

N° 270 JUNI 2023

SOMMAIRE

P. 2	Actualité	P. 6	Carrières
P. 3	Actualité	P. 7	Stagiaires et étudiants
P. 4	Catégories	P. 8	Région
P. 5	Sections départementales		

Congrès national 2024

Le prochain congrès national du SNES-FSU aura lieu, à La Rochelle, du lundi 18 au vendredi 22 mars 2024.

Il aura pour tâche d'élaborer les mandats de notre syndicat pour les trois années à venir, à partir du travail des commissions et des débats en plénière. L'actualité sera plus que jamais présente dans les débats, mais en faisant la part belle à tous les thèmes qui nous tiennent à cœur car au centre de notre combat syndical : questions de formation et de qualification de la jeunesse, la démocratie dans les établissements, le statut et la carrière des personnels, le rôle et le financement des services publics, la protection sociale et le renforcement de notre syndicalisme.

Mais pour que ce congrès nous permette de construire le futur, un travail en amont est plus que nécessaire : cela se fera lors de notre congrès académique qui se tiendra le **22 et 23 février 2024** sur Nice. Ouvert aux délégués de tous les établissements, il permettra de réunir des collègues divers afin de débattre des propositions contenues dans les pré-rapports nationaux, de les amender, d'ajouter des questions, et enfin de désigner les délégués au congrès national. Les syndiqués, délégués des établissements, secrétaires de S1 auront eux-mêmes, en premier lieu, organisé des réunions dans leur établissement afin d'associer le maximum de collègues à la préparation du congrès.

Le SNES-FSU, c'est vous, c'est la majorité des collègues. Dans une période où nos professions sont attaquées de toutes part, faisons-en sorte que la parole collective, la parole de nos professions, soit la plus forte possible

Calendrier des Conseils Syndicaux Académiques

12/09/2023 Lycée MAULNIER NICE

23/11/2023 VAR (lieu à déterminer)

12/01/2024 VAR (lieu à déterminer)

22 et 23/02 Congrès Académique à NICE

Édito

Défendons notre fonction publique !!

Les enseignants, comme les salariés du secteur privé, sont toujours opposés à la réforme des retraites. Dans quel régime politique peut-on croiser des manifestants appelant le gouvernement à laisser les députés voter pour ou contre une loi, alors qu'il s'agit du fonctionnement naturel de toute démocratie ? Réponse : la Ve République française ! Mardi 6 juin, dans les rues, les opposants à la réforme des retraites avaient tous en tête l'exigence que l'Assemblée nationale puisse se prononcer sur l'abrogation du recul de l'âge de départ à la retraite. La publication, des premiers décrets d'application de la réforme des retraites a évidemment laissé un goût amer.

Dans la même ligne, lundi 12 juin, le ministère de la Fonction publique s'est moqué ouvertement des agentes et des agents ! Les organisations syndicales ont donc claqué la porte lors de cette réunion salariale Fonction publique pourtant très attendue. Le dégel de 1,5% du point d'indice annoncé est loin d'être à la hauteur et les autres propositions sont, soit retardées dans le temps, soit ne relèvent que de l'indemnitaire.

L'ensemble des agents verront ainsi le point d'indice augmenter de 1,5% au 1er juillet 2023 et, en janvier 2024, bénéficieront d'une attribution de 5 points d'indice supplémentaires. Si nos comptes sont bons, la moyenne d'augmentation sera de 2,5% dans un contexte d'inflation de 5,1%. Pour la FSU, seul un mécanisme d'indexation de la rémunération indiciaire sur les prix doit être à l'ordre du jour ! Ces mesures sont largement insuffisantes et le gouvernement doit revoir, sans délai, sa copie. Nous devons bénéficier d'une vraie revalorisation à la hauteur de la cherté de la vie, de la reconnaissance du travail et de l'engagement de tous les personnels de la Fonction publique pour l'intérêt général et au service du plus grand nombre.

Que dire ensuite de la promesse de revalorisation de 10 % pour tous les enseignants sans contrepartie qui a été l'engagement du candidat Macron entre les deux tours de l'élection ? Les sommes budgétées pour la partie « socle » (augmentations sans contrepartie) ne permettent qu'une augmentation en moyenne de 5,5% et principalement en début de carrière sans pour autant permettre à un enseignant débutant de ne pas être en dessous des 2 000 euros nets (1729 ou 1819 nets) : nouveau mensonge donc ! Pour que la promesse soit tenue il faudrait au budget 3,6 milliards en année pleine ! Pour l'heure le compte n'y est pas...

Une chose est certaine, la volonté de notre employeur est de nous faire travailler plus et de détruire notre statut et nos métiers. Le Pacte est un dispositif qui ne répond en rien aux attentes des collègues. Loin de contribuer à la revalorisation attendue par toutes et tous, il va conduire à un alourdissement de la charge de travail alors que la majorité des personnels est en état d'épuisement avancé.

Refuser le Pacte, c'est aussi refuser de laisser dénaturer nos métiers et entraîner les personnels vers une fonction publique de contrat alors que nous défendons une fonction publique de carrière !

Bonnes vacances à toutes et tous, sereines et reconstituantes : nous en avons bien besoin !

Fabienne Langoureau,
secrétaire académique du SNES-FSU de Nice



UN PACTE DIABOLIQUE !

Par
Fabienne
Langoureau



Il nous faut remonter au printemps 2022, lorsqu'Emmanuel Macron était encore candidat, pour retrouver la source de ce projet mortifère pour notre profession ! Interrogé sur la rémunération des enseignants, celui-ci, comme il en a l'habitude, avait lancé une bombe médiatique en annonçant qu'il ne pouvait y avoir augmentation des enseignants sans « contreparties ». Le gros mot était lancé !

Il n'a donc jamais été question de « revalorisation » puisqu'il est question de travail supplémentaire et donc simplement de payer du travail fait !

C'est à ce stade que la foire aux surprises a commencé avec ses lots de missions supplémentaires : remplacement de courte durée, devoirs faits, école ouverte, découverte des métiers, projets pédagogiques innovants, référent pour les élèves à besoins éducatifs particuliers... Rien de bien nouveau nous direz-vous en effet, mais de vieilles maraudes.

Et Emmanuel Macron a persisté et signé alors que toutes les organisations syndicales s'y sont dites opposées. Et pour cause : ce pacte est l'outil central de la politique éducative du gouvernement. Le pacte c'est un nouveau pas franchi vers l'école des inégalités et du tri social et c'est renvoyer les enseignants au rang de simples exécutants aux ordres du chef d'établissement. Ce pacte, c'est une tentative de mettre à mal notre statut de fonctionnaires d'Etat dans une fonction publique de carrière, au profit d'une fonction publique d'emploi où la rémunération évolue en fonction des missions acceptées.

A l'heure où les campagnes médiatiques se font autour de l'impossible remplacement des profs absents et du difficile recrutement, le gouvernement fait mine de sortir du chapeau une solution miracle avec la première brique du pacte du « remplacement de courte durée », solution qui a pourtant déjà échoué plusieurs fois dans un passé proche. Et il en fait une obligation pour accéder aux briques suivantes...

Pour avoir droit aux briques du second ou troisième niveau (Devoirs faits, Découverte des métiers, Projets etc.), il faudra en passer par la première brique de 18 heures de remplacement au pied levé ! C'est ainsi la garantie d'un emploi du temps à trous de 8 à 17 heures pour pouvoir être disponible et prendre des classes à la demande.

De plus, le ministère imbrique pacte et réforme du collège ! Après avoir supprimé la technologie en sixième sans aucune

concertation, afin de financer des heures de soutien et d'approfondissement en Mathématiques et Français, il est maintenant question de faire assurer ces heures de soutien par des PE du 1er degré qui signeraient le pacte et de faire assurer les heures d'approfondissement par des collègues de collège qui signeraient le pacte ! Pas de devoirs faits sans pacte ! Pas de découverte des métiers sans le pacte ! Pas de projets pédagogiques sans le pacte ! Et à la rentrée 2024, les HSE et les IMP devraient intégralement disparaître pour se retrouver uniquement dans le pacte.

Le pacte représente une charge de travail accrue, personne ne doit en douter. Le pacte franchit également une nouvelle étape en attaquant notre liberté d'organiser notre travail, permise jusqu'à présent par un emploi du temps hebdomadaire fixe.

Ce pacte c'est allécher les collègues qui subissent la baisse de leur rémunération depuis des années pour les obliger à s'engager, dans un premier temps, dans le remplacement au débotté, afin de les amener, dans un second temps, à diversifier leurs activités (orientation...).

Soyons donc nombreux et nombreuses à refuser de signer ce pacte avec le diable qui entérinera sinon, la fin de nos statuts et de la particularité de nos métiers.

Restons libres et solidaires !



Espérant nous faire tourner la page des retraites, le ministre Ndiaye a mis à l'ordre du jour du Comité Social d'Administration ministériel du 31 mai les décrets et arrêtés sur la « revalorisation » et le « pacte enseignant ». Le SNES-FSU refuse le Pacte et réclame, dans l'immédiat, le basculement de l'enveloppe du pacte dans celle prévue pour le Socle. Le 31 mai le SNES-FSU avec la FSU a organisé deux rassemblements à Nice (photo ci-contre) et à Toulon pour revendiquer de véritables augmentations salariales.

Ce même jour, le SNES-FSU a proposé une ½ journée de formation et de réflexion pour mener collectivement une campagne collective de refus de signature du Pacte, dans les locaux du SNES à Nice et à Toulon (ou en visio).

RÉFORME DES RETRAITES PRÉVUE EN 2023

Par
Fabienne
Langoureau



Mardi 6 juin a eu lieu la 14e journée de mobilisation contre la réforme des retraites, deux jours avant la proposition d'abrogation à l'Assemblée. S'il est certain qu'après le 8 juin nous allons entrer dans une nouvelle phase de mobilisation, il est toujours question pour la FSU de tout faire pour que cette réforme ne s'applique pas.

Et si tel était malheureusement le cas, nous chercherons à l'abroger le plus rapidement possible. Cette réforme est violente et économiquement injustifiée. Il existe d'autres sources de financement que d'augmenter la durée du temps de travail. Auprès des Français.e.s, cette réforme ne passe toujours pas.

Nous ne pouvons pas tourner la page comme si rien ne s'était passé. La FSU fera pression pour qu'à l'assemblée, l'ensemble des leviers juridiques soient utilisés pour empêcher son application. Les passages en force, depuis janvier, sont d'une violence inédite. Prochainement, l'intersyndicale échangera sur l'avenir de cette mobilisation. Nous continuerons à rester unis et à continuer à travailler ensemble. De nouvelles mobilisations sont d'ores et déjà prévues à la rentrée.



SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

La loi du 6 août 2019 de transformation « destruction » de la fonction publique a réorganisé les instances représentatives du personnel, notamment en fusionnant, en vue du renouvellement général des instances dans la fonction publique lors des élections professionnelles de décembre 2022, les comités techniques (CT) et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) en une instance unique, le comité social d'administration. Une **formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (FSSSCT)** a été créée au sein du comité social d'administration. Dans l'académie, il y a donc un comité social d'administration académique et une FSSSCT académique. Ces instances sont déclinées en structures départementales (Alpes Maritimes et Var).

Elles procèdent, dès leur mise en place, à l'analyse des risques professionnels et suscitent toutes initiatives qu'elles estiment utiles pour appréhender et limiter ces risques et contribuer à leur prévention. Elles suggèrent toute mesure de nature à améliorer la santé et la sécurité du travail sur le site ou le service entrant dans leur périmètre.

Le travail mené dans les CHSCT par le Snes-FSU se poursuit dans le cadre des nouvelles formations spécialisées et le Snes-FSU fait en sorte que la nouvelle instance bénéficie des avancées et des travaux de la structure précédente.

Les représentants et représentantes du Snes-FSU continueront de mener ce travail de prévention :

- Pour accompagner les personnels qui subissent une prise en charge inadaptée ou insuffisante des enfants à besoins particuliers, faute de moyens.
- Pour faire cesser toutes formes de management autoritaires et harcelantes et retrouver des collectifs de travail harmonieux.
- Pour faire en sorte que la santé et les conditions de travail des personnels soient prises en considération.
- Pour que les personnels soient consultés lorsque sont décidés des constructions, des rénovations d'établissements, des regroupements de structures scolaires.
- Pour accompagner les personnels qui saisissent notre instance par le registre RSST ou qui exercent leur droit d'alerte car ils estiment leur santé en danger.

Les comptes-rendus des instances qui se sont tenues en 2022-2023 sont consultables sur le site de la FSU 06 : <https://fsu06.fsu.fr/chsct/> Les élu.es Snes-FSU ont continué à y porter leur ambition d'améliorer les conditions de travail de tous les personnels de l'académie de Nice.

Vassilia Margaria et Dominique Queyroulet

« COUP DE BALAI » DANS LES INSTANCES MÉDICALES ...

Depuis l'an dernier, et dans le contexte de la Loi de Transformation destruction de la fonction publique (2019), un « coup de balai » a simplifié les instances médicales dans lesquelles sont représentés les collègues et où s'appliquent leurs droits statutaires en matière de régime de congés maladie dans toute la fonction publique d'Etat (voir le décret de mars 2022 n°2022-253).

Désormais, il n'y a plus qu'une seule instance : le Conseil médical qui siège en formation restreinte (3 médecins) ou plénière (2 médecins, 2 représentants de l'administration, 2 représentants des personnels) ; ce dernier s'étant substitué aux anciens comités médicaux et commissions de réforme départementale... C'est dans le cadre de ce Conseil médical en formation plénière que vos représentant.es élu.es du Snes FSU siègent encore pour défendre vos droits essentiels liés à la santé et à la retraite (retraite pour invalidité, accidents de services, maladies professionnelles...)

L'argument avancé pour justifier cette « fusion des instances » était celui de la simplification des démarches et de l'accélération du traitement des dossiers sauf que de la théorie à la pratique, il n'y a pas qu'un pas... Depuis un an, nous pouvons mesurer les effets de cette simplification, les délais de traitement des demandes des collègues n'en sont pas raccourcis, on constate même une tendance à l'égaré des dossiers médicaux par les services rectoraux...

Pourtant, ne l'oublions pas : l'employeur est légalement responsable de la santé physique et mentale de ses salarié.es !

Par Julie Fenouille



CATÉGORIES

AESH DES AVANCÉES ?

- CDisation :

À partir de la rentrée, le délai pour obtenir un CDI sera ramené à 3 ans au lieu de 6. Dans notre académie, 1229 AESH devraient basculer vers le Titre 2 (gestion DSDEN). Pour la FSU, cette accélération vers le CDI est incontestablement un acquis, mais il faudra rester vigilant sur les conditions d'accès. Les établissements mutualisateurs vont voir leurs prérogatives de gestion des AESH transférées vers les services départementaux et 4,5 emplois supplémentaires vont être répartis entre les DSDEN du 06 et du 83 pour assurer cette gestion.



- Accompagnement des élèves en situation de handicap sur le temps de la demi-pension :

Lancée dans la commune de Saorge, une expérimentation devrait s'étendre dès la rentrée à Cannes, Nice et Toulon : l'AESH volontaire signe une convention avec la DSDEN et la mairie et n'a plus qu'un seul employeur, l'Éducation nationale, ce qui simplifie le versement de sa paie. Le Rectorat va contacter le Conseil Régional et les Conseils Départementaux pour étendre cette initiative dans le 2nd degré.

- Mobilité :

Pour la prochaine rentrée, dans le Var, l'ancienneté de service va être prise en compte pour départager des demandes de changement de PIAL. La FSU demande à ce que la situation dans le 06 soit alignée sur celle du 83. La FSU rappelle sa ferme opposition concernant le projet, annoncé par Emmanuel Macron, de regrouper le cadre d'emploi des AESH avec celui des AED. À suivre !

Compte-rendu complet du GT du 4 mai sur le site de la FSU 06 :
<https://fsu06.fsu.fr/compte-rendu-du-groupe-de-travail-academique-aesh-du-4-mai/>



Par
Vassilia Margaria

CPE : 100 CRÉATIONS DE POSTES POUR LA RENTRÉE

Le gouvernement prévoit 100 créations de postes pour la rentrée 2023 sur le plan national, les modes de répartition et de redéploiement sont discutables. L'académie de Nice a obtenu 11 créations de postes. Ces créations sont insuffisantes, elles ne combleront pas les déficits des années précédentes et ne suffiront à améliorer ni l'accompagnement éducatif des élèves, ni les conditions de travail des collègues. De plus, l'administration a mis en place un fléchage appelé "RECT" visant à implanter des postes dans certains établissements, sans tenir compte des réels besoins et donc au détriment d'établissements en plus grande difficulté. Le SNES-FSU a dénoncé ce dispositif !

AED : des CDI, mais dans quelles conditions ?

Rémunération : le décret prévoit un indice minimum (362) sans se projeter sur une réelle réévaluation. Le SNES-FSU propose d'instaurer une grille indiciaire.

Formation : les AED ne pourront plus prétendre au crédit d'heures.

Quid de la mobilité ? Rien n'est prévu par l'administration! Le SNES-FSU demande la mise en place d'une procédure d'affectation académique avec un barème transparent afin de garantir une égalité entre tous et toutes.

Anne Monnet



RÉFORMES EN VUE : DES CONSÉQUENCES POUR LES NON-TITULAIRES ?

Réformes au collège, disparition de la technologie en 6ème et réforme du lycée professionnel menacent les postes des collègues non titulaires... Le SNES FSU se bat pour un plan de titularisation, seul efficace, pour limiter la précarité.

Question salaire, le minimum est porté à 1747,20 € au 1er mai 2023. Les collègues sont recrutés à Bac+5 et sont rémunérés 1779,96 € par mois : une aberration. On peut donc se poser la question légitime : le pacte d'établissement revalorisera-t-il le salaire des non-titulaires ? Les non-titulaires, comme les autres enseignant.es effectuent déjà les missions prévues dans le pacte sur la base du volontariat (coordination, remplacements de courte durée, orientation...). Mais le pacte est un contrat avec le chef

d'établissement, lui octroyant ainsi plus de pouvoir tout en ôtant de la liberté aux enseignant.es, et en dégradant le climat (concurrence entre collègues, inégalités accrues). Le chef d'établissement répartira les tâches et en contrôlera la réalisation.

Nous devons refuser collectivement le pacte et réclamer une véritable revalorisation de la grille indiciaire obtenue en 2016 (décret 2016 -1171) pour garantir progression et stabilité de nos carrières.

Rozenn Cros



SECTIONS DÉPARTEMENTALES

LES MOYENS ET CONDITIONS POUR LA RENTRÉE 2023

Sur ce point, comme sur d'autres, Pap Ndiaye s'inscrit dans la droite lignée de la politique menée par son prédécesseur. Dans le second degré public, ce sera encore une rentrée sous le signe des suppressions de postes, avec 481 suppressions d'emplois. Ajoutés à ceux du quinquennat précédent, on arrive au total vertigineux de 8381 suppressions d'emplois depuis la rentrée 2018 !

Si la dotation de notre académie est positive, par rapport à la majorité des académies, cela est dû uniquement à l'augmentation des effectifs dans le second degré (+1.1% d'élèves, soit 1689 élèves).

Deux nouveautés dans notre académie : les élèves d'ULIS sont enfin comptabilisés dans les effectifs pour le calcul des structures, comme la loi le prévoit et la création d'un Réseau Égalité des Chances et des Territoires.

Cette année, si on assiste à une baisse des effectifs post bac (-400), l'augmentation est importante en collège (+888 dans le var et +826 dans le 06) et dans le pré bac (+122 dans le 83 et +662 dans le 06).

La hausse de la dotation en heures ne compense pas cette augmentation des effectifs, puisque l'on note une baisse du H/E dans les 2 départements, donc une baisse du véritable taux d'encadrement de nos élèves et donc nos conditions d'exercices

Par
Dominique
Queyroulet



et
Didier
Giaufer



Sont donc prévues des classes encore très chargées à la rentrée prochaine. Dans les collèges varois comme dans le 06, la légère amélioration du E/D (nombre d'élèves par division) moyen cache une situation très disparate, avec un niveau 6e un peu allégé, mais des effectifs moyens toujours aussi nombreux, voire en légère augmentation sur les autres niveaux ; dans les lycées varois, le E/D prévisionnel augmente sur le niveau 2nde, atteignant plus de 33 élèves par classe en moyenne.

En fonction de critères fixés au niveau académique, des établissements de catégorie 2 (9 dans le 83 et 10 dans le 06) vont intégrer le Réseau Égalité des chances et des territoires et bénéficier d'une dotation supplémentaire de 10 HSA ; on a donc une concentration de moyens sur certains établissements au détriment des autres. En outre, pour ces établissements du 83, ainsi que les 6 établissements REP ou REP+, l'Inspection d'académie prévoit une enveloppe de 50 HSA pour financer des projets qui seraient mis en place.

Au final, le compte n'y est pas pour l'égalité des chances, ni dans ces établissements, ni dans les autres. À la FSU, nous continuons à réclamer des effectifs permettant à toutes et tous de réussir, partout en France : pas plus de 20 élèves par classe en Éducation prioritaire, de 24 dans les autres collèges, et de 30 dans les lycées. L'Éducation nationale doit redevenir une priorité.

L'IMPORTANT DÉMONTRÉE DE LA TECHNOLOGIE

C'est par voie de presse, le 12 janvier, que les collègues de Technologie ont appris la mise en péril de leur discipline par la suppression de la technologie en sixième. Cette décision n'a été ni présentée, ni discutée dans une instance de dialogue social avec les organisations représentatives. Quel mépris pour les enseignants ! Les ministres changent, pas les méthodes. Les professeurs de Technologie ne sont pas des variables d'ajustement permettant de mettre en place, dans la précipitation, tel ou tel dispositif comme le renforcement en Français et Maths. Tout ceci est inadmissible, et pourtant s'inscrit si bien, hélas, dans la forme de brutalité que subit la profession depuis les réformes de ces dernières années et les économies budgétaires.

La suppression de la Technologie en Sixième n'est pas guidée par des considérations pédagogiques. Elle est bien au contraire la conséquence d'une logique budgétaire que le SNES-FSU conteste. Si une pénurie de professeurs de Technologie est réelle nationalement, ce n'est pas le cas dans l'académie de Nice et encore moins dans le Var. Dans le département du Var, cela se traduira donc par 6 suppressions de postes, dont 3 mesures de carte scolaire. Dans les Alpes-Maritimes, cela se traduit par 11 suppressions de postes, dont une mesure de carte scolaire. Le ministère avait pourtant demandé aux recteurs et rectrices d'éviter les mesures de carte scolaire pour les professeurs titulaires de technologie !

Par
Dominique
Queyroulet



et
Baptiste
Rosso



Le Conseil supérieur des programmes (CSP), réuni le 6 avril, a publié un projet de programme de Sciences et Technologie de cycle 3 pour répondre à la saisine du ministre. Le 24 mars 2023, le Conseil Supérieur de l'Éducation s'était pourtant prononcé contre cette réorganisation en Sixième lors d'un vote qui avait reçu la quasi unanimité des votants.

Avec un projet de programme intitulé « Sciences et Technologie », le CSP a rendu une copie où la technologie via le thème « Les objets techniques au cœur de la société » est très présente, et démontre son importance dans la vie quotidienne ! Les professeurs de SVT et de Physique-chimie devront apporter des notions de culture technologique à travers leurs disciplines.

Comment mettre en cohérence la suppression de la Technologie en Sixième, et le renforcement annoncé de la Technologie au cycle 4 ? Avec des classes à effectifs pléthoriques en Cinquième, l'absence de Technologie en Sixième, les collègues ne pourront pas se démultiplier pour faire acquérir aux élèves les connaissances et compétences disciplinaires requises. Le SNES-FSU exige le maintien de l'enseignement de la technologie en classe de sixième.

CAPA RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE

Les recours concernant les appréciations finales suite aux RDVC sont examinés tous les ans en CAP. Depuis cette année, ceux de tous les corps sont traités dans la même CAPA.

Vos élus FSU procèdent à l'étude complète de tous les recours en s'appuyant sur les dossiers consultés au rectorat ou sur les éléments que les collègues peuvent leur fournir.

Le nombre de recours est en recul : seulement 15 sur plus de 900 RDVC réalisés. Pour l'administration, c'est le signe que le processus se déroule très bien. Il est vrai que le cadre des RDVC est maintenant maîtrisé par les évaluateurs qui sont contraints à une régularité absente dans l'ancien système. Pour autant, les dossiers qui arrivent en CAP laissent entrevoir de réels soucis : écarts incompréhensibles entre l'appréciation rectorale, le positionnement

Par
Serge
Muller



dans les items et les avis de l'inspection ou des chefs d'établissements, voire écarts entre la réalité de l'investissement des collègues et leur évaluation. Hélas, le processus de recours est tellement fastidieux qu'il est à craindre que de nombreux collègues baissent les bras et renoncent à exercer leur droit à former un recours. C'est regrettable car l'enjeu est important : 5 collègues ont vu leur évaluation augmentée, cela va se traduire par un gain d'au moins une année dans leur carrière.

Nous encourageons les collègues à nous contacter à chaque étape de l'évaluation et à systématiquement faire valoir leur droit en cas de désaccord avec l'administration. Ce droit, comme les autres, ne s'use que si on ne s'en sert pas !

CAPA DISCIPLINAIRES

Comme on l'a vu plus haut, le suivi des carrières (avancement d'échelon, de grade, de corps) par les élus ne se fait plus en CAP.

Dorénavant, les CAPA sont majoritairement convoquées dans le cadre de procédures disciplinaires engagées par la Rectrice contre des collègues. A cette occasion, les CAP émettent des avis qui sont transmis à la Rectrice ou au Ministre qui décident (ou pas) d'une sanction.

L'an dernier, il y a eu 6 séances de ce type. Cette année il y en aura moins. Des nombres à mettre en relation avec les effectifs des corps concernés (plus de 11 000 collègues). Ces CAPA sont donc exceptionnelles. Et c'est tant mieux car les propositions de sanction vont d'un simple avertissement à la révocation.

Le processus qui mène à une telle CAP est assez peu codifié. En général, suite à un signalement de la hiérarchie, la Rectrice décide de suspendre un.e collègue. C'est le début d'une période floue qui peut se prolonger longtemps (parfois plus d'un an !).

La procédure disciplinaire commence, une enquête est diligentée et donne lieu à un rapport. Suivant ses conclusions, le rectorat décide ou pas de convoquer la CAP.

Ces CAP ont tout d'un tribunal qui ne dit pas son nom. Les représentants de l'administration sont à la fois juge (comme les élus des personnels) et accusateurs. Les droits de la défense peuvent se révéler moins importants que dans d'autres juridictions. Pour justifier la convocation de la CAP au vu d'un maigre dossier, il est arrivé à l'administration d'ajouter certains griefs. Mais vos élus FSU s'efforcent d'émettre des avis en lien avec la matérialité des faits reprochés, quels qu'ils soient. Nous avons ainsi vu des dossiers se dégonfler pour déboucher sur des sanctions mineures. Cela étant, chacun peut imaginer que, dans tous les cas, ce genre de séance n'est pas une partie de plaisir.

Mais la délégation FSU est toujours complète à chaque séance (ce qui n'est pas le cas pour toutes les organisations syndicales) pour représenter la profession.

MOUVEMENT INTRA 2023 : POINT D'ÉTAPE

Au moment où nous écrivons ces lignes, la première partie de l'intra (formulation des vœux et vérification du barème) est terminée. Comme tous les ans, nos militants ont accompagné et conseillé les quelques trois cents collègues qui se sont adressés à nous, tout d'abord pour la formulation de leurs vœux, la constitution de leur dossier puis pour la vérification, et éventuellement la contestation, du barème retenu par l'administration. Dans cette opération particulièrement sensible, le suivi que le SNES-FSU propose est particulièrement important.

Pour que le mouvement se passe bien, que les collègues obtiennent la mutation qu'ils souhaitent et qu'ils attendent souvent depuis très longtemps, il faut bien évidemment qu'il y ait des postes.

Par
Julie
Bagge



et
Alexandra
Rongear



Là encore, le travail de nos élus dans les comités techniques départementaux, a permis de faire en sorte que plus de postes puissent être mis au mouvement.

Nous reviendrons vers vous dans un prochain Nice SNES pour faire un bilan complet du mouvement, une fois que la deuxième phase (résultats et recours dont vous trouverez le lien vers un article ci dessous) sera complètement terminée.



STAGIAIRES ET ETUDIANTS

MOINS DE FORMATION ET PLUS DE PRÉCARITÉ

Par
Didier
Gode



En master MEEF, des étudiant-es débordé-es.

La réforme de la formation initiale s'est appliquée dans son intégralité à la rentrée 2022. Elle a provoqué une très forte dégradation des conditions d'entrée dans le métier, que ce soit en Master MEEF et mais aussi tout au long de cette année de stage. Le déplacement du concours en fin de M2 a entraîné une année de Master infernale pour les étudiant-es. qui, désormais, doivent valider leur M2 MEEF, suivre un stage d'observation ou en alternance de 6h, rédiger leur mémoire, mais également préparer le concours...

Les candidats aux concours en master MEEF durant cette année de concours ont trois choix, devenir :

- **ECA : Étudiants Contractuels Alternants** avec une prise en charge d'un 1/3 temps en pleine responsabilité en établissement à l'année pour 700 € net/mois.

- **SOPA : Stagiaire en Observation et Pratique Accompagnée** avec un stage de 12 semaines (soit 2 jours hebdomadaires d'observation sur l'année). La gratification annuelle de 1260 €, soit 4 €/heure, est ridicule compte-tenu du temps qu'ils doivent y consacrer.

- **AED en pré-professionnalisation.** Ce sont des étudiants de la L2 au M2, sous contrat (essentiellement anglais, maths ou lettres), ils sont rémunérés 830 €/mois.

Quel que soit le choix, ce sont donc des étudiants que nous accueillons désormais dans nos établissements.

Les conséquences évidentes de cette réforme, de par la charge de travail imposée, ne se sont pas fait attendre, puisque le nombre d'admissibles par rapport à l'année dernière, qu'on nous avait présenté comme « un simple trou d'air », est à nouveau à un niveau problématique. Il apparaît désormais que le manque d'attractivité est devenu durable et structurel.

Des stagiaires sacrifiés pour pallier le manque d'enseignant-es

Les lauréats des concours, stagiaires à plein temps.

La réforme ne s'arrête pas là ! Les étudiants en Master MEEF, qui malgré ces écueils, ont réussi le concours, ont été placés pour leur année de stage à plein temps devant élèves, quelles que soient leur expérience et leur formation... Le SNES-FSU a multiplié les interventions pour demander qu'une décharge de service hebdomadaire soit accordée pour suivre une formation. Mais le ministère reste sourd. Les lauréats de l'Interne, disposant d'une expérience d'enseignement ont également été placés à temps plein.

Les lauréats des concours, stagiaires à mi-temps.

Tous les autres lauréats des concours : titulaires de Master non MEEF, lauréats de l'Interne avec peu d'expérience, lauréats du 3ième concours, détachés du 1er degré, BOE... ont été placés à mi-temps pour suivre une formation (Diplôme Universitaire, le « DU ») à l'INSPE. Mais cette formation beaucoup trop générale, propose une approche essentiellement interdisciplinaire, qui ne répond pas aux attentes et besoins des stagiaires, et ni même aux attendus des formateurs disciplinaires, mais permet surtout de faire des économies budgétaires dans les INSPE...

Les syndicats de la FSU continuent de dénoncer avec force ce grave recul pour la formation initiale et les conditions dégradées d'entrée dans le métier !

Une affectation nationale immédiatement après le concours.

Les candidat-es aux concours qui disposent de moins 1.5 année d'expérience doivent désormais exprimer des vœux académiques courant mai pour leur affectation en tant que stagiaires, dont ils connaîtront le résultat début juillet ... Les lauréat-es n'ont donc plus aucune assurance que leur année de stage se déroule dans leur académie de recrutement... Ils ou elles ne connaîtront que fin juillet leur académie et établissement d'affectation... Le SNES-FSU a pu répondre l'été dernier aux nombreuses sollicitations de ces stagiaires, en répondant à leurs interrogations, et/ou en les mettant en contact avec les représentants SNES-FSU de leurs établissements. C'est ainsi une très large majorité des stagiaires qui ont pu, dès leur entrée dans le métier, s'apercevoir de l'efficacité et de la disponibilité des militant-es du SNES-FSU.

Une réforme désastreuse, une crise de recrutement préoccupante.

Cette réforme diminue à l'évidence l'attractivité de nos métiers. Elle impose des statuts dégradés et propose une profession mal rémunérée ; elle hypothèque également les chances de réussite. De telles conditions vont encore à l'évidence accentuer la crise aiguë de recrutement devenue maintenant pérenne. L'augmentation du salaire des futurs stagiaires à 1819 € net ne suffit pas. Pour la session 2023, il faut s'attendre à plusieurs centaines de postes perdus comme l'an passé (478 postes non pourvus en 2022).

Des centaines de classes se retrouveront sans enseignant-e à la rentrée. La fameuse « attractivité » de nos métiers promise avec la réforme n'aura donc pas lieu. Les nouveaux dispositifs : AED en pré pro., SOPA, ECA n'ont pas permis une préparation satisfaisante aux écrits, notamment à cause de charges de travail et mentale trop importantes.

Les mesures d'urgence proposées par le SNES-FSU

Le SNES-FSU réaffirme ses propositions immédiates: porter le premier salaire à 2 SMIC, mettre en place des bourses pour les candidat-es aux concours, établir systématiquement des listes complémentaires, décider d'un plan pluriannuel de recrutement ainsi que la mise en place d'un véritable pré-recrutement, dès la licence, permettant aux étudiant-es motivé-es de se consacrer entièrement à leur formation et à la préparation des concours.

Le SNES-FSU plus que jamais aux côtés des étudiant-es et stagiaires.

Localement, dès la rentrée, il est indispensable que, dans tous les établissements, nous puissions les accueillir avec toute notre attention pour tenter d'atténuer ces conditions déplorables.

La section académique du SNES-FSU de Nice sait pouvoir acquérir leur confiance, car ce sont plus de 50% des stagiaires qui sont devenus adhérents au SNES-FSU dans l'Académie de Nice, cette année encore. Elle continuera de s'organiser pour assurer un suivi par mail durant tout l'été et des permanences hebdomadaires à l'INSPE de Nice et à celui de La Seyne tout au long de l'année scolaire à venir.

Syndicalisation

Dans la lignée des années précédentes, la syndicalisation reste stable, avec une forte progression des « catégories jeunes » (étudiants, stagiaires).

Année scolaire	Adhérents	Non à jour	Nouveaux adhérents
2021-22	2044	435	311
2022-23	2008	411	354

Pourquoi se syndiquer ?

Fort de propositions ambitieuses pour notre système éducatif, le SNES-FSU réclame les délégués réformes du collège et des lycées, et revendique des moyens suffisants pour une école émancipatrice. Au niveau national, notre organisation s'est également illustrée par son active participation au mouvement contre la réforme des retraites.

Au plus proche des collègues au sein des établissements et au travers des sections départementales et académiques, nos militants défendent vos droits et vous accompagnent au quotidien : titularisation, mutations, rendez-vous de carrière, etc. Premier défenseur de notre profession, le SNES-FSU revendique une revalorisation sans conditions de nos métiers.

Plus que jamais, il est donc impératif de se syndiquer, pour être informé et aidé, mais aussi pour prendre part collective-ment aux combats qui nous attendent.

Par Terry Icart

RÉGION

CONSTRUCTION RÉNOVATION DES LYCÉES

Par
Richard
GHIS



Un manque d'ambition et de visibilité de la Région

La Région communique régulièrement et avec insistance sur les lycées, mais les engagements sont loin d'être tenus sur de nombreux thèmes.

Constructions neuves et rénovation

Mise à part la cité internationale de Marseille (construction non prioritaire pour la FSU), toutes les autres annonces sont au point mort. La reconstruction du lycée professionnel Golf Hôtel à Hyères, pourtant actuellement en zone inondable, connaît un début de construction très laborieux. Il a même fallu stopper le déplacement de certaines formations car la livraison prévue pour la rentrée 2024 est impossible. Le lycée du centre Var, attendu depuis plusieurs années et après différentes annonces a été enfin fixé dans la commune du Luc. Mais là encore, rien n'avance et son ouverture qui devait être concomitante avec celle du LP Golf Hôtel reste bien hypothétique. En ce qui concerne les rénovations, la visibilité n'est pas au rendez-vous et pour le moment, il ne se passe rien.

Rénovation énergétique

Si les annonces de la région donnent une priorité à la rénovation énergétique dans le cadre du budget prévisionnel, la réalité sur le terrain est bien différente. Nous n'avons aucune vision, pas même un plan pluriannuel d'investissement à ce sujet. Pourtant le quotidien des élèves et des personnels, avec le changement climatique, peut être parfois très compliqué.

On peut aussi regretter que la végétalisation des cours de récréation ne rentre pas dans les priorités de la Région alors que de nombreuses études montrent les conséquences des cours de récréation en « parking » sur l'augmentation des températures dans les bâtiments.

Plan photovoltaïque

Le SNES avec la FSU partage l'idée de produire davantage d'énergie renouvelable, tout particulièrement dans une région où seulement 12% de l'énergie consommée provient des ENR : nous avons importé 23,5 TW, en 2021, pour couvrir une consommation de 36,8 TW. Le choix de la Région de louer 64 toitures correspondra, à la fin de montée en charge du plan, à une redevance de 650 000 euros par an. Ils vont certes produire de l'électricité mais les effets financiers sont loin d'être optimisés. On aurait pu imaginer une concession qui oblige le fournisseur à reverser une partie des bénéfices qui seraient réalisés ! Dans le même temps, la Région poursuit l'équipement de lycées en autoconsommation avec l'objectif de 55 sites en fonctionnement d'ici 2024.

Finalement, le milliard annoncé pour les lycées par le candidat Muselier, lors des dernières élections régionales, ne sera que la mise en œuvre des budgets normaux sur la mandature. Pourtant, les personnels constatent au quotidien qu'il y a nécessité d'accélérer constructions et rénovations de nos lieux de travail. Le SNES avec la FSU continuera à interpeller la Région en ce sens.

URGENCE CLIMATIQUE, IL EST TEMPS D'AGIR !

Ce mot d'ordre était l'intitulé du stage organisé par la FSU PACA au mois de mars. Notre fédération réfléchit de longue date aux questions de justice sociale et écologique et a développé des revendications en la matière. Les intervenants et intervenantes se sont succédé.e.s pendant 2 jours pour éclairer les stagiaires sur l'urgence climatique, plus particulièrement dans notre environnement méditerranéen. Le stage s'est achevé par la participation à la « Fresque du Climat », atelier pour mieux comprendre les enjeux liés aux dérèglements climatiques.

Amandine témoigne :

« Ce furent deux journées placées sous le signe de l'échange et de la réflexion et cela fait du bien de

s'interroger sur ce qui nous entoure. C'était une formation citoyenne qui nous a été proposée où l'on a pu penser, grâce à la richesse des interventions et des débats, à notre place dans des mouvements plus vastes et qui nous interpellent aussi bien dans nos métiers que dans nos vies privées. L'urgence climatique est une problématique aujourd'hui très médiatisée et sur laquelle nous avons tous des choses à dire. Sortir de l'à-peu-près ou des idées reçues paraît donc essentiel pour pouvoir élaborer une pensée éclairée autour de ce sujet. Tel était le défi proposé par la FSU PACA et, il faut l'avouer, c'est un défi relevé avec succès et bonne humeur ! C'était ma première participation à un stage syndical et je sais dorénavant que ce ne sera pas la dernière ! »



Adhérez !

Vous bénéficiez, que vous soyez imposable ou non, d'un crédit d'impôt égal à 60% de votre cotisation.