



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 : <http://www.se-unsa974.org> les circulaires rectores, les parutions importantes au BO et au JO , l'actualité juridique, l'actualité sur les retraites etc.....

7ème lettre-hebdo 2017-2018 **Jeudi 28 septembre 2017** SE-UNSA 974

Bonjour,

Cette lettre est aussi disponible au format [PDF](#)
au **1/9/2017**: [grilles salaires temps complet](#) [temps partiel](#)
[Echelon/ Indice de traitement](#) [Heures Supplémentaires](#) [indemnités diverses](#)

Sommaire

- 1- Actualités
- 2- Calendriers
- 3- Au BO-JO
- 4-Rendez-vous de carrière : le mode d'emploi est enfin paru
- 5-En France, la taille des classes est le facteur qui influence le plus le coût salarial par élève (OCDE)
- 6-Juridique: Le TA confirmera-t-il la sanction d'un professeur pour non respect de son obligation de neutralité?
- 7- les propositions de Jean Pisani-Ferry pour les décrocheurs et la formation des enseignants

1- Actualités

Ordonnances loi travail, Pétition - Non à des ordonnances déséquilibrées

Prétendre réguler les relations de travail en les déséquilibrant au profit des chefs d'entreprise, c'est oublier l'objectif de justice que doit viser la loi.

La pétition "**Non à des ordonnances déséquilibrées**" est en ligne dans le site de l'UNSA, [Signez et faites signer cette pétition.](#)

Mouvement: Détachement des personnels candidats à un poste dans l'enseignement français à l'étranger circulaire au BO ([MENE1718092N](#)) calendrier du 1er septembre au 31 mars 2018 saisie des vœux en ligne (attention calendrier différent suivant les types de recrutement)

2- Calendriers

Calendriers scolaires 2017-2020 : <http://www.se-unsa974.org/calendriers/scolaire/2017-2020.htm>

Calendrier prévisionnel des Commissions Paritaires

A venir sera disponible vers la fin septembre

3- Au BO-JO

BO n°32 du 28 septembre 2017 http://www.education.gouv.fr/pid285/bulletin_officiel.html?pid_bo=36955
[Enseignements primaire et secondaire](#)

Actions éducatives Concours national de la Résistance et de la Déportation (CNRD) - année 2017-2018 note de service n° 2017-149 du 27-9-2017 (NOR [MENE1726606N](#))

4-Rendez-vous de carrière : le mode d'emploi est enfin paru

Dans le cadre du PPCR, **la réforme de l'évaluation** est mise en œuvre cette rentrée. Elle introduit l'accompagnement continu des enseignants et les trois rendez-vous de carrière, ce qui doit modifier de manière notable les rapports entre « évalué » et « évaluateur ».

Si les rendez-vous de carrière sont dorénavant cadrés par les textes, les contours et les modalités de la mise en œuvre de l'accompagnement tout au long du parcours professionnel ne sont pas encore définis.

La réforme de l'évaluation mise en œuvre à la rentrée 2017 pour les personnels enseignants et d'éducation, ainsi que les psychologues de l'Éducation nationale comprend un accompagnement tout au long du parcours professionnel et des rendez-vous de carrière.

Pour sortir d'une logique infantilisante, inéquitable et inefficace, ces trois rendez-vous de carrière (6^e, 8^e et 9^e échelons) doivent être des moments d'échange sur les compétences acquises et sur les perspectives d'évolution professionnelle.

Qui est concerné ?

En 2017-2018, le rendez-vous concerne ceux qui sont éligibles à un « boost » l'année scolaire prochaine 2018-2019. Les collègues concernés donc sont ceux :

- qui ont en 2017-2018 entre 12 et 24 mois d'ancienneté dans l'échelon 6 (donc promu à l'échelon 6 entre le 1^{er} septembre 2016 et le 31 août 2017),
- qui ont en 2017-2018 entre 18 et 30 mois d'ancienneté dans l'échelon 8 (donc promu à l'échelon 8 entre le 1^{er} mars 2016 et 28 février 2017),
- qui ont en 2017-2018 entre 12 et 24 mois d'ancienneté dans l'échelon 9 (donc promu à l'échelon 9 entre le 1^{er} septembre 2016 et le 31 août 2017).

Calendrier des rendez-vous de carrière

Au mois de juin, les enseignants sont individuellement informés de la programmation d'un rendez-vous de carrière au cours de l'année scolaire à venir. Au plus tard un mois avant la date de l'inspection, le calendrier précis du rendez-vous de carrière est communiqué à l'enseignant par l'inspecteur compétent.

Après le rendez-vous, l'enseignant est informé par notification dans l'application SIAE (système d'information d'aide à l'évaluation) et dans sa messagerie professionnelle et I-Prof de la mise à disposition des appréciations des évaluateurs et de l'appréciation finale du rendez-vous de carrière.

[Téléchargez le calendrier du rendez-vous de carrière](#)

Comment se déroule le rendez-vous de carrière

En fonction du corps d'appartenance et du lieu d'exercice (1^{er} degré, 2nd degré, PsyEN, enseignement supérieur ou détaché), le rendez-vous de carrière s'organise autour d'une inspection en classe ou en situation professionnelle suivie d'un ou deux entretiens professionnels avec l'inspecteur et/ou le supérieur hiérarchique.

[Voir la notice du rendez-vous de carrière](#)

Vous pouvez retrouver dès à présent sur le site du ministère de l'Éducation nationale, le *Guide du rendez-vous de carrière*. Ce guide présente en détails les cinq cadres de compte-rendu du rendez-vous de carrière (annexe 3) ainsi que le *Référentiel des compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation et des psychologues de l'Éducation nationale* (annexes 6 et 7)

[Télécharger le guide détaillé du rendez-vous de carrière](#)

Un rendez-vous de carrière, ça se prépare

Le Ministère met à disposition des enseignants un « document de référence de l'entretien », document d'aide à la préparation du rendez-vous de carrière. L'entretien permettra d'échanger sur les différents items contenus dans ce document inséré en annexe du guide de l'évaluation. Pour vous préparer, vous avez la possibilité de le renseigner. Vous pouvez aussi, si vous le souhaitez l'envoyer à l'un ou aux deux évaluateurs en amont du rendez-vous de carrière ou le leur remettre lors du ou des entretiens.

[Télécharger le document de référence de l'entretien](#)

Le SE-Unsa accompagnera les collègues pour la préparation de leur entretien. Nous revendiquons que, dans le nouveau dispositif d'évaluation, les enseignants ne soient plus considérés comme des « adultes perpétuels élèves » mais comme des professionnels reconnus experts de leur pratique.

5-En France, la taille des classes est le facteur qui influence le plus le coût salarial par élève (OCDE)

En France, c'est la taille des classes qui affecte le plus le coût salarial annuel des enseignants, montre l'OCDE dans son rapport Regards sur l'éducation, publié en septembre 2017. La France fait figure d'exception : dans la plupart des pays de l'OCDE, c'est le salaire de l'enseignant qui pèse le plus dans le coût.

L'organisation internationale tient également compte du temps d'enseignement et du temps d'instruction (1). En 2015, le coût salarial d'un enseignant représente 2 584 dollars en parité de pouvoir d'achat (\$PPA) par an et par élève de collège. C'est 26 % de moins que la moyenne de l'OCDE. En primaire, l'écart monte à 34 %. Entre 2010 et 2015, ces coûts sont restés stables en France.

En France en 2015, le coût salarial d'un enseignant représente 2 584 dollars en parité de pouvoir d'achat par an et par élève de collège, selon le rapport de l'OCDE Regards sur l'éducation 2017. En primaire, ce coût est abaissé à 1 865 \$PPA en France.

79 %

des dépenses de fonctionnement de l'enseignement primaire et secondaire sont affectées à la rémunération des personnels de l'éducation, en moyenne dans l'OCDE

Coût salarial : la taille des classes, facteur le plus explicatif

L'OCDE repère quatre facteurs pouvant jouer sur ce coût salarial (taille des classes, rémunération des enseignants, temps d'enseignement, temps d'instruction) et évalue leur influence sur celui-ci.

En France, c'est la taille des classes qui a l'incidence la plus importante sur le coût salarial des enseignants par élève, dans le primaire comme au collège. Une exception au regard des pays de l'OCDE : le salaire est le principal déterminant de ce coût dans une majorité de pays (en Allemagne, au Luxembourg, ou encore au Danemark). Cela devient ensuite le cas pour le lycée en France.

Le coût salarial par élève inférieur à la moyenne OCDE

En France, au collège, le coût salarial des enseignants par élève et par an est inférieur de 930 \$PPA à la moyenne de l'OCDE, soit un écart de 26 %. En primaire, l'écart augmente à 34 % (soit 2 848 \$PPA).

L'OCDE détaille ainsi la structure de cette différence :

- le salaire des enseignants français est inférieur à la moyenne de l'OCDE
- la taille des classes est supérieure à la moyenne OCDE
- le temps d'enseignement est supérieur à la moyenne OCDE
- le temps d'instruction est supérieur à la moyenne OCDE.

Les deux premiers facteurs contribuent à la diminution du coût salarial des enseignants par élève, les deux derniers à son augmentation.

L'OCDE précise qu'entre 2010 et 2015, le coût salarial des enseignants par élève est resté stable en France en primaire - tandis qu'il a légèrement augmenté dans l'OCDE. Cependant, la taille estimée des classes a, elle, augmenté, tandis que le salaire des enseignants restait quasiment stable sur la période. Au collège, ces facteurs sont restés stables, tout comme le coût salarial par élève - tandis que les pays de l'OCDE enregistraient une augmentation d'environ 10 %.

Combien la France dépense-t-elle dans l'éducation ?

5,3 % du PIB français consacré à l'éducation (enseignement supérieur compris)

7 400 \$ dépensés pour un élève de primaire. C'est 15 % de moins que la moyenne de l'OCDE.

10 300 \$ dépensés pour un élève de collège, dans la moyenne de l'OCDE

13 900 \$ dépensés pour un élève de lycée. C'est 37 % de plus que la moyenne de l'OCDE.

1 400 \$ dépensés de plus par élève en filière professionnelle que par élève de la filière générale. C'est plus que dans les pays de l'OCDE, où l'écart monte à 855 \$.

(1) L'OCDE opère une distinction entre "temps d'instruction" (le temps pendant lequel un établissement public est censé dispenser aux élèves des cours dans toutes les matières inscrites au programme obligatoire et non obligatoire, dans ses locaux, pendant la journée de classe ou lors des activités organisées avant et après la journée de classe, qui sont des composantes officielles du programme obligatoire) et "temps d'enseignement" (le nombre d'heures de cours qu'un enseignant travaillant à temps plein donne, sur une base annuelle, à un groupe ou à une classe d'élèves, heures supplémentaires comprises).

6-Juridique: Le TA confirmera-t-il la sanction d'un professeur pour non respect de son obligation de neutralité?

Une affaire en cours d'examen par le Tribunal administratif de Poitiers invite à se pencher sur le devoir de réserve auquel sont tenus les fonctionnaires et, parmi ceux-ci, les enseignants. Bernard Toulemonde, juriste et Igen honoraire, analyse les conclusions présentées devant le tribunal par le rapporteur public lors de l'audience du 20 septembre 2017. Le tribunal administratif rendra son jugement le 4 octobre 2017.

Les faits. Au lendemain de l'attentat contre la rédaction du journal Charlie Hebdo du 7 janvier 2015, un professeur de philosophie de Poitiers, a tenu dans sa classe des propos qui ont suscité des protestations

d'élèves et de parents. Compte tenu de la gravité des propos allégués, ce professeur a fait l'objet d'une suspension administrative, période pendant laquelle des enquêtes ont été diligentées tant par les services judiciaires que par les inspecteurs de l'Éducation nationale. Suite à quoi, l'intéressé a fait l'objet d'une mutation par mesure disciplinaire sur décision du recteur de l'académie - décision qu'il a contestée devant le tribunal administratif de Poitiers.

Le devoir de réserve des fonctionnaires. En application du principe fondamental de neutralité de l'État et des services publics, qui se traduit en matière religieuse par le principe de laïcité, les agents publics sont tenus à un devoir de stricte neutralité dans l'exécution du service (Conseil d'État, section, 3 mai 1950, Demoiselle Jamet, recueil Lebon p. 247). Si les agents disposent d'une totale liberté de conscience, ils ne peuvent exprimer librement leurs opinions politiques, syndicales ou religieuses : c'est ce que l'on qualifie de "devoir de réserve". Celui-ci n'a jamais été défini précisément par le législateur, mais ses exigences et ses limites résultent d'une subtile construction jurisprudentielle. Au fil de ses décisions, le juge administratif tient compte de différents facteurs : la nature de l'expression des opinions, le niveau hiérarchique de l'agent ainsi que les fonctions exercées, les avertissements éventuellement adressés et, d'une façon générale, l'ensemble des circonstances ; il laisse aux représentants syndicaux une large latitude. En outre, en cas de sanction, il vérifie que la sanction prononcée est proportionnée à la gravité de la faute commise par l'agent.

Le devoir de réserve des enseignants. S'agissant des enseignants, le juge administratif tient compte de la nature particulière de leurs fonctions – l'enseignement, qui appelle une plus grande tolérance —, mais aussi du public auquel les enseignants s'adressent, qui appelle une vigilance d'autant plus stricte que les élèves sont jeunes.

C'est ainsi que depuis longtemps, le Conseil d'État met à part les professeurs de l'enseignement supérieur : ceux-ci sont également des chercheurs et ils s'adressent à des étudiants ; la liberté d'expression y est donc un principe affirmé depuis longtemps par le juge (Conseil d'État 1912, Abbé Bouteyre, recueil Lebon p. 553) et reconnu par la loi (article L.952-2 du code de l'éducation), sous réserve de comportements ou propos outranciers ou condamnés par la loi, par trop contraires aux devoirs de tolérance et d'objectivité (exemple : soutenir des thèses négationnistes, Conseil d'État, 28 septembre 1998, Notin, n° 159236).

En revanche, pour les professeurs des écoles, collèges et lycées, si là aussi l'âge des élèves intervient dans l'appréciation de la faute éventuelle, le juge administratif exige tact et prudence, retenue et mesure dans l'expression des opinions. Ainsi, il condamne sans faiblesse et approuve les sanctions prononcées, même les plus graves, dans les cas de propos haineux et racistes, qui sont aussi des fautes pénales (par exemple : révocation d'un professeur d'histoire défendant des thèses révisionnistes et perturbant une rencontre entre élèves et anciens déportés, T.A. Nantes, 27 juin 2002, n° 9801650 ; contenu révisionniste d'un enseignement, qualifié de "manquement à l'obligation de neutralité imposée à tout fonctionnaire, particulièrement grave s'agissant d'un enseignant de collège", CE 22 novembre 2004, n° 244515). À noter que la sanction disciplinaire de la mise à la retraite d'office a été infligée à un professeur de physique en raison "des propos à connotation raciste, xénophobe et antisémite à l'encontre d'élèves" et d'un "enseignement émaillé de propos vexatoires" - sanction exceptionnellement rendue publique et publiée au Bulletin officiel (BOEN n° 2, 12 janvier 2006, p. 99).

Il en est de même des comportements militants et de propagande (par exemple : un enseignement orienté délibérément, avec obsession du complot et références multiples et univoques à des auteurs de la droite extrême, TA Nantes, 9 décembre 2015, n° 1301615 ; distribution de tracts et visionnage d'un film dénonçant le recours à l'IVG dans le cadre d'un enseignement d'éducation civique, juridique et sociale en lycée, CAA Marseille, 5 mai 2015, n°14MA02048 ; confirmation de la mutation d'office d'un professeur de philosophie évoquant en classe son engagement politique, son expérience en matière de grève et distribuant aux élèves des tracts de nature politique, CAA Douai, 17 décembre 2015, n°14DA01109).

Un enseignant peut tenir des propos critiques, mais à condition que ceux-ci ne soient pas outranciers, injurieux ou malveillants, non seulement à l'égard des élèves mais aussi à l'égard des collègues et des autorités hiérarchiques. Sont ainsi contraires au devoir de réserve, les critiques, pendant les heures de cours, du système informatique de l'éducation nationale et des propos déplacés et humiliants vis-à-vis des élèves, des collègues et de la hiérarchie (CAA Paris 14 juin 2016, n°15PA01079), ou encore la contestation par la voie de la messagerie professionnelle, auprès des inspecteurs et des collègues, des travaux confidentiels de la commission d'harmonisation en matière de notation des copies (CAA Nantes 8 mars 2007, n°06NT01199). Les responsables syndicaux eux-mêmes sont invités à éviter les menaces et outrances, comme de dénoncer le "système vichyssois" qu'instaurerait un recteur d'académie (TA Amiens, 22 décembre 2005, n°0300334)...

Le cas particulier soumis au TA de Poitiers

Le site internet du tribunal publie les principales conclusions présentées par le rapporteur public lors de l'audience du 20 septembre 2017. Rappelons que le rapporteur est un juge administratif qui analyse les faits et propose en droit les solutions qui lui paraissent fondées, à l'égard desquelles le tribunal demeure libre, mais

qu'il suit le plus souvent. Ces conclusions sont les suivantes :

-en ce qui concerne la suspension administrative, qui est une mesure provisoire, l'administration disposait d'éléments d'information suffisamment graves pour la prononcer.

-surtout, en ce qui concerne la sanction, les propos, qui sont établis, consistant à présenter les militaires français en opérations extérieures comme des terroristes, l'impérialisme de l'occident comme à l'origine du terrorisme, les terroristes comme des innocents et les journalistes de Charlie Hebdo comme des crapules, caractérisent un manquement au devoir de réserve, même dans le cadre d'une classe de philosophie de terminale de lycée, et justifient la sanction prononcée, proportionnée à la gravité de la faute.

Le rapporteur public conclut donc au rejet des requêtes. Le tribunal administratif rendra en principe son jugement le 4 octobre 2017. Affaire à suivre...

7- les propositions de Jean Pisani-Ferry pour les décrocheurs et la formation des enseignants

6,7 milliards d'euros pour former les jeunes décrocheurs. C'est ce que propose Jean Pisani-Ferry dans son rapport, remis lundi 25 septembre 2017 au Premier ministre. L'ex-directeur de France Stratégie a été missionné par le gouvernement pour "concevoir, prévoir et préparer [le] déploiement" d'un grand plan d'investissement. Selon ses propositions, la lutte contre le décrochage passerait par l'accès pour 800 000 jeunes à des actions de formations, notamment une "préparation aux dispositifs d'apprentissage et d'alternance". Le repérage des jeunes en difficulté et leur accompagnement devraient être renforcés et les Campus des métiers "redynamisés". En outre, le rapport préconise de revoir la formation des enseignants en sélectionnant des Espé pour "inventer des nouveaux modèles". Il invite à mettre l'accent sur l'expérimentation, l'évaluation et l'adaptation des politiques publiques.

"Notre système éducatif et le premier cycle universitaire doivent évoluer pour réduire le décrochage scolaire", affirme le rapport de Jean Pisani-Ferry, publié lundi 25 septembre 2017.

"Le grand plan d'investissement 2018-22 mettra l'accent sur l'expérimentation, l'évaluation et l'adaptation des politiques publiques. Cette approche apparaît particulièrement pertinente puisqu'elle permet de développer rapidement et à bas coûts des solutions innovantes, qui, si elles sont concluantes, peuvent être étendues au bénéfice de tous", ajoute le document.

Les 4 finalités du plan proposé par Pisani-Ferry

- Accélérer la transition écologique (20 milliards d'euros)
- Édifier une société de compétences (15 milliards d'euros)
- Ancrer la compétitivité sur l'innovation (13 milliards d'euros)
- Construire l'État de l'âge numérique (9 milliards)

Voici les investissements à destination des jeunes prévus par l'axe "Édifier une société de compétence" du plan d'investissement :

Former 1 million de jeunes décrocheurs (6,7 md€)

Avec une enveloppe de 6,7 milliards d'euros, le rapport propose un objectif de 150 000 personnes en emploi en plus et une amélioration du taux d'emploi des jeunes de 2 points.

Le "plan d'investissement dans les compétences" devrait permettre à 800 000 jeunes d'accéder à des actions de formation :

-470 000 auront accès à des formations qualifiantes et certifiantes

-330 000 auront accès à une préparation aux dispositifs d'apprentissage et d'alternance

En outre le plan vise à augmenter de plus de 200 000 le nombre de jeunes peu qualifiés "accompagnés en vue de leur retour durable à l'emploi". Cela concernerait :

- **le repérage des jeunes en difficulté.** "Il importe de les repérer au plus tôt - idéalement dès avant la sortie du système scolaire", souligne le rapport. Des appels à projet seront lancés pour développer "des solutions efficaces" qui permettront à l'issue du quinquennat de diminuer de moitié le nombre de "jeunes invisibles", c'est-à-dire les 500 000 décrocheurs qui ne sont pas accompagnés par le service public de l'emploi.

- **développer des places supplémentaires dans les écoles de la deuxième chance et l'établissement pour l'insertion dans l'emploi (Epipe)** : l'objectif est d'en faire bénéficier à plus de 4 000 jeunes supplémentaires sur la durée du quinquennat.

Simplifier les démarches administratives

Le rapport préconise de "simplifier nombre de démarches administratives et de rationaliser la gestion publique". Il s'agit par exemple de supprimer des demandes d'informations déjà connues de l'administration (par exemple les fiches parents lors de la rentrée scolaire).

Revoir la Formation des enseignants (35 M€)

Le "PIA sera mobilisé pour financer des expérimentations innovantes en faveur de la formation des maîtres et des professeurs, sur une logique d'appel à projet", affirme le rapport, qui entend "transformer" l'Éducation nationale en "s'appuyant sur les meilleures pratiques observables et sur les travaux des chercheurs".

En outre, certaines Espé "seront sélectionnées par appel à projet sur le quinquennat pour inventer de nouveaux modèles" de formation des enseignants. Les Espé lauréates recevront une dotation.

"L'impact de cette initiative sera évalué" avant de "déployer des réformes de plus grande envergure".

Améliorer l'insertion professionnelle des jeunes (35 M€)

Afin "d'articuler plus étroitement formations initiale et continue, emploi, innovation et recherche", les Campus des métiers et des qualifications "doivent être redynamisés", en :

-se positionnant sur les filières à fort potentiel de croissance

-accueillant des publics plus diversifiés

-permettant une meilleure interaction avec les entreprises et les pédagogies innovantes

-utilisant davantage les outils numériques

Une enveloppe de 50 millions d'euros, "complétée par les partenaires des campus" doit financer "l'ingénierie, les investissements et le fonctionnement des sites innovants sélectionnés".

Réformer le premier cycle universitaire (450 M€)

Constatant que "la transition entre le secondaire et le supérieur fonctionne mal" et rappelant qu'une concertation organisée par le MESRI se tient actuellement au sujet du premier cycle universitaire, le rapport annonce que les efforts tels que l'amélioration de l'orientation des élèves ou le "remplacement" d'APB seront financés à hauteur de 450 millions d'euros par le PIA 3.

Quelles mesures pour la fonction publique ?

Le grand plan d'investissement proposé par Jean Pisani-Ferry vise à renforcer "la capacité d'accompagnement des administrations et des agents publics en modernisant la formation professionnelle et statutaire des agents de la fonction publique".

Il pousse notamment à une "modernisation du système de formation professionnelle et statutaire" : il s'agira d'assurer une montée en compétence des fonctionnaires tout au long de leur carrière et de favoriser les mobilités professionnelles, y compris entre les différents versants de la fonction publique ou dans le secteur privé.