



L'édito

Ennemis publics n°1

Invité à donner son sentiment sur l'opportunité de développer la « culture de l'évaluation » dans l'Éducation Nationale, voire de mettre en place le salaire « au mérite » pour les professeurs, B. Griveaux n'a pas mâché ses mots : « A force de ne pas juger [les profs] ça fait 15 ans qu'on flingue 20% d'une génération. C'est criminel ! »⁽¹⁾.

Du mépris en guise de reconnaissance, c'est visiblement la seule considération dont peut faire preuve un gouvernement qui a réinstauré le jour de carence, gelé le point d'indice de tous les fonctionnaires et reporté certaines mesures du PPCR... et qui accuse maintenant les enseignants, tous complices, d'être les uniques responsables de « l'échec scolaire », d'un assassinat pédagogique de masse perpétré avec préméditation.

Et dès lors, comment arrêter le massacre ? Mais par la multiplication des évaluations standardisées, bien sûr ! Si faire « performer » les élèves aux tests Blanquer et aux contrôles continus devient l'unique objectif, nos managers de proximité – c'est-à-dire les chefs d'établissement – auront un nouvel outil pour contraindre nos pratiques pédagogiques. Comment ? en les uniformisant. Dans quel but ? pour « rendre des comptes », encore et encore, sous le vernis de l'objectivité.

La contention managériale étrangle la liberté pédagogique tandis que le métier et l'émancipation par les savoirs sont sacrifiés sur l'autel de la statistique. Pour mériter, il ne faudra plus servir l'humain, mais obéir aux chiffres. ■

⁽¹⁾ Europe 1, Le grand rendez-vous, dimanche 2 septembre 2018.

Salaires, postes...

« Moins, c'est plus »...

Que d'annonces, en cette première année de quinquennat, sur la revalorisation du travail, l'amélioration du pouvoir d'achat...

quelques heures par semaine (alors même que les établissements souffrent du manque d'AED pour les nombreuses tâches liées à la vie scolaire !). De plus, la volonté affichée de recruter davantage de contractuels montre le mépris du gouvernement pour ceux-ci : « pas assez bons » pour être recrutés au concours, mais assez pour enseigner à moindre coût !

Oups ! fausse note : le PPCR, certes perfectible, mais qui a le mérite d'améliorer les salaires des enseignants par une augmentation de la valeur du point d'indice, et du nombre de points d'indice pour chaque échelon, a été immédiatement remis en cause par le gouvernement Macron.

Les enseignants ne sont pas assez payés. La preuve : les difficultés rencontrées pour recruter des bac + 5 qui acceptent de commencer leur carrière à 1450€/mois. La solution du gouvernement : payer plus ? Non : recruter à moindre qualification pour le même prix ! Les projets : pré-recruter les enseignants (écrit du concours en fin de licence et oral en master 1), et utiliser des Assistants d'Éducation intéressés par une carrière dans l'enseignement pour faire classe

**2600 postes
supprimés ;
hausse des HS
obligatoires**

**Suppressions de postes :
le retour !**

Par ailleurs, les dernières annonces du ministre - suppression de 2600 postes et hausse des heures supplémentaires obligatoires - sont très inquiétantes (mais peu surprenantes). Elles

augurent une nouvelle dégradation des conditions de travail, et réinventent le « travailler plus pour gagner plus »... alors même que les enseignants travaillent déjà plus de 42h / semaine en moyenne.

Ne laissons pas le gouvernement dégrader nos conditions de travail et nos salaires, revendiquons l'augmentation des salaires pour tous, sans le recours aux heures supplémentaires imposées ! ■

Sarah Chaudesaigues



Echos des établissements



Mobilisation massive au lycée Baudelaire de Roubaix

Le 4 septembre 2018, la quasi-totalité des enseignant.e.s du lycée Baudelaire était en grève pour obtenir des moyens pour la vie scolaire : ils demandent deux postes d'Assistants d'Éducation supplémentaires et le rétablissement du 1/2 poste de CPE perdu en 2014, alors que le nombre d'élèves a augmenté de 40 % sur la même période.

Cette grève massive et unitaire fait suite à deux années de mobilisation de l'ensemble des personnels du lycée et des parents d'élèves, pour alerter le rectorat des effets délétères du manque de moyens vie scolaire sur les conditions de travail des élèves et des personnels.

Le rectorat a fait un premier pas en annonçant la création d'un poste d'AED, et la rectrice, interrogée sur France 3, s'est dite à l'écoute... Des représentants des professeurs et des parents vont être reçus pour la troisième fois en audience, et restent mobilisés afin d'obtenir des moyens à la hauteur des besoins du lycée, pour assurer aux élèves le suivi nécessaire à leur réussite. ■

Tiphaine Colin, S1 lycée Baudelaire



Le tweet de la rentrée

Dans un collège :

- ✓ Socle commun
- ✓ Bulletins de l'année
- ✓ DNB

Au ministère :

- Mais au fait, quel peut bien être le niveau de l'élève qui a passé tout ça ?



- J'ai une idée ! Faisons un test l'année de seconde. Comme ça, on sera fixé.



- Genius ! 🤖

Collège

Retour sur les « fake news » ministérielles de la rentrée !

« Les téléphones portables seront interdits à partir de septembre prochain dans les collèges non seulement en classe mais aussi dans l'établissement »

Comme avant, c'est le règlement intérieur de chaque établissement qui décidera des modalités et des lieux d'utilisation pour les élèves. Sauf que désormais, les textes créent un risque que les usages en classe soient définis – et autorisés – en conseil d'administration, alors qu'ils sont interdits, de longue date, dans le Code de l'Éducation... La liberté pédagogique des enseignants pourrait ainsi être menacée, au nom de pratiques très discutables, car inégalitaires, telles que le « bring your own device » (BYOD) !

Derrière une annonce médiatique, on renvoie au local et on veut ignorer les problèmes auxquels font face les équipes en matière de climat scolaire et qui compromettent les apprentissages.

L'assouplissement de la réforme du collège « a permis aux établissements de rétablir les classes bilingues et les sections européennes »

Les LCA et les autres enseignements facultatifs sont livrés à la concurrence pour les heures de marge, car les horaires ne sont pas définis nationalement. Ainsi, horaires et groupes sont à géométrie variable selon le bon vouloir du chef d'établissement.

Dans les faits, plus d'autonomie, c'est plus de pression, moins de travail en équipe et moins de liberté pédagogique individuelle !

Ainsi, au lieu de revenir sur une réforme dont élèves et personnels continuent de subir les conséquences désastreuses, le ministre poursuit ses tours de passe-passe, et pratique abondamment la « novlangue » et les « fake news »... Vous avez dit « école de la confiance » ? ■

Jean-François Carémel

Parcoursup

Objectif atteint ?

La procédure se termine le 21 septembre, mais depuis le 5 septembre, plusieurs résultats sont connus au niveau national : 37 % des postulants (sur 810 000) n'avaient pas de situation réglée.

En effet, plus de 71 000 bacheliers attendaient une « meilleure » réponse que celle obtenue ; presque 8 000 étaient toujours en cours de traitement ; environ 40 000 n'avaient eu aucune proposition tout en étant toujours inscrits, et s'étaient vus rebaptisés « inactifs » par le Ministère durant l'été (les mots en disent long sur les a priori et les choix politiques). Enfin, plus de 180 000 avaient quitté la plateforme sans que l'on puisse savoir précisément leur devenir. A titre indicatif, fin août 2017, avec le décrié APB, 6 010 candidats étaient sans affectation...

Discrimination, tri social et stigmatisation

Ce premier bilan est sans appel. Mais pire : les candidats lésés sont en premier lieu les bacs pro et techno car le nombre de places en BTS, malgré les 2 000 créations supplémentaires et les 2 000 classes passerelles, sont

bien loin de suffire pour absorber le boom démographique de l'an 2000. Ce sont aussi les lycéens de banlieue, des zones rurales, les boursiers... en raison des critères possibles de classement.

Un hasard ? Un dysfonctionnement technique ? Non, un objectif assumé : barrer la route du supérieur à de nombreux lycéens et favoriser un entre-soi de l'élite sociale.

Face à cette discrimination méthodique, plusieurs organisations dont le SNESUP, le SAF, l'UNEF et l'UNL ont saisi en juillet le défenseur des droits. Depuis quelques jours, des parents se regroupent pour une action de contentieux de masse. Les mois à venir vont être décisifs pour barrer la route à Parcoursup 2019. ■

Catherine Piécuch

Lycée

Vitesse, précipitation, aberrations !

Beaucoup d'informations (pas toujours exactes...) et d'analyses (souvent lacunaires...) circulent en ce moment dans les media. Qu'en est-il vraiment de cette rentrée en lycée et des rentrées à venir ? Rien de rassurant, bien au contraire...

À la rentrée, des tests sont organisés en classe de seconde pour établir un « diagnostic individuel » de chaque élève alors que la réforme fait disparaître l'AP des grilles horaires en 2019 ! A moins que ces évaluations ne servent d'outils pour évaluer les établissements et les enseignants, et non les élèves... ? Car franchement, adapter son enseignement et sa pédagogie aux besoins individuels des élèves, quand 80 % des classes de lycée sont à plus de 30 élèves, relève le plus souvent de la quadrature du cercle.

D'ici décembre 2018, a annoncé le ministère, tous les programmes de lycée seront remaniés, sans réelle consultation des enseignants, ni aucune indication sur les nouvelles spécialités : comment construire des programmes cohérents et applicables dans ces conditions et dans ce délai ? Le travail des enseignants de lycée s'annonce difficile pour concevoir des cours sur la base de programmes bâclés. Outre la préparation des cours, il faudra aussi organiser et corriger les épreuves locales du bac (non rémunérées)...

Contrairement à ce que certains media et chefs d'établissements annoncent, les 54 h du dispositif d'orientation n'existent pas en cette rentrée 2018 : nous ne sommes pas encore sous le coup de la réforme, tout est identique à l'année 2017-2018.

Pour la rentrée de septembre 2019, ces heures ne sont pas financées : quelle organisation cela implique-t-il ? du bénévolat des enseignants ? Enfin, des disciplines et enseignements sont menacés à très court terme à cause de la réforme : LCA, sections européennes et options diverses qui apportaient une richesse aux établissements... D'importantes suppressions de postes sont aussi annoncées : probablement 8 % en moyenne d'après l'analyse du SNES-FSU, basée sur la comparaison des DHG moyennes avant et après la réforme.

Indispensable mobilisation

Le SNES-FSU combat la mise en concurrence des établissements par le biais d'évaluations inutiles en seconde, de contrats d'objectifs et surtout d'épreuves de baccalauréat locales à hauteur de 40 voire 50% !

Le SNES-FSU combat la mise en concurrence des établissements.

Nous dénonçons aussi les pressions de plus en plus fréquemment exercées sur les enseignants de lycée pour devenir le second professeur principal, participer à des évaluations communes pléthoriques, et à des organisations bafouant notre liberté pédagogique pourtant clairement réaffirmée dans les décrets régissant les

Obligations Réglementaires de Service de 2014.

Nous défendons un lycée riche d'enseignements diversifiés, avec des effectifs par classe nettement inférieurs à la situation actuelle, et une vraie prise en compte des goûts et aspirations de chaque élève, ainsi que le retour à des épreuves de baccalauréat terminales, anonymes et nationales garantissant le traitement égal de tous les candidats sur tout le territoire.

Ne nous résignons pas et défendons un lycée exigeant et émancipateur !

N'hésitez pas à solliciter le S3 de Lille pour animer une heure d'information syndicale dans votre lycée. ■

Sarah Chaudesaigues

LCA *Timeo Danaos et dona ferentes**

En juillet 2017, J.-M. Blanquer estimait que les langues anciennes étaient « modernes » et des vecteurs de « lutte contre les inégalités ». En janvier 2018, il s'agissait de remettre « les humanités au cœur de l'école ». *Le Monde* titrait alors « J.-M. Blanquer relance l'enseignement du latin et du grec au collège ». Alléluia ! Les langues anciennes étaient sauvées !

Dans les faits, l'assouplissement de la réforme du collège n'a que peu amélioré la situation des LA et des enseignants de Lettres Classiques : lutte pour le partage des heures de « marge », difficulté de faire appliquer les nouveaux horaires (retour aux 3 heures initiales en 4^{ème} et 3^{ème}) et d'ouvrir de nouveaux groupes... En réalité, le mal était fait et la réforme du collège a bel et bien fait disparaître de nombreux groupes de LA et de nombreux professeurs de LC ont dû se résoudre à des compléments de service ou des mesures de carte scolaire.

Au lycée, le massacre se poursuit et s'est même accentué ces dernières semaines avec la publication, pendant l'été, des arrêtés concernant la réforme. Si les grilles horaires préservent l'enseignement des LA à raison de 3 heures par semaine, ces options ne seraient pas financées mais prises sur la « marge » - servant aussi à l'AP, aux autres options, aux dédoublements... - comme au col-

lège ; donc rien n'assure, dans les faits, leur existence car les établissements devront faire des choix et les enseignants de LC vont devoir jouer des coudes ! Mais dans quel but ? Si l'enseignement de spécialité « Littérature et LCA » existe sur le papier, combien d'élèves le choisiront ou pourront le choisir, puisque tous les établissements ne le proposeront pas ? Surtout, les options latin et grec (actuellement évaluées par un oral et correspondant à un bonus puisque seuls les points au dessus de 10 sont pris en compte coef 3) disparaissent des épreuves finales et n'occupent qu'une part infime dans le baccalauréat : elles n'existent plus que dans la moyenne de l'évaluation des résultats de l'élève au cours du cycle terminal (10%) parmi 10 disciplines. Les élèves qui auront fait l'effort, pendant 6 ans, de suivre 3 heures de cours supplémentaires par semaine (environ 10 % de cours en plus), avec souvent des horaires dissuasifs, verront donc leur moyenne au bac changer de 1 % (à la hausse... ou à la baisse) ! De qui se moque-t-on ? Quels élèves continueront à étudier des disciplines exigeantes aussi peu valorisées ? De manière plus générale, combien de temps survivent des disciplines facultatives qui ne font l'objet d'aucune épreuve terminale ?

Dans son programme éducatif, E. Macron entendait « [remettre à l'honneur] la culture classique » : en condamnant les LA à une mort certaine, nul doute qu'il a porté un coup fatal à cette promesse. ■

Cécile Delianne

*Je crains les Grecs, même lorsqu'ils font des cadeaux (Virgile, *L'Énéide* II)

Hors-classe, classe exceptionnelle...

Le SNES-FSU contre l'arbitraire du « mérite » !

Certains syndicats communiquent sur la hors-classe (HC) version PPCR qui serait un scandale où l'arbitraire serait roi... mais où est le scandale ?

Dans des barèmes académiques différents, utilisant la HC pour instaurer la concurrence entre collègues, en faisant miroiter la reconnaissance d'un pseudo « mérite » pour une minorité (souvent proche des hiérarchies) ? Ou dans un barème national unique qui assure l'accès à la HC pour tous ?

Créée en 1989, la HC était prévue pour 15 % des personnels. Le SNES-FSU et ses élu-e-s dans les CAP n'ont cessé d'exiger qu'elle devienne un débouché de carrière pour tous. C'est ce qui est en train d'arriver avec le PPCR et la mise en place d'un barème national où l'ancienneté prime sur les avis des évaluateurs. **Avec ce nouveau barème, chacun.e est assuré.e d'être promu.e à la HC au plus tard après 3 ans dans le 11^e échelon et ce, quel que soit l'avis du CE, de l'IPR ou du Recteur.** Les résultats de la 1^{ère} campagne de cette nouvelle HC nous laissent entrevoir une carrière en classe normale qui pourrait même se terminer au 10^{ème} échelon pour la très grande majorité des collègues dans quelques années du fait d'un assèchement des promouvables dans le 11^{ème} échelon.

Est-ce l'approche des élections professionnelles qui rend aveugles certaines organisations syndicales, au point de revendiquer ce

que ces nouvelles règles apportent déjà ? Ces organisations pensent-elle vraiment obtenir mieux en demandant l'abandon du PPCR à un gouvernement qui ne cesse de taper sur les fonctionnaires ? Est-ce leur obstination à vouloir justifier leur vote contre le PPCR qui les amène à défendre le « mérite » et la concurrence entre les collègues ? Ces organisations sont-elles pleinement d'accord avec les orientations du gouvernement qui veut instaurer la rémunération au « mérite » dans la Fonction Publique ?

Mériter sa carrière ?

Défendre une rémunération au « mérite », c'est individualiser encore davantage nos métiers et donner à l'administration un levier pour mettre la pression sur les personnels dans un contexte d'austérité salariale. Certes, les personnels ressentent le besoin, bien légitime, que l'institution reconnaisse leur investissement et la qualité de leur travail, mais cela ne peut se faire dans la concurrence et sous la pression managériale. Le SNES-FSU est convaincu que la quasi-totalité

des enseignants est investie auprès des élèves avec pourtant, des conditions de travail qui se dégradent. C'est pourquoi le SNES-FSU s'opposera toujours et partout à ce qu'un pseudo « mérite » soit utilisé pour classer les

personnels. Qui déciderait de ce « mérite » ? Le chef d'établissement ? L'IPR ? Les parents ? Selon quels critères ? Les HSA acceptées, les positions adoptées lors des réunions ou des réformes... les résultats des élèves ? L'accès à la HC et à la classe exceptionnelle étant contingenté car budgétisé, si les promus sont de jeunes « méritants », comment promet-on ensuite les suivants puisque les places n'auront pas été libérées par des départs en retraite ? Dès qu'on creuse un peu, on voit bien que ces positions pro-mérite sont intenable pour qui a l'expérience des CAP et des déroulements de carrière.

Le SNES-FSU a soutenu le PPCR car il a permis d'engranger des acquis pour les carrières de tous. Il compte bien utiliser ces derniers pour obtenir mieux et plus pour tous les collègues. Pour tout cela, le SNES-FSU continuera de défendre les acquis du PPCR face à un gouvernement qui multiplie les annonces inquiétantes sur sa possible suppression. **Le SNES-FSU défendra toujours les intérêts de l'ensemble des collègues ainsi que les valeurs de solidarité entre les agents pour un service public de qualité.**

Voir également « Hors-classe 2018, vrai/faux », www.lille.snes.edu ■

Willu Leroux

Qui déciderait du « mérite » des enseignants ?

En décembre 2018, votez SNES-FSU,



LE CHOIX DE L'EFFICACITÉ



Chiffres

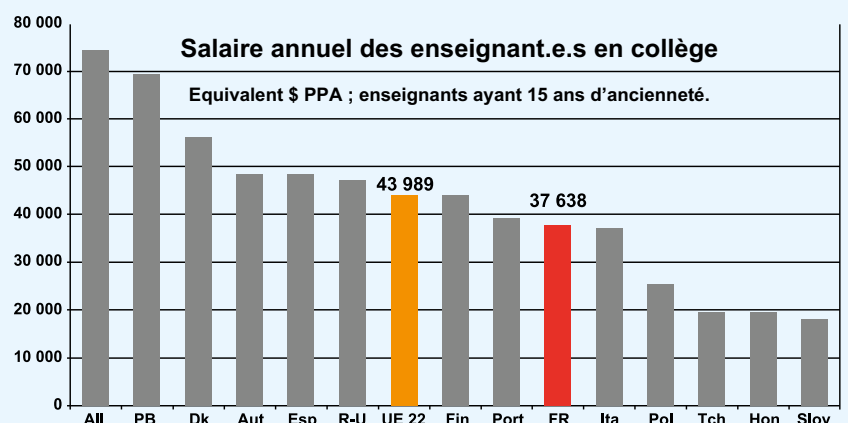
Salaires des enseignants

Ce que méritent les personnels ? Une hausse générale des salaires pour toutes et tous !

Au niveau collège, pour une ancienneté de 15 ans, le salaire moyen des enseignants français est inférieur de 15% au salaire moyen des enseignants en Europe.

#SalaireCorrectExigé

www.salairecorrectexige.fr



Parce que vous le valez bien !

Action Publique 2022 (AP 2022)

Le salaire au mérite et le « bon fonctionnaire »

Le projet AP 2022 est un brûlot anti-statut, qui transpose au service public (SP) la gestion managériale des entreprises.

Sous-entendant que le SP ne remplit pas son rôle auprès de la population, le gouvernement remet en cause l'égalité de traitement des citoyens pour « passer du même service pour tous à un service public plus équitable ».

Pour atteindre ses objectifs (30 milliards d'économie pour 2022 !), sans concertation, il propose une forme de salaire au mérite censé pallier le manque de reconnaissance salariale et professionnelle dans l'EN. Pour un enseignant (ou un CPE ou un AED...), le statut est exigeant par les missions qu'il impose, et protecteur face à la hiérarchie qui ne peut exiger des ordres contraires à celles-ci. Un enseignant qui respecte ses missions est de fait un enseignant méritant. Par conséquent, la question de la reconnaissance de l'investissement personnel nécessite d'aller au-delà du « je travaille plus ou mieux que l'autre ».

Performance, concurrence...

Qu'est-ce qu'un bon enseignant ? Celui qui transmet des savoirs, celui qui donne envie d'étudier aux élèves, celui qui leur fait obtenir le diplôme, celui qui a les a préparés à l'avenir... ? Les critères sont nombreux et évaluer le « mérite » individuel est impossible dans les faits (d'autant que l'éducation est une œuvre collective). Or, pour le ministre de l'EN et les libéraux, « salaire au mérite » = « salaire à la performance » et la politique de l'évaluation que voudrait institutionnaliser le gouvernement dans le cadre d'AP 2022 vise à développer la concurrence entre les établissements et entre les personnels.

Face aux réticences des personnels et des citoyens qui attendent un SP de qualité sur tout le territoire, le gouvernement propose la remise en cause du statut pour valoriser certains. Ainsi, les revalorisations salariales généralisées (augmentation du point d'indice) seraient réléguées au profit d'un salaire variant selon le « mérite » supposé, et un nouveau statut enseignant serait créé : les personnels seraient payés davantage mais devraient accepter d'être beaucoup plus dociles (bivalence, remplacement à l'interne, annualisation du temps de travail, etc.) Pour juger de ce mérite et atteindre les objectifs fixés, il faudra de

vrais managers dans les établissements... des chefs d'établissements qui pourront recruter leurs propres équipes et créer des postes profilés !

Toutes ces mesures cachent mal un problème de recrutement de enseignants mal payés, mal considérés et rendus responsables des dysfonctionnements du SP mis sous pression. Ce nouveau système n'est pas celui que veulent les personnels et ne permet pas d'exercer correctement son métier. Avec les personnels, le SNES et la FSU combattront cette atomisation du service public et poursuivront la mobilisation pour un SP de qualité, au service des citoyens.

Pour aller plus loin : *Le nouveau management public et l'éducation, la reconnaissance, le comprendre, y résister*, coordonné par D. Raftroidi chez Adapt/snes éditions ■

Thierry Quéту



Le mérite et la triche...

Atlanta, Géorgie, 2009. Les autorités locales décident de mettre en place un système de « prime au mérite » pour les écoles et les enseignants. Des primes substantielles – dans un contexte de salaire de base faible – sont distribuées aux personnels des établissements qui voient les résultats de leurs élèves aux examens et aux tests augmenter, et atteindre les objectifs de performance fixés par les autorités. Et la « performance » des élèves s'améliore d'un coup. Quelques mois plus tard, une enquête des autorités sur cette étonnante amélioration du « mérite » révèle que dans 44 établissements, sur les 56 concernés, les enseignants et/ou les directions ont triché, ont modifié les réponses des élèves, ont corrigé les erreurs pour que les résultats soient bons... et pour recevoir les primes promises.

Cet exemple n'est pas un cas isolé, que ce soit aux États-Unis ou dans les autres pays qui ont introduit le « salaire à la performance » dans l'éducation. Des personnels malhonnêtes ? Non, des personnels piégés par un système – le salaire au mérite – qui les place face à des dilemmes moraux particulièrement vicieux, et qui a toutes les chances d'amener chacun.e à se comporter de manière amoral. Il est d'ailleurs assez peu surprenant que ceux qui veulent introduire le salaire au mérite dans l'éducation en France « oublient », pour une fois, de nous abreuver des expériences étrangères. Et pour cause : elles montrent que ce système est catastrophique.

Recrutement sur profil

« Changer la vie des profs »... ou la rendre impossible ?

« Les écoles, les collèges et les lycées pourront demander la création de postes à profil échappant à l'affectation aveugle de la machine » a expliqué Jean-Michel Blanquer⁽¹⁾.

Le Ministre voudrait simplement donner « un peu d'air au système » ... Mais en réalité, il a bien l'intention de rendre l'atmosphère des salles des profs irrespirable !

Cette annonce de J.-M. Blanquer ne relève pas de la simple occupation du terrain médiatique à la rentrée : elle correspond à la volonté gouvernementale d'accélérer la réforme des services publics, qui ferait passer le système éducatif public d'un modèle centralisé et à vocation égalitaire, à un modèle empruntant au marché, à vocation décentralisée et libérale. Cette volonté s'inscrit dans un mouvement de réformes qui vise à

réduire le coût des services publics, en misant sur l'autonomie accrue des acteurs locaux (c'est-à-dire les chefs d'établissement) : c'est le « néo-management public » qui a le vent en poupe depuis les années 80 dans les pays de l'OCDE.

Profiler, contractualiser, économiser, contrôler
L'idée ? Augmenter la « performance » globale du système, c'est-à-dire réduire la dépense publique et faire « mieux avec moins »... Augmenter le nombre de « postes à profil »

Le recrutement sur profil remet en cause l'égalité entre collègues

correspond donc parfaitement à l'idée qu'il faut donner davantage de pouvoir en matière de « ressources humaines » aux managers locaux dits « de proximité » ... Dans la droite ligne de propositions du comité CAP2022, il s'agit de donner aux chefs d'établissement le pouvoir de choisir des professeurs qui accepteraient de rendre des comptes sur leur activité et d'entrer dans une logique contractuelle de rémunération à la performance et aux résultats, selon des critères fixés dans le contrat d'objectifs.

Menaces sur l'évaluation dans le cadre du PPCR
Le SNES-FSU s'oppose à ces logiques qui menacent le travail en équipe, et visent à faire éclater les garanties collectives en matière d'avancement et de promotion, inscrites dans les statuts ou obtenues par le PPCR : les rendez-vous de carrière permettent, par exemple, de réduire très sensiblement le poids de l'évaluation (et donc de la hiérarchie) dans l'évolution de la rémunération. Insupportable pour les néo-managers !

Le recrutement sur profil remet en cause le principe d'un traitement à égalité des collègues pour muter, sur la base d'un barème fondé sur l'ancienneté de poste et la situation familiale. Il s'attaque au principe du recrutement par concours disciplinaire, et légitimement l'empiètement du chef d'établissement sur le terrain pédagogique.

Au fond, c'est bien le statut de fonctionnaire, et le statut particulier des enseignants du second degré de 2014, centré sur le cœur de métier disciplinaire, qui sont en ligne de mire. ■

Jean-François Carémel

⁽¹⁾ 20 Minutes, 30/08/2018



En décembre 2018, votez SNES-FSU,

snés
F.S.U.

**LE CHOIX
DE L'EFFICACITÉ**

U
F.S.U.

Le manager du trimestre

Qui mérite ce titre ?

Au moment d'élire notre manager du trimestre, comment ne pas hésiter tant la période des examens du mois de juin a malheureusement révélé l'existence d'un vivier très abondant dans notre académie... Est-ce le chef d'établissement d'un centre d'examen du Maubeugeois qui a pris la décision d'interdire, lors de l'épreuve de sciences physiques, l'utilisation des calculatrices ? Est-ce la division des examens, contactée, qui n'a pu donner de réponse adéquate, rompant ainsi l'équité entre les candidats ? Est-ce l'inspection, très embarrassée, qui a modifié les notes des candidats et proclamé les résultats, faisant fi des jurys d'examen en théorie souverains... avant de revenir en arrière à la façon d'une débâcle ? Ou enfin ce proviseur du Valenciennois incapable d'organiser une véritable deuxième délibération des jurys ? Face à tant d'erreurs en chaîne, face à tant d'improvisation, quel « manager » s'est surpassé ? Car finalement, si farce il y eut, les dindons furent bien les élèves, les professeurs et tous ceux qui restent attachés à la valeur d'un examen national et anonyme qui ne doit souffrir d'aucun amateurisme dans son organisation. ■

Vincent Perlot

Attaques contre le Paritarisme

Après les CPE, à qui le tour ?

Alors que nous ne cessons d'alerter sur les dangers qui menacent nos instances consultatives de dialogue que sont les CAP, un événement passé presque inaperçu a touché le corps des CPE au printemps dernier, préfigurant, bien avant les conclusions des chantiers CAP 22, les lourdes conséquences qu'aurait une refonte du paritarisme.

En effet, le Conseil d'État a effectué une nouvelle lecture de l'article 10 de la loi de 1984, considérant que les CPE ne constituent pas un corps dérogatoire au statut général de la Fonction Publique puisque non-enseignants. Les conséquences de la sortie du régime dérogatoire pour les CPE sont multiples et graves :

Chute du nombre d'élus en CAPA

L'impact de cette décision s'est tout de suite concrétisé dans le projet d'arrêté des « Commissions Administratives Paritaires » compétentes pour les CPE. Dans notre académie, nous passerons de 8 à 5 sièges en CAPA, ce qui affaiblira ainsi le poids des représentants des syndicats dans le cadre des opérations de carrières et de mutations, et impactera aussi la qualité du travail de suivi. Avec cette baisse du nombre d'élus, la composition des instances représentatives va en outre se traduire par une représentation sans rapport avec celle du corps puisque 3 sièges représenteront 30 % des CPE (1 en classe exceptionnelle et 2 en hors-classe) quand 2 représenteront les 70 % en classe normale.

Modification des règles pour le mouvement.

En juin, la DGRH annonçait aux organisations syndicales que, dans le cadre du mouvement inter-académique, les CPE et les PsyEN ne bénéficieraient plus du même barème que les enseignants.

La sortie du statut dérogatoire met fin à l'alignement historique des instances de gestion des personnels d'enseignement, d'éducation et de psychologie, qui a permis tant d'avancées conjointes à tous les corps. Avant même la mise en place de la réforme du paritarisme prévue dans le cadre du chantier CAP 22 de « rénovation du contrat social » dans la Fonction Publique, les CPE, avec les Psy-EN, font les frais de la politique de casse du paritarisme, pourtant issu du Conseil National de la Résistance.

Le SNES FSU est une organisation syndicale pluri-catégorielle qui s'est toujours construite avec et pour les CPE. Cela a permis de peser dans les instances représentatives, mais également de défendre ensemble un service public d'éducation ambitieux. Pour les CPE, la structure pluri-catégorielle a favorisé la résistance aux dérives néo-managériales qui tentent insidieusement de les introduire dans l'équipe de direction ; mais elle a également porté ses fruits tant sur la question de la création et de l'alignement du ratio de la hors classe sur les enseignants que sur la question des salaires et de la mobilité.

Le SNES- FSU organise la riposte et appelle tous les personnels à participer aux prochaines mobilisations, pour exiger le retour de la catégorie des CPE dans le régime dérogatoire de la fonction publique, pour défendre nos métiers, notre professionnalité et nos statuts. ■

Maëva Bismuth et Ludivine Debacq



"Mais que fait le SNES-FSU?"

Pas de vacances pour les mobilisations !

Les stagiaires ont été affectés dans leur académie après le 10 juillet, et ont dû ensuite faire des vœux. Ils ont donc découvert leur lieu d'affectation une fois les établissements fermés. Cette année encore, le SNES-FSU a mis en place une chaîne de solidarité estivale pour faciliter l'entrée dans le métier : conseils pour les vœux, renseignements via une ligne téléphonique et une adresse (stagiairesneslille@gmail.com), mise en relation avec les syndiqués des lieux de stage, présence militante fin août lors des journées « stagiaires ». 179 stagiaires (soit près d'un tiers) ont déjà contacté le SNES-FSU, 26 ont même adhéré en août ! Nous comptons maintenant sur nos sections d'établissement (S1) et nos syndiqués afin de poursuivre cet accompagnement.

Les vacances à peine finies, plusieurs établissements de l'académie ont fait une rentrée de lutte pour obtenir de meilleures conditions de travail : c'est le cas du lycée Baudelaire à Roubaix (demande de moyens en vie scolaire), des collèges Georges Brassens à Saint-Venant, et Anne Frank à Lamberstart (classes surchargées, demande de moyens pour ouvrir une classe).

La situation démographique de l'académie, la pénurie prévisible de remplaçants, les conséquences de la disparition des contrats aidés, les suppressions de postes à venir avec la réforme des lycées... tout cela laisse présager une année forte en mobilisations ! ■

Retraités

Pensions de retraite : une baisse effective de 2 %

Dans les annonces budgétaires de la rentrée, le gouvernement prévoit une augmentation des pensions (désormais désindexées des prix) de 0,3 % en 2019 et 2020. Belle annonce ! L'inflation est estimée à +2,3 %. L'« augmentation » est donc une baisse effective de 2 % !

Après l'augmentation de la CSG en janvier 2018, c'est une nouvelle fois le pouvoir d'achat des retraités qui est durement impacté. Dans ce contexte, le groupe des 9 appelle à une nouvelle journée de mobilisation le 18 octobre. Soyons nombreux dans les rues pour dénoncer ces ponctions inadmissibles !

Vocabulaire :

Dans les discours officiels bien relayés par les media, les pensions sont délibérément présentées comme une allocation sociale. Or il faut rappeler que la pension n'est pas une allocation mais « un salaire continué ». ■

Agnès Huret

Le saviez-vous ?

Le règlement intérieur de votre établissement est piloté de l'extérieur

Le rectorat a retoqué le règlement intérieur (RI) voté au CA de plusieurs établissements scolaires. Des articles en vigueur depuis longtemps ont été remis en cause, le rectorat s'appuyant sur des circulaires dont il fait une interprétation restrictive parfois discutable. Mais surtout, l'impression donnée est que ce qui prime n'est pas la vie de l'établissement mais la crainte de parents procéduriers. Nous considérons que c'est une volonté éducative qui doit guider la rédaction du RI. Si le rectorat demande des modifications du RI au prétexte que celui-ci ne serait pas conforme aux circulaires, que faire ?

- S'adresser au SNES-FSU pour vérifier si ces remarques sont justifiées.
- Suivre le processus normal de révision du règlement : consultation de la communauté éducative, de la commission permanente et vote au CA.
- Tant qu'un nouveau règlement n'a pas été voté, c'est le dernier qui s'applique ; c'est d'ailleurs une question de lisibilité pour les élèves, leurs familles et les personnels, d'autant qu'il figure dans le carnet de liaison. ■

Odile Deverne

RESF

Elles vivent ici, elles restent ici !

Charlène, jeune mère congolaise de moins de vingt ans, n'a pas obtenu l'asile en France et le gouvernement veut l'expulser. Ses deux petites filles de deux ans et demi sont nées en France et ont commencé l'école maternelle. Elle-même a depuis longtemps la volonté de suivre une formation en CAP pour subvenir aux besoins de ses enfants. Arrivée en France seule et enceinte pour échapper à de graves maltraitements, elle a suivi sans relâche des cours à la Croix Rouge.

Jusqu'au récent durcissement de la politique d'immigration, un jeune majeur isolé débouté de l'asile pouvait faire valoir son droit au séjour auprès de la préfecture au vu de son intégration ; désormais c'est l'expulsion assurée dans un délai bref, au mépris de sa scolarisation, de la vie qu'il a construite en France et des risques réels encourus dans le pays qu'il a fui. Charlène sera-t-elle la première jeune maman isolée à faire les frais de cette politique inhumaine avec ses deux enfants ? La FSU, le SNES et RESF vont tout faire pour que ce ne soit pas le cas. ■

Marilyn Shirley

L'agenda du SNES-FSU

1^{er} trimestre



les stages

- **Le 16 octobre de 9h à 17h au S3 - Lille**
→ Néo militants ou S1 : dynamiser la vie syndicale de son établissement
- **Le 8 novembre de 9h à 17h (lieu à définir)**
→ Lycée : réforme du lycée et réforme du bac : décryptage. Quel est le projet du SNES-FSU pour le lycée ?
- **Le 8 novembre de 9h à 17h (lieu à définir)**
→ Collège
- **Le 14 novembre de 9h à 17h au S3 - Lille**
→ AED

- **Le 20 novembre de 9h à 17h au lycée Montebello de Lille**
→ CPE : relancer l'ascenseur social ; quel avenir pour nos élèves dans un contexte de réformes (lycée, voie professionnelle et orientation) ?
- **Le 23 novembre de 9h à 17h au S3 - Lille**
→ TZR
- **Le 26 novembre de 9h à 17h - (lieu à définir)**
→ profs doc
- **Le 27 novembre de 9h à 17h (lieu à définir)**
→ Langues vivantes : que deviennent les LV dans les réformes du collège et du lycée ? Comment les défendre ?
- **Le 29 novembre de 9h à 17h - (lieu à définir)**
→ PPCR, Carrière

Composition du SNES académique

Suite à la CAA du 10 septembre 2018, le SNES académique s'organisera de la façon suivante pendant les 3 prochaines années :

Secrétaire académique

• Jean-François CAREMEL

Secrétaires académiques adjoints

• Maeva BISMUTH
• Eric DUFLOS
• Willy LEROUX
• Alexis MOREL
• Catherine PIECUCH
• Thierry QUETU

Trésorière

• Nicole COURSELLE

Trésoriers adjoints

• François DUCEPPE
-LAMARRE
• Marie CATTELAINE

Permanences

Les permanences sont « généralistes » et peuvent traiter la plupart des situations, mais vous pouvez discuter avec les responsables de votre catégorie et d'un secteur précis aux jours suivants, de 14h30 à 17h30 :



Vote à l'unanimité de la motion pour Charlène lors du Conseil National du SNES-FSU (Paris, 12/09).

Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi
- Emploi* - carrières - Éducation prioritaire - SEGPA - CHSCT - CPE	- Emploi* - carrières - Éducation prioritaire - CPE	- Emploi* - carrières - Futur-e-s retraité-e-s	- Emploi* - carrières - Non-titulaires - Futur-e-s retraité-e-s - TZR - AED

* Mutations, hors-classe, etc.

- PsyEN : prendre contact avec nous