

REUNION DU 28 JANVIER 2015

CHEFS D'ETABLISSEMENTS DU 1ER DEGRE

OPERATIONS COLLECTIVES ET COORDINATION DE LA PAYE

DEEP1

Chef de service : Christine GOUBRIEVSKY

1^{er} et 2nd degrés, départements : 77 93 94

Service des moyens et des établissements

DEEP 2

Chef de service : Didier MENDEZ

1^{er} et 2nd degrés, départements : 77 - 93 - 94

ORGANISATION DES SERVICES DE GESTION INDIVIDUELLE DES PERSONNELS ENSEIGNANTS A LA DEEP

DEEP 3

chef de service : Elisabeth MONNIER

1^{er} et 2nd degrés, départements 93 & nord 77

DEEP 4

chef de service : Catherine LESPLULIER

1^{er} et 2nd degrés, départements 94 & sud 77

- Bilan des élections
- Adresse électronique
- Population enseignante en chiffres
- Stagiaires et modalités d'évaluation, tutorat, concours 2015
- Délégués auxiliaires et le recrutement
- Différents congés et procédure de contrôle
- Redoublement
- Stage de remise à niveau et décharges de direction
- Rythmes scolaires
- Obligations réglementaires de service
- Mouvement des maîtres
- Retraite
- Le conflit
- Classement – reclassement
- Le silence vaut accord
- Contrat à durée déterminée

RESULTATS DES ELECTIONS PROFESSIONNELLES 2014

CCMI	Nombre d'électeurs	1299
	Nombre de sièges	4
	Taux de participation	27,71 %
	Quotient	86,75
	Nombre de suffrages	360
	Nombre de votes blancs	13
	Nombre de suffrages valablement exprimés	347
	Nombre de suffrages invalides	0
Sièges obtenus des Organisations syndicales	CFTC	3
	CFDT	1
Désignation des chefs d'établissements, sur proposition des organisations professionnelles	SNCEEL	2
	SYNADEC	2

4 REPRESENTANTS DE L'ADMINISTRATION

4 REPRESENTANTS DES MAITRES

4 CHEFS D'ETABLISSEMENT

Et leurs suppléants
(en nombre égal)

2 « collègues » de membres avec voix délibérative

- Administration
- Maîtres
- **Les chefs d'établissement** désignés par la rectrice, sur proposition OP locales ont **voix consultative**

➤ **Conséquences :**

- **Ne participent pas au quorum**
- **Ne siègent pas pour les questions disciplinaires**

ELEMENT INDISPENSABLE PENDANT LES ELECTIONS, mais aussi :

<http://www.ac-creteil.fr/>

➤ Liens utiles

ONGLET : personnel

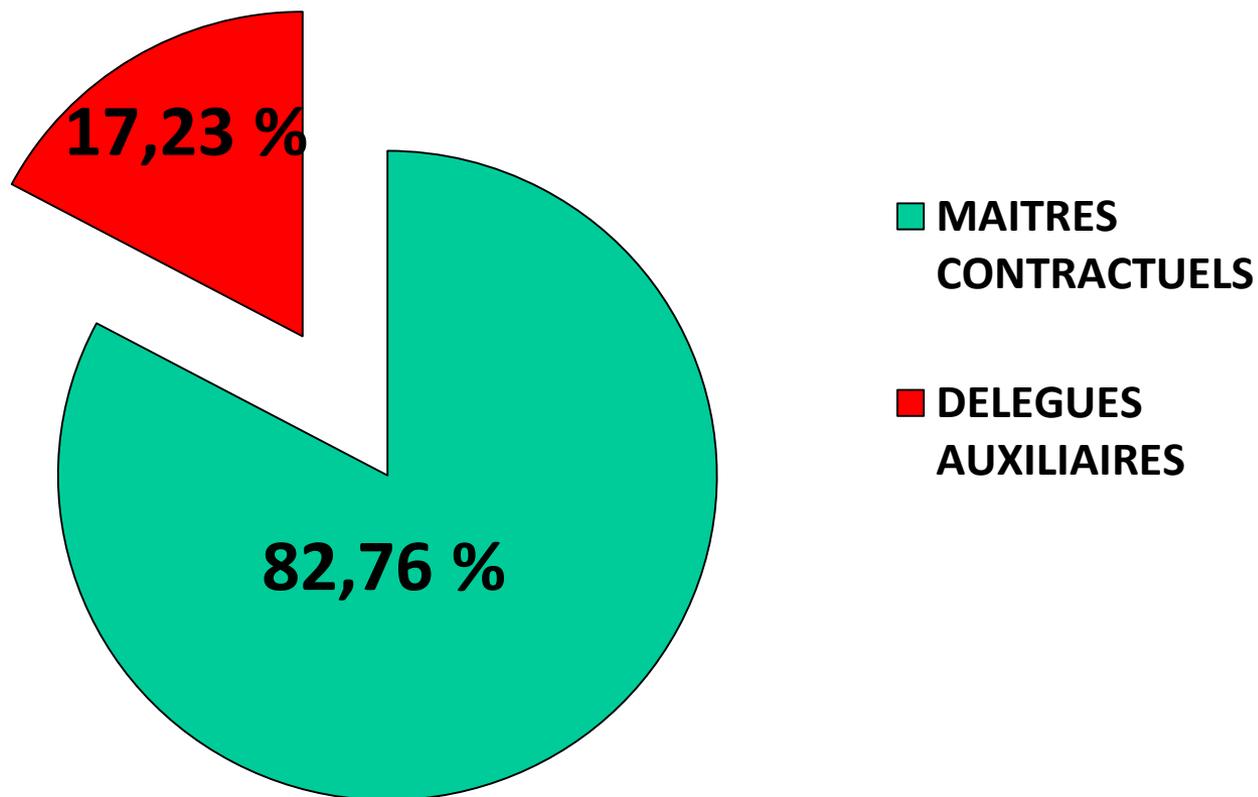


Sites utiles aux personnels

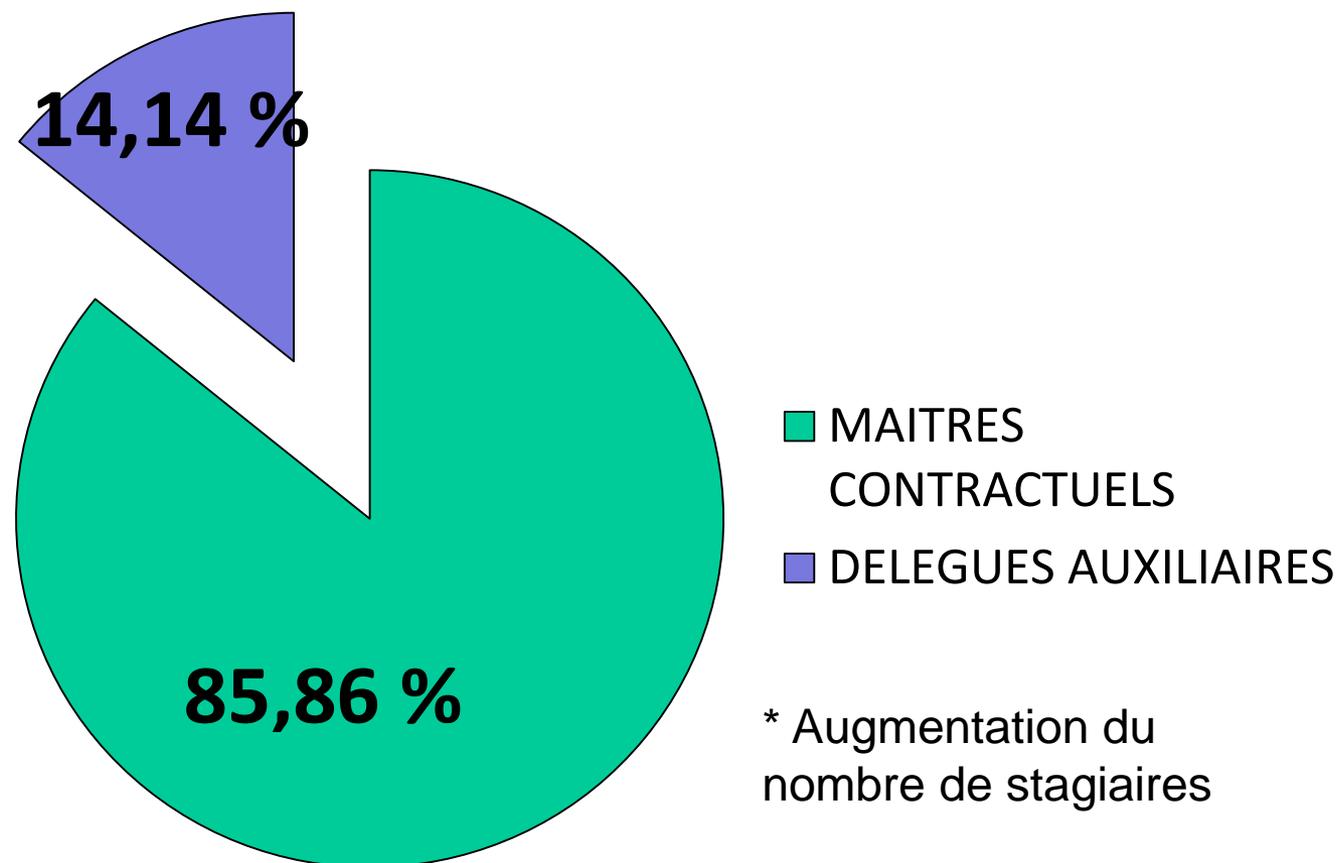


Evolution de la population enseignante du 1er degré

Catégories	2011/2012	2014/2015
Contractuels ou agréés définitifs	1060	1004
Stagiaires en contrat provisoire	31	120
Professeurs des écoles du public	3	5
Contrat à durée indéterminée	2	13
Délégués auxiliaires	125	108
Agents temporaires	25 (4/nov)	22 (14 nov)
Suppléants	41 (4/nov)	43(14 nov)
TOTAL = + 2,13 %	1287	1315



LES ENSEIGNANTS DU 1^{er} DEGRE 2014



Recrutement de nouveaux maîtres 1er degré au 14 novembre 2014 - 1er emploi

DA Départements	Délégués auxiliaires sur postes vacants	Délégués auxiliaires sur postes d'agent temporaire	Délégués auxiliaires sur postes de suppléances	TOTAL
77	1	0	3	4
93	20	3	12	35
94	5	1	9	15
TOTAL	26	4	24	54

Stagiaires du 1er degré

Concours Année	Externe	2nd concours interne	Exceptionnel	Réservé	TOTAL
2013	47	10	/	3	60
2014	46	7	42	12	107

MODALITES D'EVALUATION ET DE VALIDATION DES STAGIAIRES

Arrêté du 22 décembre 2014 fixe les modalités d'accompagnement et d'évaluation du stage des maîtres contractuels et agréés.

Cet arrêté adapte à l'enseignement privé les 3 arrêtés du 22 août 2014 concernant les maîtres stagiaires des 1^{er} et 2nd degrés (modalités particulières pour les agrégés)

Désignation du tuteur :

- Tuteur désigné par le recteur, sur proposition du directeur de l'établissement d'enseignement supérieur chargé de la formation du stagiaire. Après avis du chef d'établissement dans lequel exerce le tuteur

Constitution d'un jury académique :

- Qui se prononce sur le fondement du référentiel de compétences après avoir pris connaissance :
 - ❖ de l'avis des corps d'inspection qui lui-même est établi :
 - sur la base d'une grille d'évaluation
 - après consultation du rapport du tuteur
 - l'avis peut également résulter d'une inspection
 - ❖ de l'avis du chef d'établissement établi sur la base d'une grille d'évaluation
 - ❖ de l'avis du directeur de l'établissement d'enseignement supérieur chargé de la formation du stagiaire

Décrets n° 2014-1016 et 2014-1017 du 8 septembre 2014 pour les 1^{er} et 2nd degré instituant une indemnité de fonctions aux personnels enseignants chargés du tutorat

Application

- À compter du 1^{er} septembre 2014

Montant

- 1250€ annuel

Modalité de versement

- Mensuellement

Saisie

- Au rectorat par la DEEP

Code indemnité

- 1^{er} degré : 1844
- 2nd degré : 1847

- Si le maître assure le tutorat de 2 stagiaires = versement de l'indemnité X 2
- Si le tutorat d'un même stagiaire est partagé entre plusieurs tuteurs, le montant de l'indemnité est réparti entre les intéressés, en fonction de leur participation effective
- Un maître « tuteur » à temps partiel exerçant pleinement sa fonction sur l'année scolaire bénéficie de l'indemnité à taux plein
- Maintien de l'indemnité, dans les mêmes proportions que le traitement, dans les cas de congés (CMO, maternité, adoption, paternité)
- L'indemnité cesse d'être allouée à son attributaire dès lors que celui-ci absent, a été remplacé dans ses fonctions. Elle est alors versée au remplaçant au prorata de la durée du remplacement
- Exercice effectif des fonctions : versement d'une fraction de l'indemnité proportionnelle à la durée d'exercice, si le tutorat est effectué pendant une partie de l'année

Nombre de contrats aux concours	1 ^{er} degré national	1 ^{er} degré Créteil	2 nd degré national	2 nd degré Créteil	
Externe et 3 ^{ème} concours	850	46 + 2	-	-	
2 nd concours interne		1	-	-	
Réservé et réservé professionnalisé	510	10	800	?	
CAFEP et 3 ^{ème} CAFEP	-	-	1450	?	
CAER	-	-	1300	?	Dont 180 PA et 1120 les autres corps
TOTAL	1360	59	3550		

Les délégués auxiliaires (DA) : 3 situations

1) **Les DA nommés à l'année** : ils occupent un poste non pourvu par un maître contractuel ou agréé.

► **Le terme de l'engagement est alors le 31 août de l'année scolaire en cours ;**

2) **Les DA agents temporaires** : ils remplacent des enseignants en congé dont le service est protégé : TP Droit, CLD, congé formation professionnelle indemnisé, décharge syndicale, congé parental protégé (1ère année), disponibilité pour enfant de moins de 8 ans, uniquement si poste protégé (non précédé d'un congé parental protégé) ;

3) **Les DA suppléants** : congé de maladie ordinaire, CLM, mi-temps thérapeutique, congé de maternité ou paternité, congé de grave maladie, congé d'adoption et accident du travail.

► **Le terme de l'engagement est alors celui du congé (cas 2 et 3).**

Rappel : le recrutement des DA doit obligatoirement être soumis à l'avis du rectorat. Il convient d'adresser à la DEEP3 & DEEP4, le nouvel imprimé d'autorisation préalable de recrutement

L'autorisation préalable de candidature à une délégation auxiliaire

Elle est le plus souvent incomplète, voire mal renseignée

- Poste vacant ou agent temporaire ou suppléant (non coché)
- Titulaire du poste : nom, prénom, période d'absence et motif
- Nom, prénom, adresse complète, date de naissance, tél du candidat
- La situation précédente concerne celle de l'année $n - 1$ ou candidat à un premier emploi
- Le diplôme de la licence est à produire. S'il a été obtenu à l'étranger, il doit avoir été traduit et comporter une attestation de comparabilité avec les diplômes français.

1) Absences inférieures à 7 jours :

Le remplacement des enseignants absents pour une durée de moins de 7 jours est organisé dans les établissements scolaires, sous la responsabilité du chef d'établissement, qui établit les modalités de mise en œuvre.

2) Absences de moyenne et longue durée ; supérieures ou égales à 7 jours : Les dossiers complets de demande de rémunération de suppléances doivent parvenir à : DEEP 3 ou 4, **au fur et à mesure.**

Traitement des suppléances effectuées en juin : les demandes de suppléances y compris les prolongations doivent parvenir dans les services dès la fin du mois au plus tard.

Tout dossier de suppléance qui parviendra à la DEEP en septembre sera rejeté.

Les congés de maladie :

Congé de maladie ordinaire (CMO) : 3 mois à plein traitement

(PT) 9 mois à demi-traitement (DT) max 12 mois. Avis du comité médical si :

-) > 3 mois consécutifs et demande corrélative de CLM ou CLD
-) > 6 mois consécutifs et demande de prolongation
-) et/ou > 12 mois consécutifs, si reprise

Si non-possibilité de reprise après un CMO de 12 mois et pas d'octroi de CLM ou CLD : retraite pour invalidité ou disponibilité d'office après avis du CMD (1 an renouvelable 2 fois, dans la limite de 3 ans).

Congé de longue maladie (CLM) : 1 an à PT, 2 ans à DT Max 3 ans sur avis du comité médical

A l'issue, mi-temps thérapeutique ou disponibilité d'office. Si reprise pendant un an, réexamen des droits à CLM. Evolution possible du CLM vers le CLD (après 1 an).

Congé de longue durée (CLD) : 3 ans à PT, 2 ans à DT, max 5 ans sur avis du comité médical

Autres types de congés

- ❖ **Congé de maternité** : 16 semaines (1er ou 2ème enfant); 26 semaines (à partir du 3ème enfant) ou 34 semaines (si grossesse multiple).
- ❖ **Congé de paternité** : 11 jours (18 jours, si naissance multiple), à débiter ou à prendre dans les 4 mois suivant la naissance, rémunéré et non récupérable.
- ❖ **Congé d'adoption** : 10 semaines (1er ou 2ème enfant) ou 18 semaines (à partir du 3ème enfant).
- ❖ **Congé de formation professionnelle indemnisé** : 3 ans pour l'ensemble de la carrière dont 1 an indemnisé

1-Ouverture du droit

La situation de grossesse du maître doit être obligatoirement signalée par l'établissement à la DEEP dans les délais les plus brefs, par l'envoi du certificat médical établi par le médecin, après le premier examen clinique constatant l'état de grossesse.

Le document doit mentionner, outre l'identité complète du maître, les mentions suivantes :

- date du début de la grossesse
- date prévue de l'accouchement.

Ces éléments sont absolument indispensables à l'enregistrement par le service gestionnaire de la DEEP de la situation de grossesse du maître.

Conditions d'octroi : le maître sera placé en congé de maternité par la DEEP, au regard de la déclaration de grossesse et non de façon rétroactive par la seule production de l'acte de naissance de l'enfant.

2 – Durée

Les dates du début et de fin du congé de maternité sont calculées en fonction de :

- la date présumée de l'accouchement
- du nombre d'enfants à charge (est considéré comme un enfant à charge, tout enfant reconnu pour le versement des prestations familiales, jusqu'au mois précédent ses 20 ans.

NB : si l'enfant travaille, son salaire mensuel ne doit pas dépasser un certain plafond.

► **Important** : la mise en place du remplacement et la rémunération du suppléant, sont impérativement conditionnées par la production de la déclaration du médecin.

► **Attention** ! L'acte de naissance de l'enfant qui serait transmis comme seule pièce justificative, a posteriori, ne pourra entraîner une régularisation rétroactive de la situation du maître.

Congé parental : cessation totale de l'activité, congé non rémunéré.

- Accordé de droit, après la naissance d'un enfant, après un congé maternité ou d'adoption
- Accordé sur demande **par périodes de 6 mois**, renouvelables jusqu'au 3^{ème} anniversaire de l'enfant ou à l'expiration de la 3^{ème} année suivant l'adoption d'un enfant de moins de 3 ans (droit ouvert à chaque naissance ou adoption).
 - 1) à la mère après un congé maternité
 - 2) au père après la naissance de l'enfant
- Poste protégé pendant un an, à/c de la rentrée scolaire qui suit le début du congé parental.
- La demande de renouvellement devra être émise 2 mois au moins avant l'expiration de la demande en cours.

Carrière : conservation des droits à la retraite, avancement d'échelon conservé la 1^{ère} année et réduit de moitié ensuite.

La demande de réintégration doit être adressée 2 mois impérativement avant la reprise des fonctions.

Cas de demande de réintégration anticipée exclusivement pour motif grave :

- diminution importante des revenus du ménage,
- accidents de la vie tels que : divorce, chômage ou décès du conjoint,
- maladie,
- en cas de nouvelle naissance.

Toute demande doit être dûment motivée et accompagnée de **pièces justificatives**.

**Décret n° 2012-1061 du 18/09/2012
applicable à/c du 1^{er} octobre 2012**

CE QUI CHANGE :

La demande initiale doit être formulée par courrier, au moins 2 mois avant le début du congé.

Le père et la mère, agents de l'Etat, peuvent bénéficier du congé parental en même temps pour le même enfant

Le père peut demander un congé parental après un congé paternité

En cas de nouvelle grossesse pendant le congé parental

Le congé parental ne constitue pas une position d'activité, si bien que la maître contractuel ou agréé dans cette situation, ne peut prétendre au bénéfice d'un congé maternité.

En cas de naissance pendant le congé parental, le maître peut ainsi être réintégré avant expiration de la période de congé parental en cours pour bénéficier de tout ou partie du congé de maternité afférent à la nouvelle naissance.

► La réintégration anticipée avant l'expiration de la période du congé parental n'est toutefois pas de droit.

Elle est subordonnée à la protection du poste.

Au-delà de la période de protection, le maître devra participer au mouvement pour la rentrée scolaire suivante, pour être nommé à titre définitif sur un service vacant.

Concours : absence autorisée les jours des épreuves, plus, avant l'écrit, les 48h précédant immédiatement le 1er jour du concours (le samedi est un jour ouvrable), que l'enseignant ait ou non cours ce jour-là et quelle que soit la quotité de travail

Absence pour service non fait (ex : jours de grève) :

sur déclaration du chef d'établissement

► **Effets sur la rémunération** : règle du 30ème indivisible, même si l'emploi du temps de l'enseignant ne couvre pas une journée complète, dès la 1ère heure

Mariage/Pacs : 5 jours ouvrables au plus, sous réserve de justifier de la nécessité du mariage hors vacances scolaires

Décès d'un proche (*conjoint, père, mère, enfants*) : 3 jours en principe au plus, soumis à l'appréciation du chef d'établissement, plus éventuel 48 h de délais de route, au-delà de 500 km

Soins à enfant malade (limite d'âge : 16 ans/pas de limite si handicap),

Accordé, **sous réserve des nécessités de service, au parent ayant la garde** et quel que soit le nombre d'enfants.

Le décompte des jours octroyés est fait par année scolaire.

Durée totale : ne peut excéder l' obligation hebdomadaire de service,

augmentée de deux ½ journées (contingent doublé si le conjoint ne peut y prétendre ou si l'enseignant assume seul la charge de l'enfant : justificatif obligatoire).

CONGES DE MALADIE : procédure de contrôle des arrêts

Décret n° 2014-1133 du 3 octobre 2014

Il définit :

- ✓ les motifs de licenciement
- ✓ organise les obligations de reclassement
- ✓ les règles de procédures applicables en cas de fin de contrat
- ✓ encadre la période d'essai
- ✓ détermine les critères de rémunération
- ✓ fixe les règles de réévaluation périodique (entretien)

Le décret précise :

- les conditions d'octroi d'un congé de maladie
- l'obligation de transmission de l'arrêt de travail dans les 48h à son administration
- information à l'agent de la réduction de rémunération, si récidive dans une période de 24 mois
- en cas de récidive, possibilité de réduire de 50 % la rémunération de l'agent (*entre la date de prescription de l'arrêt et la date effective de l'envoi*)
- Non applicable en cas d'hospitalisation, ou de justification de l'incapacité à transmettre l'avis d'arrêt
- La rémunération à prendre en compte comprend :
 - * Le traitement indiciaire brut
 - * Les primes
 - * Les indemnités (sauf exception prévue)

Suivi et accompagnement pédagogique des élèves dispositifs d'aide et redoublement

Modifications des dispositions du code de l'éducation
(**décret n° 2014-1377 du 18 novembre 2014**).

Ce décret prend effet à compter de la rentrée 2015 (*effet sur les procédures d'orientation de 2016*) et prévoit que quels que soient leurs besoins, **tous les élèves sont accompagnés pédagogiquement tout au long de leur parcours scolaire.**

- Il affirme les objectifs du suivi et de l'évaluation des acquis des élèves
- Il définit, clarifie ou précise les dispositifs d'accompagnement spécifiques
- Il souligne le **caractère exceptionnel du redoublement**
 - ✓ Le redoublement peut être décidé pour pallier une période importante de rupture des apprentissages scolaires
 - ✓ Les responsables légaux peuvent demander par écrit le maintien dans le niveau de la classe d'origine

STAGES REMISE A NIVEAU

Réglementation : Le soutien en français et mathématiques pour les élèves de CM1 et CM2 se déroule à trois périodes de l'année, pendant les congés de printemps (1 semaine), la 1^{ère} semaine et la dernière semaine des congés d'été.

Chaque session a une durée de 15 heures, à raison de 3 heures par jour. Ces stages sont assurés par des enseignants du premier degré volontaires, maîtres contractuels ou délégués auxiliaires, et rémunérés en HSE.

Un groupe ne doit pas être inférieur à 3 élèves et dépasser 6 élèves.

Plusieurs écoles peuvent se regrouper sous la coordination de l'inspecteur de l'éducation nationale de la circonscription pour proposer ce dispositif.

Les heures non utilisées lors d'une session ne peuvent pas être utilisées lors d'une autre session.

Vous devez attendre la notification d'attribution des HSE avant de réaliser un stage.

Les V7 sont à faire parvenir rapidement à la DEEP, signés après service fait.

Circulaire n° 2013-082

Objet : nouveaux rythmes scolaires et décharges de direction à la rentrée 2013-2014

Référence : Circulaire ministérielle n° 2013-038 du 13 mars 2013

Les décharges de service des directeurs d'école

L'article 1er du décret n° 89-122 du 24 février 1989 dispose que « l'instituteur ou le professeur des écoles nommé dans l'emploi de directeur d'école peut être déchargé totalement ou partiellement d'enseignement dans les conditions fixées par le ministre chargé de l'éducation nationale ».

La fonction de directeur d'école comporte des responsabilités pédagogiques, administratives, ainsi que dans le domaine des relations avec les partenaires institutionnels de l'école et les parents des élèves. À ce titre, il bénéficie d'un temps de décharge des heures d'enseignement et d'APC (activités pédagogiques complémentaires)

Circulaire n° 2014-115 du 3-9-2014 BO n°32 du 4 septembre 2014

Attributions des décharges de service des directeurs d'école

École maternelle	École élémentaire ou école comprenant à la fois des classes maternelles et élémentaires	Décharges d'enseignement		
Nombre de classes		Année scolaire 2014-2015	Année scolaire 2015-2016	À partir de l'année scolaire 2016-2017
1 à 3				
4		quart de décharge	quart de décharge	quart de décharge
5 à 7				
8				tiers de décharge
	9		tiers de décharge	
9 à 12	10 à 13	demi-décharge		
13 et au-delà	14 et au-delà	décharge totale		

Circulaire n° 2014-115 du 3-9-2014 BO n°32 du 4 septembre 2014

Décharges des directeurs d'école sur le service de trente-six heures consacrées aux activités pédagogiques complémentaires

Le tableau de service adressé par le directeur de l'école à l'inspecteur de l'éducation nationale chargé de circonscription précise les modalités d'application de cette décharge.

Nombre de classes de l'école	Décharge sur le service d'APC (36 h)
1 à 2	6 h
3 à 4	18 h
5 et au-delà	36 h

Circulaire n° 2014-116 du 3 septembre 2014

Deux régimes de temps partiels

- le temps partiel sur autorisation (TPA)
- le temps partiel de droit (TPD)

Rappel:

Le service des personnels enseignants s'organise en 24 heures hebdomadaires d'enseignement devant élèves et trois heures hebdomadaires annuelle (soit 108 heures annuelles consacrées à diverses activités

- Le TPA est accordé pour l'année scolaire (du 1^{er} septembre au 31 août de l'année scolaire) **sous réserve des nécessités de service.**
- La fraction du poste libérée est déclarée **vacante dans le cadre du mouvement.**
- Les quotités choisies doivent être **compatibles avec l'intérêt et les nécessités de la continuité du service.**

En cas de refus de la modalité choisie, une autre organisation pourra être proposée par l'administration.

TPA dans les écoles fonctionnant sur un rythme de 4 jours (8 demi-journées de classe)

Organisation dans le cadre d'une répartition hebdomadaire

La durée du service est aménagée de façon à obtenir un nombre entier de demi-journées hebdomadaires correspondant à la quotité de temps de travail choisie par l'agent.

Quotités	Service hebdomadaire d'enseignement (24h)	Service annuel complémentaire (108h)	Rémunération
75%	6 demi-journées	81h	75%
50%	4 demi-journées	54h	50%

2. Organisation dans le cadre d'une répartition annuelle

▲ La quotité de 80% ne permet pas d'obtenir un nombre hebdomadaire entier de demi-journées :

➔ *les maîtres bénéficiant d'un **80%** seront amenés à effectuer **un nombre déterminé de demi-journées supplémentaires** suivant un planning annuel qui devra être validé par l'administration*

Quotité	Demi-journées travaillées	Demi-journées supplémentaires à répartir dans l'année	Service annuel complémentaire (108h)	Rémunération
80%	6 demi-journées	14	87h	85,70%

TPA dans les écoles fonctionnant sur un rythme de 4,5 jours (9 demi-journées de classe)

Rappel : la quotité de temps partiel octroyée résulte de l'organisation du temps scolaire de l'école et de la durée des demi-journées.

Organisation dans le cadre d'une répartition hebdomadaire

Demi-journées libérées	Demi-journées travaillées	Quotité
2	7	Au prorata
Sem. A : 4 demi-journées Sem. B : 5 demi-journées	Sem. A : 4 Sem. B : 5	50 %

Attention : la quotité de 50% n'est accessible que si l'amplitude des demi-journées est équivalente

2. Organisation dans le cadre d'une répartition annuelle

▲ La quotité de 80% ne permet pas d'obtenir un nombre hebdomadaire entier de demi-journées :

➔ *les maîtres bénéficiant d'un **80%** seront amenés à effectuer **un nombre déterminé de demi-journées supplémentaires** suivant un planning annuel qui devra être validé par l'administration*

Quotité	Service hebdomadaire	Journées supplémentaires à répartir dans l'année	Service annuel complémentaire (108h)	Rémunération
80%	7 demi-journées	x jours à répartir (le nombre de jours est fonction de l'emploi du temps de l'école)	87h	85,70%

Exemples d'organisation du temps partiel à 80% dans une école à 4,5 jours

Service hebdomadaire d'enseignement : 24heures réparties en 4 journées de 5h15 et 3h le mercredi	Quotité	Service annuel Complémentaire (108 heures)	Complément horaire dû par l'enseignant sur l'année
7 demi-journées	80%	87h dont 29h d'APC	3 journées de 5h15, soit 3 semaines à temps complet

Le temps partiel est accordé de plein droit pour une année scolaire au moins :

- à l'occasion de la naissance ou l'adoption d'un enfant (jusqu'à trois ans)
- pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint (ou concubin), ou à un ascendant
- aux maîtres handicapés, relevant de l'une des catégories visées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L 323.3 du code du travail.

Ce temps partiel de droit fait l'objet d'une demande écrite, accompagnée des pièces justificatives correspondantes, **au moins 2 mois avant le début de la période concernée.**

TPD dans les écoles fonctionnant sur un rythme de 4 jours (8 demi-journées de classe)

Rappel : la quotité de temps partiel octroyée résulte de l'organisation du temps scolaire de l'école et de la durée des demi-journées.

1. Organisation dans le cadre d'une répartition hebdomadaire

Quotités	Service hebdomadaire d'enseignement (24h)	Service annuel complémentaire (108h)	Rémunération
75%	6 demi-journées	81h	75%
62,50%	5 demi-journées	66h	62,50%
50%	4 demi-journées	54h	50%

LES ORS : Obligations réglementaires de service

Décrets n° 940 – 941 – 942 du 20 août 2014

Entrée en vigueur à la rentrée scolaire 2015

Le décret reconnaît :

- l'ensemble des missions inhérentes au métier d'enseignant dans le 2nd degré
- met en place des dispositifs de pondération de service (*dans certaines classes ou niveaux*)
- préparation des cours
- évaluation et suivi des élèves
- allègement du service (*conditions particulières d'exercice*)
- pondération des heures d'enseignement (*éducation prioritaire*)

Obligations réglementaires de service dans les écoles relevant de l'éducation prioritaire

GRADE	MAXIMA HEBDOMADAIRES	MISSIONS	MISSIONS PARTICULIERES	
Instituteur PE	27 h	<ul style="list-style-type: none"> ▪ -Travaux préparatoires et recherches personnelles ▪ -Aide et suivi du travail personnel des élèves et évaluation -Le conseil aux élèves -Les relations avec les parents -Le travail au sein d'équipes pédagogiques 	<p>Allègement de service : au titre d'une année scolaire, avec leur accord , au sein :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Etablissement (sur proposition du CA) (pour le public) -Académie (sous l'autorité du recteur) (pour le public) 	<p>-Service hebdomadaire ne peut comprendre le Mercredi <u>et</u> le samedi pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Fonctions de remplacement -Service hebdomadaire partagé entre plusieurs classes : <ul style="list-style-type: none"> * d'une même école *ou écoles différentes <p>(pour le public)</p>

Pour le privé, un projet de décret a été élaboré, il sera soumis au CCMMEP pour consultation, avant saisine du Conseil d'Etat, signature et publication.

CIRCULAIRE LE 2 FEVRIER 2015

COMMISSIONS	DATES	OBSERVATIONS
Chefs d'établissements	6 mai au 21 mai	Avis des chefs d'établissements sur les vœux des maîtres depuis le 9 avril 2015
CCMI	17 juin	Réunion
Rectorat	18 juin	Envoi des avis d'affectation et des propositions aux maîtres et aux chefs d'établissement
Chefs d'établissements et maîtres	19 juin au 2 juillet	Réponse des chefs d'établissements aux propositions d'affectation des CCMD et poursuite des chaînes de mutation
Fin du mouvement	14 août 2015	

Les changements dans la procédure.

NOUVEAUTE 2015 :

Le dossier de candidature au format papier est supprimé.

DU 9 AVRIL AU 5 MAI 2015

IL SERA ACCESSIBLE EN LIGNE SUR LE SITE DE L'ACADEMIE.

www.ac-creteil.fr (onglet personnel)

Les maîtres devront le renseigner et compléter tous les champs de saisie.
(Mentions personnelles, priorités d'accès au mouvement, vœux...)
Après validation, ils pourront en imprimer un exemplaire.

Il ne sera pas donné suite aux demandes de mutation qui n'auront pas été saisies en ligne et validées.

3 points d'attention :

- L'installation de la CCMI modifie les règles de participation, les priorités sont académiques (ou interdépartementales) et non plus départementales
- Les priorités du mouvement :
 - La priorité de rang 5 concerne désormais les maîtres lauréats du **concours réservé**
(concours accessible aux ex-délégués auxiliaires)
- Remettre aux maîtres qui participent au mouvement la fiche technique n° 7 qui les concerne

Les autres procédures sont inchangées

- ✓ Reconduction du principe de fléchage des « berceaux »

pour l'accueil des lauréats des

« **concours 2015 – session renouvelée** »

- ✓ Les postes seront bloqués et ne paraîtront pas à la publication.

Il s'agit de mi-temps rémunérés temps plein

1er degré

Bilan du mouvement des enseignants

POSTES ET ENSEIGNANTS	<u>2014</u>
Nombre de supports au mouvement	289
Postes vacants	153
Postes susceptibles d'être vacants	136
Nombre de maîtres contractuels ayant participé	145
Nombre de DA à reconduire après mouvement	94 et 35 sur suppléances

LES MODALITES D'AFFECTATION

MODALITES	LIBELLES
PER (permanente)	CONTRAT DEFINITIF et professeur du public (exerçant à temps complet)
PRO (provisoire)	Délégués auxiliaires
STG	Stagiaires CONCOURS INTERNE et RESERVE (support STGP)
SER	Stagiaires CONCOURS EXTERNE RENOVE (support PEST) Un mi temps devant élèves et un mi temps de formation
REP (remplacement)	libérant le support (congé parental, CLD, congé formation professionnelle...)
SUP	SUP(suppléance > 15 jours) ne libérant pas le support (congé maladie ordinaire, maternité, adoption, accident du travail, CLM, CGM, MTT...)

► **Régime temporaire de retraite des enseignants du privé (RETREP) :**

Le RETREP est réservé aux maîtres contractuels ou agréés.

Pour en bénéficier, il faut :

- être en activité (sous contrat) lors de la demande
- avoir atteint l'âge d'ouverture des droits à la retraite
- ne pas totaliser le nombre de trimestres suffisant pour justifier d'une retraite à taux plein
- avoir effectué au moins 15 à 17 années de services valables auprès du régime général

Conditions d'âge et de durée de services (Loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010)

La loi portant réforme des retraites a relevé **progressivement**, **entre le 1^{er} juillet 2011 et le 1^{er} janvier 2017**, de **2 ans** les âges d'ouverture des droits à pension désormais fixé à **62 ans** pour les catégories sédentaires (professeurs des écoles) et à **57 ans** pour les catégories actives (instituteurs et professeurs des écoles ayant accompli 15 à 17 ans de services en qualité (d'instituteurs)

Limites d'âges et prolongations

- Limites d'âges des professeurs des écoles

Date de naissance	Limite d'âge
Du 1 ^{er} juillet 1951 au 31 décembre 1951	65 ans et 4 mois
Du 1 ^{er} janvier 1952 au 31 décembre 1952	65 ans et 9 mois
Du 1 ^{er} janvier 1953 au 31 décembre 1953	66 ans et 2 mois
Du 1 ^{er} janvier 1954 au 31 décembre 1954	66 ans et 7 mois
Du 1 ^{er} janvier 1955 au 31 décembre 1955 Du 1 ^{er} janvier 1956 au 31 décembre 1956 et après	67 ans

Limites d'âges et prolongations

- Limites d'âges des instituteurs et professeurs des écoles ayant accompli 15 à 17 ans de services en qualité d'instituteurs

Date de naissance	Limite d'âge
Du 1 ^{er} juillet 1951 au 31 décembre 1951	55 ans et 4 mois
Du 1 ^{er} janvier 1952 au 31 décembre 1952	55 ans et 9 mois
Du 1 ^{er} janvier 1953 au 31 décembre 1953	56 ans et 2 mois
Du 1 ^{er} janvier 1954 au 31 décembre 1954	56 ans et 7 mois
Du 1 ^{er} janvier 1955 au 31 décembre 1955 Du 1 ^{er} janvier 1956 au 31 décembre 1956 et après	57 ans

Le recul de limite d'âge personnelle

(Maîtres contractuels et DA)

➤ 3 situations :

1) Le maître a un enfant ou plus à charge (au sens des prestations familiales ou de l'allocation aux adultes handicapés)

➔ recul d'un an par enfant (maximum : 3 ans)

2) Le maître est parent de trois enfants vivants à l'âge de 50 ans

➔ recul d'un an

3) Le cumul de ces deux dispositions est possible si un enfant à charge est invalide

➔ recul maximal de 4 ans

Une condition liée à l'aptitude physique est requise dans les cas 2 et 3

Limites d'âges et prolongations

La prolongation d'activité

(Maîtres contractuels et DA)

Si un maître, lorsqu'il atteint la limite d'âge, ne justifie pas du nombre de trimestres nécessaires pour obtenir le pourcentage maximum de pension, il peut sur sa demande, être maintenu en activité **sous réserve de l'intérêt du service et de son aptitude physique** (certificat médical établi par un médecin agréé).

La prolongation d'activité ne peut excéder 10 trimestres.

La durée de cette prolongation d'activité doit cesser dès lors que le maître :

- totalise le nombre de trimestres lui permettant d'obtenir la durée d'assurance maximale lui permettant d'obtenir une retraite à taux plein
- Au plus tard, dès qu'il a accompli 10 trimestres

LA DEMANDE DOIT ETRE ADRESSEE AU RECTORAT, DEEP1, DANS L'ANNEE PRECEDANT LA PROLONGATION D'ACTIVITE : CETTE AUTORISATION EST ACCORDEE PAR MADAME LA RECTRICE.

Le maintien en fonctions dans l'intérêt du service

(Maîtres contractuels et DA)

Conformément à l'article R 914-128 du code de l'éducation, les maîtres contractuels atteints par la limite d'âge peuvent être maintenus en fonctions jusqu'à la fin de l'année scolaire au cours de laquelle ils atteignent cette limite d'âge :

→ Soit jusqu'au 31 juillet dans les premier et second degrés

Ce maintien est soumis aux nécessités de service.

La demande doit être adressée à la DEEP sous couvert du chef d'établissement.

Dès lors qu'un conflit survient dans l'établissement entre le chef d'établissement et/ou les usagers de l'établissement (élèves, professeurs, personnels, parents d'élèves) et le maître :

- Nécessité absolue de le signaler dans les meilleurs délais à la DEEP par message, mel, puis par un rapport circonstancié, signé du chef d'établissement et de l'intéressé(e).
- Seule l'administration est compétente pour décider de recevoir le maître en entretien et de l'entendre, après examen du rapport .

Note : la signature de l'intéressé(e) n'est qu'une prise de connaissance. En cas de refus de signature ou d'absence du maître, le rapport devra lui être adressé en deux exemplaires : R/AR et par lettre simple.

- En cas de conflit concernant un DA : le signalement doit être adressé, dans les délais les plus brefs par le chef d'établissement.
- ✓ La DEEP examinera les droits à reconduction du maître concerné.
- En l'absence de problème : la reconduction est automatique.
- En cas d'insuffisance pédagogique constatée par le chef d'établissement : une inspection sera demandée par la DEEP auprès des corps d'inspection .

CLASSEMENT/ RECLASSEMENT

Le reclassement (appelé aussi classement) est l'opération consistant, à partir de la prise en compte des activités accomplies avant le succès au concours, à attribuer à chaque stagiaire un échelon dans son nouveau corps en application des statuts particuliers d'Agrégés, PLP, Certifiés, Pd'EPS, professeurs des écoles et du décret n° 51-1423 du 05/12/51.

Le Classement ou reclassement est un acte volontaire, il doit être demandé par l'intéressé.

Un professeur qui ne justifie d'aucune activité antérieure se voit attribuer le classement minimum.

Décret n° 2014-1006 du 4 septembre 2014

Suppression de « la clause butoir »

Jusqu'à l'an passé une progression indiciaire était interdite quand le reclassement plaçait l'agent dans une situation indiciaire supérieure à celle détenue auparavant. Cette nouvelle disposition est applicable à tous les stagiaires, quel que soit le concours dont ils sont lauréats.

AGENTS NON TITULAIRES : Il n'est pas tenu compte des services lorsque l'interruption qui sépare leur cessation de nomination dans le nouveau corps est supérieure à un an. Les services pris en compte peuvent être discontinus à la condition que les interruptions de fonctions ne soient pas supérieures à un an.

Complément au dispositif de maintien de rémunération

Permet au professeur de conserver à titre personnel, le salaire qu'il détenait en tant que contractuel quand son classement le met à un indice inférieur à celui détenu précédemment y compris avec la suppression de la clause butoir.

L'indice de rémunération sera conservé jusqu'à ce que l'avancement d'échelon du nouveau corps rattrape avec le temps la grille indiciaire.

Ajout d'une « clause de sauvegarde »

Concerne les agents nommés et classés avant le 1^{er} septembre 2014

Les maîtres doivent déposer leur dossier de réexamen avant le 6 mars 2015

L'administration examine les nouveaux droits à classement

Les maîtres disposent d'un délai de 2 mois à compter de la notification pour faire connaître leur décision.

Décret n° 2014-1007 du 4/09/2014.

En contrepartie, la prime d'entrée dans les métiers d'enseignement, pour les lauréats des concours enseignants (*registre d'inscription ouvert à compter du 10/09/2013*) concernera les maîtres « qui n'ont pas exercé de fonctions d'enseignement préalablement à leur nomination pendant une durée supérieure à trois mois »

LE SILENCE VAUT ACCORD

La loi du 12 novembre 2013 habilitant le gouvernement à simplifier les relations entre l'administration et les citoyens pose le principe selon lequel le silence gardé par l'administration sur une demande vaut accord.

Ces dispositions s'appliquent à compter du 12 novembre 2014 aux demandes adressées aux administrations de l'État et de ses établissements publics à compter de cette date.

Cette « révolution juridique » du « silence vaut accord » a pour ambition de rétablir le lien entre les citoyens et leur administration, en accélérant les délais de réponse à leurs demandes.

Ce principe se substituera à la règle « le silence valant rejet », vieille de 150 ans. L'absence de réponse de l'administration sera désormais créatrice de droits. La règle nouvelle ne dispensera pas l'administration de son devoir de répondre dans les meilleurs délais aux demandes qui lui sont adressées. Le principe du « silence vaut accord » permettra en revanche d'assurer que les éventuels retards de l'administration ne préjudicieront plus aux demandeurs.

Décrets n° 2014-1274 - 1275 et 1276 du 23 octobre 2014 relatifs aux exceptions à l'application du principe « le silence vaut acceptation ». Il s'agit des procédures dans lesquelles le silence de l'administration vaut rejet pour des motifs tenant à l'objet de la décision ou de bonne administration.

Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 Décret n° 2014-364 du 21 mars 2014 Décret n° 2014-1318 du 3 novembre 2014

Article 9 : Le contrat ou l'engagement peut comporter une période d'essai qui permet à l'administration d'évaluer les compétences de l'agent dans son travail et à ce dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

Un projet de décret en cours prévoit de rénover le cadre de gestion des délégués.

Les éventuelles adaptations à apporter aux dispositions nouvelles du décret de 86 sont en cours d'étude pour :

- Période d'essai
- Règles d'ancienneté pour l'ouverture des droits à congés
- Distinction du recrutement pour faire face à un besoin permanent ou temporaire.

- Les contrats des maîtres délégués feront l'objet d'adaptation et entreront en vigueur à la prochaine rentrée scolaire.

DES QUESTIONS ?

Merci de votre attention