

N° 244 JUIN 2017

SOMMAIRE

P. 2	FORMATION CONTINUE
P. 3	ACADÉMIE
P. 4	MOUVEMENT INTRA 2017
P. 5	AGRÉGÉS
P. 6	CERTIFIÉS - NON-TITULAIRES
P. 7	ACTION SOCIALE
P. 8	STAGIAIRES - DOCUMENTALISTES

Congrès National 2018 du SNES-FSU



Du **lundi 26 au vendredi 30 mars 2018**, se tiendra à **Rennes**, le **congrès national** du SNES-FSU.

Ce sera l'occasion, à tous les niveaux, dans les sections d'établissement, dans les académies, de débattre, de confirmer ou de remettre en cause les mandats du SNES-FSU. Ce que porte notre syndicat, c'est ce que ses adhérent-e-s décident collectivement. Le congrès national sera précédé par le **congrès académique** du SNES-FSU Académie de Nice. Il se tiendra dans le Var les **jeudi 22 et vendredi 23 février 2018**. À l'issue de ce congrès académique, une délégation, élue par le congrès, portera et défendra au congrès national les mandats élaborés.

Avant cela, le débat doit être mené, sur les questions d'actualité et sur les questions de fond, dans les sections d'établissement.

Durant cette période, du **mardi 16 janvier au vendredi 9 février 2018**, les adhérent-e-s donneront leur avis sur les rapports d'activité et financiers académiques et nationaux.

Enfin, du **lundi 7 mai au jeudi 31 mai 2018**, les adhérent-e-s choisiront les équipes militantes départementales, académique et nationale, qui auront la charge de mettre en oeuvre les mandats et l'animation quotidienne du syndicat.

Une année de débats !

Calendrier des conseils syndicaux académiques

- **lundi 18 septembre 2017** au lycée T. Maulnier à Nice
- **mardi 7 novembre 2017** dans le Var.
- **jeudi 12 janvier 2018** dans le Var.
- **vendredi 15 juin 2018** au local de la section académique à Nice.

Chaque section d'établissement doit être représentée !

Édito

Le chef d'orchestre change mais c'est toujours la même musique...

Après une séquence électorale qui a vu l'accession de l'extrême droite au second tour de l'élection présidentielle et le rejet des deux partis qui ont toujours gouverné jusqu'alors, E. Macron a été élu à la présidence de la République.

Ces élections, marquées par une forte abstention et, in fine, le rejet de l'extrême droite, ne sont en aucun cas un chèque en blanc à la nouvelle majorité. Les forces progressistes d'opposition se retrouvent réduites à la portion congrue. Le mouvement social, et en particulier le mouvement syndical, auront donc un rôle déterminant à jouer.

Depuis, les annonces contre les salariés du privé et du public se succèdent : suppression de 120 000 postes de fonctionnaires, gel du point d'indice, rétablissement d'un jour de carence, une plus grande libéralisation du marché du travail, réduction des droits des salariés, CDI "kleenex", augmentation de la CSG...

Dans l'Éducation, le nouveau ministre, J.-M. Blanquer, grand artisan des suppressions massives de postes sous l'ère Sarkozy, a pris des mesures qui semblent en partie répondre au mécontentement de la profession, notamment sur la réforme du collège. Si le ministre se défend de mener de "grandes réformes", il reprend à son compte la méthode initiée par son mentor, peaufinée par N. Vallaud-Belkacem, à chaque jour une annonce : aide aux devoirs, réforme du baccalauréat, postes à profil, autonomie accrue, recrutement par le chef d'établissement, contractualisation, indicateurs de performance, différenciation des carrières en fonction du "mérite"...

Dans ce contexte, le SNES-FSU appelle la profession à la vigilance et à se tenir prête pour la mobilisation dès la rentrée. Le SNES-FSU Académie de Nice appelle les sections d'établissement à se réunir dès la pré-rentrée pour faire état des manques, pour débattre des mauvais coups qui seront portés au salariat et à l'École pendant l'été, pour décider des enjeux et des formes des mobilisations qui seront nécessaires.

Dans les écoles et les collèges, le ministre a proposé que les élèves soient accueillis par une chorale, alors donnons le La !

Alain Galan, secrétaire général du SNES-FSU.
Nice, 10 juillet 2017.

Désormais c'est PsyEN et non plus COPsy ! Un combat du SNES- FSU long de 30 ans !

Dans le cadre de la modernisation des métiers de l'Éducation nationale le SNES-FSU avait obtenu que se tiennent un groupe de travail (GT 14) concernant le corps des conseillers d'orientation-psychologues et directeurs de CIO. Dans ce GT, qui a demandé presque 3 ans de négociations, le SNES-FSU a œuvré sans relâche, rejoint ensuite par le SNUIPP-FSU. C'est ainsi que le corps unique de Psychologues de l'Éducation nationale est créé par le décret n° 2017120 du 1^{er} février 2017.

À compter du 1^{er} septembre 2017, les Psychologues de l'Éducation nationale spécialité « éducation, développement et apprentissages » (EDA) remplaceront les psychologues scolaires dans le premier degré, les COPsy deviendront les Psychologues de l'Éducation nationale spécialité « éducation, développement et conseil en orientation scolaire et professionnelle » (EDO) dans le second degré.

Hormis un changement d'appellation, ce sont des missions mieux définies, la reconnaissance de la place de la psychologie dans l'école, un réel statut de psychologue pour les ex-psychologues scolaires et enfin un accès à la Hors Classe pour les ex-COPsy.

Corps unique mais, le SNES-FSU y a veillé, deux spécialités bien définies, chacune avec son périmètre d'intervention. Le PsyEN spécialité EDO est affecté dans un CIO et intervient dans les établissements d'enseignement du second degré relevant du secteur du CIO sous l'autorité du Directeur de CIO. Seul professionnel qualifié en psychologie, il contribue par son expertise à favoriser la réussite de tous les élèves et l'élaboration progressive de leur projet d'orientation.

Françoise Hennecart.



FORMATION CONTINUE

PLAN ACADÉMIQUE DE FORMATION 2017-2018

Par
Fabienne
LANGOUREAU



Comme chaque année, lors du CTA du mois de mai, l'administration présente le bilan de l'année de formation et le projet de PAF pour l'année suivante. En ce qui concerne le bilan, les élu-e-s du SNES-FSU ont redit qu'il n'était pas pensable de voir aussi peu de collègues se rendre en formation. Nous avons fait remonter certaines de vos remarques concernant des inscriptions, bien effectives, à des stages, mais jamais suivies de convocations. Enfin nous avons demandé à avoir connaissance des raisons qui menaient l'administration à refuser le droit à la formation à certains d'entre nous et à connaître le pourcentage des refus émanant des chefs d'établissement.

En ce qui concerne le nouveau PAF, l'année dernière nous avions regretté de voir que beaucoup de modules concernaient la mise en place de la réforme du collège et délaissaient, parfois, dans certaines disciplines totalement la formation en lycée. Dans le projet de PAF qui nous a été soumis cette année : seules vingt pages concernent la formation disciplinaire. Une véritable peau de chagrin !

Quelques remarques selon les disciplines.

En **Lettres**, les formations affichées paraissent intéressantes et adaptées à la demande, mais au regard du nombre de collègues, le volume de la formation reste insuffisant (3,42% des journées stagiaires totales).

En **Anglais** : Quelle honte ! Seulement 5 propositions de stage en candidature individuelle dont 2 stages réservés à l'enseignement professionnel. Cela revient à proposer 105 places pour 1400 professeurs d'anglais. De surcroît, l'offre de formation ne propose que très peu de renouvellement !

En **Mathématiques**, nous avons été satisfaits de voir proposer un stage d'accompagnement dans l'évolution des programmes en 2nde.

En **Philosophie**, toujours un nombre très restreint de places sont proposées : seuls huit modules et de nombreux stages à « public désigné ». Pourquoi les formations ne sont-elles réservées qu'à une dizaine de personnes ? Etant donné le nombre limité de formations, nous avons vraiment insisté pour voir élargir les possibilités.

En **Sciences physiques**, nous avons rappelé que les collègues étaient demandeurs d'un stage de gestion de laboratoire. De même, nous avons fait savoir que les collègues souhaiteraient également un stage présentant les différentes ressources scientifiques de l'académie avec différents intervenants scientifiques, la visite de différentes structures scientifiques...

En **Histoire et géographie**, c'est véritablement consternant ! Si on enlève les deux stages à public désigné, il ne reste que quatre formations avec un nombre de participants réduit. Le stage « Valeurs et principes de la république » devrait être ouvert à tous : l'institution veut à tout prix afficher des formations en EMC mais en même temps souhaite choisir qui elle va former ! Quant aux quatre stages

ouverts à tous, ils sont tous en géographie (excepté un sur la géopolitique). Rien n'est proposé sur les grandes problématiques des programmes d'histoire. Nous avons demandé et obtenu que, devant la faiblesse de l'offre en HG, l'institution autorise les collègues qui le voudraient, à participer à la journée liée au centenaire du premier conflit mondial, organisée par l'APHG en partenariat avec l'université vers novembre 2017.

Il n'en reste pas moins que bien des besoins ne sont pas couverts comme, par exemple, les nouveaux champs abordés en histoire du fait des nouveaux programmes du collège : préhistoire, Byzance...

Pour les **CPE**, nous avons indiqué que nos collègues souhaitaient que les stages soient organisés sur une journée entière, car traverser l'académie pour une demi-journée n'est pas très satisfaisant...

Pour les **COPsy**, le nombre de formations est toujours insuffisant. Dans le volet préparation concours, il n'y a toujours rien de prévu. L'accompagnement à l'entrée dans le métier, pour les néo-titulaires, reste entièrement à la charge des équipes de CIO. Dans le chapitre développement des compétences métier, figure toujours le congrès annuel des COPsy. Or, celui-ci n'est pas organisé par les services académiques mais par l'association nationale des COPsy. De plus, la participation reste totalement à la charge financière des personnels. Trois formations sur les quatre proposées pour l'année 2017-2018 sont des formations de formateurs ! En définitive, les COPsy ne peuvent avoir de formation qu'en se les finançant eux-mêmes ou en devenant eux-mêmes formateurs !

Ce ne sont que quelques exemples dans quelques disciplines, mais vous l'aurez compris, ce nouveau Plan de Formation n'est pas à la hauteur des ambitions de formation des enseignants, formation pourtant fondamentale dans l'exercice de notre profession !



RÉFORME DU COLLÈGE : UN AN APRÈS !

Par
Vassilia
MARGARIA



Le SNES-FSU Académie de Nice a dressé le bilan de la mise en place de la réforme du collège à travers une enquête renseignée par près d'1/4 des collèges de l'académie. Vous en trouverez les résultats complets sur notre site. Ce bilan démontre à quel point cette année a dégradé les conditions de travail des collègues :

- multiplication des réunions en dehors du temps de service, pour la validation du LSU et la passation de l'oral du brevet, notamment ;
- alourdissement des tâches administratives (LSU « usine à gaz », Pronote qui complique encore davantage les choses et sans formation préalable, orientation des 3^{èmes} qui devient très lourde au plan administratif) ;
- difficultés à mettre en place les nouveaux programmes pour les 4 niveaux ;
- classes supplémentaires dans les services, du fait de la diminution des heures d'enseignements disciplinaires.

Paradoxalement, la réforme n'a été mise en place que très partiellement, et ce malgré la pression de certains chefs d'établissement. Ainsi, **dans la très grande majorité des cas, les consignes syndicales du SNES-FSU Académie de Nice ont été suivies** : reconduire la note chiffrée comme « positionnement de l'élève au regard des objectifs d'apprentissage » ; ne pas attribuer d'évaluation chiffrée sur le bulletin à l'AP et aux EPI. L'évaluation par compétences, n'a été systématisée - dans toutes les disciplines et pour tous les niveaux - que dans environ 1/4 des collèges. Le passage au semestre pour les conseils de classe ne semble s'être fait, pour l'instant, qu'à la marge. Les EPI ne sont identifiés en tant que tel dans les emplois du temps que dans 21% des collèges sondés. La co-intervention pour ces EPI resterait marginale et ils n'auraient, in fine, bien fonctionné que dans les collèges où existaient déjà des habitudes de travail en projets interdisciplinaires. Bref, la « résistance pédagogique », même si elle semble avoir parfois été difficile à organiser, a porté ses fruits.

Ce qui change à la rentrée

D'ailleurs, l'ouverture rapide des discussions sur le collège est bien à mettre au crédit des luttes menées depuis 18 mois par le SNES-FSU et la profession pour dénoncer le caractère inefficace et injuste de cette réforme. **L'arrêté de 16 juin 2017 assouplit la réforme, desserrant légèrement l'étau bureaucratique sur les EPI et l'AP :**

- Toutes les disciplines ne sont plus obligées de contribuer aux enseignements complémentaires (AP ou EPI).
- En 6^{ème}, l'AP n'est plus une obligation, et les professeurs peuvent mener un EPI dans ce niveau, s'ils le souhaitent. La répartition entre les enseignements complémentaires doit être proposée en conseil pédagogique puis votée en CA.

- Pour le cycle 4 : plus d'horaires fixes pour les enseignements complémentaires AP et EPI, plus de thématiques imposées – mais les thèmes des EPI peuvent continuer de se fonder sur les différents parcours. Les contraintes à respecter sont :

- AP et EPI créés en fonction des besoins ;
- Possibilité de faire un AP ou un EPI en LV à chaque niveau avec comme contrainte de ne pas dépasser la moitié du volume horaire de la matière concernée ;
- Répartition des AP/EPI identique pour tous les élèves d'un même niveau ;
- En fin de cycle 4, chaque élève doit avoir bénéficié de chacune des formes d'enseignement, c'est-à-dire, au moins, un AP et un EPI ;
- La répartition des AP et EPI doit être votée en CA après proposition en conseil pédagogique.

Rétablissement des sections bilingues et européennes : Le ministère fait évoluer l'appellation « enseignements de complément » en « enseignements facultatifs », ce qui permettra de mieux les différencier des enseignements complémentaires avec lesquels ils étaient parfois confondus. Il propose comme « enseignements facultatifs » :

- les LCA (1h en 5^{ème} puis 3h en 4^{ème} et 3^{ème}) ;
- une deuxième LVER en 6^{ème}, sans plus aucune clause de continuité (horaire globalisé de 6h max avec la LV1) ;
- les sections européennes au cycle 4 en LV1 ou LV2 (2h).

Pour autant, ce rétablissement se fait sans financement et en renforçant le renvoi au local de nombres de décisions. Les enseignements facultatifs sont clairement présentés comme un moyen pour les collèges de différencier leur offre de formation et, de fait, d'entrer en concurrence avec les autres.

Il n'y a donc aucun retour sur un des fondements de la réforme, l'autonomie, celle-ci étant même accrue du fait du nombre de choix à effectuer pour l'utilisation de la marge horaire.

3H par semaine et par division sont en effet données pour :

- des travaux en groupes et les effectifs réduits ;
- de la co-intervention ;
- un ou plusieurs enseignement(s) facultatif(s).

Cela promet de nouveaux déchirements pour partager les marges horaires dans les établissements. Le SNES-FSU Académie de Nice invite donc les collègues à en débattre dans les heures d'information syndicale de rentrée, afin de proposer une réponse, la plus collective possible, lors du conseil pédagogique et du CA où sera discutée la nouvelle répartition des enseignements complémentaires et facultatifs. En cas de difficultés, ne pas hésiter à contacter les sections départementales et la section académique !

Ah, le Baccalauréat !

Chaque année, en cette période, pleuvent les multiples interventions et commentaires sur le Bac ! Il y a ceux qui le défendent et ceux qui en veulent la fin.

« J'ai toujours été un défenseur inconditionnel du baccalauréat » a assuré le nouveau ministre pour annoncer l'ouverture prochaine de discussions, mais en précisant qu'il s'agira de le « muscler » pour qu'il retrouve son « utilité profonde », un bac qui ne serait pas une « évaluation finale » mais un « tremplin ».

Comme on s'y attendait, il existe bien donc un projet ministériel de réforme du baccalauréat. Que doit-on entendre derrière ces déclarations, si le ministre dit vouloir garantir un débat ouvert, les propositions du candidat Macron cadrent et veulent limiter la portée du bac. Pour « moderniser » cet examen, les épreuves terminales seraient limitées à quatre (lesquelles ?), toutes les autres matières seraient évaluées en contrôle continu. Quand nous savons ce que vivent nos collègues, de langues en particulier, avec les évaluations en cours de formation ou en contrôle continu, nous avons tout à craindre de tels nouveaux dispositifs !

Il ne s'agit pas de jouer au mammoth ! Mais, quoi qu'en dise le ministre, le bac comme premier grade universitaire risque d'être remis en cause s'il ne peut plus assurer la possibilité de s'inscrire dans le supérieur. Or, faire du contrôle continu la norme d'évaluation viderait le bac de sa dimension nationale et le viderait de son sens.

Les épreuves terminales, nationales et anonymes sont les seules à pouvoir garantir une forme de justice sociale en déconnectant l'évaluation de la supposée qualité de l'établissement d'origine des candidats.

Elles fixent aussi un horizon commun qui oblige à mettre en place les mêmes programmes scolaires, et visent la maîtrise de méthodes de travail et d'exercices identiques pour tous les élèves, y compris dans les établissements les plus défavorisés.

Le bac a toujours du sens pour peu que tout soit mis en œuvre pour en assurer son bon déroulement !

Fabienne Langoureau.

Mutations

Le travail des commissaires paritaires SNES-FSU a permis de faire muter 5 collègues supplémentaires et d'en améliorer 6 autres dans leur rang de vœux. Ceci n'aurait pas été possible sans notre intervention auprès de l'administration. En effet, nous avons proposé l'injection d'un poste suite à une mutation en Outre-Mer, et cela a eu pour effet de fluidifier le mouvement et de satisfaire de nombreux collègues.

Hors-classe

La dernière CAPA d'avancement à la hors-classe s'est déroulée le 8 juin dernier. 13 collègues ont pu être promus. Dorénavant, avec l'instauration du PPCR, nous aurons des rendez-vous de carrière ainsi qu'un nouveau mode d'évaluation qui s'appliquera dès la rentrée. Pour les CPE, un projet de grille d'évaluation a été proposé. Pour en savoir plus :

<https://www.snes.edu/Pour-un-CPE-concepteur-de-son-activite.html>

Temps de travail

La circulaire de missions de 2015 a eu un impact sur l'ensemble de la profession. Le fait que le CPE soit reconnu comme « concepteur de son activité » ne semble pas poser de problème majeur.

En outre, concernant le temps de travail, le bilan est contrasté. Certains chefs d'établissement ont pris acte de la clarification explicite de la circulaire, à savoir que le temps de travail est de 35h par semaine, alors que d'autres se sont livrés à des dérives managériales en refusant aux collègues les récupérations d'heures supplémentaires !

Une CPE est toujours sans réponse de ses nombreuses demandes de récupération adressées à son chef d'établissement, suite à des heures effectuées en plus de son temps de travail et à la demande de la direction. Cette même collègue s'est vue retirer une journée de salaire pour ne pas avoir fait une partie de son service dans la mesure où elle n'a pas pu assister à une réunion en fin de journée. Nous sommes intervenus, nous la soutenons, et attendons toujours à l'heure actuelle une réponse de l'administration.

Nous sommes également intervenus à plusieurs reprises afin d'aider les collègues sur le même sujet et avons obtenu gain de cause.

Il est inadmissible que certains chefs d'établissement interprètent les textes selon leurs convenances et refusent d'appliquer la loi.

Les jours de permanence pour l'année 2017-2018 à Nice et à Toulon seront consultables sur le site académique du SNES-FSU dès la rentrée. Il ne faut pas hésiter à nous contacter.

Une journée de formation syndicale devrait également avoir lieu début 2018. Cette journée nous permettra de nous retrouver et d'échanger.

Afin d'être soutenu et accompagné, et pour un meilleur suivi de votre dossier (mutations, avancement, congé pour formation, recours...), il faut se syndiquer !

Anne Monnet.

MOUVEMENT INTRA 2017

VOS ÉLU-E-S AU TRAVAIL POUR GARANTIR LES DROITS DE CHACUN

Par
Julie
BAGGE



Depuis le mois de mars, tous vos élus sont sollicités par les candidats à la mutation pour se repérer dans les méandres de la mutation intra et élaborer la stratégie la plus efficace possible pour chacun. Ce sont des centaines d'appels et de mails par semaine que nous nous efforçons de traiter attentivement et le plus rapidement possible.

Mutation obligatoire de stagiaires, arrivées de l'inter, réintégration, mesures de carte scolaire, TZR souhaitant se stabiliser ou collègues en poste désireux de changer d'établissement : ce sont plus de 1700 collègues qui ont participé au mouvement intra cette année.

GT Handicap

Pour certains collègues en situation de handicap, il est possible de demander à bénéficier d'une priorité de 1100 pts afin d'améliorer leurs conditions de vie. Nous avons cette année près de 120 dossiers pour lesquels nous devons examiner l'avis du médecin conseil du recteur. Notre finalité, comme toujours, est de garantir une équité entre les collègues.

GT vœux et barèmes

Vint ensuite cette étape fondamentale puisque une fois les barèmes arrêtés, la machine du mouvement est lancée. Il ne faut donc rien oublier : vérifier que les vœux émis par les collègues sont bien ceux pris en compte par l'administration (13 modifications obtenues par le SNES-FSU) que les barèmes attribués aux collègues sont conformes à leurs droits. Ce n'est pas moins de 30 modifications de barème que nous avons fait prendre en compte en GT !

Affectations en FPMA (Formation Paritaire mixte : agrégés+certifiés)

Il s'agit pour nous de permettre la meilleure affectation possible de chaque demandeur, rechercher et obtenir des mutations supplémentaires, dans le respect des règles communes. C'est bien l'action syndicale et ce travail qui permettent le respect des droits de chacun et de tous et l'amélioration des situations individuelles.

Nous commençons par regarder les postes, car si un poste est oublié, c'est tout le mouvement qui s'en trouve affecté. Pour cela, nos S1 (militants dans les établissements) nous sont d'une grande aide car c'est au niveau local que les informations circulent. Tel collègue part en disponibilité, tel autre a obtenu son détachement ou est en CLD... Ainsi en lettres classiques et philosophie, nous avons permis l'ouverture de 2 postes, ce qui a grandement amélioré les candidats dans leur mutation. Dans certaines disciplines (anglais par exemple), l'ouverture d'une zone de remplacement, proposée par vos élus, a permis d'améliorer la mutation de bon nombre de collègues et a permis à une collègue en mesure de carte de retrouver son établissement perdu !

Nous recherchons également à débloquent certains postes réservés aux stagiaires si un autre poste peut être proposé en échange.

Nous regardons ensuite les affectations des col-

lègues et corrigeons les erreurs, oublis de la machine. Nous « optimisons » en quelque sorte l'algorithme informatique par un traitement humain qui permet de rétablir le droit de chaque collègue. Ainsi, notre travail a permis l'amélioration de 124 demandes de mutations ! Parmi eux, 59 collègues n'obtenaient pas de mutation au projet rectoral !

BILAN

La qualité du mouvement et la satisfaction des demandeurs sont en grande partie déterminées par le nombre de postes offerts au mouvement. Cette édition 2017 ressemble aux précédentes. Toujours autant de postes bloqués et une mobilité fortement contrariée pour les participants volontaires. Ils sont 1372 participants volontaires et 449 obtiennent une mutation soit un rendement de 32,7%, c'est faible. Mais c'est quand même mieux grâce à vos élus !

Demandeurs volontaires	Qui obtiennent une mutation	Pourcentage
1372	390 au projet	28,4%
1372	449 après le travail de vos élus	32,7%

Des différences selon les disciplines et des TZR moins facilement mutés :

Disciplines	Participants volontaires mutés	TZR mutés
Toutes	32,7%	26,7%
MATHS	47,5%	60%
SES	47,5%	40%
HIST-GEO	43%	38%
TECHNO	33%	8%
EDUCATION	30%	8%
ITALIEN	29%	36%
ANGLAIS	26%	10%
ESPAGNOL	22%	19,5%
EDU. MUSICALE	19%	15%



HORS-CLASSE 2017 : DERNIÈRE CAMPAGNE AVANT LE PPCR



Par
Eric
MICHELANGELO

La CAPA d'accès à la hors-classe des agrégés s'est tenue le 5 mai dernier. Elle a examiné les candidatures des 978 candidats éligibles de l'académie : 145 au 7^{ème} échelon, 223 au 8^{ème}, 270 au 9^{ème}, 250 au 10^{ème}, 88 au 11^{ème}. Les élus SNES-FSU ont souligné la nécessaire vigilance quant à l'évolution de cette pyramide des âges -ou plutôt d'ancienneté de carrière : les effectifs du 11^{ème} échelon ont, comme nous l'annoncions, augmenté cette année (+15), et les premiers reclassements du PPCR au 1^{er} septembre prochain pourraient bien avoir pour effet d'en grossir encore les rangs.

Le barème adopté depuis le tableau d'avancement 2016 a atténué les effets de la « clause scélérate »¹ et amélioré la prise en compte de l'ancienneté de carrière -il a en même temps provoqué un grand chambardement dans les rangs intermédiaires du tableau (entre la 200^{ème} et la 600^{ème} place), suscitant parfois l'incompréhension de nombreux collègues reculant au classement. Si vous êtes dans ce cas, n'hésitez pas à vous rapprocher de vos élus SNES-FSU en contactant la section académique pour plus d'explications.

Comme chaque année, vos élus ont pris une part active à cette CAPA :

- en rappelant une des revendications du SNES-FSU, désormais acceptée par le ministère, qui tient la hors-classe, acquis des luttes des personnels pour leur revalorisation, pour un débouché de carrière pour tous² ;

- en rappelant l'intérêt qu'il y avait à proposer en rang utile, avec toutes leurs chances d'aboutir, des candidats utiles, c'est-à-dire des candidats 1/ dont le barème est suffisant pour être promu, et 2/ dont le reclassement offre un bénéfice indiciaire immédiat.

À cet égard, les avis émis sur les différentes candidatures par nos hiérarchies³ n'allaient malheureusement pas dans ce sens :

- Avis des chefs d'établissement : c'est dans ces avis que l'on observe la plus grande dispersion : sur 220 avis « TF », seulement 47 sur 88 sont attribués à des candidats au 11^{ème} échelon ;

- Avis de l'inspection : outre le recours intempestif à l'avis « réservé » (une singularité de l'académie de Nice !), les élus SNES-FSU ont dénoncé le fait que les inspections n'aient pas utilisé la totalité des avis « TF » auxquels elles avaient droit, tout en n'attribuant cet avis qu'à 37 candidats au 11^{ème} échelon. À croire que sur les 77 agrégés au 11^{ème} échelon évalués par leurs inspecteurs (les 11 candidats de l'Université ne sont pas concernés), il s'en trouve 40 dont la valeur professionnelle est insuffisante !

Compte tenu des défauts des avis « premiers », il convenait d'en atténuer les effets pervers par l'attribution d'avis rectoraux⁴ plus pertinents. Nos demandes ont d'abord porté sur les candidats

prioritaires au 11^{ème} échelon qui ne bénéficiaient pas de l'avis « exceptionnel » du recteur. Nos propositions ont généralement été entendues, l'administration refusant néanmoins de modifier l'avis rectoral de quelques candidats pour des motifs parfois discutables, ou en raison d'un accès au corps par une liste d'aptitude trop récente. Dans un second temps, nos demandes ont concerné le classement des candidats plus ou moins prioritaires au 10^{ème} échelon : l'an dernier encore, l'administration persistait à ne considérer que l'âge des candidats, alors que les élus SNES-FSU souhaitaient une meilleure prise en compte de l'ancienneté dans le 10^{ème} échelon, pour des raisons de principe (défense de la fonction publique « de carrière ») mais aussi techniques (reclassement des promus ayant 2 ans d'ancienneté au 10^{ème} échelon). Des progrès (encore marginaux, mais appréciables) ont été réalisés cette année. En espérant faire mieux à l'avenir...

En attendant ces nouveaux progrès, à l'issue de la CAPN, 79 candidats issus de l'académie de Nice étaient promus (sur 194 proposés par le recteur). Sur ces 79 candidats promus, 63 étaient au 11^{ème} échelon⁵, les 16 autres au 10^{ème} échelon⁶. Ce résultat, plutôt satisfaisant, valide les analyses et conforte les méthodes de travail des élus SNES-FSU au sein des instances paritaires. Lors du tournant que représentera l'entrée en vigueur du PPCR l'an prochain, ils continueront de porter l'exigence de la profession de débouchés de carrière revalorisés pour tous, attribués dans l'équité et la transparence.

¹ Disposition qui privait de toute chance de promotion les candidats ayant accédé aux 10^{ème} et 11^{ème} échelons à l'ancienneté ou par classement, et qui nécessite chaque année des « repêchages » en CAPN

² La note de service du 15 décembre 2016, qui fixe les modalités de la campagne 2017 de promotion à la hors-classe, stipule à notre demande que « tous les professeurs agrégés dont la valeur professionnelle est reconnue ont vocation à bénéficier de cet avancement avant la fin de leur carrière »

³ Les évaluateurs « primaires » peuvent attribuer des avis défavorables, réservés, favorables ou très favorables.

⁴ Le recteur attribue des avis insuffisants, honorables, très honorables, remarquables, exceptionnels.

⁵ Seuls 12 candidats au 11^{ème} échelon n'ont pu être promus, dont 9 agrégés par liste d'aptitude depuis « seulement » 2014, 2015 ou 2016. Les trois autres exerçaient dans des disciplines où les barres de promotion étaient élevées cette année (EPS, Lettres).

⁶ 12 d'entre eux provenaient de disciplines où les barres de promotion étaient peu élevées (mathématiques essentiellement), les quatre autres étaient nés en 1962 ou avant et avaient deux années d'ancienneté dans le 10^{ème} échelon.

Accès au corps des agrégés Liste d'aptitude, campagne 2016-2017

La CAPA pour l'accès au corps des agrégés par liste d'aptitude s'est déroulée le 21 mars dernier.

Les chiffres

Elle concernait 467 candidats, essentiellement des professeurs certifiés (395) et professeurs d'EPS (42), mais aussi 30 PLP. Le contingent indicatif du recteur s'élevait à une quarantaine de propositions, dont 28 étaient reconduites en vertu de « l'effet mémoire ». Au terme de la CAPA, 39 candidats ont été proposés par le recteur au ministre en vue de la CAPN. Celui-ci en a nommé 10, dont 5 occupaient le premier rang des propositions académiques. 10 promotions pour 467 candidats et environ 6000 ayant-droit : le terme « voie étroite » prend ici tout son sens...

L'action des élus SNES-FSU

Comme chaque année, nous avons présenté le mandat du SNES-FSU : augmentation des contingents de la liste d'aptitude, augmentation du nombre de postes offerts au concours, revalorisation et unification à terme des corps enseignants, prenant pour référence l'agrégation revalorisée.

Comme chaque année, nous avons étudié l'intégralité des dossiers de tous les candidats (lettres de motivation, CV). Ce travail très important est nécessaire à la préparation de nos interventions en séance, et donc à l'accomplissement de notre travail d'élus. Lors de la CAPA, nous nous sommes exprimés sur les évaluations, appréciations, propositions ou pratiques qui nous paraissaient appeler commentaires ou discussions, engageant des échanges francs et constructifs avec les autres composantes de l'instance.

Le paritarisme auquel nous croyons

Intervenir, peser, obtenir des concessions ou des inflexions est un exercice difficile, face à des interlocuteurs soucieux de ne rien céder de leurs prérogatives, et chaque CAPA apporte son lot de satisfactions... et de frustrations.

Ce qui reste certain, c'est qu'une opération comme la liste d'aptitude, qui met en jeu la reconnaissance de la « valeur professionnelle » des collègues que nous représentons et qui ouvre des horizons de carrière réels, même s'ils restent encore réservés à un trop petit nombre de personnes, ne peut se concevoir que sous le contrôle d'instances paritaires entendues et respectées.

Une nouvelle fois, vos élus SNES-FSU y ont pris toute leur part.

Eric Michelangeli.

Courrier au SNES-FSU

Je suis TZR Var 2 Ouest en Lettres Modernes et tenais à vous faire part du bilan de cette année difficile. Quelques jours après la rentrée de septembre j'ai appris que je remplaçais un professeur au lycée Beaussier sur 3 niveaux : secondes, 1ères et terminales L. J'ai eu 2 jours pour me préparer, sachant que je n'avais jamais eu de secondes ni de terminales L. Pour ces dernières : c'est un travail universitaire qui demande des semaines de préparation. J'étais la seule, parmi tous ces professeurs chevronnés, dans ce grand lycée, à avoir les 3 niveaux. Pourtant le professeur que j'ai remplacé avait prévenu depuis avril de son absence.

Je me suis investie comme jamais, tous les jours en cours auprès de mes élèves, tous les soirs chez moi pour préparer mes séances et tous les week-ends. J'ai mis de côté ma vie sociale pour mon travail (car contente d'être en lycée)...

De surcroît, les classes sont surchargées (35 à 36 élèves) je vous laisse imaginer les piles de copies...

J'ai effectué des heures de soutien dans mon établissement de rattachement, ce qui est normal, et dès qu'un professeur était absent, même une demi-journée je le remplaçais au pied levé. J'ai joué le jeu et n'ai jamais rien dit. Je me suis débrouillée comme je pouvais en improvisant.

À chaque fois je devais découvrir de nouvelles classes, de nouveaux élèves : c'est très difficile d'enseigner dans ces conditions. Il n'y a aucune légitimité auprès des élèves en tant que professeur et il est impossible de mettre en place de vraies conditions de travail. Les élèves nous considèrent comme des sous-profs, remettant sans cesse en cause notre autorité et parfois même nos cours.

J'ai vu un autre visage de l'enseignement et je dois vous avouer que je suis un peu démoralisée : j'ai vraiment eu la sensation depuis février d'être le "bouche-trou" de service dont on n'en a que faire.

De même que dernièrement, et c'est ce qui m'a le plus alertée, j'ai reçu un arrêté sur ma boîte mail le jour même du nouveau remplacement à 14h ! C'était un remplacement du 15 au 18 juin au collège Eluard à la Seyne. En réalité du jeudi 15 au vendredi 16.

Faire un remplacement d'un jour dans un établissement que je ne connais pas, avec toute l'organisation préalable que cela suppose : prendre ses repères dans le collège, récupérer des codes, des clés, appeler l'enseignante absente pour assurer une continuité didactique, etc : cela prend déjà presque une journée ! Je pensais même que c'était une erreur. Quel est l'intérêt pédagogique pour les élèves de faire remplacer leur professeur pour une heure de cours ? Juste un jour, fin juin en plus. Même le collègue que j'ai eu au téléphone le vendredi matin était étonné de ce remplacement, n'en voyant pas l'intérêt.

Je pensais vraiment que les remplacements d'enseignants absents devaient être faits dans des conditions favorables et ne devaient en aucun cas s'apparenter à de la garderie.

Je suis bien contrariée de tout ça et ne comprends pas vraiment. J'ai toujours été plus qu'investie dans mes différents services, que ce soit dans le Var ou dans les Yvelines, toujours appréciée par mes supérieurs et je peux vous dire que cette année je ne me suis vraiment pas sentie considérée.

C'est pour toutes ces raisons qu'il me tenait à cœur de vous écrire.

Carole Soriano.

CERTIFIÉS

« TOUS LES PERSONNELS PARCOURRONT UNE CARRIÈRE SUR AU MOINS DEUX GRADES »

Par
Serge
MULLER



Cette avancée, obtenue par le SNES-FSU et actée dans le cadre du protocole PPCR, doit permettre l'accès de tous à la hors-classe. En attendant les nouvelles règles d'avancement de grade, la CAPA qui s'est tenue le lundi 19 juin 2017 a prononcé 236 nominations à la hors-classe selon les règles en vigueur jusqu'à présent.

Parmi ces promus, l'administration prévoyait de nommer 124 collègues au 11^{ème} échelon et 112 au 10^{ème}, cela excluait d'emblée 33 collègues au 11^{ème} échelon.

En préambule nous avons évoqué les nombreux biais qui rompent l'égalité de traitement entre les personnels. Tout d'abord, la fréquence des retards d'inspection s'est accrue : 14 % des collègues n'ont pas été inspectés depuis 5 ans. Cette moyenne cache des disparités anormales (31 % en italien, 21 % en lettres modernes, 20 % en anglais contre 3 % en mathématiques) et choquantes car les promotions sont établies toutes disciplines confondues. Le cas particulier des TZR a aussi été dénoncé car leur taux de retard est le double des collègues en poste fixe.

Le credo des élus : la défense des droits de chacun et de tous

Le travail effectué par vos élus du SNES-FSU a ensuite consisté à repérer puis faire rectifier les erreurs présentes dans les barèmes des 3739 candidats théoriquement promouvables (échelons 7 à 11). Comme l'an dernier, c'est sur la bonification au titre de l'enseignement en Éducation Prioritaire que des erreurs ont été relevées. Ce travail de fourmi a ainsi permis à 8 collègues de voir leur barème réévalué et deux d'entre eux

se sont retrouvés parmi les promus.

L'étude globale des avis des chefs d'établissement et des IPR a aussi suscité de nombreuses interventions : des baisses d'avis dont certaines ont été annulées, des appréciations manquantes ou inappropriées ont été annulées, des avis bloquants ont été dénoncés. La distribution « étonnante » des avis maximaux a été commentée. Le SNES-FSU continue de demander la suppression de ces avis, sources d'iniquité entre les collègues. Comment, en effet, expliquer que dans 60 établissements représentant 700 promouvables aucun collègue n'obtienne d'avis exceptionnel du chef d'établissement et qu'ailleurs la moitié obtiennent cet avis ? Concernant les disparités entre disciplines et entre établissements, l'administration a déclaré partager notre constat et s'est engagée à travailler ces points. De plus, elle a accepté 19 promotions supplémentaires de collègues au 11^{ème} échelon ... mais a refusé celles de collègues à l'échelon 9 présentées par un autre syndicat.

Fin de carrière

Créée en 1989, la hors-classe devait concerner 15 % de chaque corps. L'action du SNES-FSU et de ses élus en CAP a permis de porter cette proportion à 25 %. Aujourd'hui près de 9 collègues sur 10 partent à la retraite en ayant atteint ce grade. Suite au protocole PPCR, des nominations au nouveau grade, la classe exceptionnelle, seront prononcées en début d'année prochaine. Conformément à nos mandats, les élus SNES-FSU se battent pour que les modalités d'accès à ce nouveau grade soient élargies et pour qu'il devienne, ce qu'est devenue la hors-classe, un débouché de carrière accessible à tous.

NON-TITULAIRES

GESTION DES CONTRACTUELS : DES AVANCÉES MAIS...

Par
Jean-Pierre
LAUGIER



Après plusieurs réunions, le décret du 29 août 2016 va enfin se décliner dans notre académie. Le Comité Technique Académique du 28 juin 2017 a acté des décisions qui seront applicables à la rentrée 2017. Le SNES-FSU avait demandé au ministère de décider nationalement des règles à appliquer, mais la réponse, sur ce dossier également, a été renvoyée au local.

«Avancement» d'échelon

Les contractuels en CDD pourront enfin voir leur salaire évoluer en fonction de leur ancienneté, des résultats de leur évaluation ou de l'évolution de leur fonction. Avec cette grille indiciaire, l'expérience professionnelle sera mieux prise en compte. Le SNES-FSU a, dès la tenue des GT, défendu l'idée que pour les premiers niveaux la durée de trois ans étaient trop longues pour la réévaluation salariale. Nous avons été entendus et obtenu que pour les 3 premiers niveaux la durée soit ramenée à deux ans.

De nouveaux contrats seront édités au 1^{er} septembre avec prise en compte de la durée d'exercice antérieure de 6 ans au maximum pour le reclassement. Les périodes d'interruption de moins de 4 mois seront prises en compte dans ce calcul.

N'hésitez pas à contacter la section académique du

SNES-FSU pour être sûr de l'application juste de vos droits par l'administration.

Enfin les élus FSU au Comité Technique Académique ont obtenu un suivi avec un bilan quantitatif et qualitatif qui devra être présenté annuellement en Commission Consultative Paritaire des non-titulaires et au Comité Technique Académique.

Stopper la précarité

Cependant, il ne faut pas s'imaginer que les nouvelles modalités vont mettre fin à la précarité des contractuels. La Commission Consultative Paritaire du 6 juillet 2017 a été consultée par le recteur concernant le licenciement de 19 collègues en CDD. Comme à leur habitude, les élu-e-s SNES-FSU ont étudié et défendu tous les collègues. Cette défense a été grandement facilitée lorsque les collègues nous avaient transmis leur fiche syndicale. In fine, 7 collègues n'ont pas été licenciés.

Le SNES-FSU continue de revendiquer une véritable formation des collègues non-titulaires et la mise en place d'un plan de titularisation pour toutes et tous.

Ne restez pas isolé-e-s. Rejoignez le SNES-FSU, le syndicat majoritaire de la profession, qui est le seul à représenter les collègues titulaires et non-titulaires. Un syndicat représentatif, combattif, revendicatif.

UN BILAN D'ÉTAPE ENCOURAGEANT MÊME SI BEAUCOUP RESTE À FAIRE

Par
Frédéric
GAUVRIT



Pour rappel, la CAAS (Commission Académique de l'Action Sociale) est une instance composée à parité de représentants de l'administration, de la MGEN et des personnels (FSU 4, UNSA 2 et SNALC 1). Du fait de sa qualité d'organisation syndicale majoritaire, le secrétaire de la CAAS est un représentant de la FSU. Et la refondation des instances de l'Action Sociale conduite depuis 2013 met les représentants des personnels en position de décideur. L'Action Sociale dans l'Éducation nationale se décline entre des prestations ministérielles (PIM) au cadre réglementaire imposé dont sont exclus tous les agents qui ne relèvent pas du statut de fonctionnaire, et des prestations d'initiative académique, les ASIA, dont tous les personnels de l'Éducation nationale peuvent bénéficier.

2013 fut une année de refondation des instances de l'Action sociale : les élus du personnel, avec leur partenaire MGEN, se sont retrouvés en position de décideurs. La FSU, et donc le SNES-FSU, a dès lors construit une feuille de route précise autour de grands axes :

- Parfaire le fonctionnement des instances refondées, comme par exemple considérer la commission permanente du CAAS comme un outil indispensable pour préparer ses séances plénières.

- Définir et mettre en œuvre les moyens d'information nécessaires pour que tous les personnels aient connaissance des prestations de l'action sociale et puissent dès lors y avoir recours.

- Obtenir une augmentation du budget alloué à l'Action sociale pour l'académie de Nice.

- Aboutir à la consommation totale des crédits alloués.

- Mettre en place les ASIA qui permettent aux AED et CUI de pouvoir bénéficier de prestations équivalentes à celles dont sont bénéficiaires les agents rémunérés directement par le ministère.

En ce mois de juin 2017, il est satisfaisant de constater de réelles avancées sur l'ensemble de ces points. Les instances refondées fonctionnent dans une dynamique démocratique constructive.

L'information sur l'Action sociale et ses prestations a été repensée et porte ses fruits, même si beaucoup reste à faire. La mise en place d'une ASIA « CESU-Garde d'enfants » est devenue une réalité et rencontre un succès grandissant.

Les crédits alloués tendent chaque année à être intégralement utilisés. Et surtout, le budget alloué par le ministère pour l'Action sociale dans l'académie de Nice a substantiellement augmenté. Il est passé de 592 885 € en 2013 à 707 397 € en 2017, soit une augmentation de 19.1 %. La somme disponible par agent dans l'académie de Nice est ainsi passée de 20.87 € à 24.7 €. Un résultat plus que positif, surtout en période d'austérité, qui traduit l'efficacité des représentants FSU en CAAS, qui ont aussi réussi à éta-

blir des relations de travail fructueuses avec les services rectoraux concernés.

Pour autant, beaucoup reste à faire avec toujours les mêmes principes que nous souhaitons mettre en avant.

Première priorité, contraindre l'employeur à augmenter les budgets qui sont consacrés à l'Action Sociale malgré la rigueur budgétaire, cette nouvelle « religiosité » politique, qu'ils puissent rapidement atteindre 3 % de la masse salariale de l'Éducation nationale. Ainsi dans l'EN, le budget annuel « Action Sociale » par agent est de 28 € quand au ministère des Finances il atteint 623 € par agent !

Deuxième priorité, se pencher sur la problématique du logement, un des postes de dépense des plus contraignants dans notre académie.

Mais que personne ne s'y trompe, une revalorisation conséquente du point d'indice reste la meilleure des protections face aux difficultés de beaucoup. L'obtenir est notre priorité !

Et si l'Action sociale est un facteur de réduction des inégalités les plus criantes, notre monde merveilleux en a progressivement perverti le sens. Pensée au départ pour permettre à chacun et chacune de repousser les limites de son monde, elle est devenue un outil pour survivre dans un monde fragmenté.

NB : Frédéric Gauvrit est secrétaire de la CAAS de l'Académie de Nice.

Dernière minute : une catastrophe s'annonce pour l'Action sociale dans l'Éducation nationale

Une information de dernière minute rend quelque peu vains nos motifs de satisfaction exposés précédemment.

6,5 millions d'euros supplémentaires vont être ponctionnés sur le budget 2017 de l'action sociale, s'ajoutant à des crédits déjà amputés par rapport à 2016.

D'ores et déjà les prestations d'action sociale prévues ne pourront être assurées : crèches, logements, aides à la première installation, AMD, restauration collective, accès à la culture et aux loisirs...

Tout cela remet en cause les politiques d'égalité femmes/hommes, d'aide aux familles et foyers les plus fragiles socialement, aux jeunes agents affrontant l'entrée dans la vie active, aux retraités face à la dépendance, aux conditions de vie des agents.

L'ensemble des organisations syndicales représentées à la CNAS (Commission Nationale d'Action Sociale) a donc décidé d'interpeller le ministre chargé de la Fonction Publique, M. Gérard DARMANIN, afin d'obtenir la levée de cette mesure inacceptable.

Langues régionales

Le printemps 2018 aura, pour les langues régionales, une résonance toute particulière. En effet, après plus de vingt ans de lutte du monde associatif et syndical se déroulera la première session de l'agrégation des langues de France avec les options basque, breton, catalan, corse, créole, tahitien et occitan-langue d'Oc (auquel appartient le niçois) créée au mois de mars dernier. Il s'agit là d'une reconnaissance importante des langues régionales et de leur enseignement en France. Cette création va également permettre d'ouvrir aux collègues concernés des perspectives de carrière égales à celles des collègues des autres disciplines (professeurs documentalistes et de technologie exceptés).

Cette bonne nouvelle ne fait pas disparaître les interrogations et les inquiétudes. La mise en place de l'agrégation sera progressive (par exemple les options basque et catalan se dérouleront en 2019), la publication des programmes pour 2018 n'interviendra pas avant l'automne. D'autre part, ni l'ESPE ni la faculté ne proposent une formation au concours d'enseignant d'occitan-langue d'Oc. Les candidats locaux devront donc soit s'expatrier dans d'autres académies soit se former eux-mêmes. À ce manque de formation s'ajoutent le manque d'enseignants (une vingtaine de professeurs certifiés d'occitan dans l'académie de Nice) et par conséquent les mauvaises conditions de travail et donc d'apprentissage. Une majorité de collègues se retrouvera à la rentrée sur deux, trois, voire quatre, établissements. Surtout, la réforme du collège a fragilisé la réforme des langues régionales ce qui s'est traduit dans certains établissements par des baisses, voire la disparition, de ces enseignements. En outre, la remise en cause de la circulaire du 12 avril 2017 relative à l'enseignement des langues et cultures régionales est un recul inquiétant tout comme la volonté du nouveau pouvoir d'accroître l'autonomie des établissements et les pouvoirs de leurs chefs. La vigilance est donc de rigueur. Le SNES-FSU, conscient de l'apport culturel des langues régionales, continuera à s'investir tant localement que nationalement pour les défendre.

Comme le rappelait avec brio l'historienne Mona Ozouf lors du séminaire sur les langues régionales organisé par le SNES-FSU le mois dernier : « ce n'est pas parce que le français est langue officielle que les langues régionales perdent leur valeur. Le choix d'un élément ne fait pas disparaître l'autre. L'identité est faite d'appartenances étagées, feuilletées. Une langue particulière ne nuit pas à une langue dominante »

Jean-Paul Clot.

Chroniques d'un collège ordinaire en temps de réforme.

Dès mars 2015, face aux premières informations à propos de la mise en application de la réforme pour la rentrée 2016, quelques rares enseignants du collège se sont inquiétés des difficultés et des dérives possibles.

La grève de mai 2016 ayant été peu suivie sur cet établissement, les professeurs se sont retrouvés en fin d'année pour préparer la rentrée avec mise en place des aides personnalisées, des E.P.I., des parcours éducatifs, "culturel", "avenir", "santé".... Les résistants se comptaient sur les doigts d'une main. Mais le responsable de la désobéissance est resté jusqu'à la fin de l'année scolaire sans réfléchir aux demandes "réformalistes", organisant même une réunion syndicale en ce mois de juillet ! Si seulement trois personnes et le représentant syndical SNES-FSU du collège (S1) étaient présents, cela a suffi pour amorcer une dynamique qui allait pouvoir "se mettre en marche" dès la rentrée... Dès le mois de septembre, une heure d'information syndicale a réuni une vingtaine de collègues, signe du début d'une prise de conscience et surtout d'une réaction concrète face à cette réforme. Il a été alors décidé d'organiser systématiquement une réunion syndicale chaque mois, si possible accompagnée d'un représentant de la section départementale, pour aider à comprendre, à réagir et à organiser les actions ; réunions où remonteront questions précises et cas concrets, mettant en arrière-plan les soucis secondaires internes à l'établissement parasitant souvent des problèmes majeurs ; cette année, cette réforme !

Les réactions de la direction ont consisté à opposer systématiquement des refus aux demandes de l'équipe (refus des horaires demandés pour les réunions syndicales...) et à propager des propos alarmants : passage des conseils de classes en semestre, modifications sur la composition des bulletins et les compétences à prendre en compte, arrêt imposé des notes. Il est alors apparu la nécessité de changer de tactique... Les enseignant-e-s ont donc décidé de faire appel aux parents et de leur demander leur opinion. Plusieurs parents ont été contactés, parmi eux, fatalement des parents qui siégeaient au conseil d'établissement, étant partie prenante de la vie de l'établissement, concernés par la scolarité de leurs enfants. Un parent, par son statut de professeur des écoles, a pu éclairer les autres sur les difficultés, les contraintes, la perte de temps et l'absurdité de plusieurs éléments de cette réforme... La détermination s'est renforcée et la direction a finalement dû revoir à la baisse, voire annuler, ses « ambitions ». Les changements de politique se sont profilés à l'horizon, les élections présidentielles se sont déroulées et une bonne partie des dispositions de cette réforme sont en ballottage défavorable quant à leur reconduction. Le résultat est là, à mettre en bonne partie sans doute sur le compte de la cohésion de l'ensemble des enseignants qui s'est construite tout au long de ce combat.

Christophe Chorda.

STAGIAIRES

ÉVALUATION ET TITULARISATION



Par Fabienne LANGOUREAU

C'est un jury qui évalue l'année de stage et donne son avis sur la titularisation. Comme le jury est souverain, il est très difficile d'obtenir des recours favorables, sauf s'il y a une irrégularité dans la procédure. En cas de difficultés probables, il convient donc d'anticiper en alertant immédiatement la section académique, ce que vous avez été nombreux à faire. Nombre de problèmes ont donc pu être soulevés et parfois réglés en amont.

Il y a un jury par corps (certifié, CPE, PLP, PEPS). Chaque jury est composé de 5 à 8 membres nommés par le recteur : des IPR, des chefs d'établissement, des enseignants chercheurs, des professeurs des écoles et des formateurs académiques. Le jury doit déterminer si les compétences du référentiel définies dans l'arrêté du 1er juillet 2013, sont maîtrisées à un niveau suffisant.

Pour cela, il prend en compte trois avis établis sur la base des grilles d'évaluation des fiches n°11, 12 et 13 de la note de service 2015-055 :

- l'avis du chef d'établissement ;
- l'avis du directeur de l'ESPE sur la validation du parcours de formation par le stagiaire. Les modalités de validation sont variables d'une ESPE à l'autre mais doivent prendre en compte l'engagement dans la formation et les compétences acquises ;
- l'avis de l'inspecteur : il se base soit sur le seul et unique rapport du tuteur, soit aussi sur son propre rapport. Notre académie a généralisé l'inspection pour tous les stagiaires. Les stagiaires en renouvellement de stage sont obligatoirement inspectés.

Le jury établit ensuite la liste des stagiaires ayant un avis favorable à la titularisation et convoque à un entretien les stagiaires qu'il envisage de ne pas proposer à la titularisation. Cette année, dans l'Académie 40 professeurs stagiaires ont été convoqués les 28 et 29 juin. Attention, être convoqué ne signifie pas ne pas être validé !

Le stagiaire a le droit, et nous pourrions même rajouter l'obligation, s'il veut pouvoir bien se préparer de prendre connaissance de ses rapports et avis avant l'entretien. Nous avons demandé que ces rapports soient communiqués automatiquement et le plus rapidement. Votre section académique et ses responsables du secteur se tiennent alors à votre disposition pour vous aider à préparer cet entretien. À l'issue de ces entretiens, le jury délibère, le 30 juin, et établit une liste des stagiaires ayant un avis favorable, une liste de ceux qui sont proposés en renouvellement de stage, en prolongation et une liste de ceux qui sont, hélas, proposés au licenciement.

En 2015-16, près de 90% des stagiaires ont été admis et titularisés, 5% ont été placés en renouvellement, 3% en prolongation et 2% refusés définitivement.

Votre titularisation sera effective au 1/09/2017. Le SNES-FSU continue à demander qu'aucun refus définitif ne soit prononcé à l'issue de la première année du stage, sauf pour faute grave évidemment, et nous demandons que les cas de licenciements soient obligatoirement présentés en CAPN.

En cas de refus de titularisation, contactez-nous au plus vite !

DOCUMENTALISTES

DES AVANCÉES À CONCRÉTISER SUR LE TERRAIN



Par Vassilia MARGARIA

Des luttes menées au niveau académique...

Le SNES-FSU de Nice est intervenu en CTA (Comité Technique Académique) pour rappeler la promesse de l'administration de poursuivre l'effort concernant les créations de postes, dans une académie particulièrement sous-dotée. Un seul poste a finalement été créé au collège de Carcès, rompant avec la mauvaise habitude prise il y a quelques années d'ouvrir des établissements sans y implanter de poste de professeur-e documentaliste. Mais « l'effort » s'est arrêté là dans l'immédiat, le Recteur s'engageant à étudier d'éventuelles créations l'an prochain. Il faudra donc continuer de réclamer, lors des Conseils d'administration dans les établissements, des ouvertures de postes dans des motions qui seront relayées par la section académique de notre syndicat. Lors de la CAPA liste d'aptitude au grade de professeurs agrégés, les commissaires paritaires SNES-FSU de Nice ont rappelé, là encore, un autre engagement de l'administration : celui de « donner un signe » à la profession de professeur documentaliste. Cela a permis un examen bienveillant des candidatures les plus recevables, lesquelles n'ont pas été retenues cette année mais sont bien positionnées maintenant pour l'être l'an prochain. Le SNES-FSU est aussi intervenu avec succès pour faire débloquent des postes de stagiaires dans des établissements où les postes n'avaient plus été mis au mouvement depuis ces 2, voire ces 3 dernières années, ainsi que dans le nouveau collège de Carcès. Concernant ce dernier cas, le Recteur s'est montré sensible à notre contestation de la pertinence d'affecter un stagiaire dans un CDI où il y aura tout à construire. Enfin, grâce au travail de nos commissaires paritaires, le mouvement intra en Documentation a été nettement amélioré, 23 collègues obtenant finalement leur mutation, soit 25% de plus par rapport au projet initial du Rectorat.

... et au niveau national

La mobilisation des collègues durant l'année 2015-2016 a poussé le Ministère à ouvrir des discussions sur la réactualisation de la circulaire de missions des professeur-e-s documentalistes à l'été 2016. Pendant plusieurs mois, les représentants nationaux de notre syndicat ont oeuvré pour améliorer un texte dont la première version était vraiment loin du compte ! Publiée au BO le 30/03/17, cette parution était particulièrement attendue par une profession en quête de reconnaissance - en particulier de son rôle pédagogique. Le texte y répond, en partie. Mais il contient des formulations qui pourraient être interprétées abusivement par certains chefs d'établissement. Pour l'éviter, vous trouverez notre analyse de la circulaire sur notre site : <http://nice.snes.edu/-Documentalistes-.html> La nouvelle circulaire doit constituer un point d'appui pour imposer le respect des missions et des droits des professeur-e-s documentalistes. Elle renforce en particulier leur légitimité à demander l'application des textes sur les obligations de service comprenant le décompte des heures d'enseignement, lequel doit être appliqué partout et pour tous et toutes : 1h d'enseignement = 2 heures de service. La nécessité de « bon fonctionnement » du CDI ne peut être opposée au décompte, le CDI étant avant tout un lieu de formation des élèves. Le SNES-FSU de Nice appelle les sections d'établissement (S1) et la profession à être solidaires de ces collègues pour la défense de leurs droits. Vous trouverez sur notre site un modèle de courrier pour demander l'application du décompte. N'hésitez donc pas à vous faire accompagner de votre S1 lors d'une éventuelle entrevue sur ce sujet avec le chef d'établissement ! En cas de difficultés, contactez rapidement la section académique. Il va nous falloir continuer à mener la bataille, tous et toutes ensemble, pour que les textes s'appliquent favorablement aux personnels !