



# LA VOIX DE L'ÉCOLE 83

LA LETTRE D'INFORMATION DU **sne!**  
FCF

TOULON CTC

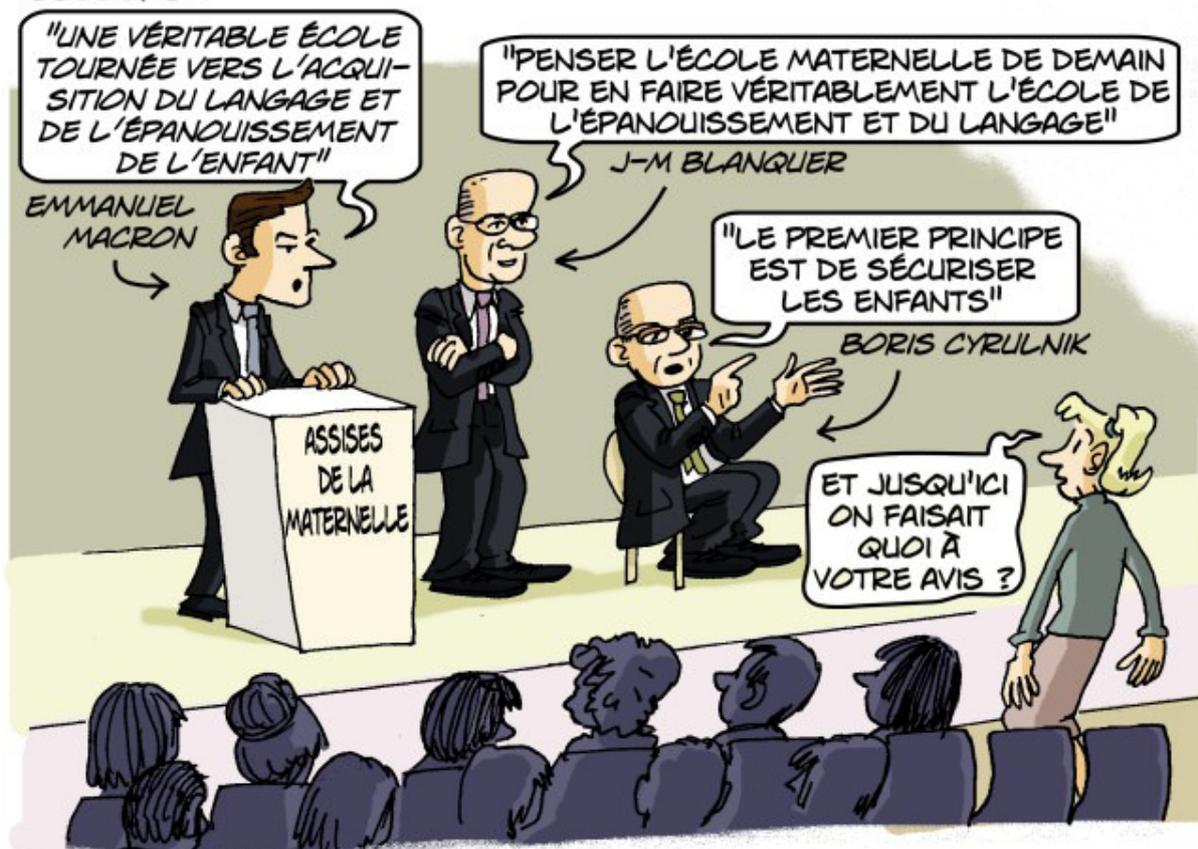
# P4

LA POSTE  
DISPENSE DE TIMBRAGE

Déposé le 31-05-2018

## SAUVER LA MATERNELLE, C'EST POURTANT SIMPLE !

*CES DERNIÈRES ANNÉES, L'ÉCOLE MATERNELLE A ÉTÉ CRITIQUÉE, MÉPRISÉE, MONTÉE DU DOIGT, DISCRÉDITÉE... HEUREUSEMENT LES BONNES CONSCIENCES VIENNENT À SON SECOURS.*





# LA VOIX DE L'ÉCOLE

#87 - MAI 2018

PAGE 2 :  
ÉDITO : LE SNE ET LA DIRECTION D'ÉCOLE  
PAGE 3 :  
JOUR DE CARENCE: CONDITIONS D'APPLICATION  
PAGES 4/5 :  
LE SNE ET LE SNALC AUX ASSISES DE LA  
MATERNELLE  
PAGE 6  
COMPARAISON N'EST PAS RAISON  
PAGE 7 :  
ADHÉSION ET PRÉLÈVEMENT AUTOMATIQUE  
PAGE 8 :  
RECONVERSION PROFESSIONNELLE



[www.sne-csen.net](http://www.sne-csen.net)

SNE83  
Le Blason D  
423, rue Marc Baron  
83000 TOULON  
**06 71 65 46 68**  
**06 83 43 98 15**

Imprimerie spéciale du SNE

Dépôt légal : 2e trimestre 2018

Directeur des publications :  
**Ange MARTINEZ**  
Mise en page: **NB**  
CPPAP : 0621 S 07900

ISSN 1274-2961

Illustrations : Jacques RISSO

2 - LA VOIX DE L'ÉCOLE 83 - MAI 2018

## EDITO

### Le SNE et la direction d'école

**Préférez l'original à la copie : depuis plus de 20 ans, le SNE est le défenseur des directeurs !**

Au cœur de ses fondements **depuis sa création en 1985** (fusion du syndicat national autonome des directeurs d'école et de l'union syndicale nationale des enseignants de France), **le SNE a toujours combattu avec ténacité pour améliorer les conditions de travail des directeurs** notamment par le souhait d'une reconnaissance d'un métier à part entière, d'une rémunération en rapport avec leurs responsabilités, d'un temps de décharge conséquent à l'exercice de leurs missions...

Or rien ne bouge et pourtant...

#### En 1995

Lionel JOSPIN : « Il faut réfléchir à une évolution du statut des directeurs (!!) afin qu'il leur confère une autonomie juridique et des décharges plus systématiques ».

Jacques CHIRAC : « L'exercice de responsabilités particulières ou supplémentaires implique qu'une différenciation soit opérée dans le statut et les obligations des enseignants. Le gouvernement doit engager le dialogue afin d'obtenir une reconnaissance optimale des charges spécifiques des directeurs d'écoles ».

#### En 2012

Refondons l'école de la République, rapport de la concertation du 9 octobre, page 51 : « définir un véritable statut des directeurs d'école et leur donner les moyens pour qu'ils puissent accomplir l'ensemble de leurs missions et devenir les interlocuteurs reconnus de leurs partenaires »

**La reconnaissance du travail accompli par les directeurs n'est pas une priorité de l'éducation nationale.**

Alors est-ce un oubli, de la provocation, du mépris... ?

Mobilisons-nous pour que cette réalité du terrain devienne un enjeu majeur de notre refondation, **le SNE s'y engage depuis bien longtemps et a obtenu ces dernières années :**

- l'attribution d'1 point supplémentaire pour le calcul du barème de passage à la Hors Classe en novembre 2008 sous l'ère DARCOS.
- la prise en compte des besoins de décharges des directeurs d'écoles à quatre classes en janvier 2010.
- La création des emplois EVS aides administratives en 2006.

C'est toutefois bien maigre comparativement à l'explosion des missions et des exigences du métier, d'autant que nos EVS sont en voie d'extinction et que le point pour la Hors-Classe n'est pas comptabilisé cette année !

**Le SNE attend beaucoup plus :** entre un métier à responsabilité qui pourrait séduire sur le papier et la réalité du terrain, il y a un fossé – un gouffre serait un terme plus approprié- qu'il est urgent de combler...

*Geoffrey Capliez*  
Secrétaire Général Direction d'école



# Jour de carence : conditions d'application

La circulaire du 15 février 2018 apporte les précisions concernant les conditions d'application du non versement de la rémunération au titre du premier jour de congé de maladie des agents publics civils comme le prévoit l'article 115 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018.

Le délai de carence d'une journée est applicable aux agents publics à compter du 1er janvier 2018. La présente circulaire traite des situations des agents publics civils.

Le jour de carence concerne :

- les fonctionnaires, stagiaires et titulaires, et les élèves fonctionnaires relevant de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.
- les agents contractuels de droit public.



Par principe et sous réserve des exclusions précisées ci-dessous, tous les congés de maladie sont concernés par l'application du délai de carence.

Le délai de carence ne s'applique pas dans les cas suivants :

- Pour les fonctionnaires, il s'agit des situations dans lesquelles l'arrêt de travail présenté par l'agent public correspond à des blessures ou à une maladie contractées ou aggravées soit en accomplissant un acte de dévouement dans un intérêt public, soit en exposant ses jours pour sauver la vie d'une ou plusieurs personnes.
- au deuxième congé de maladie, lorsque la reprise du travail entre deux congés de maladie accordés au titre de la même cause n'a pas excédé 48 heures.
- au congé pour invalidité temporaire imputable au service, aux congés pour accident de service ou accident du travail et maladie professionnelle, au congé de longue maladie, au congé de longue durée et au congé de grave maladie.
- aux congés de maladie accordés postérieurement à un premier congé de maladie au titre d'une même affection de longue durée (ALD), pour une période de trois ans à compter de ce premier congé de maladie.
- au congé de maternité, ni aux deux congés supplémentaires liés à un état pathologique résultant de la grossesse ou des suites de couches (qui sont traités comme le congé de maternité, à cet égard). Le médecin prescripteur de l'arrêt de travail ayant apprécié le bien-fondé d'un état pathologique résultant de la grossesse cochera la case prévue à cet effet dans les volets n° 2 et 3 du certificat d'arrêt de travail.

La retenue s'effectue sur :

- la rémunération principale ou le traitement indiciaire brut.
- l'indemnité de résidence.
- le cas échéant, la nouvelle bonification indiciaire (NBI)
- les primes et indemnités qui sont liées à l'exercice des fonctions

La retenue ne s'applique pas sur :

- le supplément familial de traitement (SFT)
- les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais.
- la prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.
- Dans le cas des agents à temps partiel, l'assiette de calcul de la retenue correspond à la rémunération proratisée à leur temps de travail.

Effets du délai de carence sur la situation administrative des agents :

Effets sur la carrière et sur la retraite : s'agissant des fonctionnaires, le jour de carence faisant partie du congé de maladie, sa mise en œuvre n'interrompt pas la position d'activité et est bien comptabilisé pour le calcul de la pension

*Lionel Saussé  
Délégué Béthunois 62*



# LE SNE ET LE SNALC AUX

Les Assises de la Maternelle des 27 et 28 mars 2018 marqueront le point de départ d'une réflexion sur la refondation de l'école maternelle en collaboration avec Boris Cyrulnik.

A la veille de ces assises, le SNE et le SNALC ont rencontré Fanny Anor, Conseillère spéciale du Ministre, et Thomas Leroux, Inspecteur de l'Éducation Nationale et chef du bureau des écoles.

Cet entretien s'est déroulé quelques jours après la publication d'une note d'analyse de France Stratégie (organisme rattaché au Premier ministre), intitulée « Un nouvel âge pour l'école maternelle » (1), comparant l'accueil et la scolarisation des enfants de 1 à 5 ans en Europe et proposant des évolutions inquiétantes pour le SNE et le SNALC.

L'entrevue a donc été l'occasion pour nos organisations d'insister sur la reconnaissance indispensable de la spécificité de l'école maternelle qui doit rester une école à part entière et sur le rôle primordial des professeurs en préélémentaire.

Nos organisations ont principalement évoqué :

## **La nécessité de moyens humains supplémentaires à des enfants de 3 à 6 ans**

Pour une École « de l'Épanouissement et du Langage », l'école maternelle a besoin d'un taux d'encadrement plus élevé, à savoir moins d'élèves par classe et la présence d'une ATSEM aux côtés de chaque enseignant. Les moyennes nationales ne doivent plus servir de référence car elles masquent les fortes disparités territoriales.

Lors des activités périscolaires, le taux d'encadrement est d'un adulte pour quatorze enfants. Pourquoi passe-t-il paradoxalement à un professeur pour trente sur les temps d'enseignement ? Les exigences scolaires seraient-elles moins importantes ?

## **La mise en place d'une limite d'accueil au regard de la taille des locaux**

Les constructions de bâtiments sont soumises à des exigences liées à la sécurité. Des réglementations existent également dans toutes les salles municipales et dans les lieux publics qui affichent une limite de capacité d'accueil. Qu'en est-il pour les écoles et notamment pour les classes d'écoles maternelles ?

## **Le besoin d'une présence systématique du RASED dès la petite section**

Dépister, repérer, accompagner, orienter, inclure... Cela ne peut se faire sans l'accompagnement du RASED (Réseau d'Aides Spécialisées aux Élèves en

Difficulté), insuffisamment renforcé à ce jour. Le nombre grandissant d'enfants en inclusion lié à la fermeture des établissements spécialisés et l'importance d'un dépistage le plus précoce possible des difficultés impliquent la présence de personnels spécialisés pour accompagner les professeurs dans leur classe et leurs pratiques.

## **Une application rigoureuse du règlement intérieur**

La bienveillance des parents vis-à-vis de l'École fait souvent défaut et « l'École de la Confiance » ne doit pas rester un simple vœu : retards abusifs, violences verbales et physiques, incriminations et diffamations...

Le SNE et le SNALC ont plaidé pour une inscription dans le règlement type des écoles maternelles (et élémentaires) du délit d'outrage à une personne chargée d'une mission de service public précisant les sanctions encourues. Le recours à la protection fonctionnelle doit être systématique quand la situation le nécessite. Nos deux organisations ont insisté sur la nécessité d'un cadrage institutionnel afin que les parents respectent les horaires de sortie (bien que cela soit déjà inscrit dans le règlement type).

## **L'importance de l'assiduité à l'école maternelle**

Le regard porté par les parents sur l'École maternelle serait fondamentalement différent si le respect de l'assiduité, pourtant déjà inscrit lui aussi dans le règlement intérieur type, était réaffirmé. Si le bénéfice d'une assiduité des élèves est incontestable, le SNE et le SNALC ont émis une réserve malgré tout en ce qui concerne les après-midis de la petite section. Les dortoirs des écoles ne permettent pas la qualité de sommeil de la propre chambre de l'enfant (le rythme y est imposé et les gros dormeurs sont parfois réveillés pour des raisons d'organisation). Il ne serait pas incohérent de laisser la possibilité aux plus jeunes de dormir à la maison.

## **La nécessité de repenser le carnet de suivi des apprentissages**

Le carnet de réussites ou cahier de progrès a accentué la dégradation de l'image de l'école maternelle. Ce carnet s'avère souvent ingérable tant il est chronophage et non révélateur (il ne doit laisser transparaître que les progrès et les réussites de l'élève). De plus, les exigences des IEN sont différentes : images illustrant les compétences acquises à coller, gommettes, escaliers à colorier, cases à cocher, compétences à tamponner-dater ou colorier, photos... Un cadrage national permettrait d'uniformiser les cahiers et d'éviter les exigences les plus farfelues.

## **Une formation importante spécifique à la maternelle**



# ASSISES DE LA MATERNELLE

En effet, que dire de la place de l'École maternelle dans la formation des ESPE ? Que dire de la richesse des plans de formation concernant l'enseignement en préélémentaire ?

Les professeurs ont absolument besoin d'une formation spécifique dès lors qu'ils sont susceptibles d'être nommés dans une école maternelle. De la même manière, il semblerait logique pour le SNE et le SNALC qu'une formation renforcée soit également mise en place pour les IEN afin de répondre au mieux aux exigences particulières de notre école maternelle.

## **L'intrusion des tablettes numériques dans les mains de nos élèves**

Les spécialistes de la petite enfance s'accordent sur la dangerosité d'une utilisation abusive des écrans et les effets néfastes du numérique seront désormais inscrits dans le carnet de santé.

L'école maternelle est le lieu privilégié pour répondre aux besoins des enfants de manipuler, de découvrir la matière, de développer leur motricité fine, de se socialiser, etc. La présence systématique et l'abus de l'utilisation des tablettes dans les foyers confortent le SNE et le SNALC dans leur position : les tablettes n'ont

pas leur place à l'école maternelle.

## **Reconsidérer la semaine de quatre jours et demi**

S'il faut reconnaître que la semaine de 4 jours et demi semble parfois très localement être pertinente, soulignons malgré tout l'incohérence : une fin de la journée d'école à 15h30 ne permet aucune autre « activité » que celle de la sieste alors que l'attention des élèves redevient optimale après l'école au moment des NAP...

Le SNE et le SNALC sont favorables à une semaine de 4 jours, particulièrement pour la maternelle.

Il est fondamental que l'École maternelle reste une École de la république, gratuite et laïque pour tous. Le SNE et le SNALC veilleront à ce que les difficultés exposées au ministère soient prises en considération pour la construction de l'école maternelle de demain.

*Véronique Mouhot, SG pédagogie SNE  
Christophe Gruson, SNALC premier degré*

(1) <http://www.strategie.gouv.fr/infographies/lecole-maternelle-francaise-serait-depassee>





# Comparaison n'est pas raison

**L**e SNE dénonce depuis des années que les professeurs des écoles sont perdants sur toute la ligne, alors menons quelques comparaisons.

Comparons-nous d'abord avec les salariés du secteur privé ou plutôt des cadres du secteur privé à niveau égal, c'est à dire avec un recrutement à bac +5.

Le salaire mensuel net moyen d'un cadre du secteur privé est de 3988 euros. Rajoutons que le pouvoir d'achat depuis 2000 a augmenté de 16,8% pour les cadres du privé, dans le même temps ce même pouvoir d'achat a baissé de 9,2% dans la fonction publique (source INSEE). Comparaison un peu abrupte direz-vous et dénuée de tout sens. En effet, certains considèrent qu'en terme de sociologie du travail les professeurs ne sont pas des cadres car ils n'encadrent personne. Cependant selon cette même sociologie du travail, les professeurs peuvent être considérés comme des cadres experts. Terme reconnu dans le secteur privé donc sur le plan juridique nous pouvons être considérés comme des cadres.

## Mais comparaison n'est pas raison

D'accord, alors restons dans le cadre de la fonction publique et comparons-nous avec quelques autres fonctionnaires du même niveau que les professeurs des écoles recrutés à bac + 5.

Le salaire mensuel moyen net des cadres de la fonction publique d'état est de 3042 euros. Mieux encore le salaire mensuel moyen net des cadres de la fonction publique territoriale (un cadre dans une mairie ou dans un conseil départemental) est de 3204 euros, mieux encore ce salaire dans la fonction publique hospitalière est de 4527 euros (salaires des cadres administratifs hospitaliers compris). Source : DGAFP(2013), rapport annuel sur l'état de la fonction publique.

Les primes renforcent l'écart. Elles représentent 9% du salaire brut pour les professeurs en général (beaucoup moins pour les professeurs des écoles) et... 45% pour les cadres dans les ministères y compris celui de l'Éducation Nationale. Plus proche de nous, rappelez-vous en 2015, l'étonnement du SNE et de tant d'autres provoqué par la publication des primes délivrées (au mérite et à la performance pour réalisation d'objectifs) aux inspecteurs d'académie et aux recteurs pouvant aller jusqu'à 22.000 euros certes plafonnées à 55.200 euros pour certains inspecteurs généraux. L'idée n'est pas de leur discuter leurs compétences mais en ces temps d'austérité les inviter à partager. (Source : le journal Le Monde)

## Mais comparaison n'est pas raison

Puisqu'il apparaît démoralisant de se comparer avec les autres cadres de la fonction publique ou avec les cadres du privé alors comparons-nous avec les professeurs... des pays de l'OCDE.

Il est toujours compliqué de se comparer avec les enseignants de ces pays. Le niveau de vie n'est pas le même, le pouvoir d'achat différent, la couverture sociale pas comparable comme les charges sociales et le niveau de prélèvement imposé. Cependant, la liste des pays de l'OCDE s'impose à nous. Alors comparons : c'est désolant ! (Voir histogramme)

## Mais comparaison n'est pas raison

On a bien compris, alors comparons-nous au sein de notre grande famille, entre fonctionnaires enseignants du même ministère afin de se faire moins mal.

Le salaire moyen net mensuel d'un professeur des écoles est de 2174 euros. Dont acte. Les professeurs agrégés (15 heures de cours devant élèves par semaine) sont rémunérés à hauteur de 3505 euros en moyenne (« tu n'as qu'à passer l'agrégation » ...). Les Professeurs en classe préparatoire perçoivent 5821 euros par mois et se voient octroyer plus de 150 euros par heure supplémentaire.

## Mais comparaison n'est pas raison

Concentrons-nous alors sur la comparaison avec les professeurs certifiés qui eux, ont le même niveau de recrutement que les professeurs des écoles.

Le salaire moyen mensuel net d'un professeur certifié pour 18 heures devant les élèves est en moyenne de 2566 euros (rappelez-vous : 2174 euros pour un professeur des écoles avec 24 heures devant les élèves).

Enfonçons le clou. Un professeur certifié se voit octroyer une prime s'il est professeur principal, mais aussi une prime s'il s'occupe du suivi et de l'orientation des élèves, et surtout bon nombre d'heures supplémentaires lui sont accessibles : devant élèves (au sein du collège ou du lycée), et pour les conseils école-collège (CEC) entre autres...Le SNE ne peut tolérer de telles injustices.

En revanche, le professeur des écoles fier de ses 24 heures devant les élèves assure la surveillance des récréations, assure toutes les sorties et les entrées des élèves au portail géométrant des rencontres avec les parents quasi quotidiennes, certes fortuites et informelles mais assurément chronophages. Il assure aussi le rôle de professeur principal avec les nouveaux super livrets (LSU) et il assure l'orientation des élèves lors de nombreuses « équipes éducatives ».

Toutes ces missions sont à charge d'emploi pour un professeur des écoles sans prime et avec l'impossibilité d'effectuer des heures supplémentaires rémunérées devant les élèves au sein de l'école.

Certes l'ISAE est arrivée après des années de revendications de la part du SNE mais ne représente qu'une goutte d'eau !

Sinon, ces quelques injustices dénoncées par le SNE justifient sans doute le nombre croissant de professeurs des écoles qui se reconver-

ters les collèges ou lycées. Les reconversions dans l'autre sens sont très rares. Voilà un sujet de réflexion pour nos décideurs, il leur sera facile de déceler un malaise au sein des écoles dans ce domaine aussi.

Ne tirons pas nos collègues professeurs des collèges et lycées vers le bas, mais hissons-nous à leur niveau. C'EST TOUT.

## Mais comparaison n'est pas raison

Et quand il ne reste plus personne à qui se comparer, on ressort le vieil adage.

« Quand je me juge, je me fais peur mais quand je me compare, je me rassure »

Et bien dans notre cas il ne peut même pas s'appliquer et on peut juste le transformer en :

« Quand je me juge, je me fais peur mais quand je me compare je pleure(ou je m'horripile) ».

Tous ces éléments de comparaison seront difficiles à combler à court terme car ils sont le fruit d'une négligence à l'égard de notre profession depuis des dizaines d'années.

Le SNE invite nos dirigeants à reconsidérer la situation des professeurs des écoles s'ils veulent conserver intacte leur motivation. Rehausser aussi leur situation s'ils veulent arriver à recruter des enseignants de qualité à la hauteur des enjeux de notre pays et de notre positionnement international. Enfin, le SNE pense qu'il est urgent de rattraper l'écart avec les autres professeurs sans parler des autres cadres de la fonction publique.

Les premiers signaux envoyés depuis plus de 6 mois ne semblent pas aller dans le bon sens.

- Le gel du point d'indice est confirmé pour l'année prochaine et ce, depuis plusieurs années.

- Le plan de revalorisation des carrières contenu dans le PPCR annoncé avec fracas est reporté d'un an, en attendant pire.

- La résurgence du jour de carence pour 2018 (même si une étude de l'INSEE d'octobre 2017 montre que ce jour de carence déjà appliqué a fait baisser le nombre des arrêts maladies de 1 à 2 jours mais il a contribué à augmenter de 25% les arrêts plus longs).

- On entend parler de plus en plus d'une réduction des vacances courtes ou longues.

- Une réforme des retraites s'annonce avec notamment l'abandon des 6 derniers mois de salaires pour calculer les pensions et prendre en compte plutôt les 20 dernières années. Calcul beaucoup plus défavorable !

**Toutes ces injustices sont relevées depuis des années par le Syndicat National des Ecoles, et tout ce qui s'annonce sera combattu par le SNE et ce avec RAISON.**

Patrick Champromis  
sne 83





## RECONVERSION PROFESSIONNELLE : DIFFICILE MAIS PAS IMPOSSIBLE

Le SNE, vous le savez est un syndicat Lapolitique, sans subvention de qui que ce soit par rapport aux autres syndicats. Nous devons donc faire nos preuves et nous passons notre temps sur le terrain au plus proche de vos préoccupations. Par exemple, depuis septembre 2017, le SNE 83 a visité des centaines d'écoles allant de Saint-Raphaël à Bandol en passant par Draguignan, Saint-Maximin, Brignoles ainsi que les villages les plus reculés comme les Mayons et bien d'autres encore.

Ce qui ressort de ces nombreuses visites, c'est le ras le bol.

Non pas le ras le bol du cœur de métier, à savoir l'enseignement à destination des enfants mais TOUT LE RESTE. Plus les professeurs des écoles sont anciens dans le métier, plus l'insatisfaction est grande si l'on considère la détérioration des conditions de travail depuis des années. Ce malaise est en adéquation parfaite avec les revendications du SNE.

La conséquence de ce malaise (mal à l'aise) c'est le nombre grandissant des collègues qui veulent quitter ce merveilleux métier en quête d'un épanouissement personnel ailleurs. Certains veulent créer une entreprise dans divers domaines (gîte rural, artisan...), d'autres rejoignent leur ancien métier (pharmacien, photographe, architecte, moniteur sportif...). D'autres cherchent à se reconvertir dans une autre administration pour ne pas perdre le statut de fonctionnaire. Certains envisagent même de partir prématurément à la retraite. Ou encore, devenir professeur des collèges ou des lycées ce qui prouve bien que ce n'est pas l'enseignement qui fâche mais la condition de professeur des écoles.

Ce constat rejoint un sondage de 2014 où 24% des enseignants de l'Éducation Nationale se déclaraient prêts à faire une reconversion professionnelle. Tous les ans, beaucoup d'entre nous franchissent le pas. Un seul acteur ne s'en émeut pas : notre administration.

Aucun autre employeur sur le marché de l'emploi national ne laisserait passer un tel marasme sans s'en émouvoir et déclencher un audit, un état des lieux sur la satisfaction au travail, ou bien encore mettre en place un baromètre sur le climat social. Le SNE, lui, s'en émeut.

Un récent rapport du Sénat rendu public en 2017 indique que le nombre de stagiaires démissionnaires a triplé depuis 2012 et surtout dans le 1er degré. Ceux-là n'auront pas à réfléchir à une reconversion professionnelle plus tard ! Mais la tendance n'épargne pas les titulaires puisque le nombre de démissions a augmenté d'environ 10% dans le primaire (plus que dans le secondaire) entre 2013 et 2016, et ce nombre a doublé en 7 ans.

L'objet de cet article n'est pas d'énumérer les raisons connues de cette rancœur d'autant que le Syndicat national des Écoles ne cesse de les dénoncer. L'objet de ce billet est de fournir quelques

pistes pour aller s'épanouir sous d'autres cieux même si l'herbe n'est pas toujours plus verte ailleurs. De plus, une ordonnance du 14 avril 2017 lève les derniers freins à la mobilité des fonctionnaires au sein de chaque versant de la fonction publique et entre les trois fonctions publiques (État, Hospitalière et Territoriale). Quelles sont les issues de secours ?

### Rester à l'Éducation Nationale quand même

Cette première piste, la plus proche de nos compétences, est de rester à l'Éducation Nationale pour devenir professeur du secondaire. Pour cela, il est possible de passer le concours externe du CAPES voire de l'agrégation, ou plus facile le concours interne qui offre certes moins de postes mais où moins de candidats se présentent. Passé l'âge de 40 ans, s'inscrire sur la liste d'aptitude est une autre possibilité sans passer le CAPES.

Plus accessible enfin, surtout pour ceux qui veulent rester dans notre académie, c'est d'utiliser la procédure du détachement en fonction de votre diplôme. Tous les ans,

**“Ce qui ressort de ces nombreuses visites, c'est le ras le bol...”**

un BO organise cette procédure et nombre d'entre nous l'utilisent et restent même dans le Var.

### Passer un concours et rester fonctionnaire

Par concours interne, il est possible de devenir conseiller principal d'éducation, chef d'établissement, principal de lycée, etc ou exercer dans un autre ministère (culture, justice, défense, jeunesse et sports, finances publiques, travail...).

Bien sûr, mais vous pouvez également passer un concours externe de catégorie A (cadre) dans n'importe quelle administration. Mais attention, dans ce cas la mobilité ne sera pas que fonctionnelle mais géographique car les nominations se font sur tout le territoire.

Pour ceux qui ne souhaiteraient qu'une mobilité fonctionnelle et non géographique, possibilité de passer un concours externe dans la fonction publique territoriale de leur choix.

### Démisionner et créer sa propre entreprise

Sachez que l'inspecteur ou le Recteur d'académie peuvent parfois refuser votre démission. En cas de refus, saisissez la commission administrative paritaire. Si votre démission est acceptée, vous pouvez peut-être prétendre à l'indemnité pour départ volontaire (IDV) si vous créez une entreprise. En amont, pensez quand même au Congé de Formation Professionnelle.

### Demander une mise en disponibilité

Cette demande est à faire par la voie hiérarchique et elle peut permettre de préparer un concours ou de se tester sur une autre activité et surtout de revenir si vous échouez dans vos tentatives d'émancipation.

### Solliciter un détachement

Une demande de détachement de l'Éducation Nationale se fait par la voie hiérarchique pour une durée d'une à cinq années dans n'importe quelle administration et dans les 3 fonctions publiques (d'État, Territoriale et Hospitalière). Si vous souhaitez rester dans l'Éducation Nationale, il est possible de rejoindre un Rectorat, les services départementaux de l'Éducation Nationale dans des domaines aussi variés que les ressources humaines, les finances, la comptabilité, les affaires juridiques, la communication, les systèmes d'information et de communication... Mais aussi les métiers administratifs, la gestion financière, comptable et matérielle des collèges et lycées. Si ce détachement n'est pas accepté, reste la possibilité du concours interne ou externe.

Pour cela, il existe des offres d'emplois «mobilité»: la liste des bourses régionales interministérielles (BRIEP), mises en ligne par les plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH).

L'avantage de cette procédure permet de rester fonctionnaire, elle permet aussi de revenir à la fin de chaque année dans son administration d'origine. Au bout de 5 années, il faut choisir l'ancienne administration ou la nouvelle d'accueil. Cette procédure permet de conserver son ancienneté générale des services, de continuer de bénéficier des règles d'avancement, de promotion et de rémunération afférente à son statut. Enfin, le recrutement se fait au même indice salarial donc sans perte de salaire.

### Un conseiller mobilité carrière peut vous aider

Au sein du pôle ressources humaines du Rectorat, les conseillers en mobilité carrière sont à la disposition de tous les collègues pour les accompagner de façon personnalisée dans leur parcours professionnel.

Le conseiller aide les professeurs à faire un point sur leur carrière et à faciliter un éventuel changement de métier ou de structure grâce à une valorisation des acquis.

Il aide à réaliser un bilan de parcours, analyse les compétences et les profils sous l'angle des potentialités, aide à l'élaboration d'un projet professionnel (évolution, réorientation, mobilité, détachement...). Il informe sur les offres de métiers sur le bassin d'emploi dans la fonction publique ou en reconversion complète sur une activité privée.

Cet accompagnement s'effectue dans le respect d'une charte de déontologie axée sur les principes de confidentialité et de neutralité.

Des informations peuvent être obtenues à cette adresse : [cmc@ac-nice.fr](mailto:cmc@ac-nice.fr)

Le SNE vous souhaite bonne chance dans votre éventuelle reconversion professionnelle et pourra échanger sur ce point avec vous lors de notre passage dans votre école.

Patrick CHAMPROMIS  
délégué SNE83