au professeur victime du terrorisme.

L'intention du ministre est celle d'une reconnaissance publique par l'employeur mais aussi par toute la société des enjeux reposant chaque jour sur les épaules des personnels de l'Éducation nationale.

Le *Grenelle de l'éducation* est sous-tendu par trois mots clés : reconnaissance, coopération et ouverture.

La méthode est celle d'une succession de temps d'échanges et de réflexions. Les travaux réalisés avec les organisations syndicales au sein de l'agenda social devront nourrir ces temps.

Une seconde partie imaginée sous forme d'ateliers invitera la société civile (parents, élèves, élus...) à parler de l'École et des métiers qui la font vivre.

Enfin, le ministre envisage de nourrir la réflexion autour de deux temps forts : les états généraux du numérique et un colloque sur le professeur du XXI^e siècle.

Un nouvel axe a été ajouté compte tenu du contexte autour de la protection des personnels et de la promotion des valeurs de la République.

L'avis du SE-Unsa

Le SE-Unsa partage l'ambition affichée du Grenelle qui veut replacer l'École et ses personnels au centre de notre société. Il sera très attentif à ce qu'elle soit bien à la hauteur des objectifs qui lui ont été fixés et sache soutenir les besoins et attentes fortes des personnels. Pour le SE-Unsa, les travaux à venir ne doivent pas servir à donner l'illusion d'un consensus là où il n'y en aurait pas. Le SE-Unsa suivra et participera à ces travaux qui ne devront pas se substituer à ceux de l'agenda social qui doit rester le lieu du dialogue social. Le lancement du Grenelle confirme le projet d'une loi de programmation pour l'école. C'est une bonne nouvelle budgétaire car c'est une nécessité pour rattraper le retard accumulé.

Parce que les personnels de l'École sont au cœur du réacteur tout autant qu'ils ont à cœur de faire réussir tous les élèves, pour le SE-Unsa, les reconnaître, les respecter et les protéger, c'est respecter et protéger l'École, c'est respecter et protéger la Société.

Porter atteinte à ces personnels comme aux valeurs qui sous-tendent leur engagement, c'est porter atteinte à l'École publique, à la République.

À ce titre, le SE-Unsa approuve une démarche, qui veut mettre en lumière la complexité, l'ampleur et le sens profond d'un métier aussi exposé que méconnu.

De la même façon qu'il avait demandé que le Grenelle initialement nommé « des profs » devienne le *Grenelle de l'éducation*, le SE-Unsa défend une profession diversifiée et réunie pour ne pas réduire ni nier la réalité et la diversité de l'École.

Apprécier cette complexité de l'École, identifier cette indispensable complémentarité des métiers, c'est avant tout reconnaître la hauteur des enjeux.

Voilà de très longs mois que la profession attend des réponses concrètes à ses besoins et ses attentes. Être revalorisés financièrement doit quitter le statut de mythe. Être considéré comme un professionnel à part entière par une gestion humaine de ressources prenant en compte l'ensemble des dimensions dont l'accompagnement professionnel et l'accompagnement RH de proximité doit prendre corps. Avoir la garantie d'une protection de sa santé et sa sécurité doivent être des droits effectifs.

Si la volonté d'impliquer toute la société dans cette reconnaissance de l'école est pour le SE-Unsa tout à fait essentielle, la méthode ne pourra s'en tenir aux seuls échanges d'ateliers quelle que soit la qualité de ces derniers. Les personnels devront y être associés au risque de débattre en dehors de la réalité du métier et le temps des débats devra se poursuivre plus longuement et au plus près des territoires au risque de ne jamais permettre à qui que ce soit de percevoir, comprendre et partager les enjeux de l'École.

6-Menaces en ligne : le gouvernement veut en finir avec le "pas de vague" dans la fonction publique

"Le pas de vague c'est terminé, il faut que l'administration soit beaucoup plus en soutien, pour tous les agents qui viendraient à être menacés parce qu'ils sont les premiers représentants de nos principes fondamentaux républicains", a expliqué la ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, Amélie de Montchalin.

Après l'attentat de Conflans-Sainte-Honorine au cours duquel le professeur Samuel Paty a été décapité, l'exécutif décide de remédier au manque actuel de protection des agents lorsque ceux-ci font l'objet de menaces sur les réseaux sociaux notamment. Le gouvernement Castex a en effet décidé d'ajouter les menaces en ligne à la liste des faits pour lesquels une protection fonctionnelle peut être accordée à un agent public.

"Il faut s'assurer que ces menaces soient considérées mais surtout que l'administration soit beaucoup plus en soutien, partout, pour tous les agents qui viendraient à être menacés parce qu'ils sont les premiers représentants de nos principes fondamentaux républicains", a expliqué la ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, Amélie de Montchalin, lundi 26 octobre, sur Public Sénat.

"Quand on attaque un agent, on attaque la République", a-t-elle ajouté en précisant que la mesure était *"d'application immédiate"*. Une circulaire en ce sens sera publiée dans les prochains jours, précise-t-on dans son entourage.

Finis le « pas de vague »

La ministre a ainsi indiqué qu'elle rappellerait à la *"hiérarchie"* son *"obligation forte d'accompagner les agents"*, *"de porter plainte avec eux"*, de signaler les faits aux procureurs ou encore de les signaler sur Pharos, la plateforme de signalement des contenus illicites en ligne.

"Le pas de vague, c'est terminé, a-t-elle poursuivi. La hiérarchie ne pourra plus minimiser les faits et si les encadrants ne font pas leur travail d'accompagnement ou ne signalent pas les plaintes, il faudra prendre des mesures de sanction". L'occasion donc pour Amélie de Montchalin de pousser les agents à signaler les menaces en ligne dont ils pourraient faire l'objet.

Projet de loi « Séparatismes »

Cette annonce interviendra quelques jours seulement après l'annonce d'un arsenal de *"protection des fonctionnaires"* par le Premier ministre Jean Castex. A l'issue d'un Conseil de défense organisé vendredi 23 octobre, celui-ci a en effet annoncé que deux mesures allaient gonfler le projet de loi dit *"séparatismes"*, dont les grandes lignes avaient été données par Emmanuel Macron début octobre et qui doivent être présentées par le gouvernement début décembre.

La première de ces mesures, a expliqué Jean Castex, est relative au *"renforcement de la protection des fonctionnaires et des agents publics en pénalisant ceux qui font pression sur eux et le fonctionnement des services publics par des propos et des comportements comme à Conflans-Sainte-Honorine à l'encontre de Samuel Paty et de la proviseure du collège"*. La seconde de ces mesures est relative quant à elle à la *"la possibilité de sanctionner ceux qui mettent en ligne des informations personnelles mettant en danger la vie d'autrui"*.

7-Mouvement inter 2021 : je demande l'accompagnement du SE-Unsa !

Vous envisagez de participer aux opérations du Mouvement 2021 pour obtenir votre premier poste ou changer d'académie/de département à la rentrée prochaine ?

Pas de panique, le SE-Unsa est là pour tout vous expliquer, vous conseiller et vous accompagner tout au long des démarches !

La mobilité géographique est un élément capital dans la carrière de chacun d'entre nous. Au SE-Unsa, nous le savons bien !

C'est pourquoi, nous proposons dès à présent notre écoute et notre expertise à tout collègue qui nécessite de participer au mouvement en raison de sa position actuelle (stagiaire), de son projet professionnel ou de sa situation personnelle.

L'accompagnement Mouvement du SE-Unsa, c'est :

- des communications personnalisées pour ne manquer aucun élément de barème, n'oublier aucune pièce justificative, ne rater aucune échéance ;
- des outils pour élaborer la meilleure stratégie et réussir chaque étape ;
- un accueil sur le département/l'académie d'accueil par nos équipes locales ;
- une aide en cas de mouvement défavorable.

Alors, dès aujourd'hui, demandez l'accompagnement *Mouvement* du SE-Unsa en complétant [notre formulaire en ligne](#) !

Les premières infos !

En raison du contexte de crise sanitaire et des retards engendrés dans de nombreuses administrations, la date butoir de prise en compte pour un rapprochement de conjoint a été reportée au 30 octobre.

Les notes de service relatives à la mobilité des personnels devraient être publiées le 5 novembre.

8-RDV de carrière et GRH de proximité : le MEN fait le bilan et esquisse des évolutions possibles

Après trois ans de mise en œuvre, pour les rendez-vous de carrière, et un an, pour la GRH de proximité, le MEN dresse le bilan de ces deux dispositifs, selon des documents présentés le 8 octobre 2020 aux syndicats. Concernant les RDV de carrière, qui ont remplacé les inspections, l'équité de traitement est notamment plébiscitée, tandis que plusieurs insuffisances sont repérées. Le MEN évoque l'idée de créer un 4e RDV. Pour la GRH de proximité, le bilan souligne une hausse du nombre de conseillers et des demandes, principalement pour des questions d'accompagnement d'un projet professionnel.

Les ressources humaines, tient à rappeler Jean-Michel Blanquer, sont la priorité de la deuxième partie du quinquennat rue de Grenelle. Ainsi, des réflexions et des discussions régulières ont lieu depuis la rentrée 2020 autour de ce sujet, dans le cadre de l'agenda social du ministère de l'Éducation nationale, et bientôt dans celui, plus politique, du "Grenelle de l'éducation".

Jeudi 8 octobre 2020, un groupe de travail, réunissant ministère et organisations syndicales, s'est penché précisément sur les "parcours professionnels" des personnels. Si le MEN n'a pas dévoilé, selon des sources syndicales, la direction qu'il souhaitait prendre sur le sujet, la réunion a néanmoins été l'occasion, notamment, pour le MEN de présenter un bilan de deux dispositifs de gestion de ressources humaines : les "rendez-vous de carrière" et la "GRH de proximité".

Vers la création d'un 4e RDV de carrière ?

Depuis 2017, les traditionnelles inspections des enseignants (et assimilés : CPE, PsyEN...) ont été remplacées par des "rendez-vous de carrière", dans le cadre de l'accord PPCR, que le ministère décrit ainsi : "un temps dédié pour porter un regard sur une période de vie professionnelle (en moyenne tous les 7 ans), à des moments où il semble pertinent de faire le point sur le chemin parcouru professionnellement. Il s'agit d'un temps d'échange sur les compétences acquises et sur les perspectives d'évolution professionnelle".

Trois rendez-vous sont prévus au cours de la carrière du professeur : aux 6e et 8e échelons, ainsi qu'au moment de passer à la hors-classe, aux alentours de 45, 50 ans.

Trois ans après sa mise en œuvre, le ministère a procédé à un bilan et fournit des "éléments de réflexion" qui, précise-t-il, "ne préjugent pas des évolutions éventuelles qui pourraient être apportées".

Les points forts. Deux sont mis en avant par le ministère, qui indique s'appuyer sur les retours des enseignants :

- Une équité dans le rythme d'évaluation des agents
- Un moment d'échange approfondi entre professionnels.

Les insuffisances. Elles sont plusieurs :

- Des enjeux perçus comme faibles
- Une évaluation dont les résultats sont peu exploités et peu suivis entre deux RDV
- Une absence de prise en compte de la dernière partie de carrière
- Un pilotage à améliorer concernant les avancements accélérés d'échelon
- Des difficultés de compréhension de modification de certains avis
- Une insuffisante prise en compte des perspectives d'évolution professionnelle.

Les besoins et les suggestions du MEN. Deux besoins ont été repérés :

- Mieux différencier les RDV en identifiant à chaque fois le but visé et ce que les enseignants peuvent en attendre
- Identifier clairement pour chaque rendez-vous ce qu'il permet en termes d'amélioration du système et d'évolution professionnelle pour les enseignants.

Pour remédier aux insuffisances et répondre aux besoins, le ministère suggère plusieurs idées. Il s'agit essentiellement d'avancer dans le temps les rendez-vous.

Le premier pourrait avoir lieu après 4 ans de carrière, et non plus 7 comme actuellement, partant du principe que c'est lors des cinq premières années que l'enseignant a le plus besoin d'accompagnement. S'il propose également d'avancer le 2e RDV, une autre suggestion serait de créer un quatrième rendez-vous.

Celui-ci, qui pourrait, suggère le ministère, prendre la forme d'une évaluation entre pairs, permettrait de remédier au manque d'accompagnement en fin de carrière, celle-ci étant "un point aveugle mais qui va devenir un vrai enjeu". Il y a alors la "nécessité de prévoir des dispositifs permettant à la fois de tirer profit de l'expérience acquise et de ne pas mettre les agents en situation de difficulté entre 55 et 65 ans".

GRH de proximité : Forte augmentation des demandes

Destinée à répondre, au plus près des agents, aux besoins notamment en termes d'évolutions professionnelles, avec la création de "conseillers RH de proximité", la GRH de proximité s'est mise en place progressivement depuis 2018, d'abord dans des académies expérimentatrices, puis partout sur le territoire en 2019.

Ainsi, s'il y avait 35 conseillers RH de proximité en juillet 2019, ils étaient 234 quatre mois plus tard et 311 en juillet 2020, selon le bilan du MEN. Cette "densification va se poursuivre", est-il indiqué. Le ministère dresse le portrait de ces conseillers :

- 64 % sont des administratifs (y compris agents gestionnaires)

- 16 % sont des enseignants et personnels d'éducation

- 10 % sont des personnels de direction et inspecteurs

- 0 % sont des contractuels (y compris psychologues de l'éducation nationale).

Près de la moitié des conseillers travaillent à temps plein dans cette fonction, un tiers sont conseillers sur 10 à 50 % de leur temps de travail, le reste entre 50 et 100 %.

Concernant le lieu où ces conseillers reçoivent les agents, c'est pour la moitié d'entre eux dans des établissements scolaires et en circonscriptions. Un tiers sont en permanence dans les DSDEN et 18 % au rectorat.

Quant aux demandes qu'ils reçoivent, elles sont en "considérable augmentation", note le ministère, passant de 3 000 en novembre 2019 à 24 000 en juillet 2020. Le profil des "demandeurs" est le suivant :

- 80% sont des femmes

- 66 % ont plus de 40 ans

- 80 % sont enseignants (42 % de professeurs du 2nd degré et 38 % du 1^{er} degré).

L'objet des demandes est également spécifié par le bilan du ministère :

- 39 % pour un accompagnement d'un projet professionnel

- 17 % pour des difficultés professionnelles

- 16 % pour des raisons de santé et qualité de vie au travail

- 15 % pour de l'aide administrative à la constitution d'un dossier

- 14 % pour des demandes de formation individuelle (CPF, CFP...).

9-Réforme de la formation des enseignants : projets de textes précisent les futurs concours de recrutement

À partir de la session 2022, l'ensemble des concours de recrutement d'enseignants comprendront une épreuve d'admission d'entretien. Annoncée à l'automne 2019, des projets d'arrêtés précisent le contenu de cette nouvelle épreuve qui durera 30 minutes pour un coefficient 3. Cet entretien débute par une présentation par le candidat de sa motivation à devenir enseignant, sur la base d'une fiche de candidature transmise préalablement. Les projets de textes précisent également le contenu des autres épreuves pour le CRPE, Capes, Capet, CAPLP et pour le certificat d'aptitudes aux fonctions de CPE.

Dans une série de projet d'arrêtés, le gouvernement esquisse les futurs concours de recrutement pour les enseignants. Dans la logique de réforme de la formation des enseignants, ces concours, qui se déroulait jusque-là en fin de M1 Meef, auront lieu à la fin du master à partir de 2022.

En novembre 2019, le gouvernement avait présenté aux syndicats les grandes lignes de ces concours. Ces projets de textes précisent les contenus du CRPE, du Capes, du Capet, du CAPLP et du CPE. Ces textes sont en cours de validation et ont été envoyés aux directions d'Inspé le 9 octobre.

Une nouvelle épreuve admission : l'entretien

Annoncée en novembre 2019, l'épreuve d'entretien est commune à l'ensemble des concours, lors de la phase d'admission. D'une durée de 30 minutes pour un coefficient 3, elle "vise à apprécier la capacité du candidat à se projeter dans le métier de professeur, à développer une réflexion personnelle ainsi qu'à s'intégrer dans le collectif de l'établissement scolaire". À travers une ou plusieurs mises en situation professionnelle, cet entretien permet "d'apprécier l'aptitude du candidat à se situer dans le système éducatif dans ses différentes dimensions par rapport aux valeurs et exigences du service public et de la République".

L'entretien débute par une présentation par le candidat de sa motivation à devenir enseignant, d'une durée de cinq minutes maximum. Au préalable, le candidat admissible devra transmettre une fiche de candidature selon des modalités définies. Cette fiche, dont un modèle est présenté en annexe des projets de textes, permet aux

candidats de détailler son parcours de formation initiale, ses expériences (stages) ainsi que sa motivation. À noter que pour les sections de langues vivantes, l'entretien se déroule en français.

Le concours de CRPE

Concernant le 1er degré, le CRPE (concours externe, externe spécial, interne et 3e concours) comporte trois épreuves d'admissibilité et deux épreuves d'admission. Des textes en annexe du projet d'arrêté relatif à ce concours précise la nature des épreuves :

-Épreuve écrite disciplinaire de français, (3h, coefficient 1) qui prend appui sur un texte. Elle comporte "une partie consacrée à l'étude de la langue, permettant de vérifier les connaissances syntaxiques, grammaticales et orthographiques du candidat ; une partie consacrée au lexique et à la compréhension lexicale ; une partie consacrée à une réflexion suscitée par le texte à partir d'une question posée sur celui-ci".

-Épreuve écrite disciplinaire de mathématiques (3h, coefficient 1). Elle est constituée d'un ensemble d'au moins trois exercices indépendants, permettant de vérifier les connaissances du candidat.

-Épreuve écrite d'application (3h, coefficient 1) qui a pour "objectif d'apprécier la capacité du candidat à proposer une démarche d'apprentissage progressive et cohérente". "L'épreuve consiste en la conception et/ou l'analyse d'une séquence ou séance d'enseignement à l'école primaire (cycle 1 à 3)." Le candidat a le choix entre 3 sujets sur 3 thèmes distincts (sciences et technologie ; histoire, géographie, enseignement moral et civique ; arts).

La phase d'admission se compose de deux épreuves. Une **épreuve de leçon** (coefficient 4) qui porte "successivement sur le français et les mathématiques" et a pour objet "la conception et l'animation d'une séance d'enseignement à l'école primaire dans chacune de ces matières". Cette épreuve comprend deux heures de préparation pour une heure de présentation devant le jury (français : 30 minutes, l'exposé de 10 à 15 minutes est suivi d'un entretien avec le jury pour la durée restante impartie à cette première partie ; mathématiques : 30 minutes, l'exposé de 10 à 15 minutes est suivi d'un entretien avec le jury pour la durée restante impartie à cette seconde partie).

Concernant l'**épreuve d'entretien** (1h, coefficient 2), elle est composée de 2 parties : une première partie (30 minutes) consacrée à l'éducation physique et sportive, intégrant la connaissance scientifique du développement et la psychologie de l'enfant. La seconde partie reprend les éléments de l'épreuve d'entretien. Lors de cette phase d'admission, le candidat peut passer une épreuve facultative de langue vivante étrangère sous forme d'un oral de 30 minutes.

Concours 2nd degré ; entre 2 et 3 épreuves d'admissibilité

Les concours externes du Capes et du Capet comportent deux épreuves d'admissibilité et deux épreuves d'admission. Les épreuves d'admissibilité, appelée "épreuve écrite disciplinaire" et "épreuve écrite disciplinaire appliquée" sont précisées selon les sections dans des documents en annexe de l'arrêté relatif au concours. Toutefois, pour le Capes une 3e épreuve d'admissibilité est ajoutée "lorsque la section concernée comporte des épreuves écrites et orales associant le français et les langues anciennes de l'Antiquité, ou porte sur l'enseignement d'une langue vivante régionale et comporte une épreuve optionnelle dans une autre discipline".

Pour la phase d'admission, en plus de l'épreuve d'entretien, les candidats auront une épreuve de leçon durant laquelle ils devront établir une séquence pédagogique à partir de documents.

Capeps : 3 épreuves d'admission

Les futurs enseignants d'EPS passeront un concours composé de 2 épreuves d'admissibilité, une épreuve écrite disciplinaire (dissertation) et une épreuve écrite disciplinaire appliquée (composition), toutes deux d'une durée de 5 heures pour un coefficient 2. En revanche, il y a deux épreuves d'admission en plus de l'épreuve d'entretien :

-une leçon qui consiste en la conception et l'animation d'une séance d'enseignement en EPS. Après 3 heures de préparation, l'épreuve de coefficient 2 dure 1 heure (exposé : 15 minutes maximum ; entretien avec le jury : 45 minutes maximum).

-une épreuve de connaissances pratiques et théoriques des activités physiques sportives et artistiques (coefficient 3). Celle-ci se compose de 3 prestations physiques (dont l'activité de spécialité) et d'un entretien sur l'activité de spécialité du candidat. L'entretien dure une heure et débute par un exposé du candidat de dix minutes maximum.

Le cas du CAPLP

Le décret relatif au CAPLP précise que ce concours externe comporte :

- "Pour les sections et options de recrutement de professeurs de lycée professionnel chargés des enseignements professionnels autres que celles pour lesquelles il n'existe pas de diplômes supérieurs au niveau 4 (baccalauréat ou ancien niveau IV) : deux épreuves d'admissibilité et deux épreuves d'admission."
- "Pour les sections et options de recrutement de professeurs de lycée professionnel chargés des enseignements professionnels pour lesquelles il n'existe pas de diplômes supérieurs au niveau 4 (baccalauréat ou ancien niveau IV), une épreuve d'admissibilité et deux épreuves d'admission."
- Pour les sections de recrutement de professeurs de lycée professionnel chargés des enseignements généraux, deux épreuves d'admissibilité et trois épreuves d'admission."

CPE : 2 épreuves d'admission et 2 épreuves d'admissibilité

Le concours externe de CPE se compose de deux épreuves d'admissibilité : **une composition** (4h, coefficient 2) permettant de vérifier la maîtrise des connaissances du candidat ainsi qu'**une analyse d'une situation éducative** (5h, coefficient 2) qui prend appui sur un dossier documentaire.

Outre l'épreuve d'entretien, le candidat admissible passe une **épreuve à partir d'un sujet et d'un dossier remis par le jury**. "Le candidat dispose de 20 minutes pour exposer son analyse de la situation professionnelle et proposer un projet de réponse à la problématique soulevée." Cette épreuve, de coefficient 5, dure une heure, avec 20 minutes d'exposé et 40 minutes d'entretien.

Quelle composition des jurys des concours ?

Un jury est institué pour chacune des sections et éventuellement options de chacun de ces concours. Chaque jury comprend un président et un ou plusieurs vice-présidents, nommés par le MENJS, sur proposition du DGRH. "Ils sont choisis parmi les membres du corps des inspecteurs généraux de l'enseignement, des sports et de la recherche, les inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux et les enseignants-chercheurs." Les autres membres du jury sont proposés par le président parmi les personnels de direction d'établissements d'enseignement ou de formation relevant du MEN, les enseignants-chercheurs, les professeurs agrégés, les professeurs certifiés et les CPE.

Par ailleurs, "les jurys peuvent aussi comprendre des personnes choisies en fonction de leurs compétences particulières dans la discipline ou dans le domaine d'activité professionnelle du concours". Concernant l'épreuve d'entretien, commune à tous les concours, "le jury peut comprendre des personnels administratifs relevant du ministre chargé de l'éducation nationale, choisis en raison de leur expérience en matière de gestion des ressources humaines".

Un 5/20 est éliminatoire pour l'admissibilité

Pour les épreuves d'admissibilité du concours externe, du concours externe spécial et du troisième concours, une note égale ou inférieure à 5 est éliminatoire. Pour les épreuves d'admission, la note 0 est éliminatoire. Concernant le CRPE, il est précisé que "la note 0 obtenue à l'une des deux parties de la deuxième épreuve d'admission des concours est éliminatoire".

10-Rémunération : enfin des perspectives pour 2021 !

Lors d'une réunion sur les rémunérations, le ministère annonce de premiers éléments concrets pour 2021 et renonce à financer sur l'enveloppe de revalorisation des heures supplémentaires et la formation hors temps de classe. Ce que le SE-Unsa demandait depuis février dernier.

Suite à nos demandes réitérées de nombreuses fois depuis février, le SE-Unsa apprécie positivement l'abandon par le ministère des mesures liées à des heures supplémentaires pour le remplacement court dans le second degré ou à la formation hors temps de classe. Le ministère indique qu'il a entendu l'opposition des personnels et fait le choix d'un dialogue social apaisé.

Le ministère a présenté ses propositions de la ventilation de l'enveloppe budgétaire de 400 millions d'euros prévue en 2021, soit 500 millions en année pleine à partir de 2022*.

Quatre axes de répartition ont été présentés :

- Prime d'attractivité pour les débuts et milieu de carrière : 260 millions d'euros
- Prime d'équipement informatique : 178 millions d'euros
- Mesures catégorielles (dont la direction d'école) : 51 millions d'euros
- Amélioration des ratios hors classe : 11 millions d'euros

Le ministère a confirmé qu'il y aurait ensuite une loi pluriannuelle pour une montée en charge et d'autres mesures dans les années suivantes.

Prime d'attractivité

Le ministère a présenté quatre scénarii de répartition de l'enveloppe. Ils vont dans le sens d'une réduction des écarts de rémunération avec les autres pays de l'OCDE. Force est de constater que le chemin à parcourir pour rattraper le retard sera encore long.

Le SE-Unsa demande qu'une négociation d'ampleur se tienne à l'instar de celle qui a été conduite dans l'enseignement supérieur.

Les 4 propositions établissent des projections pour des primes d'attractivité qui concerneraient les enseignants, CPE et PsyEN de l'échelon 2 aux échelons 5 à 8 selon les scénarii.

Un effort conséquent porterait sur les premiers échelons (2 et 3) qui se verraient attribuer une prime allant alors de 93 à 135 € selon les hypothèses. Les primes sont ensuite dégressives d'échelon en échelon. À noter que pour 3 scénarii il y aurait un léger écart selon les corps. Les contractuels se verraient attribuer une prime forfaitaire entre 600 et 800 €.

Prime d'équipement informatique

Si le ministère ne donne pas directement suite à notre demande de crédit d'impôts pour l'équipement informatique, l'annonce d'une prime d'équipement de 150 € nets pour tous les personnels est également à apprécier positivement.

Cette prime sera pérenne, versée annuellement en début d'année civile (à partir de février/mars en 2021). Elle ne sera pas proratisée pour les collègues à temps partiel.

Certains personnels sont pour l'instant exclus de ce dispositif : enseignants en Rased, PsyEN EDA et EDO, CPE, profs docs, conseillers pédagogiques

Le SE-Unsa demande à ce qu'ils bénéficient eux aussi de la prime.

Mesures catégorielles

Si aucune mesure concrète n'a été annoncée pour l'instant, le SE-Unsa note l'augmentation de 50% par rapport aux enveloppes allouées en 2019 et en 2020 (passage de 30 à 45 millions d'euros). Les mesures de revalorisation financière des directeurs devraient se retrouver dans cette enveloppe, mais ils n'en seront pas les seuls personnels bénéficiaires.

Ces mesures seront discutées dans les prochaines semaines avec les partenaires sociaux.

Les AESH oubliés

Le SE-Unsa a rappelé que les AESH rémunérés moins de 800 euros par mois ne pouvaient pas être absents de cette première étape de la revalorisation. Il serait inconcevable que la situation de nos collègues ne soit pas mise sur la table. **Le SE-Unsa demande un geste significatif de la part du ministère sur la rémunération des AESH.**

Des ratios de hors-classe en hausse

Concernant les ratios hors-classe, il est prévu de passer de 17 à 18%, ce qui permettrait à 1 700 collègues de plus par an d'y accéder. Dans le même esprit, le SE-Unsa a rappelé sa demande de rééquilibrage dès 2021 des ratios classe exceptionnelle pour ne plus se retrouver avec des promotions perdues comme c'est le cas actuellement.

Le SE-Unsa a également rappelé ses revendications portant sur la réduction des inégalités entre femmes et hommes ainsi qu'entre corps comparables.

Les annonces définitives seront faites en novembre par le ministre qui souhaite lier ces groupes de travail avec le Grenelle de l'Éducation. D'ici là les négociations continuent. Le SE-Unsa sera reçu prochainement en bilatérale.

() Mieux comprendre : on parle de 400 ou de 500 millions d'euros par an ?*

Les mesures annoncées pour 2021 ne prendront pas toutes effet au 1er janvier. Par exemple les primes d'attractivité ne devraient pas débuter avant mai. Par conséquent l'enveloppe budgétaire nécessaire pour 2021 sera inférieure à celle qu'il faudrait pour une année pleine. A partir de 2022 ce seront donc bien 500 millions par an qui seront alloués pour la pérennité des futures mesures.