

Strasbourg **snes** fsu

N°131 JUILLET / SEPTEMBRE 2017

**ALORS,
"ÇA VA MIEUX"
CETTE RENTRÉE ?**



ÉDITO

Elise Peter
Jean-Louis Hamm

20 juillet 2017



En marche FORCÉE

Les élections législatives ont conforté la majorité présidentielle et installé une assemblée qui, après le vote aveugle et unanime du 13 juillet en faveur des ordonnances pour réformer la loi Travail, sera bien en peine de se défaire de l'épithète de « godillot » dont l'ont affublée de nombreux commentateurs politiques. Les choses sérieuses vont pouvoir commencer et des dossiers cruciaux pour notre profession et notre statut, être mis en chantier.

Maîtrise de la dépense publique et réduction de la dette obligent, les décisions prises et les orientations données seront tributaires du budget 2018. Les chiffres ne sont pas connus mais la démarche l'est : « Responsabiliser les administrations publiques afin que celles-ci ne soient plus évaluées seulement sur leur capacité à obtenir des crédits, mais aussi sur leurs capacités à faire des économies » précise la lettre de cadrage de Matignon. Le programme présidentiel prévoyait de supprimer 120 000 postes de fonctionnaires, dont 50 000 emplois de fonctionnaires d'Etat, sans toucher aux effectifs de police et de gendarmerie. L'Education nationale représentant la moitié de la Fonction Publique d'Etat, elle sera inévitablement ponctionnée si ce programme s'applique, et en premier lieu le 2nd degré.

J.M. Blanquer s'est peu exprimé sur la question des postes, sauf pour dire que « créer des emplois apporte plus de problèmes que cela n'en résout » (!) Le problème à résoudre est pourtant bien de programmer des créations de postes et des recrutements, sauf à considérer que le problème est inexistant ou à trouver d'autres expédients : recourir encore davantage aux heures supplémentaires et aux non titulaires, étendre les missions des AED, recourir aux volontaires du service civique. Les prévisions d'effectifs dans le 2nd degré montrent que les besoins restent importants et ce alors même que la crise de recrutement s'amplifie : cette année, 14,3% des postes mis aux concours n'ont pas été pourvus, soit 1602 postes. C'est dire si notre métier a perdu son attractivité et qu'un plan de pré-recrutements est nécessaire.

Et ce n'est pas les dernières annonces de Gérald Darmanin qui amélioreront la situation : la remise en cause du calendrier du PPCR¹, le gel du point d'indice et le jour de carence affecteront encore une fois notre pouvoir d'achat, déjà bien inférieur à celui des enseignants de l'OCDE. Les choix politiques seront donc, plus que jamais, dictés par les restrictions budgétaires ; et pour amadouer l'opinion publique, on invoquera l'égalité public-privé. Ainsi en ira-t-il aussi de la réforme des retraites, qui aboutira à une baisse des pensions pour tous.

Le renouvellement tant annoncé a finalement des relents de déjà vu. En marche forcée, oui, mais hier comme aujourd'hui, l'Education nationale et la Fonction publique, qui apparaissent déjà comme les laissés-pour-compte de cette politique, resteront à quai.



1. « La situation des finances publiques nous oblige à nous interroger sur le calendrier de mise en oeuvre du protocole et de l'étalement de sa montée en charge » (réunion du Conseil commun de la fonction publique du 10 juillet).



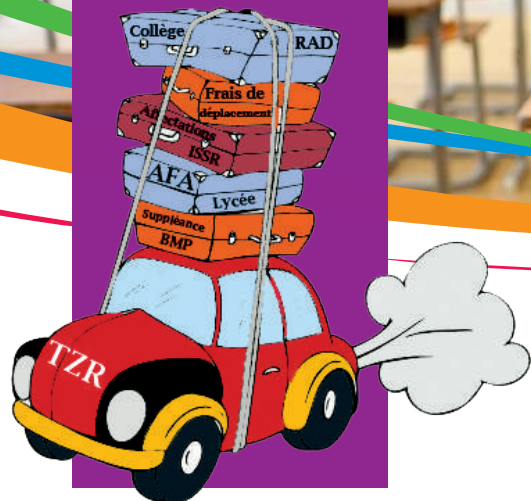
Mouvement intra-academique 2017 : un bilan favorable mais des raisons de s'inquieter...

UNE OFFRE GÉNÉREUSE, UN TAUX DE MUTATION EN PROGRESSION ...

Le mouvement intra académique 2017 demeure dans la veine des mouvements précédents : l'offre de postes est généreuse en volume, avec même une progression cette année de près de 10 % des postes mis à disposition hors mouvement spécifique. Si l'on fait abstraction des participants obligatoires, le nombre de mutations réalisées en 2017 est au final en progression par rapport à l'exercice précédent, déjà plutôt favorable. **Le taux de mutation des titulaires de l'académie continue donc sans surprise de progresser, se situant maintenant à plus de 28%.** Du côté des collègues qui entrent dans l'académie, le toujours redouté recours à l'extension pour assurer leur affectation est en recul et ne concerne que 15% d'entre eux, soit encore moins que lors du mouvement de 2015 ... Ces éléments ne sont évidemment pas spontanément parlants, mais pour tous ceux qui ont vécu et subi les mouvements qui ont précédé celui de 2015, la comparaison est édifiante. A cette époque pas si lointaine, l'extension frappait le tiers des entrants dans l'académie et le taux de mutation des titulaires de l'académie était inférieur de 10 points ... Ce rappel n'est sans doute pas inutile car le mouvement 2017 se situe au lendemain d'élections confortant un pouvoir dont le premier acte significatif est d'opérer des coupes budgétaires. Il n'aura non plus échappé à personne que notre Ministre fut sous un quinquennat précédent l'un des acteurs zélés d'une saignée inédite dans l'Education Nationale. De là à penser que les recettes de l'avenir ressembleront fort à celles de ce passé pas si lointain évoqué plus haut ...

... MAIS UN MOUVEMENT PERFECTIBLE.

Si le constat global sur le mouvement 2017 porte à l'optimisme, l'offre de postes, si importante soit-elle, ne règle pas tout. Un mouvement se juge aussi à sa fluidité, à la possibilité d'échanger un poste contre un autre. Autrement dit, une bonne partie de la qualité d'un mouvement repose sur les possibilités de mutation des collègues déjà titulaires d'un poste fixe en établissement. De ce côté-là, beaucoup demeure à faire. Environ 40 % des demandeurs déjà titulaires de l'académie ne peuvent compter que sur leur seule ancienneté pour obtenir une mutation, sans donc avoir accès aux bonifications particulières qui ont de leur côté toute leur légitimité. Pour ces collègues, obtenir sa mutation, même dans le contexte favorable que nous connaissons actuellement, reste particulièrement difficile. L'équilibre du barème est donc à interroger pour offrir à ces collègues davantage de possibilités de mutation au bénéfice, faut-il le rappeler, de tous les demandeurs. Même si la chose est délicate, le SNES milite depuis plusieurs années pour qu'on introduise dans le barème des modifications qui ouvrent le champ des possibles. A ce sujet, force est de constater que **les évolutions intervenues sur le barème spécifique des Agrégés auront eu des effets positifs pour ces derniers : obtenir sa mutation vers un lycée est devenu nettement plus facile pour un Agrégé déjà en poste dans l'académie, et ce qu'il soit déjà en lycée ou qu'il n'y ait pas encore eu accès.** Le tout sans que les Certifiés se voient exclus de ce type d'établissements par la dynamique de mutation ainsi générée.



Et puisqu'il est question des publics particuliers de demandeurs dans le mouvement, notons que **le taux de mutation des TZR continue de progresser, avec un accès au poste fixe qui se situe maintenant en moyenne à un horizon de 5 ans d'ancienneté en Zone de Remplacement.** Si le taux de mutation des demandeurs issus de l'Education Prioritaire demeure très satisfaisant, à près de 26%, il devient pour la première fois inférieur à celui de l'ensemble des titulaires de l'académie. Cette évolution est difficile à interpréter car elle concerne au final un nombre restreint de demandeurs, mais elle devra appeler toute notre attention, puisqu'il faut que l'exercice dans ce type d'établissements puisse continuer d'ouvrir d'autres perspectives.

Nous ne serions pas complets si nous n'abordions pas ici le mouvement sur postes spécifiques. Dans un contexte où l'offre globale de postes est importante, on pourrait penser qu'il a tendance à jouer un moindre rôle. Pour des disciplines comme les Lettres Modernes, l'Histoire-Géographie ou les Mathématiques, qui représentent 37 % de l'ensemble des demandeurs, le poids du mouvement spécifique n'a cependant rien d'anecdotique puisqu'en fonction de la discipline, les postes spécifiques représentent entre 25 et 40 % de l'offre globale de postes ! Lorsqu'on sait que la spécificité de ces postes représente rarement l'intégralité de l'enseignement effectué par leurs titulaires, ce sont donc autant de postes retirés pour l'ensemble des collègues.

LE RISQUE D'UN RECRUTEMENT SUR CV POUR DES MISSIONS À DURÉE DÉTERMINÉE.

Retirés car le recrutement sur ce type de postes, qui repose évidemment sur des compétences particulières, se fait hors barème. **La procédure de recrutement, largement déléguée aux chefs d'établissement et/ou aux inspections, n'a pas, c'est peu de le dire, la neutralité du barème.** Chaque année apporte son lot d'étrangetés. En 2017, on se souviendra de compétences parfois légèrement vérifiées, de candidats écartés sans que leur dossier ait été plus que parcouru, d'autres candidats pour lesquels la situation familiale, et donc l'indisponibilité présumée, aura joué en leur défaveur. Le SNES a toujours combattu ce type de recrutement hors barème en ce qu'il rompt avec le principe de neutralité du service public et qu'il engage le fonctionnaire dans un rapport de dépendance à sa hiérarchie. Il préfigure aussi ce qui pourrait, par élargissements successifs, être un jour la norme : nous serions alors davantage dans le monde de l'entreprise que dans le service public. Nous devrions donc nous réjouir de l'annonce faite par la Rectrice d'un **inventaire et d'une remise à plat de l'ensemble des postes spécifiques de l'académie.** Cette démarche ne sera certainement pas inutile, mais nous sommes circonspects sur l'esprit qui y préside. Il se pourrait fort bien, l'esprit du temps aidant, que le recrutement sur ce type de postes se fasse à l'avenir sur le modèle des contrats de missions, avec donc une durée déterminée. Nous serions alors toujours dans cette **obsession managériale qui voit dans la logique entrepreneuriale l'horizon indépassable du service public.** Pour nous, ce serait toujours une menace : qui n'a jamais entendu certains de nos responsables rêver tout haut de CDD reconductibles (ou pas) pour les fonctionnaires ?

Marc BOLZER



CAPA hors classe des certifiés : clap de fin ?

LA MISE EN
PLACE DU PPCR
SIGNE LA FIN
DU SYSTÈME
ACTUEL DE
PROMOTION.

Nous tenons cette année pour la dernière fois la CAPA d'avancement à la Hors Classe des Certifiés sous la forme que nous avons connue jusqu'à présent. Enfin, cela reste à voir ... Le ministère compte n'engager les discussions sur les futures modalités de promotion à la Hors Classe découlant du PPCR que bien après la rentrée. D'ici là, le vent mauvais qui souffle sur les fonctionnaires depuis l'entrée en fonctions du nouveau gouvernement se sera peut-être renforcé ... Dans la savante mise en scène à laquelle nous avons eu droit au début de l'été pour justifier le retour en force de l'austérité budgétaire, la Cour des Comptes n'avait-elle pas préconisé le blocage de tous les avancements ? Dans ce scénario parfaitement huilé, le gouvernement aurait beau jeu de « se contenter » de « décaler » la mise en œuvre des mesures qui découlent du PPCR. Comme le disait notre premier ministre dans un vaste éclat de rire au Financial Times : « What did you expect ? » Eh bien, M. Philippe, que l'Etat tienne tout simplement sa parole ...

En attendant d'en savoir plus sur ce futur incertain, jetons un coup d'œil dans le rétroviseur. **La Hors Classe n'est pas tombée un beau jour du ciel**, Jupiter s'étant levé d'humeur magnanime et décidant de l'octroyer aux simples fonctionnaires. **Elle fut le résultat concret d'une dure lutte menée par le SNES avec la profession pour la revalorisation de nos carrières.** Et son histoire est celle d'un combat incessant et largement couronné de succès pour permettre à tous les collègues d'accéder à ce grade. Cet ancrage dans ce passé de lutte explique la position du SNES, qui a toujours cherché à faire promouvoir prioritairement les collègues du 11ème échelon de la classe normale. Au fil du temps, cette orientation a fini par prévaloir dans les orientations du ministère, jusqu'à se retrouver dans l'engagement pris dans le cadre du PPCR que tous les professeurs puissent parcourir leur carrière sur au moins deux grades.

Pourquoi accorder la priorité aux collègues du 11ème échelon ? Différentes raisons militent en ce sens :

- Ces collègues sont au terme de leur parcours dans la classe normale et ne pas leur accorder cette promotion revient à bloquer leur carrière ;
- Ils retireront en fonction des règles de reclassement un bénéfice financier plus important que des collègues promus à un échelon inférieur ;
- Ne pas les promouvoir, alors qu'ils sont peut-être à moins de dix ans du terme de leur carrière, revient à amputer leur pension ;
- Et puis tout simplement parce que n'étant plus à promouvoir, ils libèrent la place pour d'autres collègues qui pourront à leur tour accéder au grade supérieur.

LA HORS CLASSE
PERMET DE
REVALORISER
LA CARRIÈRE DES
ENSEIGNANTS.

GARANTIR
L'ACCÈS À LA
HORS CLASSE
À TOUS LES
COLLÈGUES,
ET NOTAMMENT
À CEUX QUI
SONT LES PLUS
AVANCÉS DANS
LA CARRIÈRE.

Si nous rappelons sans cesse cette conception solidaire et collective, en un mot syndicale, du parcours de carrière, c'est qu'elle n'est pas toujours bien comprise des collègues. Chacun peut légitimement, au regard de sa valeur professionnelle, estimer devoir être promu sans devoir attendre son tour. Il faut dire que les luttes, maintenant anciennes, qui ont marqué la revalorisation de nos carrières ne sont pas forcément présentes dans leur mémoire. De plus, l'esprit du temps, soigneusement entretenu, porte aujourd'hui à opposer presque naturellement l'intérêt de l'individu à celui du collectif. Si le SNES a tenu ferme sur une position qu'il est facile de faire passer pour dogmatique ou rétrograde, c'est qu'il sait bien qu'une conception individualiste de la Hors Classe n'aurait jamais permis de faire en sorte que plus du quart du corps des Certifiés soit aujourd'hui dans ce grade, pas plus qu'elle n'aurait permis qu'une écrasante majorité des Certifiés prennent leur retraite en Hors Classe. **Une conception solidaire et collective du parcours de carrière met de plus la profession largement à l'abri d'une concurrence sauvage entre collègues, dont personne ne serait au final bénéficiaire.** Car dans un tel contexte, passablement délétère, n'importe quel gouvernement aurait tôt fait de restreindre les possibilités de promotion. Pendant que Muriel et Jean-Michel, tous deux professionnels indiscutables, seraient occupés à se livrer à une course sans merci à la promotion, nos gouvernants feraient de substantielles économies budgétaires ... Et au final, tant Muriel que Jean-Michel pourraient être les dindons de la farce. « What did you expect ? » s'entendraient-ils alors dire. Bref, qu'on ne s'y trompe pas : il ne faut pas compter sur le SNES pour défendre des idées à courte vue.

Un mot tout de même de la CAPA de cette année : les constats ne divergent pas de ceux des années précédentes. **Le taux de promotion des 11^{èmes} échelon est, avec 74 %, satisfaisant, mais aurait pu l'être davantage.** Compte tenu du nombre restreint de collègues au 11^{ème} échelon promouvables, cela laisse sur les 228 promotions possibles à une centaine de collègues du 10^{ème} échelon la possibilité d'être promus. Dans un système où l'appréciation du recteur, s'appuyant sur les avis rendus par le chef d'établissement et par l'inspection, demeure un élément de barème prédominant, le rectorat n'a jusqu'au bout pas jugé bon de mettre de l'ordre dans l'anarchie qui prévaut dans l'émission de ces avis, pourtant censée être guidée par les orientations de la note de service du Ministre. **Au 11^{ème} échelon, vos chances d'être déclaré prioritaire varient fortement d'un établissement à l'autre, ou d'une discipline à l'autre ...**

Ceci n'augure pas forcément très bien de l'avenir, car on peut considérer que les mêmes évaluateurs intégreront toujours aussi peu les demandes ministérielles. Et que le rectorat reculera devant l'ampleur prévisible d'une harmonisation pourtant nécessaire. Nous aurons donc à redoubler de vigilance et les collègues auront leur rôle à jouer. Il leur sera en effet à l'avenir possible de contester devant la CAPA l'évaluation qui sera faite de leur carrière : un droit dont ils seront bien inspirés de se servir.

Le secrétariat académique



Préparation du mouvement intra.
Les commissaires paritaires
du SNES-FSU Etienne Atger
et Marc Bolzer



Nouvelle carrière des enseignants : rencontre avec les doyens des IPR

Mercredi 5 juin, nous avons rencontré messieurs Grosset Bourbange (IPR de lettres, actuel doyen) et Laville (IPR de SVT, futur doyen), à propos des nouvelles modalités d'évaluation des personnels liées au PPCR (voir Strasbourg Snés n° 130). Nous avons exposé notre conception du nouveau dispositif. L'entretien fut courtois et les IPR ont mis en avant leur **souci de bienveillance et d'équité**, et leur volonté d'éviter le formalisme. Le flou persiste sur de nombreuses questions, qui nécessiteraient un **cadrage national**.

UN NOUVEAU
PÉRIMÈTRE
D'INTERVENTION
POUR LES IPR.

Sur les rendez-vous de carrière

Les IPR se chargeront des rendez-vous de carrière et des visites des débutants (T1 à T3), les chargés de mission feront les visites conseil ; des IPR supplémentaires ont été recrutés pour faire face à l'augmentation des visites. Les IPR se réservent tout de même le droit de visiter les autres collègues d'un établissement où a lieu un rendez-vous de carrière et de faire des entretiens avec l'équipe pédagogique (dans l'optique notamment de recruter de futurs formateurs ou des tuteurs). Le nom d'un IPR sera annoncé au collègue, mais c'est une nécessité technique purement formelle, qui n'induit pas que c'est nécessairement cet inspecteur qui viendra. Pour l'instant, ils ne comptent pas se partager des zones géographiques. Prévenir un mois à l'avance en donnant un horaire précis peut s'avérer compliqué (en raison des impératifs des collègues et des établissements : projet, sortie etc) ; on se dirige vers l'annonce d'un créneau.

Sur les grilles d'évaluation et l'évaluation finale

Certains items concernent davantage le 1er degré, la grille étant commune ; certains IPR pourraient subdiviser les items en micro-compétences, afin de mieux cibler les attendus, mais ils reconnaissent que cela aboutirait à un saucissonnage du métier qui ne reflète pas la réalité de notre activité en classe. Une formation avec les chefs d'établissement aura lieu pour discuter des attendus de leurs items communs, qui seront renseignés conjointement après l'inspection.

Pour aboutir aux 30% de promus, un équilibre entre les disciplines est nécessaire : les IPR attendent un cadrage national ; si non, le collège des IPR se réunira pour harmoniser la part de chaque discipline dans le lot des promus. A la question cruciale « comment calculer les 30% ? », on nous a répondu que transformer les niveaux de maîtrise en points n'est pas souhaitable (sic). Là encore, un cadrage national serait le bienvenu, tout comme pour la sélection des 20% de promus à la Classe Exceptionnelle hors-critères.

Tout sera explicité aux collègues dans la lettre de rentrée des IPR.

UN CADRAGE
NATIONAL SERA
NÉCESSAIRE.

Le conseil et l'accompagnement professionnels

Il n'y aura pas d'injonction à se former après une visite. Le PAF proposera des formations plus ouvertes et plus larges qu'actuellement. Nous avons insisté sur le fait que les discussions d'équipe doivent à l'avenir être un réel moment d'échange et de confrontation d'expertise, puisqu'il n'y aura plus l'épée de Damoclès de l'évaluation ni la peur de déplaire aux évaluateurs. Faudra-t-il s'informer de la teneur d'une visite conseil avant un rendez-vous de carrière, de façon à observer l'évolution du collègue ? Les avis des IPR divergent et chacun fera selon son choix.

UNE OCCASION
UNIQUE DE
CHANGER
LA RELATION
AVEC LES IPR.

Ce qui vous concerne :

- ▶ Si vous avez été inspecté en 2016-2017, une note vous sera bel et bien attribuée et l'entretien avec le chef d'établissement aura lieu au cours de l'année scolaire 2017-2018.
- ▶ Le 5 juillet 2017 : un logiciel national a envoyé un message annonçant le rendez-vous de carrière de l'an prochain à tous les collègues concernés ; mais le listing sera ajusté en septembre, en fonction des changements de situation (mutation, changement de grade ou de corps, etc)...

Elise PETER



La crise de recrutement dans le 2nd degré s'amplifie (dessin : Lawrence Poulet) (Communiqué de presse du SNES-FSU : <https://www.snes.edu/Concours-de-recrutement.html>)

La fonction publique à nouveau BOUC ÉMISSAIRE

AU SERVICE
DE L'INTÉRÊT
GÉNÉRAL OU
DE BERCY ?

LE POUVOIR
D'ACHAT DES
FONCTIONNAIRES
À NOUVEAU EN
LIGNE DE MIRE.

LE JOUR DE
CARENCE : UNE
MESURE INJUSTE
ET INEFFICACE.

Remplacer le ministère de la Fonction Publique par celui de l'Action et des Comptes publics disait beaucoup de la vision et des intentions du président sur cette même Fonction Publique : non pas un apport à la société tout entière en terme de droit à la santé, à l'éducation, à la protection et aux services de proximité, mais une charge à réguler, un budget à limiter. Le pouvoir d'achat des agents publics et les créations d'emplois en sont les variables d'ajustement et, comme on pouvait le craindre, les mauvaises nouvelles n'ont pas tardé à tomber. A la veille des congés d'été, le gouvernement a annoncé deux mesures, qui discriminent et stigmatisent à nouveau les fonctionnaires, comme au bon vieux temps de l'ère Sarkozy.

► D'abord, **le retour du gel de la valeur du point d'indice** pour 2017 et 2018. Cette mesure est injuste : qui peut sincèrement croire que c'est en portant atteinte aux conditions de rémunération des personnels que l'on renforcera le bien commun et notre modèle social ? Elle est d'autant plus injuste que la prévision d'inflation pour 2017 a été revue à la hausse à 1,8% et qu'elle est de 1,7% pour 2018. Faut-il rappeler que depuis 2010, les pertes de pouvoir d'achat des agents publics équivalent en moyenne à deux mois de salaire par an ? Cette mesure met à mal les éléments de rénovation des carrières prévus par le PPCR, dont le ministre Gérald Darmanin prétend également allonger le calendrier de mise en œuvre (voir édito). Cette provocation est une nouvelle remise en cause des qualifications et de l'engagement des personnels dans leurs missions, et ne permettra pas de rendre les carrières attractives ni de combattre la crise de recrutement.

► La seconde annonce est **le rétablissement du jour de carence**, instauré sous Sarkozy et abrogé par Hollande. Le gouvernement a justifié cette mesure, démagogique et inefficace, par le nombre « trop » important d'arrêts maladie qui désorganiseraient les services. Au-delà de la mise en cause, gratuite, des professionnels de santé, cette décision est absurde et contre-productive puisque toutes les études indiquent que le jour de carence induit des arrêts certes moins nombreux mais plus longs. Loin de « rétablir l'égalité » entre le public et le privé, cette décision aura pour conséquences d'aligner les fonctionnaires sur les salariés du privé les plus précaires, puisque 66% des salariés bénéficient d'une prise en charge du délai de carence par leur prévoyance entreprise.

Pour réduire les arrêts maladie, il faut agir sur les conditions de travail, renforcer la médecine de prévention, quasi inexistante pour une majorité de fonctionnaires et développer des mesures pour améliorer la qualité de vie au travail. Bilan social après bilan social, nous constatons que la dégradation des conditions de travail de nos collègues se traduit par des arrêts plus nombreux.

Sur ces deux dossiers, le SNES et la FSU continueront de dénoncer les idées reçues et les stigmatisations, et porteront la défense des personnels, dans une intersyndicale la plus large possible.

Elise PETER



Défense des contractuels : Enseignants, CPE, PSY-EN, AED et AESH dans l'académie le SNES et la FSU ne lâcheront pas !

Depuis des décrets de 2014 mais surtout depuis le décret du 29 août 2016 qui concerne particulièrement les personnels d'éducation, CPE et des psy-EN contractuels, **les conditions de recrutement, rémunération, formation etc des personnels non titulaires ont beaucoup évolué.** La publication des deux circulaires du 20 octobre 2016 et du 20 mars 2017, qui en précisent les cadres et les modalités d'application, doit en partie à la mobilisation de grande ampleur de la FSU en octobre 2016.

Ces textes doivent donc être appliqués sur le plan académique après concertation avec les représentants syndicaux. Mais, force est de constater que dans notre académie, le retard est patent. Seulement une réunion d'information a été organisée dans le cadre de la commission consultative paritaire le 15 novembre 2016 et un premier groupe de travail, qui n'a pas eu le temps d'étudier l'ensemble des droits des agents non titulaires, s'est réuni le 8 juin 2017.

Inscrit à l'ordre du jour du Comité Technique Académique (CTA) du 27 juin 2017 sous l'intitulé « Conditions de rémunérations des enseignants, personnels d'éducation et des psy-contractuels nouvellement recrutés », ce point a été retiré sous la pression de la FSU, suivie par les autres formations syndicales représentées au sein de cette instance, arguant que les conditions de rémunération des enseignants, personnels d'éducation, CPE et des psy-EN contractuels concernent **l'ensemble de ces agents et ne peut se restreindre aux seuls agents nouvellement recrutés**, comme voulait le faire passer en force le rectorat !

A la suite du groupe de travail du 8 juin 2017, la FSU avait proposé par écrit une dizaine de pages d'amendements justifiés et basés sur la

réglementation, qui n'ont pas été pris en compte par l'administration. Par ailleurs, le fait que les AESH et les AED doivent aussi être intégrés dans l'application des textes réglementaires a également été souligné.

Si la FSU revendique ces droits, elle ne fait que demander l'application des règles de droit qui pour certaines existent depuis 2014, et il appartient à tout fonctionnaire et représentant de l'Etat de les faire appliquer.

EN L'ESPÈCE, LES TROIS DÉCRETS PRÉCITÉS IMPOSENT DE NOMBREUSES OBLIGATIONS SUR :

- ▶ **Le recrutement des agents** avec la prise en compte de leur expérience professionnelle, des titres détenus, des conditions de formations, etc comme prévu par l'article 1-3 du décret du 17 janvier 1986 et de l'article 9 du décret du 29 août 2016.
- ▶ **La rédaction du contrat**, où seule notre académie n'indique pas la discipline, alors qu'il s'agit d'une obligation réglementaire prévue à l'article 6 du décret du 29 août 2016.
- ▶ **L'intégration de tous les agents contractuels du primaire et du secondaire dans la grille de rémunération** tenant compte de l'ensemble des éléments réglementaires (expérience professionnelle, niveau de diplôme, durée de carrière réaliste, besoins spécifiques ...). Il s'agit notamment de l'application de l'article 10 du décret du 29 août 2016.
- ▶ **La mise en place d'une grille de rémunération** qui doit prendre en compte l'ancienneté depuis le 6 novembre 2014, compte tenu des dispositions de l'article 18 du décret du 3 novembre 2014 susvisé.

- ▶ **La prise en compte des besoins spécifiques de l'académie** permettant de pallier le déficit de recrutement des enseignants.
- ▶ **La prise en compte des décharges de services** réglementairement prévues.
- ▶ **Les modalités de l'entretien professionnel** pour tous les agents ayant au moins un an d'ancienneté et ainsi les voies de contestation offertes par les textes réglementaires.
- ▶ **La mise en place de formations d'adaptation à l'emploi** selon leur parcours professionnel antérieur et, si besoin, d'un accompagnement par un tuteur en vertu des dispositions de l'article 12 du décret du 29 août 2016 susvisé. Les formations du PAF doivent être accessibles aux agents contractuels, même nommés tardivement, et être étendues pour la préparation conséquente aux concours, aux épreuves écrites et orales. Une procédure d'alerte avec la prise en charge des difficultés d'un agent doit être mise en place dans l'académie (année d'accompagnement avec tutorat et formations du PAF obligatoires par exemple).
- ▶ **L'information des agents dans les délais de leur renouvellement** ou de leur non renouvellement. La mise en place d'une CCP d'affectation prend tout son sens à cet égard et permet de garantir la transparence de la procédure d'affectation. Il est à rappeler que le non réemploi doit être justifié par l'intérêt du service et l'agent doit en être informé dans des délais réglementaires.

- ▶ **La procédure de reclassement** des agents contractuels en cas de grave maladie ou encore lors d'une absence de besoin, avec saisie de la CCP.
- ▶ **La mise en place d'une procédure** afin que les agents à temps incomplet soient prioritaires pour obtenir un temps complet.
- ▶ **La mise en place des règles similaires pour les AED et AESH** en application de leurs propres décrets et du décret n°86-83 du 17 janvier 1986.

La FSU rappelle son attachement à la mise en place d'un véritable plan de titularisation des agents contractuels, seul moyen pour résorber durablement la précarité, mais cela ne justifie pas que les contractuels ne soient pas défendus dans leurs droits. Force de propositions cohérentes et équitables au service du service public, la FSU rappelle son attachement à la mise en place de règles claires et transparentes, qui correspondent à une réalité factuelle.

C'est sur ces grandes lignes que le SNES et la FSU ont demandé que le rectorat apporte des réponses claires et rapides afin que la situation de l'ensemble des contractuels, AED et AESH inclus, soit prise en compte et enfin améliorée dans notre académie.

*Marcello ROTOLO,
Leila MOUSSAVIAN-HUPPE, Emmanuelle HAFFNER
Responsables académiques du secteur non-titulaires*



Marcello Rotolo, Leila Moussavian et Emmanuelle Haffner



L'An 1 de la réforme du collège : ça va durer encore longtemps ?

Comme le SNES-FSU l'avait pressenti, cette réforme s'est surtout traduite par une surcharge de travail pour les enseignants (mise en place des nouveaux programmes sur 4 niveaux d'un seul coup, réunionite aiguë, positionnement en compétences, AP, EPI, parcours, mise en place chaotique du LSU...). **Les dispositifs annoncés comme étant pédagogiquement plus efficaces sont peu probants** : les EPI ont fait disparaître un certain nombre d'autres projets, l'interdisciplinarité a été souvent théorique faute de formation et de temps de concertation, l'AP n'est pas toujours organisé en demi-groupes, ou pas assuré par le professeur de la classe... Ces dispositifs diminuent les horaires disciplinaires, obligeant les collègues à choisir entre ne pas terminer le programme ou avancer plus vite.

Certes, le nouveau ministre de l'Éducation, M. Blanquer, propose un assouplissement de la réforme, avec notamment l'utilisation des 3 heures de marge selon les choix des équipes. Outre que cette annonce a été tardive, alors que les structures étaient déjà fixées, cette part d'autonomie laissée aux établissements est à double tranchant sans moyens supplémentaires, elle ne peut qu'accroître la concurrence déjà délétère entre les disciplines.

Le Diplôme National du Brevet a connu son lot d'incertitudes, frisant parfois le ridicule : plus de 2/3 des points renvoyés au local, un oral se réduisant souvent à la présentation du rapport de stage, un certain flou autour des disciplines scientifiques qui ont fait l'objet des épreuves écrites, quasi absence d'annales 0 pour la préparation des élèves, une question hors programme en maths, des pressions sur les correcteurs...

Le positionnement sur les compétences (dont beaucoup sont discutables) a entraîné des inégalités de traitement pour les élèves en fonction de la politique de l'établissement (prise en compte de l'appréciation la plus élevée, contrôle des appréciations par le chef d'établissement...).

M. Blanquer a reconnu que certaines dispositions ne sont pas indispensables, ce qui est un premier désaveu de cette réforme. Il s'agira de continuer la mobilisation pour un collège ambitieux, offrant à tous les jeunes une formation de base solide, par un accès à la connaissance et à la culture, dans des conditions d'apprentissage favorables : locaux, diminution du nombre d'élèves par division, des programmes réfléchis et faisables.... Reprenons en mains notre métier : il est temps !

Jean-Louis HAMM



(Photographie : Claude Latger)



DNB : taux de réussite, record et controverses

C'était prévisible : les taux de réussite au brevet ont atteint des taux record cette année : 89% au niveau national (87,3% en 2016) et 90% en Alsace, soit 3,6 points de mieux qu'en 2016. En série générale, 86% des candidats alsaciens ont décroché une mention, soit une hausse de 18,2 points ! Evidemment, on ne peut que se réjouir de la réussite de nos élèves. Mais en est-ce vraiment une ? Que vaut un diplôme où plus de la moitié des points est octroyée localement, sans cadrage national, via un simulacre de contrôle continu validé de façon démagogique et une épreuve orale plus que complaisante ? Ce n'est pas en mentant à nos élèves et en dévaluant un examen que l'Education nationale luttera contre l'échec scolaire et préparera correctement les collégiens à la poursuite d'études.

Par ailleurs, les sujets de nombreuses disciplines ont suscité l'émoi de la profession :

- ▶ Pas assez de connaissances en lien avec les programmes en **SVT** et **français**, ce qui pénalise les élèves les plus fragiles et ne valorise pas le travail effectué en classe pendant un an ;
- ▶ **En Enseignement Moral et Civique**, une étude de document idéologiquement très orientée (texte tiré du site de l'IFRAP, think tank libéral dont la partialité est inconnue des élèves), aboutissant à la rédaction d'un paragraphe devant montrer que « l'armée française est au service des valeurs de la République et de l'Union Européenne », sans demander aux élèves de faire preuve de recul ni du moindre esprit critique. Il s'agit bien de propagande, en totale contradiction avec le principe de laïcité qui doit prévaloir dans nos enseignements.

Elise PETER



Extrait du 4 pages « Votre enfant passe le brevet »
publié par le ministère de l'Education nationale
http://cache.media.education.gouv.fr/file/05_-mai/23/1/2016_4pages_evaluation_A4moins_bdef_692036_760231.pdf

Lycée Montaigne ou l'essai transformé !

LE CONFLIT DU
MONTAIGNE :
UNE
CONSÉQUENCE
DU NEW
MANAGEMENT.

La mise en place du new management dans les établissements publics scolaires génère depuis quelques années de plus en plus de difficultés pour l'ensemble des personnels. Cette culture nouvelle, en provenance du secteur privé, met l'accent sur le renforcement de la hiérarchie et une gestion des établissements verticalisée et normative visant à atteindre des objectifs de productivité. Ces pratiques managériales percutent de plein fouet la culture disciplinaire et pédagogique des enseignants et de la vie scolaire mais aussi trop souvent les droits des personnels, y compris les droits syndicaux, pour un impact en efficacité du service public très discutable.

A bien des égards, le conflit ouvert en 2015 au lycée Montaigne de Mulhouse entre la hiérarchie et les personnels peut apparaître comme un archétype de ce type de pratiques et des conflits qu'elles génèrent.

Aujourd'hui, le conflit se termine par **une belle victoire des personnels soutenus par le SNES-FSU au bout de 2 années de lutte**. En effet, face à des agissements à leurs encontre, nos collègues du lycée Montaigne se sont défendus en associant toutes les formes d'interventions à leur disposition et ce toujours avec un esprit de rassemblement pour retrouver un climat serein, un dialogue et une confiance partagée avec la direction. Avec le soutien du SNES-FSU et de la FSU, les collègues ont sollicité toutes les instances de l'institution : heures mensuelles d'information syndicale, pétition, interventions au CA, audience chez l'IA-Dasen, chez la Rectrice en présence des représentants du SNES-FSU, intervention ô combien précieuse du CHSCTD68 mettant en évidence la réalité de la souffrance au travail... La recherche d'un apaisement, sans aucune attaque personnelle ni animosité ou règlement de compte, a amené les collègues à frapper à toutes les portes sans obtenir de résultats satisfaisants pendant toute la première partie de l'année scolaire 2015-2016, alors que le contentieux avec la direction s'alourdissait davantage chaque jour, mettant en souffrance des dizaines de collègues.

Dès lors, sur la base du travail accompli et des jalons posés, c'est **la décision d'une action syndicale qui apparut comme seule susceptible de rétablir la sérénité au lycée Montaigne**. Au mois de juin 2016, des articles de journaux résonnent comme un signal d'alerte. Quelques jours plus tard, le rassemblement des personnels et des élèves devant le lycée, largement couvert par la presse locale, entre dans les salles des profs de tout le département, donnant au cas Montaigne le visage emblématique du refus de l'autoritarisme et du management abusif et arbitraire de quelques membres de la hiérarchie. Désormais, les conditions étaient remplies pour que le rectorat décide de procéder à une enquête administrative, qui conclut à la réalité des faits dénoncés par les personnels. Reconnaisant le bien-fondé de ces faits, le Rectorat en a tiré les conséquences administratives, et a déplacé le chef d'établissement et mis en place une réorganisation de la direction du lycée afin d'autoriser une rentrée scolaire 2016-2017 pacifiée.

SEULE SOLUTION
CONTRE
LES DÉRIVES
DU NEW
MANAGEMENT :
L'ACTION
SYNDICALE !

L'EXEMPLE DU
MONTAIGNE FERA
JURISPRUDENCE.

Pour autant, les élus du personnel au CA, qui jouèrent un rôle de lanceurs d'alerte fondé sur l'ensemble des textes régissant nos métiers et nos missions, n'en avaient pas fini avec la dérive autoritaire de leur ancien chef d'établissement. En effet celle-ci, sans doute déçue de la décision du rectorat, attaqua nos collègues en justice pour diffamation. Fort heureusement, par deux fois, en première instance le 19 janvier 2017 et en appel le 14 juin 2017, la justice a débouté l'ancien chef d'établissement du lycée Montaigne, confirmant ainsi le bien-fondé de l'action des personnels et de la décision du rectorat.

A l'heure où le ministre de l'Éducation nationale ne cache pas son intention de donner plus d'autonomie aux établissements et aux chefs d'établissement, l'exemple du Montaigne doit faire pour tous jurisprudence. Le SNES-FSU est **la seule et vraie force de détermination collective pour la protection des droits de chacun** et il est l'organisation syndicale qui est et restera **au plus près des collègues dans la lutte des dérives du new management**, afin que dans tous les établissements le personnel puisse travailler dans de bonnes conditions, dans l'intérêt de tous et notamment des élèves.

Marcello ROTOLO et Marie SIMÉONI



Cet ouvrage s'interroge sur la réalité des effets des politiques du Nouveau management public sur les agents des services publics et en particulier sur ses cadres intermédiaires.

Dans les domaines de la santé, de la justice, de l'éducation, faut-il désormais choisir entre manager et servir ?

Coordination:
E. Bechtold-Rognon
et T. Allache (éd. Syllèpse)



A suivre...

Le dossier sur l'expérimentation du manuel numérique : Compte-rendu d'audience avec Madame la Rectrice à retrouver à cette adresse :

http://strasbourg.snes.edu/ecrire/?exec=article&id_article=567

Playlist de rentrée

M. Blanquer s'inscrit dans la lignée des ministres qui ont des idées de génie pour agrémenter la rentrée. Après la lettre de Guy Moquet et l'adoption d'un enfant déporté, trouvailles de Sarkozy, il s'agira de chanter à la rentrée, car c'est bien connu, la musique adoucit les (hu)moeurs moroses. Après avoir chanté, faudra-t-il danser comme dans la fable ? En tous cas, nous n'hésitons pas à encourager les bonnes initiatives. Voici donc un florilège dans lequel on pourra puiser selon ses goûts.

Christophe : « Adieu M. Le Professeur » et les postes ?

Sheila : « L'école est finie » mais elle recommence...

France Gall : « Sacré Charlemagne » pour l'invention de l'école

Jacques Brel : « Rosa » déclinons en latin

Yves Simon : « Diabolo menthe » pour les amours lycéennes

Graeme Allwright : « Qu'as-tu appris à l'école ? » là est la question

Et pour les anglophones : Pink Floyd : « Another brick in the wall », Alice Cooper : « School's out » et Nirvana : « School »

Musique Maestro !

Jean-Louis HAMM



Dessin : Lawrence Poulet

snes
fsu