



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.....

18ème lettre-hebdo 2020-21 Jeudi 187 Décembre 2020 SE-UNSA 974

Bonjour,

Ce sera la dernière lettre hebdo de cette année civile la prochain fin janvier 2021. Nous vous souhaitons de joyeuses fêtes de fin d'année et de bonnes vacances malgré une pandémie toujours active.

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-Exercer hors de France : les recrutements AEFÉ des personnels résidents débutent !
- 5-Concours 2021 : la répartition des postes par discipline et pour le CRPE
- 6-Recrutements, formation initiale et continue : les PsyEN demandent des avancées
- 7-Congé de proche aidant
- 8-Sur la discrimination positive, les syndicats de la fonction publique restent très réservés
- 9-Contrat court : du nouveau sur l'indemnité de fin de contrat

1-Actualités

Exercer Hors de France, je construis mon projet avec le SE-UNSA !

Vous envisagez de candidater pour un poste dans le réseau des établissements à l'étranger pour la rentrée 2021? Pas de panique, le SE-UNSA est là pour tout vous expliquer, vous conseiller et vous accompagner dans toutes nos démarches [Plus d'informations](#)

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 proposition

3-Au BO-JO

BO n°48 du 17 Décembre 2020 [lire l'intégralité du BO](#)

Enseignements primaire et secondaire

Vacances scolaires Calendrier scolaire de l'année 2021-2022

Arrêté du 15-12-2020 - J.O. du 16-12-2020 (NOR : MENE2032706A) [Consulter le texte](#)

Examens et concours de l'enseignement scolaire

Dispositions relatives à l'aménagement des épreuves des examens et concours de l'enseignement scolaire et modifiant le Code de l'éducation et le code rural et de la pêche maritime Décret du 4-12-2020 - JO du 6-12-2020 (NOR : MENE2029766D) [Consulter le texte](#)

Personnels

Formation

Inscription au BELC numérique hiver 2021, organisé par France Éducation International (nouveau nom du Ciep) (NOR : MENB2032809X) [Consulter le texte](#)

4-Exercer hors de France : les recrutements AEFÉ des personnels résidents débutent !

La campagne de recrutements des personnels résidents, réalisée par l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger (AEFE), commence ce 18 décembre 2020 et s'échelonne jusqu'au printemps prochain.

Nature des postes offerts

Les postes de résidents sont essentiellement des postes d'enseignants des premier et second degrés ayant exercé au moins deux ans en qualité de titulaires en France.

Conditions de contrat, conditions de vie

Le contrat de résident est un contrat de 3 ans, avec une période de disponibilité de 3 mois en début de contrat avant de basculer sur le détachement en tant que résident. Le détachement permet à chaque collègue de continuer à bénéficier de son avancement et à cotiser pour la retraite dans les mêmes conditions qu'en France.

En tant que résident, il est possible de bénéficier de l'ISVL (indemnité spécifique de vie locale) dont le montant diffère en fonction du pays. Pour les personnels ayant des enfants, il est aussi possible de bénéficier de l'AF (avantage familial) qui couvre le montant des frais de scolarité en établissement.

Déroulement du recrutement

La première phase est celle de la constitution des dossiers.

La plateforme AEFÉ ouvre le 18 décembre afin de pouvoir candidater aux postes ouverts au recrutement pour la rentrée 2021. En fonction des pays, les dossiers sont à renvoyer entre mi-janvier et mi-février.

Ensuite, entre la dernière semaine de février et la première semaine de mars, se déroulent les commissions locales de recrutement dans chacun des pays proposant des postes. Un classement des candidatures est effectué à l'issue de ces dernières.

En fonction de ce classement, les collègues retenus seront contactés pour accepter ou non la proposition de poste.

En cas d'acceptation, chaque collègue reçoit les documents nécessaires à sa demande de détachement en vue de les transmettre à son administration d'origine.

Vous envisagez de candidater ? Alors dès aujourd'hui demandez l'accompagnement *Mobilité internationale* du SE-Unsa Hors de France en complétant le formulaire !

[Exercer Hors de France, je demande l'accompagnement du SE-Unsa](#)

Pour plus d'informations, n'hésitez pas à contacter la section Hors de France du SE-Unsa hdf@se-uns.org

5-Concours 2021 : la répartition des postes par discipline et pour le CRPE

Le nombre de postes offerts par discipline aux différents concours de recrutement des métiers de l'éducation pour la session 2021 vient de paraître.

Les chiffres globaux

> 2^d degré

13 261 postes seront offerts pour l'ensemble des concours du second degré lors de cette session :

- 10 031 aux concours externes (10 095 en 2020),
- 2 730 aux concours internes (2 790 en 2020),
- 500 aux troisièmes concours (445 en 2020).

> 1^{er} degré

On note que seulement 9 890 postes sont offerts aux concours du CRPE 2021, contre 10 790 en 2020.

L'avis du SE-Unsa

Cette publication des postes offerts aux concours n'est pas une bonne nouvelle. D'une part, elle arrive dans un contexte de crise qui oblige depuis des mois la profession à une charge de travail accrue et souligne un peu plus la difficulté structurelle du remplacement. D'autre part, le ministère continue d'envoyer un signal tout aussi inquiétant sur l'attractivité des métiers d'enseignant, de CPE et de PsyEN (même si ces derniers sont les seuls - et ce n'est pas du luxe ! - à voir le nombre de postes au concours augmenter très légèrement).

La diminution des postes offerts induit forcément un découragement chez les potentiels candidats, qui plus est avec un recrutement désormais fixé à bac + 5.

Au moins le message est clair : redonner du souffle aux métiers qui préparent l'avenir d'un pays secoué par des crises de nature tout aussi complexes que variées n'est décidément pas la priorité du gouvernement.

> > Retrouvez [ici](#) le nombre global des postes.

> > Pour connaître la répartition par discipline des postes offerts, cliquez sur le nom des concours : [Capes](#) - [Capet](#) - [CAPLP](#) - [Capeps](#) - [CPE](#) - [PsyEN](#) - [Agrégation](#)

6-Recrutements, formation initiale et continue : les PsyEN demandent des avancées

Courant novembre, le Groupe des 10 (G10) (représentants des PsyEN de chaque organisation syndicale et associations de psychologues et de psychologie) a été reçu en audience à la Direction générale des ressources humaines (DGRH), l'occasion pour le collectif de porter des revendications pour notre profession en matière de recrutements et de formation initiale et continue et d'obtenir quelques éléments de réponse.*

Des recrutements qui ne sont pas à la hauteur des besoins du terrain

Le G10 demande la mise en place d'un plan de recrutement qui apporte consistance au corps des PsyEN, qui plus est dans la période difficile que nous traversons. En effet, outre le fait que la France est à la traîne au regard des autres pays européens (1 PsyEN pour 1500 élèves en France, contre 1 pour 800 en moyenne dans les autres pays), le contexte sanitaire et social actuel (Covid-19, précarité, attentats...) et la recrudescence de troubles anxieux, de phénomènes de retrait scolaire, de retrait social, de troubles du comportement chez de nombreux enfants et adolescents motivent plus que jamais le recrutement de PsyEN. Si la demande concerne bien l'ensemble du corps des PsyEN, un focus est mis sur le second degré : en 3 ans, nous sommes passés de 187 à 75 postes au concours, alors que les sollicitations sont de plus en plus importantes.

Si la DGRH partage les inquiétudes du G10 et affiche une volonté de mettre fin à la baisse des recrutements, elle se montre très prudente sur une possible inversion des courbes de recrutements et rejette l'idée d'un plan pluriannuel de recrutements.

Recrutement de contractuel-les

Le G10 demande donc une visibilité et une équité de la politique d'embauche au sein des rectorats. En effet, concernant le 1^{er} degré, le manque global de visibilité sur les postes vacants à pourvoir est flagrant et force est de constater des disparités importantes d'un rectorat à l'autre, certains affichant très clairement les offres de recrutements et vérifiant les qualifications et titres des postulants, d'autres fléchant encore ces recrutements derrière les onglets *enseignants* et *Copsy*. Des postes sont également relayés par Pôle emploi, correctement identifiés PsyEN EDO pour le second degré, intitulés Psychologue scolaire pour le 1^{er} degré.

Par ailleurs, dans le second degré, le recours à des PsyEN contractuels se fait depuis longtemps et la procédure fonctionne plutôt bien. Cependant, des postes sont toujours vacants et le seuil de personnels contractuels est déjà très important (environ 30%).

La DGRH reconnaît la nécessité de faire un focus particulier sur les PsyEN dans le cadre de la Loi de transformation de la Fonction publique et de travailler sur les procédures de recrutement. Le ministère s'engage à rappeler aux rectorats qu'il existe, pour les PsyEN du 1^{er} degré, une ligne budgétaire dédiée aux PsyEN qu'il convient de distinguer clairement des recrutements d'enseignants. Par ailleurs, il leur sera demandé de supprimer les titres *Copsy* et *psychologue scolaire* de leur site internet reconnaissant qu'il n'y a pas de raison que les services déconcentrés qui font très bien le travail de recrutement pour les autres corps de l'Éducation nationale n'y parviennent pas pour les PsyEN, qui est une profession réglementée et pour laquelle la détention du diplôme ne se discute pas.

Formation initiale : plus d'équité et de transparence ?

Seulement 7 académies sont centres de formation pour les PsyEN ayant réussi le concours, ce qui demande des efforts parfois importants aux stagiaires (frais de logement et de déplacements, éloignement de leur milieu de vie et de leurs proches) Un accord avait été obtenu pour que le stage puisse être effectué dans une académie limitrophe de celle du centre de formation. Cette année, 3 centres de formation (Nancy-Metz, Rennes et Paris) ont refusé cette possibilité aux stagiaires.

La DGRH précise qu'elle a dû en effet intervenir l'année dernière auprès de certaines académies afin que la possibilité de stage dans une académie limitrophe à celle du centre de formation soit vraiment offerte aux stagiaires et qu'un point serait fait avec les académies qui ont refusé cette année l'élargissement du lieu de stage.

Au vu de cette situation et concernant la désignation des tuteurs, seules quelques académies peuvent offrir à des PsyEN la fonction de tuteur, ce qui entraîne une injustice flagrante car c'est la seule fonction particulière qui permet l'accès à la classe exceptionnelle pour les PsyEN. La question de la procédure de désignation des tuteurs, quelque peu opaque, est par ailleurs également posée.

Si la DGRH reconnaît le caractère non équitable du fait que la fonction de tuteur ne soit pas accessible à certains et la nécessité de rendre plus transparente leur désignation, elle affirme l'impossibilité d'aller aller au-delà des académies limitrophes.

Formation continue des PsyEN : vers des formations communes ?

Le G10 demande des formations communes aux deux valences du corps des PsyEN avec des budgets amendés et suffisants, fléchés 1er et 2d degrés et qu'en amont, soit effectué un recensement des besoins en formation et des attentes de qualification (nouveaux outils, nouvelles démarches en lien avec les problématiques qui préoccupent les PsyEN...).

La DGRH s'engage à demander un focus particulier sur la formation continue des PsyEN lors des prochaines rencontres bilatérales ministère/académies et explore le principe d'une instance sur la formation continue au niveau académique en croisant les regards avec les départements qui pourrait permettre une vue sur l'ensemble des personnels.

Par ailleurs, c'est un fait, de plus en plus de PsyEN sont sollicités pour intervenir en tant que formateurs et l'acceptent. Cependant, les PsyEN n'ont toujours pas accès au Certificat d'aptitude aux fonctions de formateur académique. Le G10 demande de lever ce paradoxe, d'autant que le statut de formateur académique est l'un des critères d'accès à la classe exceptionnelle au titre du vivier 1.

La DGRH s'engage à faire remonter cette demande d'accès au Caffa au cabinet du ministre.

L'avis du SE-Unsa

Le SE-Unsa est un membre actif du G10 pour porter les revendications d'une profession encore jeune et où de nombreuses choses restent à construire. Ces échanges ouverts aboutissent à de premiers engagements

de la part du ministère. Le SE-Unsa veillera à ce qu'ils soient traduits de manière effective, tant au niveau national que dans les académies.

Le SE-Unsa, au sein du G10, continuera à investir tous les espaces de dialogue ouverts pour obtenir des engagements plus forts en matière de recrutements d'une part et surtout concernant la définition de fonctions particulières permettant l'accès à la classe exceptionnelle, dont la quasi-totalité des PsyEN sont, pour le moment, écartés.

*** Le Groupe des 10 est constitué de représentants des PsyEN de chaque organisation syndicale et associations de psychologues et de psychologie.**

Chiffres DGRH :

- 1^{er} degré : 4011 PsyEN dont 397 contractuel-les
- 2^d degré : 4635 PsyEN dont 1120 contractuel-les
- Total : 8646 PsyEN dont 1517 contractuel-les.

7-Congé de proche aidant

Le congé de proche aidant permet de cesser temporairement son activité professionnelle pour s'occuper d'un proche qui est handicapé ou en situation de perte d'autonomie d'une particulière gravité.

Le congé de proche aidant peut être accordé à un fonctionnaire (stagiaire ou titulaire), ainsi qu'à un agent contractuel.

Personnes accompagnées

La personne accompagnée, qui présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité, peut être :

- la personne avec laquelle l'agent vit en couple (marié, pacs, union libre),
- un ascendant, un descendant,
- l'enfant dont il assume la charge (au sens des prestations familiales),
- un collatéral jusqu'au 4^e degré (frère, sœur, tante, oncle, cousin-e germain-e, neveu, nièce...),
- un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au 4^e degré de la personne avec laquelle l'agent vit en couple (marié, pacs, union libre),
- une personne âgée ou handicapée avec laquelle l'agent réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables.

La durée

La durée du congé est fixée à 3 mois maximum renouvelables dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière.

Il peut être pris de manière continue, fractionnée par période d'au moins 1 journée, ou pris sous la forme d'un temps partiel.

La demande

Pour bénéficier de ce congé l'agent adresse sa demande par écrit à son autorité hiérarchique au moins 1 mois avant le début du congé (15 jours avant le terme dans le cas d'un renouvellement). Il doit y indiquer les dates prévisionnelles ainsi que les modalités de son utilisation et accompagner cette demande de pièces justificatives.

Ce congé est de droit. L'administration ne peut donc pas le refuser.

Dans certains cas de figure l'agent peut demander que les modalités et/ou les dates prévisionnelles soient modifiées. Il pourra aussi renoncer ou mettre fin de manière anticipée à son congé sous certaines conditions.

Pour en savoir plus, contactez votre [section locale du SE-Unsa](#).

La situation administrative et la rémunération

Le congé de proche aidant **n'est pas rémunéré**. Une allocation journalière du proche aidant (AJPA) peut cependant être versée par la CAF ou la MSA. Elle est fixée à 55,81 € pour un aidant qui vit seul et à 46,97 € pour une personne vivant en couple. Elle peut être versée par demi-journée.

Chaque bénéficiaire aura droit au maximum à 22 AJPA par mois.

Pour les fonctionnaires, le congé de proche aidant est assimilé à une période de service effectif et est prise en compte pour la constitution et la liquidation des droits à pension.

Les agents contractuels conservent le bénéfice de leur contrat à l'issue de ce congé sous certaines conditions de réemploi.

Le SE-Unsa est satisfait de ce nouveau droit ouvert à tous les agents de la fonction publique. Pour rappel, ce congé a été instauré par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019. Le SE-Unsa regrette donc que le décret d'application paraisse si tardivement.

8-Sur la discrimination positive, les syndicats de la fonction publique restent très réservés

Alors que la ministre de la Transformation et de la Fonction publiques a redit son intention de réserver des places aux concours de la haute fonction publique aux candidats issus des milieux modestes, les représentants du personnel avertissent sur le risque d'une mesure contre-productive et potentiellement stigmatisante. Il faut agir davantage en amont des concours, estiment-ils.

La ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, Amélie de Montchalin, l'a confirmé mercredi 9 décembre : elle est favorable à la création, dans les concours d'entrée aux écoles du service public, de voies d'accès pour les candidats issus des milieux modestes, avec des places réservées. Une forme de discrimination positive à la française, notion que la ministre récuse toujours.

"Ma première bataille, ce n'est pas tellement contre les discriminations, mais contre l'autocensure, a-t-elle ainsi déclaré lors d'un webinar organisé par l'association Des territoires aux grandes écoles. Pour qu'il y ait discrimination, il faudrait d'abord que tous les élèves se présentent aux concours. Or il faut déjà s'assurer que ces concours ne soient pas des repoussoirs et qu'ils ne nourrissent pas, comme c'est parfois le cas, l'autocensure des candidats."

À quelques mois de la présentation de l'ordonnance sur la réforme de la haute fonction publique, le cadrage précis de ces nouvelles voies d'accès se fait toujours attendre. Saisi par le gouvernement d'Édouard Philippe, le Conseil d'État avait, en 2018, dans un avis confidentiel, assez libéral et révélé par *Acteurs publics*, validé le principe de places réservées aux concours tout en proposant aussi quelques garde-fous. Quoi qu'il en soit, la perspective de l'instauration d'une discrimination positive ne pouvait que faire réagir les représentants du personnel du secteur public.

Utile mais potentiellement stigmatisant

Très attachés aux principes républicains de méritocratie et d'égal accès aux emplois publics, ces représentants se montrent en effet réservés sur l'idée d'instaurer une dose de discrimination positive, voire de quotas. *"La discrimination positive peut s'avérer utile pour impulser des changements indispensables"*, souligne ainsi Mylène Jacquot, de la CFDT Fonctions publiques, en avertissant toutefois sur le risque de *"mesures stigmatisantes"*.

"Tout ce qui peut permettre de recruter dans la fonction publique doit être examiné positivement, mais stigmatiser une tranche de la population par rapport à d'autres en lui réservant tel ou tel emploi ou plus de places aux concours peut devenir contre-productif", ajoute Pascal Kessler, de la FA-FP. *"C'est la personne, par ses compétences et non pas par son milieu social, qui est recrutée ou a accès à une école"*, ajoute-t-il. Tout en se disant attachée *"au nécessaire équilibre entre égalité d'accès aux emplois publics et conditions d'une fonction publique représentative de la population"*, la CGT se dit elle aussi *"très réservée sur l'hypothèse de quotas"*. La centrale de Montreuil pense au contraire nécessaire de travailler sur la nature des épreuves (parfois jugées discriminantes, dans le cas de la dissertation notamment) et sur les dispositifs de préparation aux concours.

Détecter les potentiels dès le lycée

Au-delà du concours en lui-même, en effet, les syndicats mettent en avant la nécessité d'agir en amont, et même bien en amont. "Le sujet de l'accès à la fonction publique des jeunes issus de milieux modestes ne pourra pas seulement être résolu avec un nombre de places réservées aux concours", juge ainsi Luc Farré, de l'Unsa Fonction publique.

"Il faut une politique de communication dans tous les lycées et dans les universités sur les missions de service public et les fonctions que chaque jeune pourra choisir en vue de construire son parcours professionnel",

ajoute-t-il en mettant en avant la nécessité de développer des classes préparatoires aux concours. Ce à quoi Amélie de Montchalin s'est engagée.

"Il y a lieu de détecter au plus tôt des talents quelle que soit leur catégorie sociale", abonde Nathalie Makarski, de la CFE-CGC, en citant un nécessaire accompagnement des élèves à potentiel par l'éducation nationale. Un constat partagé par Philippe Soubirous, de Force ouvrière, qui estime quant à lui que les solutions proposées par la ministre ne sont qu'un *"sparadrap"* sur *"l'échec de l'école et de la promotion sociale du mérite républicain"*. Des points où les leviers d'action de la ministre resteront limités, à la différence du champ de la haute fonction publique.

9-Contrat court : du nouveau sur l'indemnité de fin de contrat

La loi de transformation de la Fonction publique a introduit en 2019 la possibilité d'une indemnité en fin de contrat pour les agents publics.

Le décret définissant les modalités précises est paru. Cela concerne les contrats d'un an maximum signés à partir du 1^{er} janvier 2021.

Quelles conditions ?

Plusieurs conditions cumulatives sont nécessaires :

- Avoir un contrat d'une durée égale ou inférieure à un an, prolongation par avenant comprise.
- Aller au terme de son contrat. Une démission ou un licenciement qui écourterait le contrat, exclut l'agent du bénéfice de cette indemnité.
- Ne pas dépasser le plafond de rémunération fixé.
- Sont exclus de cette indemnité les agents ayant refusé un CDI pour un même niveau d'emploi et de rémunération.

Plafond de rémunération

La rémunération brute globale cumulée sur le contrat doit être inférieure à 2 fois le Smic brut* estimé sur la même période.

*1 539,42 euros brut par mois au 01/01/2020

Montant de l'indemnité de fin de contrat

Le montant de cette indemnité est de 10 % de la rémunération brute globale cumulée sur le contrat.

Quand est-elle versée ?

L'indemnité est versée au plus tard un mois après le terme du contrat.

[Contactez votre section SE-UNSA](#) pour vous aider dans l'évaluation de votre situation.

L'avis du SE-Unsa

Le SE-Unsa avec L'Unsa-Fonction publique ont porté cette volonté de voir les employeurs publics versé cette indemnité. C'est un moyen de lutter contre la précarité en incitant les employeurs à limiter les nombres de petits contrats. Maintenant il faut réussir à relever le plafond pour que tous les agents dans cette situation de contrat court y soient éligibles.