



# Missions / obligations de service enseignant-e, CPE et professeur-e documentaliste (2<sup>nd</sup> degré)

éducation  
**sud**  
Union  
syndicale  
**Solidaires**

[www.sueducation.org](http://www.sueducation.org)



# SOMMAIRE

Sommaire.....	3
Edito.....	4
Le temps de service.....	5
Pondérations et allègements de service.....	6
Cas particuliers.....	7
EPS.....	7
Documentation.....	7
PLP et Périodes de Formation en Milieu Professionnel (PFMP).....	7
PE en enseignement spécialisé.....	8
Les CPE.....	8
Heures supplémentaires imposées.....	9
L'état des ventilations de service (le "VS").....	10
Les missions liées à l'enseignement.....	11
Évaluation.....	11
Bilans périodiques et de cycle, bulletins.....	12
Conseils de classe.....	12
Participation aux examens.....	12
Les missions qui relèvent du volontariat.....	14
Professeur-e principal-e.....	14
Les indemnités pour mission particulière.....	15
Pacte.....	17
Le remplacement de courte durée.....	17

## EDITO

Les obligations réglementaires de service dans le second degré se décomposent en deux parties : d'une part le temps de service en classe, défini de façon stricte, et d'autre part les missions liées, dont la délimitation est bien plus floue. En plus de ces missions obligatoires (dites réglementaires) s'ajoutent d'autres missions pour lesquelles les personnels doivent se porter volontaires, et qui sont prises en compte par l'administration essentiellement par la voie indemnitaire.



## LE TEMPS DE SERVICE

Le temps de service hebdomadaire pour les personnels d'enseignement du second degré varie selon le corps.

Corps	Maximum de service
Agrégé-e	15 heures hebdomadaires
Agrégé-e d'EPS	17 heures hebdomadaires
Certifié-e, contractuel-le	18 heures hebdomadaires
Certifié-e EPS, contractuel-le EPS	20 heures hebdomadaires
Certifié-e documentation, contractuel-le	36 heures hebdomadaires
PE	21 heures hebdomadaires
PLP, contractuel-le	18 heures hebdomadaires
CPE, contractuel-le	1607 heures annuelles



## Pondérations et allègements de service

Ces maxima de service sont en outre réduits en fonction d'un certain nombre de pondérations et allègements liés à un service particulier.

Cas	Allègement ou pondération
Enseignement en classe de première ou de terminale de la voie générale et technologique	Chaque heure est décomptée dans les maxima de service de l'enseignant après avoir été affectée d'un coefficient de pondération de 1,1, plafonné à 1 heure de décharge.
Enseignement en classe de STS ou dans une formation assimilée (BTS par exemple)	Chaque heure est décomptée dans les maxima de service de l'enseignant après avoir été affectée d'un coefficient de pondération de 1,25.
Enseignement en Rep+	Chaque heure est décomptée dans les maxima de service de l'enseignant après avoir été affectée d'un coefficient de pondération de 1,1
Complément dans un second établissement situé dans une commune différente de celle de l'établissement d'affectation	1 heure de réduction de service
Enseignement partagé sur au moins trois établissements (peu importe la distance)	1 heure de réduction de service
Enseignant-e de SVT dans un établissement sans personnel de laboratoire	1 heure de réduction de service si au moins 8 heures sont exercées dans l'établissement.

## Cas particuliers

### EPS

Les enseignant-e-s en EPS sont chargé-e-s d'animer l'association sportive de l'établissement, pour trois heures par semaine comprises dans leurs maxima de service.

### Documentation

Les professeur-e-s documentalistes ont une obligation de service de 36 heures hebdomadaires, dont 30 heures à proprement parler de service, et six heures dites de relation avec l'extérieur.

Lorsqu'un-e professeur-e documentaliste prend en charge une classe en cours, une heure d'enseignement est décomptée de deux heures de service.

### PLP et Périodes de Formation en Milieu Professionnel (PFMP)

Contrairement à ce qu'essaie parfois de faire croire la hiérarchie, le service des PLP n'est pas annualisé : pas question de faire rattraper ultérieurement les heures passées par les élèves en PFMP.

L'accompagnement pédagogique des élèves fait intégralement partie des missions des enseignant-e-s durant la période de PFMP. Chaque élève suivi-e compte pour deux heures dans le service hebdomadaire, dans la limite de trois semaines par PFMP . Un-e enseignant-e ne peut suivre plus de 16 élèves.

Si le nombre d'élèves suivis conduit à excéder les maxima de service, des heures supplémentaires effectives (HSE) doivent être accordées à l'enseignant-e.

### **Pour en savoir plus :**

*Article 31 du décret n°92-1189 du 6 novembre 1992 relatif au statut particulier des professeurs de lycée professionnel*

*Article D124-3 du Code de l'éducation*

*Circulaire 2016-053 du 29 mars 2016 (MENE1608407C) relative à l'organisation et l'accompagnement des périodes de formation en milieu professionnel*

## PE en enseignement spécialisé

Les PE en enseignement spécialisé perçoivent une indemnité spécifique dont le montant est de 1785 € par an, en application du décret 2017-964 du 10 mai 2017 instituant une indemnité pour les personnels enseignants exerçant dans certaines structures de l'enseignement spécialisé et adapté. Le versement de cette indemnité remplace le paiement des heures de synthèses en HSA qui prévalait jusqu'alors. Les PE en enseignement spécialisé sont assujetti-e-s, en plus de leur obligation de service, à une à deux heures de synthèse en plus de leur maxima de service.

Pour les PE affecté-e-s en SEGPA ou ULIS dans le second degré, leur ORS est réduite à 21 heures hebdomadaire, en application du décret 2014-940 du 20 août 2014 relatif aux obligations de service et aux missions des personnels enseignants exerçant dans un établissement public d'enseignement du second degré. Les autres dispositions du décret, dont les pondérations liées à l'exercice dans un établissement REP+ sont applicables.

## Les CPE

Le temps de service des CPE est réglé par la circulaire 2015-139 du 10 août 2015. Les CPE sont soumis au régime général de la fonction publique des 1607 heures annuelles, avec des modalités particulières liées à leurs missions et l'ouverture des établissements, organisé de façon hebdomadaire autour des 36 semaines de classe, une semaine après



la sortie, une semaine avant la rentrée, et l'équivalent d'une semaine au total durant les congés scolaires en cours d'année.

La durée de travail hebdomadaire est 40 heures et 40 minutes, réparties ainsi :

- 35 heures dans l'emploi du temps ;
- 4 heures en plus, durant lesquelles les CPE organisent leur travail comme bon leur semble ;
- 20 minutes de pause tous les jours incluses dans le temps de service.

### L'astreinte pour les CPE

Les CPE logé-e-s dans ou à proximité de l'établissement pour nécessité absolue de service peuvent être soumis-es au régime de l'astreinte. Durant l'astreinte, on n'est pas directement à la disposition de l'employeur, mais il faut pouvoir se rendre sur le lieu de travail sans délai. Le temps de travail effectué lors d'une astreinte est majoré de 50%. Ce temps doit être récupéré, au plus tard au trimestre suivant.



### Heures supplémentaires imposées

Les obligations de service décrites dans les textes constituent un maximum. Votre service peut donc (même si c'est exceptionnel en pratique) se trouver inférieur à ce maximum.

Pour savoir si votre service comprend des heures supplémentaires, il suffit d'opérer le calcul suivant :

Heures supplémentaires = (Maximum de service du corps) - Pondérations + Heures effectuées dans l'emploi du temps

L'administration peut vous imposer jusqu'à deux heures supplémentaires annuelles, y compris si vous êtes à temps partiel.

Seule exception : si vous êtes TZR sur une suppléance courte, vous devez assurer l'intégralité du service de la ou du collègue remplacé-e.

Vous pouvez refuser les heures supplémentaires si votre santé l'impose. Pour cela, il suffit de transmettre un certificat médical en ce sens à votre hiérarchie.

Les professeur·es documentalistes ne peuvent pas effectuer d'heure supplémentaire.

## L'état des ventilations de service (le "VS")

Chaque année, vers le mois d'octobre, les personnels enseignants sont invités à signer leur état de ventilation de service, ou VS. C'est un document qui récapitule l'ensemble du service, des HSA, et IMP pour l'année en cours. Ce document sert de base à la rémunération des HSA et IMP de l'enseignant-e, et fixe une limite : on ne peut pas demander à un-e enseignant-e d'exercer davantage d'heures que ce qui est porté au VS.

N'hésitez pas à demander à vous faire expliquer le VS avant de le signer, ou à prendre votre temps. Les VS peuvent en effet comporter des erreurs, sont inutilement compliqués par la hiérarchie. Ils dissimulent une tentative d'annualisation des services. Dans ce cas, il faut contacter sans délai son syndicat SUD éducation. Il est inutile de refuser de signer le document, car la signature indique seulement que vous avez pris connaissance du VS. En revanche, il faut indiquer votre désaccord avec ce qui y est écrit si le VS comporte une erreur.

### **Pour en savoir plus :**

*Décret n° 2014-940 du 20 août 2014 relatif aux obligations de service et aux missions des personnels enseignants exerçant dans un établissement public d'enseignement du second degré*

*Circulaire n° 2015-057 du 29 avril 2015, Missions et obligations réglementaires de service des enseignants des établissements publics d'enseignement du second degré*

# LES MISSIONS LIÉES À L'ENSEIGNEMENT

Les missions liées aux fonctions ne sont pas comptabilisées en heures, mais font partie des missions qui incombent aux personnels d'enseignement. Elles sont nombreuses, et définies en partie par les textes réglementaires, en partie par la jurisprudence.

Les missions liées à l'enseignement sont nombreuses. Le décret 2014-940 indique ainsi qu'il faut considérer comme faisant partie de ces missions :

- la préparation des cours ;
- le suivi des élèves dans la discipline ;
- l'évaluation (y compris les examens blancs) ;
- le conseil dans le choix d'orientation ;
- la relation avec les parents d'élèves ;
- la coordination en équipe disciplinaire ou de niveau.

## Évaluation

Les enseignant-e-s sont libres de leur mode d'évaluation et de la fréquence des évaluations : note chiffrée, niveau d'acquisition, compétences validées... seul-e-s les IPR ont un droit de regard sur les modalités d'évaluation. Les chef-fe-s d'établissement n'ont pas le pouvoir d'imposer un mode d'évaluation. Toutefois, un établissement peut décider d'évaluations communes comme des examens blancs.

En lycée professionnel, les Contrôles en Cours de Formation (CCF) sont obligatoires. Ils occasionnent un fort accroissement de la charge de travail des personnels, et leur indemnisation est dérisoire. SUD éducation revendique l'abandon de ce dispositif.

## **Bilans périodiques et de cycle, bulletins**

Les bulletins trimestriels, appelés bilans périodiques au collège, doivent être remplis par les enseignant-e-s. Ils doivent comporter une appréciation, une mention des notions travaillées et une note au sens large du terme (chiffrée, sur une échelle...).

Les bilans de fin de cycle en fin de 6e et de 3e prévoient une évaluation chiffrée sur quatre niveaux d'acquisition.

La saisie de ces informations est obligatoire dans le logiciel utilisé par l'établissement.

Les chef-fe-s d'établissement ne peuvent pas imposer de modalité d'évaluation qui aille au-delà des textes réglementaires.

## **Conseils de classe**

Ainsi, la participation aux conseils de classe, par ailleurs partiellement indemnisée par la part fixe de l'ISOE, fait partie des missions des personnels enseignants. Cela étant, il est évident que suivant le nombre de classes que l'enseignant-e a en charge, les modalités d'affectation, ou l'emploi du temps, le niveau de suivi sera différent. Il n'est pas possible d'attendre d'un-e professeur-e d'arts plastiques ayant à suivre 18 classes qu'il ou elle assiste à tous les conseils. Au lycée, la réforme Blanquer a conduit à l'explosion des classes : il devient ainsi très difficile pour certain-e-s enseignant-e-s de suivre tous leurs élèves. Traditionnellement, on ne participe pas à plus de 5 conseils par trimestre.

## **Participation aux examens**

La participation aux jurys, à la correction de copie ou les oraux des examens prévus par les textes est obligatoire et considérée par le juge administratif comme une "charge normale d'emploi". Elle fait l'objet dans la plupart des cas d'une indemnisation spécifique, dérisoire dans le cas du CFG, du DNB ou des oraux du baccalauréat.

La participation n'est obligatoire qu'en cas de convocation, et l'administration doit respecter vos droits : elle doit vous prévenir suffisamment à l'avance pour vous permettre de vous organiser, prendre en charge vos frais de déplacement.

En cas de corrections, vous devez être déchargé-e de vos charges d'enseignement.



# LES MISSIONS QUI RELEVENT DU VOLONTARIAT

## Professeur-e principal-e

La mission de professeur-e principal-e d'une classe est définie par la circulaire la circulaire 2018-108 du 10 octobre 2018. Cette mission doit relever du volontariat, comme l'indique qui en définit les missions :

*Au sein des équipes pédagogiques, les professeurs principaux sont désignés par le chef d'établissement, conformément aux dispositions de l'article R. 421-10 du Code de l'éducation, avec l'accord des intéressés, en fonction de leurs qualités pédagogiques, de leurs aptitudes aux tâches d'organisation, au travail en équipe, au dialogue quel que soit leur interlocuteur.*

Cette mission est indemnisée par la part dite modulable de l'ISOE (indemnité de suivi et d'orientation des élèves).

Il existe en principe un-e professeur-e principal-e par classe, éventuellement deux en classe de terminale.

Un-e professeur-e principale a de très nombreuses missions, effectuées sans décharge de service :

- le suivi des acquis des élèves, en lien avec l'équipe éducative ;
- l'orientation ;
- il ou elle est référent-e pour l'accompagnement des élèves à besoin éducatif particulier ;
- anime la vie de classe, notamment sur un créneau horaire dédié ;
- référent-e pour la famille.

## **Professeur-e référent-e en SEGPA**

En Segpa, il y a un-e professeur-e référent-e par niveau de classe, cependant à la différence des enseignant-e-s du second degré, la mission ne donne pas lieu au versement de l'ISOE part modulable de professeur-e principal-e, alors que la charge de travail de suivi des élèves est bien réelle et demande du temps.

## **Professeur-e référent-e de groupe d'élèves au lycée**

Les réformes des baccalauréats et des lycées explosant les groupes-classe, le ministère prévoit de mettre en œuvre au lycée en première et terminale un-e Professeur-e Référent-e de groupe d'Élèves (PRE). Il s'agirait d'un-e enseignant-e qui aurait des missions comparables à celles d'une professeur-e principale, à l'échelle d'un groupe d'élèves, et percevrait la part modulable de l'Isoc. À ce stade, le ministère refuse de s'engager sur le financement de cette réforme.

## **Les indemnités pour mission particulière**

De nombreuses tâches effectuées par les enseignant-e-s dans l'établissement ne relèvent d'aucun dispositif particulier. Elles entrent alors dans le cadre des indemnités pour missions particulières, et n'ouvrent pas droit à une décharge de service, sauf accord de l'autorité académique. Le dispositif inclut tous les personnels enseignant en EPLE, y compris les PE, professeur-e-s documentalistes, CPE.

Les IMP correspondent à un barème : une IMP peut s'élever annuellement de 312,50 à 3750 euros bruts.

Les missions sont très diverses, un certain nombre est listé dans la circulaire 2015-058 du 29 avril 2015 qui prévoit les conditions de rémunération des IMP.

En voici quelques exemples :

- La coordination de disciplines
- La coordination de disciplines artistiques et sportives
- La coordination de cycle
- La coordination de niveau
- Référent-e culture
- Référent-e numérique
- Tutorat d'élèves en lycée
- Référent-e décrochage
- Mise en œuvre de partenariats divers.

Pour les missions académiques, le/la chef-fe d'établissement choisit, avec leur accord, les enseignant-es ou CPE chargé-es de les exercer. Les intéressé-e-s reçoivent une lettre de mission (signée par le recteur et l'agent-e), élaborée pour un an où figurent le contenu de la mission, les conditions d'exercice, la charge de travail et le taux d'IMP attribué ou le volume d'allègement de service. Pour les missions en établissement, les modalités de mise en œuvre sont présentées au C.A. par le/la chef-fe d'établissement, après avis du conseil pédagogique entre février et juin pour la rentrée suivante. Le volume des IMP est distribué sous forme d'enveloppe à chaque établissement, en fonction de ses caractéristiques propres, en même temps que la DHG. Ces IMP sont pris sur le volume des HSA, à l'exception du référent numérique qui est pris sur le volume des HSE. Les IMP ne sont pas prises en compte dans le calcul des retraites, comme les HSA et HSE.

SUD éducation continue à dénoncer ce dispositif managérial opaque qui vise à créer des hiérarchies intermédiaires au sein des établissements, et revendique l'attribution de décharges horaires pour les missions effectuées par les personnels.



## Pacte

Le Pacte consiste dans la rémunération de missions supplémentaires. Il consiste à accepter 1, 2 ou 3 “missions” rémunérées chacune 1250 € bruts/an. Voici les missions en question, avec la quotité horaire exigée.

1250 € bruts / an	Second degré
Tranche de 18h	remplacement de courte durée
Tranche de 24h	devoirs faits, stages de réussite pendant les vacances, soutien renforcé aux élèves dans les écoles
Forfait annuel	coordination de projets CNR, accompagnement des élèves à besoins éducatifs particuliers, coordination du dispositif découverte des métiers dès la 5e

Pour les distribuer, les chef-fes d'établissement ou les directeurs·rices d'école devront d'abord identifier les “besoins” et présenter une répartition en Conseil pédagogique ou en Conseil des maîtres·sses. Ils et elles devront ensuite répartir en priorité les remplacements de courte durée (2<sup>nd</sup> degré) et le soutien en 6<sup>e</sup> (1<sup>er</sup> degré), avant de distribuer les pactes liés aux autres missions s'il en reste. Ce sont à la fin les chef-fes d'établissement ou les directions d'école en lien avec les IEN qui distribuent les pactes.

## Le remplacement de courte durée

Un nouveau système de remplacement de courte durée s'applique à compter de la rentrée 2023. Il s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre du “pacte”.

Chaque année, le ou la cheffe d'établissement élabore un plan de remplacement pour les absences d'une durée inférieure ou égale à deux semaines. Le plan doit être présenté en Conseil d'administration.

Dans le cadre du plan, la direction de l'établissement fait appel en priorité aux personnels qui ont signé le pacte, et qui s'engagent à effectuer jusqu'à 18 heures de remplacement dans le courant de l'année. Ces remplacements sont rémunérés forfaitairement par une brique de "pacte".

À cet effet, ces enseignant·es devront avoir communiqué un ou des créneaux durant lesquels ils s'engagent à pouvoir effectuer les remplacements. Sauf impossibilité particulière (congé de maladie, garde d'enfant, etc.), ces enseignant·es ne pourront refuser le remplacement. SUD invite les équipes à être particulièrement vigilant·es sur l'application de cette mesure, notamment en exigeant des délais avant de remplacer.

À défaut, la direction peut solliciter des personnels enseignants qui seront alors rémunéré·es en HSE. Le ou la cheffe d'établissement ne peut en aucun cas contraindre un personnel à effectuer un remplacement qui doit relever du strict volontariat.





**Fédération des syndicats SUD éducation**  
31 rue de la Grange aux Belles, 75010 Paris  
Téléphone : 01 58 39 30 12  
Courrier électronique : [fede@sudeducation.org](mailto:fede@sudeducation.org)

Version du guide : septembre 2023