

N° 256 JUIN 2020

SOMMAIRE

P. 2	EXPRESSIONS DES S1 DU VAR
P. 3	EXPRESSIONS DES S1 DES AM
P. 4	MOUVEMENT INTRA 2020
P. 5	AGREGES
P. 6	CERTIFIES - CPE
P. 7	SECTEURS
P. 8	REGION - CHSCT

Congrès National 2021 du SNES-FSU

Du **lundi 29 mars au vendredi 2 avril 2021**, se tiendra à **Montpellier**, 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 à Nice **les jeudi 18 et vendredi 19 février 2021**.

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 lundi 18 janvier au vendredi 12 février 2021**, les adhérent-e-s donneront leur avis sur les rapports d'activité et financiers académiques et nationaux.

Enfin, **du lundi 10 mai au mardi 1 juin 2021**, les adhérent-e-s choisiront les équipes militantes départementales, académique et nationale, qui auront la charge de mettre en œuvre les mandats et l'animation quotidienne du syndicat. Une année de débats !

Calendrier des conseils syndicaux académiques

- **vendredi 11 septembre 2020** au lycée T. Maulnier à Nice.
- **mardi 10 novembre 2020** dans le Var.
- **jeudi 14 janvier 2021** dans le Var.
- **vendredi 18 juin 2021** au local de la section académique à Nice.

Chaque section d'établissement doit être représentée !

Édito

Open badge du mépris décerné à ce gouvernement !

La crise sanitaire a mis en lumière les nombreuses inégalités sociales dans notre pays, mais elle a surtout révélé le rôle essentiel de nos services publics.

Cela aurait dû amener des changements radicaux dans la ligne politique du gouvernement mais les premières mesures de l'exécutif, la nomination d'un premier ministre sarkosyste, le maintien de Jean-Michel Blanquer à l'Éducation nationale nous placent dans le droit fil des orientations antérieures. Les réformes contestées refont surface : réforme systémique des retraites, de la Sécurité sociale, de l'assurance chômage...

En revanche, rien n'est annoncé pour lutter contre les inégalités qui conduisent à l'exclusion des catégories les plus fragiles. Les questions d'urgence environnementale sont renvoyées vers la convention citoyenne pour le climat. Les libertés publiques sont entravées. Aucune revalorisation n'est envisagée pour les fonctionnaires, dont le rôle essentiel a pourtant été démontré pendant le confinement.

La destruction de la Fonction Publique est en route. Cette année, la mise en œuvre de la suppression des Commissions Académiques Paritaires traitant de la mobilité des personnels s'est traduite par un grand nombre d'erreurs, laissant des collègues seuls face à l'arbitraire de l'administration. Si la fusion prévue des instances CT et CHSCT se confirme, alors qu'ils ont fait la preuve de leur nécessité, tout particulièrement pendant la pandémie : les personnels le ressentiraient comme une nouvelle provocation.

Notre Ministre s'est illustré par sa gestion calamiteuse de la crise, entre injonctions contradictoires et impréparation pour finir par jouer la carte de l'opinion contre les personnels dans une scandaleuse campagne de dénigrement.

Ne nous y trompons pas, la crise est instrumentalisée pour faire avancer un projet d'école réactionnaire, fondé sur des principes d'individualisation, sélection, externalisation de certaines missions, développement du numérique au détriment de l'enseignement en présentiel, évaluation systématique, etc...

Le lien social fragilisé pendant le confinement et l'aggravation des inégalités exigent un renforcement du service public d'éducation. Pour la rentrée 2020, le SNES-FSU réclame des moyens supplémentaires, possibilités de travail en groupes, aménagements des programmes et l'abandon des réformes du lycée et du baccalauréat.

Jean-Michel Blanquer utilise la «stratégie du choc» pour affaiblir le service public d'éducation et les organisations syndicales, alors que notre éducation a, plus que jamais, besoin de mesures sociales pour nos élèves et salariales urgentes pour les personnels d'éducation.

Même si sa communication provocatrice suscite l'exaspération, nous devons construire et organiser la lutte dès septembre.

En attendant, bonnes vacances bien reposantes à tous !

Fabienne Langoureau, secrétaire générale du SNES-FSU.
Nice, 10 juillet 2020

Retour post-confinement au collège Ravel

Aline Allasseux S1 Collège Ravel Toulon

Les conditions sanitaires nous semblent complètement respectées, pour nous, pour cette réunion de pré rentrée et pour l'accueil futur des élèves. Un sondage avait été fait dès l'annonce d'une future reprise auprès des familles et le collège accueille 70 élèves de 6^{ème} et de 5^{ème}. Le manque d'agents, ajouté aux contraintes sanitaires, réduit les capacités d'accueil.

Deux principes guident la reprise : privilégier les fondamentaux (français, histoire-géographie et mathématiques) et ne pas cumuler distanciel et présentiel.

Modalités : Les professeurs de ces trois matières prévoient du travail pour une heure pour chacun de ces 4 jours et les professeurs présents feront de l'aide au devoir. Le travail est identique pour tous (présentiel et distanciel), les professeurs en distanciel ont la charge de préparer. Il est demandé à chacun d'estimer son temps de présence au collège et des « emplois du temps » sont réalisés en respectant ces demandes. L'équipe de maths est très inquiète de ce qui se profile, et plusieurs collègues ne sont plus disposés à utiliser leur propre matériel informatique si l'enseignement en distanciel devait se poursuivre à la rentrée et exigent la dotation de matériel professionnel.



Départ à la retraite

Après une carrière bien remplie notre camarade Aline Allasseux va prendre sa retraite. Secrétaire d'établissement de la section SNES-FSU du collège Ravel, Aline a toujours su défendre ses collègues de l'arbitraire et fédérer sans faire de compromis avec ses valeurs. Aline a été de tous les combats syndicaux, notamment contre la réforme du collège et les différentes réformes des retraites. Les sections départementales et académiques la remercient pour son militantisme et lui souhaitent de passer une retraite la plus douce possible.

SECTION DÉPARTEMENTALE

EXPRESSIONS DES S1 DU VAR

Après huit semaines de confinement et de télétravail, les collègues, pour les niveaux 6^{ème} et 5^{ème} dans un premier temps, ont organisé la reprise des cours dans le cadre du protocole sanitaire. Voici les témoignages de collègues S1 sur ce retour post-confinement dans leur établissement

Nathalie Durup S1 collège d'Ollioules

Bilan après une semaine de déconfinement au collège les Eucalyptus à Ollioules. Les élèves sont répartis par groupes, si possible de même classe et toujours de mêmes niveaux comprenant, du moins au départ, entre 6 et 13 élèves. Les séances durent entre 1h30 et 2h15. Il est difficile pour les élèves de rester 2h15 assis dans une salle sans avoir le droit de se lever ni d'enlever son masque... et ce ne sont pas les 15 minutes de récréation entre deux séances qui leur permettent de se dépenser. Pour certains groupes, certaines matières comme les maths et le français sont sur-représentées, par exemple 5h30 avec un prof de maths par semaine alors que d'autres n'en ont que 2h30.

Julien Saint Roman S1 au collège des Pins d'Alep Toulon

Collège « pailleron » de plus de 800 élèves dont 600 en demi-pension, les Pins d'Alep ont accueilli environ 80 élèves, sans offrir de demi-pension, le

18 mai dernier. Environ un dixième ! Ce taux n'a pas augmenté depuis l'ouverture aux niveaux 4^{ème}-3^{ème} puisque certain-e-s 6^{ème} et 5^{ème} ne sont pas revenus. Après avoir analysé le protocole sanitaire et consulté les représentant-e-s syndicales-aux ainsi que les représentantes des parents d'élèves, la direction a alors fait le choix de constituer 8 groupes d'une dizaine d'élèves chacun, surveillés chaque demi-journée par 8 enseignants. Ce choix a permis une certaine stabilité dans le dispositif malgré les déclarations et les injonctions du Ministère et du Département. Chaque élève dispose nominativement d'un poste informatique et d'une table de travail, et doit faire le travail déposé par les professeur-e-s sur Pronote. Le roulement des professeur-e-s permet d'assurer à la fois le distanciel et le présentiel. Nombre de collègues poursuivent le télé-enseignement et les classes virtuelles.

De nombreux biais persistent, confinement ou pas, présentiel ou distanciel : dynamitage du groupe classe et isolement des enfants, inégalités d'accès au numérique, absence de retour de la très grande majorité des décrocheurs-ses, validité et légitimité de l'évaluation des connaissances et compétences, etc. La rentrée de septembre au collège des Pins d'Alep s'annonce difficile.

LA RENTRÉE 2020 DANS LE DÉPARTEMENT DU VAR

Par
Dominique
QUEYROULET



Les conditions de rentrée dans le second degré seront catastrophiques, nonobstant un éventuel protocole sanitaire imposé par la réapparition de la covid 19. L'inspection académique annonçait 944 élèves de plus et la suppression de 10 ETP (équivalent temps plein), chiffres totalement inadmissibles. Une hausse des effectifs ne peut et ne doit pas entraîner de baisse des moyens d'enseignement.

Certes, notre administration nous expliquera qu'il n'y a pas de corrélation directe entre ces 10 ETP et les postes supprimés, mais les propositions de l'inspection académique nous ont dévoilé une balance des postes en collège de -6 postes, en LPO de -22 postes ! Nous voyons bien le but des réformes des lycées polyvalents et professionnels aujourd'hui : la réduction drastique des postes d'enseignant-es. Quand le Dasen supprime 10 postes de mathématiques en lycée, il est facile de faire le lien avec la disparition de cette discipline du tronc commun !

Après la dégradation des conditions d'enseignement, la dénaturation des baccalauréats, ces réformes aboutissent à une réduction des postes.

Lors du CTSD du 11 mars, le travail des élus du SNES-FSU, a permis de limiter ces suppressions et de faire 19 propositions de créations de postes en collèges et lycées. Suite à ce travail, l'administration a accepté 11 créations de postes en collèges et lycées. Si nous ne pouvons nous satisfaire d'avoir des postes supprimés avec 944 élèves de plus, les élus SNES-FSU ont pu tout de même ramener la balance des créations/suppressions à +1 en collège, -18 en lycée soit au total -17 postes. Lors de la rentrée de septembre, un immense défi attend les enseignants, il va falloir ramener les « décrocheurs » à l'école, combler les lacunes des élèves et tout cela avec des effectifs surchargés en collège et lycée. Face à ce défi, le ministre répond par des « mesurètes » : le dispositif vacances apprenantes, le 2S2C véritable outil de démantèlement de l'Éducation nationale. Pour répondre au caractère exceptionnel de cette rentrée 2020, il faut changer de paradigme, arrêter les suppressions de postes, prévoir un plan pluriannuel de recrutement de personnels d'enseignement et d'éducation : la baisse des effectifs est indispensable pour relever ce défi !

SECTION DÉPARTEMENTALE

EXPRESSIONS DES S1 DES ALPES-MARITIMES

Alors que les réformes mises en sommeil pendant la crise sanitaire semblent être appelées à resurgir, un retour s'impose sur la mobilisation sociale de ces derniers mois contre la réforme des retraites, les E3C, les dotations indigentes et pour la revalorisation !

Julie Bagge S1 lycée de Drap

Les épreuves communes, dites E3C, ont été perturbées dans plusieurs lycées de notre département : Drap, Nice (Apollinaire, Estienne d'Orves...), Cagnes (Renoir), Grasse (Tocqueville), Cannes (Bristol, Ferry)... Ces actions ont été couvertes par les médias régionaux. Le lycée Gosciny a été particulièrement actif lors de cette mobilisation. « Notre lycée a été très impliqué dans la lutte contre la réforme du lycée et a poursuivi son action pour refuser les E3C, instrument de la destruction du bac en tant qu'examen national. Lors de la surveillance des épreuves, un certain nombre d'enseignant.e.s se sont mis en grève, de même que les AED. Une caisse de grève a été mise en place pour soutenir financièrement les plus précaires. Les parents ont été aussi informés de notre action. Le 30 janvier, jour des épreuves, enseignant.e.s, élèves, parents d'élèves, élu.e.s... se sont donc retrouvés devant l'établissement.

Par
Julie
BAGGE



La presse s'est déplacée pour couvrir notre rassemblement. Notre lycée faisant même l'ouverture du 12-13 de France 3 Côte d'Azur ! Notre but était atteint : être présents, nombreux et visibles et discuter sans jamais contraindre. Plus de la moitié des élèves n'ont finalement pas composé. Fort de ce constat, nous avons écrit au Recteur pour demander l'annulation des épreuves, entachées par ailleurs de nombreux dysfonctionnements que nous avons dénoncés. Même si, au final, les élèves ont été contraints de repasser les épreuves, notre détermination a montré que ces E3C se déroulaient « sans notre consentement ». Nous avons pu rendre visible le mépris de notre ministre pour l'ensemble de la communauté éducative et l'absurdité de ce bac low cost qui plonge le lycée dans une évaluation permanente ». L'année scolaire 2019-20 restera comme une année à part mais où la mobilisation des personnels a été une fois de plus au rendez vous. Plus globalement, c'est tout le personnel enseignant, d'éducation et d'orientation qui a dit STOP au mépris dont le Ministère et le gouvernement font preuve à leur égard. Une colère, plus que jamais d'actualité, et qui devrait nous rassembler à nouveau dans les prochains mois.

GESTION DU CONFINEMENT

L'année scolaire 2019-2020 restera dans les annales : réforme des retraites, du lycée, Covid-19, confinement : que de bouleversements dans notre approche du métier d'enseignant ! Cette crise mondiale inédite a démontré l'impréparation de la communauté éducative et, en premier lieu, l'incompétence de nos dirigeants. Le confinement a fermé les écoles, collèges et lycées laissant bon nombre d'élèves seuls avec leurs difficultés, avec leurs inégalités. La mission de l'École d'accueillir et d'éduquer les enfants de la République s'est trouvée mise à mal, ses agents aussi.

De protocoles en contre-ordres, de CHSCTA tardifs en informations contradictoires : la prise en charge de cette crise a été l'occasion de montrer l'impréparation de tous. Mais les enseignants ont répondu présents, même quand cela voulait dire être en première ligne, comme les soignants ou les employés de grandes surfaces et autres professions indispensables. Pour preuve, dès le 18 mars, de nombreux enseignants se sont portés volontaires pour accueillir les enfants de soignants dans 19 collèges du 06. Tellement de collègues se sont portés volontaires que certains n'ont été ap-

Par
Didier
GIAUFER



pelés qu'une fois ou deux sur cette période. La profession a été mobilisée malgré toutes les difficultés de mise en œuvre des protocoles inventés par des personnes n'ayant plus mis les pieds dans un établissement scolaire depuis leur « tendre enfance » : consignes absurdes qui changent tous les jours, masques arrivant à la dernière minute, couloirs à sens unique et en cul de sac, consignes de distanciation physique démontrant l'étroitesse de nos salles de classe... Tellement d'exemples pourraient démontrer l'inefficacité de nos dirigeants et le renvoi à la bonne volonté et à la débrouillardise locale. En revanche, certains chefs d'établissement, dans ce contexte déjà bien anxiogène, ne se sont pas gênés pour faire pression sur les collègues les plus fragiles faisant fi des certificats médicaux et en les culpabilisant de ne pas aider les collègues. Cette crise a permis de montrer la force de notre profession, mais elle aura également permis de mettre en exergue l'incroyable fossé entre la réalité du terrain et les énarques du ministère, prétendant détenir la vérité. Nous en sortons grandis car fiers d'avoir répondu présents ; ils en sortent ridicules !

Le bassin mentonnais vent debout contre la réforme des retraites

Bruno Precioso S1 Collège Maurois

Après une première journée de grève rassemblant 90% des personnels, notre collège a maintenu une mobilisation régulière autour de 50% de grévistes, devenant le point d'appui de l'action sur le bassin. Après avoir voté, en Heure d'Information Syndicale, le blocage des grilles d'entrée, nous avons informé les collèges et lycées voisins, ainsi que les écoles primaires du bassin.

Le collège Bellevue de Beausoleil a, à son tour, voté un piquet de grève, et le lycée a décidé d'un débrayage pour rejoindre l'action. Les familles ont volontairement et massivement gardé leurs enfants, évitant toute tension. Nous avons également rencontré des professeur-e-s des écoles. Des cheminots CGT actifs et retraités, avertis la veille par des parents, se sont présentés spontanément pour aider à tenir le piquet. La presse régionale a pu couvrir le blocage des deux collèges et ainsi donner la parole aux collègues du lycée. Nous avons reçu, sur le parvis du collège, les délégations de 4 écoles primaires (2 entièrement fermées), du collège Bellevue et du lycée Curie.

Nous avons rédigé une motion collective adressée au Rectorat, aux élus nationales de la commune (sénatrice LR et députée LREM) et remise au maire de Menton qui a reçu la délégation pendant plus d'une heure.

Nous avons organisé un débat public sur la réforme des retraites en intersyndicale ; débat auquel les représentants politiques ont été conviés afin de répondre aux critiques des syndicats et de la salle.

Les mesures de confinement ont conduit à annuler la réunion, ainsi que la manifestation de soutien aux hospitaliers prévue devant l'hôpital de Menton. Cette action, parce qu'elle s'est construite avec toutes les forces de la communauté éducative, les parents d'élèves, et parce qu'elle est née de l'échange et du collectif, a transformé le dépit en combativité. Depuis, des collègues de plusieurs établissements ont exprimé leur désir de mettre en œuvre la même stratégie. La mobilisation a prouvé que notre combat était majoritaire. Nous avons trouvé des alliés, parfois inattendus, à tous les échelons politique ou administratif.

Vous avez dit « recours » ?

Après le mouvement intra à la sauce Blanquer marqué par une opacité totale, la nouvelle réglementation consent à offrir aux collègues insatisfaits de leur résultat une possibilité de recours.

Un recours pour tous ? Pas du tout !

Seuls les collègues qui n'obtiennent pas de mutation et ceux qui partent en extension auront une réponse !

Un recours pour obtenir des explications ? Vous n'y pensez pas !

Tout va bien puisque le logiciel a parfaitement fonctionné, nous dit-on, et même mieux que l'an dernier où les commissaires paritaires avaient effectué plus de 100 corrections et améliorations au projet rectoral...

Les élus du SNES-FSU rétorqueraient plutôt qu'il n'y a pas d'erreur puisqu'ils ne sont plus là pour les détecter !

Pour appuyer ces recours, les collègues ont dû explicitement mandater le SNES-FSU ... comme si la légitimité de nos élus n'était pas suffisante deux ans après les élections professionnelles !

À l'occasion de ces premiers échanges, ils ont pu constater que, cette année comme les autres, les élus sont aux côtés des personnels pour défendre les situations individuelles.

Au cours de cet été, jusqu'à l'expiration du délai de recours de 2 mois, les élus rencontreront les services rectoraux. Leur travail sera évidemment empêché par l'absence d'information sur les postes vacants après mouvement ou suite à des décisions individuelles (détachements, disponibilités etc). Mais ils ne baisseront pas les bras devant cette nouvelle gestion en mode « circulez il n'y a rien à voir ! ». Certaines situations sont problématiques, certains collègues ont été mal traités, ils méritent de l'attention ... et pourquoi pas un peu de cette bienveillance que le ministre aime à évoquer à défaut de l'appliquer à ses personnels.

La doxa ministérielle est parfaitement mise en œuvre dans notre académie : abolir tout repère collectif et laisser seul chaque personnel dans un simulacre de dialogue avec l'administration. Grâce à la loi sur la destruction de la Fonction Publique, notre employeur met en œuvre le fameux dialogue social approfondi : le recul des droits des personnels.

Notre ambition ne change pas : continuer à porter la voix des personnels, à chaque occasion, en tout lieu !

Serge Muller

MOUVEMENT INTRA 2020

UNE ADMINISTRATION HORS DE CONTRÔLE !

Jusqu'à l'an passé, le mouvement intra se déroulait dans le cadre du paritarisme, c'est-à-dire que les élu.e.s des personnels que nous sommes avions le même niveau d'informations que l'administration. Nous recevions donc la liste des demandeurs, avec leurs vœux et leurs barèmes, les postes vacants, ceux bloqués pour les stagiaires et nous pouvions ainsi vérifier toute erreur éventuelle.

Nous participions ensuite à des instances dans lesquelles nous vérifiions le barème de chaque collègue, ce qui nécessitait beaucoup de vigilance, chaque situation étant

singulière. Il en allait de même pour les personnels en situation de handicap pour lesquels chaque dossier était analysé en séance dans un débat contradictoire. Ainsi, nous procédions à quantité de correctifs afin de garantir les droits de chacun.e. Enfin, le mouvement lui-même se faisait en concertation avec l'administration : une fois les résultats donnés par l'algorithme, nous procédions là aussi à des correctifs et des améliorations que la machine ne peut pas faire. Tel candidat réaffecté suite à une mesure de carte scolaire pouvait obtenir une meilleure affectation, tel autre préférant le lycée était affecté à tort, en collège, parfois certains candidats étaient « cachés » par la machine et nous leur trouvions une meilleure affectation, etc.

Bref, le mouvement intra, s'il était contraint par la rareté des postes, offrait une transparence et une équité totale. Tout collègue pouvait comprendre le résultat de sa mutation par le respect du barème communiqué à tous.

Nous étions les garants de cette équité et nous en étions fiers.

Depuis cette année et la loi de transformation de la Fonction Publique, tout se fait dans l'opacité. L'administration ne nous communique plus rien : ni poste vacant, ni participant, ni résultat, ni même barèmes...

Nous avons, malgré cela, accompagné nombre de collègues dans leur demande de mutation



Par
**Alexandra
RONGEARD
et Julie
BAGGE**



en amont lorsqu'il s'agissait de les aider à formuler leurs vœux puis de s'assurer que leur barème était conforme. Ce fut une période particulièrement ardue pour nous car nous étions confinés, mais grâce aux militants nous avons réussi à répondre aux flux incessants de messages.

Les résultats sont tombés le 18 juin, et pour la

première fois, ce sont les collègues eux-mêmes qui ont dû nous communiquer leur nouvelle affectation !

Quelle frustration de ne pouvoir apporter aucune information complé-

mentaire aux collègues qui nous questionnent !

« Combien de points fallait-il pour obtenir tel établissement ? Telle commune ? » Nul ne le sait !

« Pourquoi ma situation médicale n'a-t-elle pas été prise en compte ? » Nul ne le sait !

« Pourquoi le poste que je convoitais n'a-t-il pas été mis au mouvement alors qu'il était vacant ? » Nul ne le sait !

« Pourquoi suis-je muté.e en extension à l'autre bout du département malgré mon barème élevé ? » Nul ne le sait !

Quel scandale que ce manque de transparence !

Depuis le 18 juin, nous accompagnons les collègues dans leurs demandes de recours en espérant que celles-ci puissent apporter un peu plus de transparence dans ce mouvement inédit.

En effet, désormais, le seul moyen d'obtenir une information sur son affectation est de faire un recours en mandatant une organisation syndicale. Pour autant, nous ne renonçons pas !

Nous continuerons d'accompagner les collègues pour faire valoir leurs droits et obtenir des explications voire des améliorations à leur situation.

Nous continuerons à exiger un mouvement transparent qui permette à chacun de voir clair dans cette étape importante de notre vie professionnelle.



Le mercredi 10 juin s'est tenue en visioconférence la CAPA d'accès à la Hors Classe des Agrégés afin d'arrêter la liste des propositions de l'académie de Nice au niveau ministériel.

Cette année, 179 candidatures ont été proposées à la CAPN, soit 35% des promouvables et c'est à partir d'un classement des proposé-e-s dans le respect du barème que nous avons travaillé. C'est un motif de satisfaction si l'on veut bien se souvenir qu'il y a deux ans l'administration avait écarté des candidat-e-s ayant pourtant le barème suffisant pour être proposé-e-s au motif qu'ils ou elles n'avaient qu'un avis « satisfaisant » ou qu'ils ou elles avaient été promu-e-s agrégé-e-s par liste d'aptitude trop récemment. Si l'administration propose depuis l'année dernière un classement des candidats au barème, c'est bien à mettre à l'actif de vos élu-e-s SNES-FSU.

Nos interventions, comme l'an passé, se sont, par conséquent, concentrées sur la toute fin du tableau, celle où les chances de promotion en CAPN sont inexistantes.

ACCÈS AU GRADE D'AGRÉGÉ PAR LISTE D'APTITUDE

L'accès au corps des agrégés sur liste d'aptitude fait partie des dispositifs de reconnaissance salariale mais celui-ci ne bénéficie en réalité qu'à bien peu de monde, onze collègues ont été promus l'année dernière dans notre académie. Ceci est loin de pouvoir répondre aux aspirations de l'immense majorité de nos collègues en matière de pouvoir d'achat.

Les commissaires paritaires du SNES-FSU ont préparé cette commission en ayant en tête les aspirations aux principes d'équité auxquels ils tiennent et ont défendu essentiellement le principe de reconnaissance de l'ensemble de la carrière avec un engagement au service des élèves, la mixité des propositions, la représentativité hommes-femmes et l'utilité salariale de la promotion. La priorité a donc été de permettre à des collègues ayant parcouru l'ensemble de leur carrière dans le corps des certifiés, étant au 6^{ème} échelon de la hors-classe (ou classe exceptionnelle) de devenir agrégés.

Pourtant, pour la 1^{ère} année depuis que se réunit cette CAPA, le rectorat de Nice n'avait pas respecté l'effet mémoire dans plusieurs disciplines. C'était à notre sens une attaque très grave contre

Ainsi, en lieu et place de ces candidatures, nous avons proposé de faire remonter des candidatures plus urgentes et ayant une chance d'être « repêchées » en CAPN. Il s'agit de collègues âgé-e-s, pouvant éventuellement tirer un bénéfice financier immédiat d'une promotion et surtout ayant besoin que celle-ci soit rapide pour espérer partir à la retraite avec la meilleure pension possible.

Nous avons été partiellement entendu-e-s par l'administration qui, parmi nos 16 propositions, a finalement choisi de n'inscrire sur la liste que les collègues né-e-s avant 1960, à condition qu'ils ou elles aient au moins un avis « satisfaisant » du recteur.

C'était la dernière fois que nous pouvions faire ce travail de vérification et de proposition puisqu'à compter de l'année prochaine, et comme cela s'est fait cette année sur les mutations, l'administration décidera seule des candidatures proposées pour l'académie de Nice en CAPN et se privera de l'expertise de vos élu-e-s SNES-FSU.

l'équité et la cohérence. Nous avons donc demandé que le tableau des candidatures proposées soit modifié en conséquence et cela a été accepté. Nous avons pointé également le non-respect de l'esprit de la circulaire ministérielle demandant « d'accorder(ez) une attention toute particulière à l'équilibre entre les femmes et les hommes dans le choix des propositions ». C'est proprement scandaleux et totalement contre-productif puisque, objectivement, les hommes ont moins de chances d'être promus au niveau national.

Enfin, nous avons déploré que depuis plusieurs années les IPR ne respectent pas la note de service ministérielle qui préconise d'utiliser les 3 avis à leur disposition : très favorable ; favorable ; réservé pour apprécier les dossiers des collègues afin de donner plus de visibilité sur la qualité des candidatures. L'académie de Nice serait-elle la seule à déroger à une règle nationale ?

Nous avons fait de nombreuses propositions afin que cet exercice se passe dans un maximum de transparence et dans l'espoir que la cohérence, l'équité entre les collègues priment sur toute autre considération, ce qui a permis à plusieurs collègues supplémentaires d'être proposé-e-s !

Par
Alexandra
RONGEARD



Par
Fabienne
LANGOUREAU



Classe exceptionnelle promotions 2017 et 2018

Les arrêtés ministériels du 21 mars 2018 et du 13 septembre 2018 portant inscription aux tableaux d'avancement au grade de professeur agrégé de classe exceptionnelle au titre des années 2017 et 2018 ont été annulés par deux jugements du Tribunal Administratif de Paris en date du 29 janvier 2020. En effet, le TA a estimé que pour être pris en compte pour l'accès à la classe exceptionnelle, les services accomplis dans l'enseignement supérieur devaient être prépondérants et non pas exclusifs de tout autre service dans l'enseignement scolaire.

Une CAPA a donc été convoquée le 15 mai en visioconférence afin d'arrêter un nouveau tableau d'avancement au titre des années 2017 et 2018.

Le travail de vos élu-e-s a donc consisté à s'assurer que tous les agents qui avaient obtenu la classe exceptionnelle au titre des années 2017 et 2018 en conservent le bénéfice.

Par ailleurs, il convenait de réexaminer la recevabilité des agents dont la candidature au vivier 1 avait été invalidée et vérifier s'il ne pouvait pas être validés au titre de cette nouvelle règle.

Si le rectorat ne nous a pas aidés dans cette tâche en refusant de nous fournir la liste des candidats dont la candidature n'avait pas été retenue, anticipant ainsi par là, la loi Fonction Publique d'un an, vos élus ont néanmoins fourni un travail conséquent de vérification et réussi à inscrire au vivier 1 des collègues qui n'y étaient pas initialement !

Julie BAGGE

Dernière minute !

Nous avons découvert avec consternation que les promu.e.s en CAPN pour la classe exceptionnelle étaient des candidats non proposés au niveau académique voire non promouvables ! Incroyable !

Heureusement, grâce à la sagacité du SNES-FSU de Nice et son lien constant avec les élu.e.s en CAPN, l'erreur a pu être modifiée in extremis et les candidats réellement proposés dans notre académie ont pu être promus !

Qu'en sera-t-il l'an prochain, quand vos élu.e.s n'auront plus accès à aucune information sur les carrières des collègues ?

Le pire est à craindre !

Julie BAGGE

En période de confinement, période anxio-gène pour beaucoup d'entre nous, certains chefs d'établissement, peu soucieux des risques sanitaires, ont exigé des CPE qu'ils soient présents dans les établissements plusieurs fois par semaine, voire quotidiennement. Les collègues qui nous ont contactés ont pu faire valoir leur droit et travailler à domicile.

Ce travail en distanciel, nous avons su y faire face en privilégiant le suivi des élèves les plus isolés et les plus fragiles.

Le partenariat avec l'ensemble des acteurs de la communauté éducative et notamment les professeurs principaux, a permis d'établir un lien essentiel avec les familles et de lutter plus efficacement contre le décrochage scolaire.

Il a fallu nous adapter et reconsidérer notre métier, sans pour autant avoir à disposition les outils appropriés.

L'après confinement a été un défi pour les vies scolaires : expliquer le protocole, le faire respecter, rassurer les élèves en cette période anxio-gène, organiser le service différemment, gérer les imprévus. La prise en charge éducative des élèves s'est vue renforcée et nécessaire, avec l'aide des équipes de surveillance qui n'ont cessé d'œuvrer en ce sens. Les Assistants d'Éducation ont dû s'adapter, encadrer avec bienveillance et exercer dans des conditions difficiles.

Cette reprise a démontré une fois de plus à quel point les CPE et les Assistants d'Éducation sont essentiels au bon fonctionnement d'un établissement. Elle a mis également en évidence le manque de personnels de vie scolaire et nous demandons à ce titre des moyens supplémentaires.

Si le confinement a été source d'inégalités sociales au niveau de l'apprentissage, il a également démontré la qualité d'un travail interprofessionnel, mais surtout l'importance d'un service public de qualité.

Durant toute cette période les élu-e-s du SNES-FSU sont resté-e-s aux côtés des collègues afin de répondre à leurs interrogations, afin de les conseiller, et continueront comme ils l'ont toujours fait.

Anne Monnet et Brigitte Levy

CERTIFIÉS

AU SERVICE DES COLLÈGUES ... JUSQU'AU BOUT !

Par
Serge
MULLER



CAPA Rendez-vous de carrière

L'an dernier, 871 rendez-vous de carrière (RDVC) se sont tenus. Les collègues ont été avisés des avis des notateurs primaires (chefs d'établissement et IPR) et ont pu effectuer des recours gracieux. Sur ces 75 recours, 37 ont débouché sur des modifications de positionnement des items. Le recteur a ensuite arrêté une appréciation finale qui sera utilisée pour réduire la durée de l'échelon ou accéder à la hors classe.

La CAPA d'étude des demandes de révision des appréciations rectorales s'est tenue le 3 février. Parmi les 38 collègues qui n'ont pas vu leur première demande de recours satisfaite, 11 ont décidé de saisir la CAP.

Nous nous sommes étonnés de ce faible nombre. Les délais de réponse de l'administration aux recours gracieux et le caractère tacite d'un refus s'il n'y avait pas de réponse ont compliqué la tâche des collègues qui auraient voulu saisir la CAP. Nous avons rappelé notre demande que les collègues qui n'avaient pas pu avoir de RDVC (congé, changement de corps) soient rapidement informés de leur appréciation et de la possibilité de la contester avant les CAP d'avancement d'échelon ou d'accès à la hors classe.

Des assurances nous ont été données que tout irait bien ...

Une seule demande de révision a concerné un collègue au 8^{ème} échelon. Les 10 autres viennent de collègues à l'échelon 9. Dans ce cas, l'appréciation du recteur entre dans le barème de l'accès à la hors classe et ne peut plus être modifiée. Elle est donc déterminante pour la rapidité de l'accès à la hors classe. Cette concentration des recours illustre bien l'attente d'une revalorisation salariale par la profession.

Malgré le peu d'éléments de comparaison fournis aux élus (seuls les 11 dossiers étaient accessibles, pas les 871 !), ceux-ci ont obtenu la modification de 4 appréciations rectorales.

CAPA Hors classe

La CAPA d'accès à la hors classe des certifiés s'est tenue en visioconférence le mardi 9 juin. Vos élus ont dû s'adapter à ces contraintes sanitaires. Pour autant c'est une modalité qui ne nous satisfait pas car elle restreint notre capacité à vous représenter, en particulier pendant la séance.

Cette année, 274 promotions ont été réparties parmi les promouvables (collègues étant au moins à l'échelon 9 avec deux ans d'ancienneté).

Comme toujours, le travail de vérification du projet de l'administration est minutieux malgré le nombre de demandeurs (plus de 1600) : compa-

raisons avec l'an dernier, lien avec les contestations de RDVC, répartition des appréciations rectorales ... Les erreurs techniques sont peu nombreuses mais elles peuvent modifier radicalement le rang des collègues concernés !

Une période de transition qui se poursuit avec des résultats déjà très clairs :

La procédure est maintenant bien rodée depuis la mise en place du PPCR :

- un barème national qui réduit très fortement les disparités entre académies,
- une augmentation du pourcentage de promus.

Le résultat est là :

- 96 % des collègues à l'échelon 11 sont promus, ils représentent le tiers des promus ;
- le reste des promotions est attribué à des collègues au 10^{ème} échelon. L'action syndicale a permis de promouvoir en particulier ceux qui sont retraits et qui ont accompli une carrière complète et qui ont au moins une appréciation rectorale « Satisfaisant » ;
- une répartition équitable entre les femmes et les hommes.

Mais des soucis demeurent ou apparaissent !

Tout d'abord, et c'est un invariant depuis des années, quel que soit le système et quelle que soit la promotion : les collègues TZR sont moins bien évalués que les autres. Par exemple, à l'échelon 9, l'appréciation « Très satisfaisant » est donnée deux fois moins aux TZR qu'à l'ensemble des promouvables ! CAP après CAP, les élus entendent des promesses mais la réalité est indiscutable : il n'y a pas de volonté rectorale de faire cesser cette injustice.

Ensuite, la communication rectorale a été défailante : circulaire pour informer les collègues non publiée, période de consultation des avis raccourcie et cette période était indiquée ... dans ladite circulaire non publiée !

Enfin, malgré les assurances évoquées plus haut, il a fallu que vos élus SNES-FSU interviennent pour, qu'en catastrophe, le rectorat envoie un mail individuel à plusieurs collègues pour les informer de leur appréciation rectorale ! Au vu de leur carrière et des dysfonctionnements constatés cette année, certains ont choisi de contester cette appréciation. Nous soutenons leur démarche. Encore une fois, vos élus ont défendu les droits de chacun ...

SECTEURS

STAGIAIRES : UN DIFFICILE DÉBUT DANS LE MÉTIER !

Pour les stagiaires, ce confinement fut une période particulièrement difficile. Pendant plusieurs semaines, ils ont été, en effet, assaillis d'informations inquiétantes portant sur leurs conditions de titularisation qui laissaient à penser qu'ils seraient placés « en prolongation » à la rentrée, soit quatre mois supplémentaires. Cela les aurait amenés à effectuer une poursuite de stage dans une autre académie et dans un tout autre contexte professionnel. Le risque de les mettre en difficulté était évident et inaccep-

table, en plus d'engendrer anxiété et inégalité. Le SNES-FSU et les syndicats de la FSU avaient d'emblée refusé cette proposition et demandé une audience en urgence au Ministère. Cette intervention a porté ses fruits : les stagiaires ont bien été titularisables en juin-juillet. L'inspection n'a été obligatoire que dans le cas où le renouvellement était envisagé. Ce dénouement fut le bienvenu ! Le SNES-FSU regrette néanmoins la prolongation jusqu'en décembre des stagiaires dont la titularisation n'a pas été possible.

Par
Didier
GODE



NON TITULAIRES : LA CRISE SANITAIRE ET SES CONSÉQUENCES

Confinement et cdisation

Suite à l'intervention du SNES-FSU, la règle qui ne permettait pas un accès à la cdisation après une interruption de 4 mois d'activité (période du 16 mars à la fin de l'urgence sanitaire) a été suspendue pendant la période de confinement.

Nouveaux besoins en remplacement

Pour le SNES-FSU, la fin du confinement doit être synonyme de régularisation de TOUS les CDD qui n'ont pu être signés ou récupérés du fait des fermetures d'établissements. Comme nous l'avons souligné, une majorité de contrats courts auraient dû être prolongés ou renouvelés puisque le comité médical n'a pas pu se réunir pour statuer sur la reprise du travail des titulaires en congé longue maladie ou de longue durée.

Concours internes

Les oraux des concours internes ont été annulés. Un jury produira une liste d'admis.es au concours se basant sur la liste d'admissibles. Cette liste, malgré les besoins dans l'enseignement, se limitera au nombre de postes ouverts pour chaque concours interne. Le SNES-FSU continue à souligner l'injustice de cette session et les conséquences pour les candidat.es admissibles/non admis.es qui ont pourtant travaillé leurs oraux. Les admissibles/non-admis.es pourront toutefois être inscrit.es sur une liste complémentaire, et ces dernier.es seront appelé.es en fonction des besoins durant toute l'année. Pour toutes questions n'hésitez pas à contacter le SNES-FSU soit par téléphone, soit par mail. La permanence pour les personnels non-titulaires a lieu le lundi matin de 9h00 à midi.

Par
Rozenn
BERGIA



TZR : LE SNES-FSU VOUS ACCOMPAGNE ENCORE ET TOUJOURS

Durant cette année, le SNES FSU de Nice a été à l'écoute des personnels TZR en répondant à leurs interrogations et en les conseillant : informations sur la procédure d'obtention des frais de déplacement, modalités et délais en vue d'un nouveau remplacement, versement des ISSR, droits des collègues TZR en l'absence de suppléance...

De plus, le SNES FSU de Nice a été régulièrement en contact avec l'administration : interventions auprès du Rectorat lors de situations personnelles compliquées, échanges concernant

le nouveau protocole de remplacement paru en début d'année scolaire pour lequel nous avons été particulièrement vigilants. Sur le terrain, le stage syndical qui s'est déroulé le 17 janvier 2020 au lycée Renoir a été l'occasion d'échanger et de rappeler à chacun-e ce qui se cache derrière le statut de TZR : des devoirs mais également de nombreux droits ! Le statut de TZR rime malheureusement trop souvent avec flexibilité et manque de reconnaissance : plus que jamais, continuons à faire valoir et respecter nos droits !

Par
Malou
MACCIOTTA



Préserver la santé de toutes et tous

Cette période d'épidémie a été éprouvante pour la majorité des personnels et tout particulièrement pour les personnes fragiles et vulnérables. Vous avez été nombreuses et nombreux à contacter, par mail, la section académique pour témoigner des conséquences de ces difficiles conditions de travail : problèmes aux cervicales ou au dos dus aux matériels inadaptés, temps passé sur écran exponentiel, pressions de chefs d'établissement pour cumuler travail distanciel / présentiel...

Nos interventions régulières lors de la tenue des CHSCT (Comités d'Hygiène Santé et Conditions de Travail) ont permis, la plupart du temps, de clarifier et d'apaiser les tensions avec la hiérarchie.

Le rectorat a pris du retard dans le traitement des dossiers Congés Longue Maladie, Congés Longue Durée, Temps Partiels Thérapeutiques, Temps Partiel, ce qui est d'autant plus anxiogène pour les personnels qui attendaient des réponses. Nous œuvrons sans relâche pour que ces dossiers soient traités le plus rapidement et le plus équitablement possible, sans limite de numerus clausus.

N'hésitez pas à contacter la section académique par mail à s3nic@snés.edu, afin que nous puissions vous défendre.

Le SNES-FSU sera à vos côtés dès la rentrée 2020, au local de Nice, pour toutes demandes, renseignements, aide et soutien.

Carine Drevet



VIOLENCES POLIÈRES : RÉFORMER LA POLICE

L'émotion suscitée par l'assassinat de George Floyd aux États-Unis a eu des échos en France donnant lieu à des manifestations importantes contre le racisme et les violences policières (2 500 personnes défilant dans le calme à Nice le 6 juin), et a relancé l'affaire Adama, ce jeune homme mort étouffé lors d'une intervention de police avec plaquage ventral et clé d'étranglement.

La France n'est pas les États-Unis mais après Zayed et Bouna, Rémi Fraisse, Zyneb Redouane, Cédric Chouviat et d'autres, il faut s'interroger sur les rapports de la police avec la population.

Il ne s'agit pas de dire que tous les policiers sont racistes ou violents mais d'interroger les ordres et les missions qui leur sont donnés. Est-il normal de voir dans nos manifestations à Nice des policiers équipés d'armes de guerre ? Est-il normal que nos manifestations à Nice soient encadrées par la Brigade Anti Criminalité ? Sommes-nous des délinquant-es parce que nous manifestons contre une politique ?

À Nice, les seules violences entrevues en manifestation ces dernières années furent le fait des forces de l'ordre : le 23 mars 2019 des CRS ont chargé une manifestation pacifique blessant grièvement Geneviève Legay militante de 73 ans. Le 9 mai 2019, c'est notre camarade Olivier Sillam qui était interpellé à l'issue d'une manifestation syndicale très calme, avec plaquage ventral et clé d'étranglement.

Son procès aura lieu le lundi 7 septembre à 13h30 au Tribunal de justice de Nice. Le SNES-FSU y sera pour le soutenir.

Rozenn Bergia



RÉGION

RÉGIONALISATION DE L'ÉDUCATION ?

Par
Richard
GHIS



Depuis le 1^{er} mars, une nouvelle organisation territoriale est à l'œuvre dans notre région académique, non sans incidences sur le quotidien de certains services et de certains personnels.

De nouveaux services régionaux

Ce sont sept services régionaux qui ont été créés début mars par le recteur de la région académique dans les domaines suivants :

- Enseignement supérieur, recherche et innovation (DRAESRI)
- Information et Orientation (DRAIO)
- Formation professionnelle et continue (DRAFPIC) qui a aussi en charge l'apprentissage
- Numérique éducatif (DRANE)
- Relations européennes et internationales et coopération (DRAREIC)
- Achats de l'État
- Politique immobilière de l'État

Depuis le début de cette « aventure », le recteur de région n'a cessé d'affirmer qu'il y aurait un équilibre territorial entre les sites aixois et niçois. Or les nominations effectuées à la tête de ces nouveaux services montrent que la balance penche très fortement à l'ouest avec 6 implantations sur 7 des directions régionales sur le site d'Aix. Il y a eu également la création de trois services inter-académiques concernant les affaires juridiques, les systèmes d'informations et études statistiques.

Le dialogue social bafoué

Lors du premier Comité Technique Académique en formation conjointe (réunissant les CTA de l'Académie de Nice et d'Aix-Marseille) le recteur de région a pris l'engagement de réunir des groupes de travail et les instances pour parler de l'organisation de ces nouveaux services. Mais on ne peut que constater et dénoncer l'absence de dialogue et d'échanges. Le mépris de l'administration va même jusqu'à ne pas communiquer officiellement l'organigramme de ces différents services aux organisations syndicales !

Vers la régionalisation ?

Au-delà de la complexité apparente actuelle de cette nouvelle organisation, on ne peut s'empêcher (sans être un esprit chagrin) de voir la préfiguration d'une régionalisation de l'Éducation nationale qui se fera d'autant plus facilement si un des sites est affaibli. Au moment où notre ministère refuse tout contrôle des élus des personnels dans les opérations de mobilité et de gestion des carrières, le verrou Relations Humaines, qui pour le moment permet de maintenir les deux sites, ne demande qu'à sauter. Le SNES-FSU n'a pas réclamé cette nouvelle structure. Nous restons opposés à la fusion des académies. On peut même s'étonner de voir notre ministère poursuivre une régionalisation de l'éducation, qui avait pour prétexte le rôle des Régions administratives, au moment où ces dernières sont dessaisies de la compétence apprentissage et peut-être, de celle de la formation. À moins que l'objectif soit bien à court terme la régionalisation de l'Éducation nationale et la mise en œuvre d'un plan social concernant les personnels.

CHSCT

REFUSONS LEUR SUPPRESSION

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a décidé de fusionner les CHSCT avec les Comités Techniques en une seule et même instance le Comité Social. Cette fusion sera effective après les élections professionnelles de décembre 2022 et aura pour effet de limiter le rôle des CHSCT.

Les résultats aux élections de 2018 ont placé largement en tête la FSU avec 4 des 7 sièges, au CHSCTA. Depuis le confinement les CHSCT académique et départementaux se sont réunis à plusieurs reprises montrant, si besoin en était, l'importance de ces instances dans le dialogue social avec l'administration. Les élus FSU ont pris toute leur place dans ce dialogue en interpellant et questionnant le Recteur et les DASEN sur les conditions de travail pendant le confinement puis sur les conditions de reprise. Les élus FSU ont fait remonter auprès des autorités académiques les questions et inquiétudes des personnels, notamment sur les questions de télétravail. En effet que ce soit pour les personnels en garde d'enfants, à risque ou vivant avec une personne de santé fragile, nous avons veillé à ce que les choix des collègues puissent être respectés. Mais alors pourquoi faire disparaître les CHSCT ?



Par
Dominique
QUEYROULET
et Jean-Pierre
LAUGIER



Aujourd'hui la preuve est encore plus flagrante de leur utilité. Ce gouvernement veut faire disparaître toutes les instances où les représentants syndicaux ont montré leur utilité pour la défense des personnels mais aussi du système éducatif. Il est aujourd'hui urgent de revenir sur la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui vise à fusionner les Comités Techniques avec les CHSCT. La nouvelle instance issue de ce regroupement s'intitulerait « comité social d'administration » (CSA). Ceci révèle une tentation de réduire les possibilités de maintenir des compétences distinctes et complémentaires, qui sont possibles compte-tenu de la structuration en deux instances.

Cette crise sanitaire doit être l'occasion de construire un autre projet de société et de rétablir un dialogue social en valorisant les instances où siègent les représentants des personnels alors que ce gouvernement depuis trois ans n'a eu de cesse que de réduire le droit des salariés. On le voit actuellement avec la suppression des CAPA et FPMA pour le mouvement et la disparition l'an prochain de toutes les instances liées à la gestion de carrière.