



Retraite aux flambeaux,
Arras, 6 mars 2020

L'édito Confinement bureaucratique

Plongé.e.s dans la crise sanitaire et confiné.e.s à partir du 16 mars, nous avons toutes et tous observé le décalage croissant entre la communication du Ministère de l'Éducation Nationale et la réalité des situations vécues dans nos établissements.

En effet, il est apparu obsédé par le souci de redorer son image écornée par ses mensonges (retraites, la revalorisation et les E3C) et obnubilé par sa volonté de reprendre la main avec sa « grande consultation » pour redéfinir nos missions. Les interventions successives du Président de la République, annonçant la fermeture des établissements, puis du premier Ministre, invitant à éviter tout déplacement, ont percuté une posture rigide et peu soucieuse de la protection sanitaire des personnels.

Le confinement a décuplé les injonctions à établir une « continuité pédagogique » coûte que coûte, en plein effondrement des ENT. Confiné dans le bunker de la rue de Grenelle, le soldat Blanquer continuait à distiller des vidéos enjoignant les personnels de direction à piétiner la liberté pédagogique : « *le pilotage de la réussite des élèves est de votre responsabilité* » (vidéo du 19 mars).

Dans un pays angoissé, dans un moment dramatique, le Ministre entendait donc, encore, agiter son pouvoir hiérarchique et décocher des salves d'autoritarisme néomanagérial. Et faire oublier que rien n'était prêt, ni les dispositifs, ni les procédures, ni les millions de connexions. Pour JM Blanquer, l'École existe sans les personnels, simples automates à actionner à des fins de communication politique. C'est pourtant leur seule conscience professionnelle qui est à l'œuvre, et qui rappelle au ministre que l'Éducation, c'est d'abord de l'humain.

■ Jean-François Carémel

« L'État ne peut pas tout » ? Changement de paradigmes...

Dans son discours du 12 mars, Monsieur Macron redécouvre le service public.

Après des mois de contestation dans les hôpitaux, voilà que l'exécutif semble redécouvrir l'Etat-providence et qu'il porte au pinacle les soignants dont certains se sont fait copieusement gazer par la police !

Or, d'après les statistiques de la Direction des études et des statistiques du ministère de la Santé (Drees), depuis 2013, le nombre de lits de nuit a diminué de 5,3 % dans les hôpitaux français, soit 17 500 lits en moins, dont 13 631 dans les hôpitaux publics... Le manque de moyens, dénoncé depuis des mois par les personnels, apparaît maintenant de façon scandaleuse : masques, gel hydro-alcoolique, matériel de soutien respiratoire, et lits, manquent cruellement en France comme dans d'autres pays européens, résultat d'années de politiques

d'austérité. À tel point que le risque est désormais pour les soignants d'avoir à choisir entre plusieurs malades. Une honte, dans un pays « développé ».

« Nous tirerons toutes les leçons de cette crise ». Dont acte. Et le gouvernement vient en effet d'annoncer 5 milliards d'investissements pour la recherche... et parle de possibilités de nationalisation...

Quelle leçon en tirer ? Qu'il est important que les états, et donc la collectivité, restent propriétaires des moyens de production, et dans un premier temps investissent massivement, *a minima* dans ces domaines stratégiques que sont la recherche publique et les laboratoires pharmaceutiques.

Concernant le financement de la recherche fondamentale, il faut renoncer aux contrats précaires, et, ici aussi, changer de paradigme. Oui, la recherche sur la virologie des betteraves, ou la reproduction de la mouche ont un intérêt. Celui de découvrir ce qu'on n'attendait pas. Le Snes-Fsu porte

des mandats qui placent l'intérêt collectif avant le reste et les logiques marchandes. S'il est plus rentable pour un laboratoire privé de travailler sur les maladies de riches ou de breveter des molécules qui n'ont qu'un faible intérêt thérapeutique, un laboratoire public, lui, débarrassé de logiques financières sera la garantie de l'honnêteté intellectuelle et scientifique au service de tou-te-s.

La période actuelle montre, cruellement, que les services publics sont absolument indispensables à nos sociétés. À nous d'empêcher les gouvernants de l'oublier...

■ Magali Breckner Commes



Coronavirus «Continuité pédagogique»

Depuis le jeudi 12 mars, ordres et contre-ordres dans l'éducation nationale ont produit de la confusion et des injonctions contradictoires. Des réunions pour « organiser le service » étaient parfois prévues dans les établissements le lundi 16 mars. Les consignes de la rectrice pour transcrire celles prises en audience ministérielle le samedi 14 mars, ont été envoyées dans les boîtes académiques à 22h36 le dimanche 15 ! Certains chefs d'établissement avaient pris les devants, annulant toutes les réunions prévues le 16. Certains non. Pire : on a pu voir localement des injonctions à être présents pour des personnels dont les missions sont uniquement liées à la présence des élèves, et voir piétiner la notion de volontariat.

Pour rappel : les AED dont le contrat stipule qu'ils sont recrutés pour l'« encadrement et la surveillance des élèves » ne faisaient déjà pas partie des personnels mobilisables dans les établissements ne recevant pas d'élèves, et ce, avant même la clarification rectorale du dimanche 15 mars.

Pour les enseignants, les seuls moyens légaux au regard du RGPD pour communiquer avec les élèves se sont révélés rapidement saturés. Les ENT inopérants, les difficultés liées à la fracture numérique en phase 3 de l'épidémie ne concernent pas uniquement les élèves, mais également les personnels en zones rurales où l'accès à internet peut être aléatoire voire impossible.

Enfin, rappelons que le télétravail est prévu par des textes réglementaires dans certaines administrations (mais pas dans les EPLE), où le volontariat des agents est indispensable, ainsi que la fourniture du matériel par l'employeur. Autant dire qu'il peut être refusé par toutes et tous, *a fortiori*, lorsque soi-même on est en ASA (autorisation spéciale d'absence) pour garde d'enfant ou en arrêt maladie. Aucune sanction ne sera prise à l'égard des personnels qui font ce qu'ils peuvent, et qui partagent massivement le souci de leurs élèves et du service public d'éducation. Preuve en est : leur ruée sur les ENT. « Nous sommes prêts », disait JM Blanquer !

■ Magali Breckner Commes

Préparation de la rentrée 2020

Dans les collèges du Nord

Après deux années de fortes baisses des moyens (-1269,6 HP) avec des effectifs en hausse, la dotation départementale est en augmentation (+248,4 h dont +75,4 HP). Cette légère amélioration reste néanmoins très insuffisante pour rattraper les pertes et améliorer les conditions de travail dans les établissements.

Pour la première fois, la DSDEN59 a utilisé l'Indice de Position Sociale comme clé de répartition des moyens. L'IPS d'un établissement passe au-dessus de son label (REP+, REP, gr1 ou gr2) et des collèges se voient donc appliquer des seuils d'élèves qui ne correspondent plus à ceux des dernières années. Si ce critère peut paraître juste et équitable afin d'identifier les établissements qui

accueillent un public socialement défavorisé, **son utilisation avec une enveloppe restreinte de moyens n'améliore que peu de situations d'établissements et surtout, cela se fait au détriment des autres.** Avec 38 % des collèges en éducation prioritaire, avec l'IPS moyen des collèges qui est à 90,5 alors qu'il est à 103 au niveau national et avec près de 78 % des collèges du département qui ont un IPS inférieur à cette moyenne nationale, **c'est davantage de moyens dont ont besoin les collèges** plutôt que d'un autre mode de calcul de leur DGH.

Plus d'infos sur <https://lille.snes.edu/Rentree-2020-dans-les-colleges-et-SEG-PA-59.html> ■

Willu Leroux

Dans les collèges du Pas-de-Calais

Précédé d'un groupe de travail le 15 janvier, le CTSD 62 s'est tenu le 31 dans les locaux de la DSDEN d'Arras.

Pour la rentrée 2020, la légère hausse des effectifs (+19) s'accompagne d'une réduction des heures-postes (-54 HP, soit -3 ETP), ce qui étonne a priori, mais ne doit pas faire oublier le constat sans appel depuis la rentrée 2017 : sur les DGH notifiées de janvier, il s'agit d'une perte de 1370 HP, l'équivalent de 76 ETP, pour 254 élèves en plus. Pour le dire autrement : on a supprimé l'équivalent d'un poste à chaque fois que les effectifs ont augmenté de 4 élèves ! Concernant la vingtaine de situations d'établissements pour lesquelles nous avons interpellé les services lors du groupe de travail, la DSDEN a accepté de revoir la dotation de 14 établissements et d'abonder leur DGH pour un volume total de 64 heures. ■

Eric Duflos

Dans les lycées de l'académie

À la rentrée 2020, l'académie de Lille, pourtant en proie à des difficultés économiques et sociales réelles, connaîtra encore une saignée dans l'attribution de ses moyens.

Alors que l'académie attend presque 200 élèves supplémentaires dans le second degré, c'est bien 139 ETP qui sont supprimés dans les lycées généraux et technologiques de l'académie. « La réforme du lycée se fera à moyens constants et sans suppressions de postes » nous avait-on dit ! Les promesses n'engagent décidément que ceux qui les croient ! La rectrice elle-même ne s'en est d'ailleurs pas cachée en déclarant qu'effectivement la réforme du lycée avait permis le retrait de postes en lycée !

En attendant, dans les établissements les conséquences sont lourdes : 11 suppressions de postes au Lycée Paul Duez de Cambrai, 9 au Lycée Branly de Boulogne, etc. Parmi les établissements les plus touchés : les LGT où

sont implantés les séries technologiques STL et surtout STi2D. La modification des modes de calcul des DHG, associée à des horaires élèves et des HER¹ revus à la baisse (conséquence de la réforme du lycée), conduisent à une baisse substantielle du nombre d'heures prévues pour ces deux séries technologiques. Mais comme si cela n'était pas suffisant, les DHG en lycée étant calculées à l'élève, la baisse des effectifs constatée dans ces séries à la rentrée 2019 a pour effet d'accentuer encore la baisse des dotations prévues à la rentrée 2020, le rectorat se basant sur les effectifs n-1 pour établir les prévisions des effectifs.

D'une manière générale, ces 139 ETP supprimés se traduisent d'abord par des suppressions

d'heures-postes dans plus de 70 % des LGT de l'académie. L'effet collatéral est l'explosion du nombre d'HSA. Le message est clair : vous devez travailler plus avec moins de moyens humains ! Le ministre appellera probablement cela de la revalorisation !

Ces « mesures d'emploi », annoncées dans un contexte social délétère, où s'accumulent les annonces de régression sociale, ne renforcent que l'exaspération de l'ensemble des personnels du service public d'éducation qui se sentent méprisés au quotidien et attaqués par des réformes successives qui ne cessent de dégrader leurs conditions de travail et celles de leurs élèves. ■

Alexis Morel

¹ heures à effectifs réduits

Épreuves communes de contrôle continu (E3C)

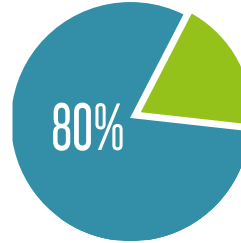
«Tout s'est bien passé», vraiment ?

Le SNES de Lille a lancé une enquête avant les vacances de février auprès des collègues de langue vivante, de mathématiques et d'histoire-géographie. Plus de 120 collègues issus de 56 lycées différents (64% des lycées de l'académie) dont un peu plus de la moitié de non syndiqués, ont répondu.

Le crash test pédagogique

80% des collègues souhaitent le rétablissement d'épreuves terminales et nationales.

«E3C arrivant trop rapidement, programme non bouclé, obligation d'accélérer le rythme, sujets inadaptés.»



«Impression de non-sens dans mes tâches et de maltraiter mes élèves.»

Les E3C ont été présentées par le Ministère comme une manière de « redonner du sens au bac ». Visiblement, cette première session n'a guère convaincu : plus de 80% des collègues souhaitent le rétablissement d'épreuves terminales, nationales et anonymes. À noter que même les collègues qui souhaitent le maintien des E3C

déclarent vouloir un cadrage national de ces épreuves, et notamment des sujets uniques.

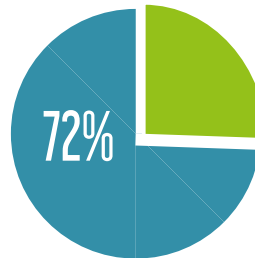
Beaucoup de collègues soulignent que les épreuves arrivent trop tôt dans la formation des élèves et qu'elles obligent à travailler uniquement en vue de l'examen. L'évaluation permanente contraint énormément

la conception pédagogique et la soumet à des injonctions contradictoires (faire tout le programme/développer les compétences attendues), ce qui est source de stress pour les collègues et les élèves. Beaucoup de collègues soulignent ainsi leur sentiment de **travailler toujours dans l'urgence et d'y perdre le sens de leur métier.**

Des examens qui mettent en cause le principe d'égalité

72% des collègues estiment non-satisfaisantes les conditions de passation.

«Je ne comprends pas qu'avec ce qui s'est passé dans toute la France avec les E3C, Blanquer soit encore là.»



«1h d'épreuve sur 55 minutes de cours, ça ne fonctionne pas. Les élèves se sont plaints du télescopage du bac blanc de français, des E3C et des DS classiques. Certains avaient des épreuves et 7 h de cours dans la même journée ! »

Là aussi, l'épreuve de la réalité est sévère : **si les E3C se sont passées, elles ne se sont pas bien passées. 72% des collègues estiment que les conditions mêmes de la passation n'étaient pas satisfaisantes** : faiblesse de la surveillance, élèves sur la même table pour composer et dans certains cas, chahut, triche ouverte, erreur dans les sujets... et bien sûr

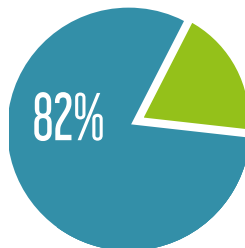
fuite des sujets de la BNS sur les réseaux sociaux.

En Langue Vivante, 50% des collègues déclarent que l'épreuve de compréhension orale s'est mal déroulée : mauvaise qualité du son, consignes mal comprises (diffusion du son sans la vidéo), cafouillage et retard dans le lancement de la vidéo.

La question de la rupture d'égalité se pose également pour les conditions de passation : dans 56% des réponses, les élèves ont passé leurs épreuves sur des temps banalisés (eux-mêmes très variables : de trois demi-journées à une semaine) mais 44% ont passé leurs épreuves sans banalisation, en devant conjuguer dans une même journée cours et examen.

Une dégradation des conditions de travail

82% des collègues déclarent que leurs conditions de travail ont dégradé leur santé.



«J'ai dû pour la 1ère fois de ma carrière (j'ai 51 ans) aller voir mon médecin pour des problèmes de sommeil, fatigue, de tension et surtout de tachycardie... Il voulait m'arrêter, ce que j'ai refusé par crainte de me retrouver submergé au retour. Il m'a dit que «j'étais un client pour le burn-out».

Ces E3C sont un bon résumé de la dégradation des conditions de travail dans notre profession : l'administration, le ministère, le rectorat et parfois les directions d'établissements ont organisé ces épreuves à minima, sans vouloir leur donner de cadre. Pas ou peu de décharge pour les collègues, pas de matériel dédié.

Les collègues ont donc pris sur eux pour faire passer ces épreuves, et d'abord sur leur temps. Seulement 27% des collègues ont bénéficié d'un temps, souvent une ou deux heures, pour choisir un sujet, 45% ont

bénéficié d'un temps pour harmoniser les corrections et 31% d'un temps pour corriger (dont 10% pour moins de 4 heures, 16% de 5 à 8 heures, 9% plus de 8 heures). Pourtant la charge des corrections a représenté un temps de travail supplémentaire important : en moyenne 18 heures en histoire-géo (pour 50 copies en moyenne sur une épreuve de 2 heures) et 9 heures en mathématiques et en langue vivante (pour 45 copies en moyenne sur une épreuve d'une heure).

Si la majorité des collègues (60%) n'a pas rencontré de problèmes pour la correction

sur ordinateur, une part non-négligeable a signalé des problèmes de connexion stressants et des réticences à utiliser ce support, y compris pour des raisons physiques (fatigue oculaire, mal de dos). En conséquence, ce sont **82% des collègues qui ont déclaré au cours de cette enquête une dégradation de leur santé**, notamment pour des raisons de stress, de fatigue, d'épuisement ou de surmenage et 18% des collègues ont déposé un arrêt de travail lié à cette dégradation. ■

Olivier Mathieu

NON-SENS PÉDAGOGIQUE, RUPTURE D'ÉGALITÉ, RISQUES PSYCHO-SOCIAUX : LE CONSTAT EST SANS APPEL !

Égalité hommes-femmes dans l'Éducation Nationale

► L'égalité professionnelle est un enjeu majeur pour les agents de la Fonction publique et en particulier pour l'Éducation Nationale

En effet, la Fonction publique n'est absolument pas épargnée par les écarts salariaux entre les femmes et les hommes. L'inégalité professionnelle se niche également au cœur de l'organisation du travail au quotidien (dans les emplois du temps, les « missions particulières », la reconnaissance institutionnelle...). L'égalité professionnelle est déclarée « grande cause nationale du quinquennat » par le ministère de l'Éducation nationale, qui communique beaucoup sur ce thème, mais les mesures concrètes tardent à venir. Le constat est pourtant sans appel.



Journée internationale de lutte pour les droits des femmes, Lille, 8 mars 2020

► Un plafond de verre et un plancher collant

Plus on s'élève dans la hiérarchie plus la part des femmes décroît, c'est le fameux « plafond de verre ». Parallèlement, les femmes sont également victimes du « plancher collant » : entrées au même moment que les hommes dans l'éducation nationale, elles mettent beaucoup plus de temps pour gravir les échelons. En cause : temps partiels, congé parental, « missions particulières » confiées prioritairement aux hommes. En moyenne, un homme perçoit 16 % de salaire en plus.

La différence dans l'Éducation Nationale est de 8 % si on prend la partie fixe du salaire seulement, mais les hommes touchent 29 % de primes en plus, et 51 % de rémunération supplémentaire au titre des heures supplémentaires (HSA + HSE).

► Les IMP : outil de management et de discrimination de genre

Deux récentes études de la Direction des ressources humaines du ministère de l'éducation nationale révèlent que les primes profitent surtout aux hommes. Non seulement l'attribution de celles-ci leur est plus favorable mais plus l'IMP est importante plus la part d'attribution aux femmes est faible. Cette discrimination criante n'a pas étonné le SNES-FSU qui a dénoncé ce danger dès la création de cette indemnité. En 2017-2018, dans le second degré, 61% des IMP au taux le plus faible sont attribuées à des femmes.

► Protocole «égalité professionnelle» : un enjeu majeur porté par la FSU

Dès 2013, la FSU s'est pleinement engagée dans les différentes étapes d'élaboration du 1er protocole «égalité professionnelle», obtenant des avancées significatives en 2018 :

- Possibilités de sanctions en cas de non mise en œuvre par les employeurs des actions décidées.
- Suppression de la journée de carence pour les femmes en arrêt maladie au cours de leur grossesse.
- Intégration de la lutte contre le harcèlement moral et sexuel.
- Engagement des pouvoirs publics à un devoir d'exemplarité.

Un plan d'action égalité professionnelle couvrant les 5 axes de ce protocole doit être négocié et mis en place au plus tard le 31 décembre 2020 :

Axe 1 : Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité.

Axe 2 : Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles.

Axe 3 : Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrières.

Axe 4 : Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle.

Axe 5 : Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes.

► Et que fait le SNES académique ?

Convaincus que l'égalité professionnelle est un enjeu majeur, les militant.e.s FSU du CHSCT académique ont imposé cette thématique au rectorat pour l'année 2020. Les visites du CHSCT (à huit école, collège, lycée, LP, services) seront toutes consacrées à l'analyse des conditions réelles d'exercice des personnel.le.s. Un rapport et des préconisations seront présentés au CHSCT académique en juin. Par ailleurs, les militant.e.s se forment à l'accompagnement des victimes au travail d'agissements sexistes ou de violences faites aux femmes. Une cellule dédiée a été créée pour les accompagner. En effet, le harcèlement sexuel et les agissements sexistes dans les relations de travail sont loin d'être des phénomènes marginaux : 20% des femmes disent avoir été victimes de harcèlement sexuel au travail. Ne restez pas seul.e.s, avec le Snes, on en parle (prise de RDV par mail s3lil@snes.edu). Pour compléter, la FSU a organisé en janvier un stage qui a réuni plus de 50 personnes, militant.e.s, collègues syndiqué.e.s ou non.

► Stage de la FSU : Des paroles aux actes, 7 janvier 2020

« Une présentation, des intervenantes et des échanges fort intéressants !
Ce stage FSU n'a fait que me conforter dans l'idée que des luttes vaillantes et pugnaces, susceptibles de « changer la donne par le haut » (le système), peuvent s'avérer être la porte de sortie.
Aussi parce que la véritable égalité professionnelle entre tous les personnels, quels que soient leurs genres, métiers, etc. c'est l'égalité de...
CLASSE !
Il me semble que les grandes conquêtes « féministes » ont été la plupart du temps (si ce n'est à chaque fois) adossées à des avancées sociales majeures, en France comme ailleurs.
Joel V, professeur participant à ce stage. »

► La réforme des retraites et les femmes

Réforme de 1993

La retraite reflète et amplifie les inégalités. Or, si les droits familiaux et conjugaux avaient permis de réduire l'écart entre hommes et femmes, les réformes intervenues depuis 1993 ont davantage pénalisé les femmes, qui ont des carrières plus courtes et des temps partiels plus nombreux :

- allongement de la durée d'assurance
- augmentation du nombre de trimestres de cotisations pour bénéficier d'une retraite à taux plein
- instauration du mécanisme de la décote pour les carrières incomplètes

Réforme de 2004

Dans la Fonction publique, les droits familiaux ont été radicalement remis en cause avec la suppression de la bonification d'un an par enfant (« remplacée » par une durée de 6 mois pour la seule durée d'assurance) pour les enfants nés après 2004.

Aujourd'hui les dispositifs familiaux sont indispensables pour réduire les inégalités de pension entre les femmes et les hommes.

► Chiffres-clés (DREES 2018 statistique ministère des solidarités et de la santé)

Pension de droit direct : - 39 % pour les femmes

Pension droits direct + dérivés (dispositifs familiaux et pension de réversion) : - 26 % pour les femmes

les dispositifs familiaux et pensions de réversion atténuent les inégalités entre hommes et femmes.

► Réforme par points : les femmes encore et toujours plus perdantes.

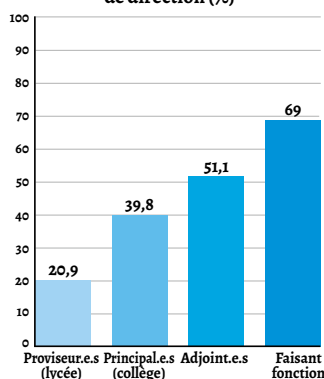
Ce projet qui vise à baisser les pensions creuserait un peu plus l'écart entre les femmes et les hommes car cette réforme vise à ce que la pension d'une personne soit le reflet au plus près de la somme des cotisations versées tout au long de sa vie active. Comme l'indique JP. Delevoye : « si vous avez une belle carrière, vous avez une belle retraite, si vous avez une moins belle carrière, vous avez une moins belle retraite ». C'est une logique d'individualisation. En prenant en compte l'ensemble de la carrière, au lieu des 6 derniers mois pour la fonction publique, un régime par points ne peut que faire baisser mécaniquement le niveau des pensions des personnes aux carrières courtes ou heurtées, les femmes étant les premières impactées.

Il intègre en effet les plus mauvaises années de la carrière dans le calcul de la pension, alors qu'elles en sont éliminées actuellement. Chaque période non travaillée, année de temps partiel, de congé parental, de chômage, de bas salaires fournirait peu ou pas de points.

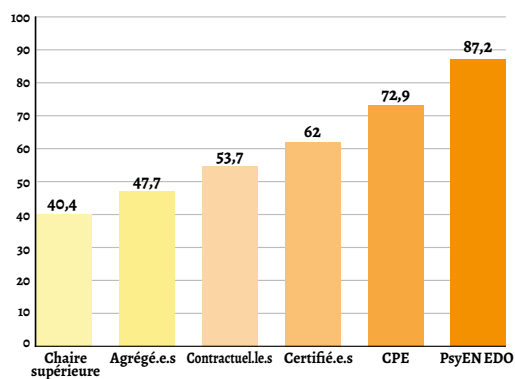
Intégrer les primes ne suffira pas car les femmes fonctionnaires perçoivent en moyenne des primes significativement moins élevées que les hommes. Le gouvernement annonce une augmentation des indemnités ou des parts variables de rémunération ce qui est déjà la cause des inégalités salariales actuelles dans la Fonction publique. Cela ne peut donc que les renforcer.

► Quelques données dans l'académie de Lille (2018/2019 ; source : bilan social de l'académie)

Part des femmes dans les personnels de direction (%)



Part des femmes dans différents corps du 2nd degré (%)



Part des femmes... %

Professeur.e.s certifié.e.s	dans l'ensemble du corps	62
	dans les promu.e.s à la hors-classe	61,4
	dans les promu.e.s à la classe exceptionnelle	60
Professeur.e.s agrégé.e.s	dans l'ensemble du corps	47,7
	dans les promu.e.s à la hors-classe	46,8
	dans les promu.e.s à la classe exceptionnelle	42
CPE	dans l'ensemble du corps	72,9
	dans les promu.e.s à la hors-classe	62,1
	dans les promu.e.s à la classe exceptionnelle	65
PsyEN	dans l'ensemble du corps	87,2
	dans les promu.e.s à la hors-classe	85,7
	dans les promu.e.s à la classe exceptionnelle	29

Les formations technologiques au lycée

Un nouveau coup dur pour les STI2D, STL et ST2S !

Les effectifs dans les différentes filières technologiques du lycée, communiqués au SNES-FSU et à la FSU lors des instances académiques, confirment une enquête nationale du SNES-FSU.

En 2nde, les enseignements technologiques, devenus facultatifs, ont perdu plus de 50 % de leurs effectifs. Le SNES-FSU est inquiet des répercussions possibles pour l'orientation des élèves.

En 1ère, si les effectifs des STMG et ST2A sont en légère augmentation, les autres filières technologiques souffrent : baisse de 6 % en ST2S, 9 % en STL et 12 % en STI2D. Les lycées avec des filières technologiques industrielles paient un lourd tribut pour la rentrée 2020 avec de nombreux postes supprimés.

Depuis les années 2000, les formations technologiques et en particulier industrielles sont en constante diminution. De plus, la réforme « STI2D » de 2010 a éloigné les élèves des secteurs de la production et de la maintenance. Du jour au lendemain, des enseignants avec un très haut niveau de compétence se sont retrouvés totalement déqualifiés alors même que la réforme faisait valser les postes. Le niveau d'impréparation de la réforme a laissé les enseignants en souffrance face aux injonctions ministérielles déconnectées des réalités de terrain. Cela a entraîné

des drames humains amenant l'Éducation Nationale à reconnaître un lien direct entre le suicide d'un collègue et les conditions de travail. Dix ans après, le ministère ne semble pas avoir appris de ses erreurs pour assurer un avenir aux filières industrielles et faire perdurer la voie technologique en France, une particularité unique en Europe mais un outil pourtant fondamental de la démocratisation scolaire. Ces craintes sont accentuées par le fait que la moyenne d'âge des enseignants des filières industrielles est supérieure à 50 ans et que le nouveau CAPET ne répond pas aux besoins spécifiques de ces enseignements. Comme pour la réforme du lycée général, une autre réforme du lycée technologique doit être envisagée, s'appuyant sur l'expertise des collègues afin d'affronter les défis environnementaux et numériques qui attendent la France. Il faut mettre fin à la suppression des postes d'enseignants dans les séries technologiques, cela s'impose dans l'intérêt des élèves afin, notamment, qu'ils/elles réussissent leur insertion professionnelle.

Sciences de l'ingénieur en voie générale

La réforme de la voie générale sonne le glas d'une composante industrielle en voie générale. Dans la nouvelle formule du bac, de nombreux élèves n'auront plus accès aux sciences de l'ingénieur en 2nde (enseignement optionnel) et en 1ère, la spécialité SI est délaissée au profit de NSI (Numérique et Sciences Informatiques). Parmi ceux qui ont pris SI en 1ère, la très grande majorité des élèves semble vouloir abandonner cette spécialité en terminale.

Pour les lycées technologiques, ces filières S SI étaient la voie d'excellence de la filière industrielle avec un taux de réussite important au baccalauréat et des poursuites d'études dans le supérieur dans les formations industrielles allant du BTS, DUT aux grandes écoles. Vitrine et produit d'appel de la voie technologique, cette filière donnait une culture technologique à de nombreux élèves, ouvrant des perspectives pour la poursuite d'études des futurs techniciens et ingénieurs. Pour la valorisation de la formation professionnelle industrielle et pour l'attractivité des lycées technologiques, cette disparition aura des conséquences néfastes que le SNES-FSU dénonce. ■

Thierry Quéту

LV3 et enseignements artistiques en lycée

Chronique d'une mort annoncée ?

En lycée, la situation des LV3 et des enseignements artistiques s'est aggravée, comme nous l'avions prévu, avec la mise en place de la réforme. Près de 2 % en moins d'élèves de 2de Générale et Technologique des lycées publics ont choisi une LV3 (chiffres du rectorat) : certaines langues sont particulièrement touchées, comme l'italien, le chinois, le portugais, l'arabe... et même le néerlandais pourtant porteur d'offres multiples dans l'académie. Pour les enseignements artistiques, nous n'avons pas encore de données officielles mais la tendance semble aller dans le même sens d'après des témoignages de collègues.

Pour les LV3, deux instances se sont tenues depuis janvier, la CAELVE et le CAEN, où nous avons demandé des mesures pour contrecarrer cette dégradation : une campagne d'information forte en direction des chefs d'établissements, des élèves et des familles sur les apports d'une LV3 parce qu'avec la mise en place de la réforme, les familles ont pu, face à la complexité et aux inquiétudes, choisir la « simplification » pourtant préjudiciable à la poursuite d'études. Parce que certains chefs d'établissements ont pu aussi dissuader les élèves de choisir une LV3 par crainte d'une complexification des emplois du temps. Il est encore temps de redresser la barre

de ce point de vue. Mais nous avons aussi demandé une politique rectorale forte avec la mise en place d'un code dérogatoire (comme cela se faisait avant la réforme Chatel) et /ou d'un fléchage de moyens spécifiques. De notre point de vue, si rien n'est fait, l'offre de LV3 va se réduire comme une peau de chagrin et d'ici trois ans, la grande majorité des lycéens de l'académie n'y aura plus accès. En CAEN, nous avons bien sûr formulé ces demandes pour les LV et les enseignements artistiques.

Les réponses du rectorat sont à ce jour insuffisantes puisque seule l'information aux chefs d'établissements a été retenue. Pas de moyens fléchés alors que d'autres académies le font. Pas de dispositif dérogatoire non plus par crainte de contournement de la carte scolaire. Pourtant sur ce point, des solutions peuvent être trouvées pour empêcher cela.

Un CTA et une audience intersyndicale doivent se tenir prochainement. Nous y porterons une nouvelle fois ces propositions et revendications. Mais la mobilisation des lycéens concernés est aussi nécessaire pour enrayer ce déclin prévisible et le SNES-FSU s'adressera aux collègues en ce sens. ■

Catherine Piecuch

Professeurs documentalistes anniversaire combatif

Le CAPES de Documentation a désormais 30 ans ! Le bon moment pour faire un point sur notre métier et nos missions et réaffirmer nos revendications. Dans cette optique, un secteur profs docs vient d'être créé au SNES de Lille. Nos objectifs : défendre notre métier, créer du collectif dans notre discipline, écouter et porter vos revendications pour être au plus proche du terrain.

Notre première action : venir à votre rencontre en organisant des stages. Nous vous communiquerons les dates des stages, en fonction de l'évolution de la situation sanitaire. Toutes les informations seront sur le site du snes-fsu académique de Lille.

Pour plus d'infos, n'hésitez pas à consulter la rubrique Professeurs documentalistes du site académique.

<https://lille.snes.edu/-Professeurs-Documents-313-.html>

Enquête professeurs documentalistes : Exprimez-vous sur vos conditions d'exercice et de rémunération !

<https://www.snes.edu/Enquetes/index.php/444795> ■

Emilie Dooghe

Rendez-vous de carrière / contestation Le SNES-FSU aux côtés des collègues !

Dès le mois de septembre, la section académique du SNES-FSU a accompagné de nombreux collègues qui souhaitaient contester l'avis final de leur RDVC. Cette aide a permis pour beaucoup d'entre-eux d'obtenir gain de cause puisque sur 162 contestations chez les certifiés, 142 ont reçu une réponse favorable. 18 collègues ont alors poursuivi leur recours en saisissant la CAPA des certifiés. Lors de celle-ci, les commissaires paritaires du SNES-FSU ont pu intervenir précisément sur chaque situation en mettant en avant les incohérences de certains compte-rendu de RDVC. Au final, sur les 18 recours présentés, 12 avis recteur ont été revus à la hausse.

À l'heure où le gouvernement s'apprête à supprimer le paritarisme, il est indispensable que les collègues continuent de s'appuyer sur l'expertise des militants et élus du SNES-FSU afin de faire respecter leurs droits et ne pas se retrouver isolés face à l'administration.

Bilan complet sur :

<https://lille.snes.edu/CAPA-de-contestation-des-rendez-vous-de-carriere-des-certifies-2018-2019.html>

Willq Leroux

Point d'étape au 5 mars 2020

Réforme des retraites, où en est-on ?

Conférence de financement

L'objectif est de trouver une solution alternative à l'instauration d'un âge pivot de 64 ans en 2027, dans le cadre d'une **réforme paramétrique du système actuel**, afin de combler le prétendu déficit de 12 Md€ à l'horizon 2027. Rappelons que le COR explique ce déficit non par une explosion des prestations, qui restent constantes, mais bien par un tarissement volontaire des ressources du système (exonérations sociales des heures supplémentaires, non-compensation des allègements de cotisations sociales accordés aux entreprises, baisse des emplois publics).

La première rencontre a débuté le mardi 18 février au ministère des Solidarités à Paris, une autre le 20. Puis quatre autres prévues en mars : les 10, 12, 24 et 25, en vue d'une séance plénière début avril et avant remise d'un document final fin avril. La FSU en est exclue et la CGT, ainsi que FO, ont décidé de claquer la porte.

Si les partenaires sociaux échouent à trouver un compromis, alors le gouvernement reviendra à l'âge pivot. La CFDT et l'UNSA – qui a négocié sa participation – souhaitent un « cocktail de mesures », dont on voit mal comment il pourrait satisfaire le Medef, hostile à toute hausse des cotisations.

49.3

Brandi à la suite du conseil des Ministres exceptionnel du samedi 01 mars concernant la crise du Covid-19, il a permis après le rejet des 2 motions de censure, d'adopter en première lecture les 65 articles du **projet de loi ordinaire**, en dépit de l'avis défavorable du conseil constitutionnel déplorant un texte lacunaire (recours à 29 ordonnances), et même entaché

d'inconstitutionnalité (obligation pour les gouvernements futurs de revaloriser les enseignants). C'est maintenant au Sénat d'examiner le texte avant un retour en deuxième lecture à l'Assemblée, avec possibilité à nouveau de 49.3, puisqu'il s'agit du même texte. Ce projet intègre quelques amendements, notamment la « clause à l'italienne » : calcul des droits acquis dans le système actuel, non plus en fonction de l'indice détenu fin 2024, mais suivant l'indice de fin de carrière, preuve s'il en fallait encore une, que le système par points est bien moins favorable que le système actuel. Rien n'est fini et le Snès-Fsu continue d'exiger le retrait d'une réforme qui instaure avec cynisme la dégradation de notre bien commun qu'est la protection sociale, au prétexte d'une universalité fictive, avec au moins 5 régimes particuliers, et des mesures fiscales favorisant la retraite supplémentaire privée par capitalisation pour les plus riches.

Projet de loi organique

Même processus parlementaire que pour la loi ordinaire mais avec impossibilité pour le gouvernement d'user du 49.3. C'est la deuxième lame du projet de loi contenant 5 articles dont notamment le premier qui instaure la « règle d'or » financière du système par points : aucun déficit du système sur 5 années glissantes. Dans le cas contraire : réforme permettant de rétablir l'équilibre, et s'il n'y a pas de compromis au sein du comité de pilotage : décisions prises par le gouvernement via la loi annuelle de financement de la sécurité sociale. Il s'agit bien d'une étatisation du système que préfigure la conférence de financement actuelle. ■

Eric Duflos

Loi « grand âge » « TOUT EST PRÊT ! »...

... a dit Olivier Véran le 26 février dernier aux représentants de la FSU au sujet de la loi « grand âge » et Autonomie. Pourtant le 19 décembre le ministre du budget annonçait le report *sine die* de la loi (voir article dans *Pour* de février).
Que nenni apparemment !

Car « tout est prêt ! »
(La loi devait être présentée en conseil des ministres le 1er juin et passer au parlement en septembre).

- « Tout est prêt, certes, mais quid du financement ? »

- « On répond aux besoins et après, on les financera »
a conclu le successeur d'A. Buzyn.

Voilà bien un nouvel exemple de la non ou fausse communication de ce gouvernement qui prépare tout dans le plus grand secret (comprendre : sans consultation des syndicats).

➤ Ne leur laissons pas le champ libre !

➤ Dénonçons ces pratiques !

➤ Faisons entendre et gagner nos revendications !*

Agnès Huret

*notamment en participant aux actions du groupe des 9 (à suivre sur le site du S3)



Contre la réforme des retraites et les 13 suppressions de postes en deux ans, Lycée Blaise Pascal, Longuenesse, vendredi 7 février



"Mais que fait le SNES-FSU ?"

La caisse de grève académique

Au vu des difficultés techniques pour mettre en place une caisse de grève intersyndicale, le SNES-FSU de Lille a décidé de mettre en place une caisse de grève académique depuis décembre 2019. Nous avons récolté pour l'instant près de 5000 euros, pour pouvoir aider par la suite les collègues syndiqués qui ont multiplié les jours de grève contre le projet de réforme des retraites, depuis le 5 décembre. Nous remercions chaleureusement toutes les personnes qui ont donné, par solidarité, pour abonder cette caisse.

L'argent envoyé pour la caisse de grève a permis aux syndiqués donateurs d'abonder leur cotisation : ça s'appelle une surcotisation. Cette surcotisation leur permet de bénéficier des conditions de déduction fiscale ou de crédit d'impôt de 66% du montant total payé lors de l'année civile (la déduction fiscale ne pouvant pas excéder 1% du montant annuel des revenus).

Beaucoup de retraités se sont montrés solidaires de ce mouvement et l'ont exprimé ainsi. Les montants donnés sont très variables, de 10 euros à 250 euros.

La redistribution se fera après les retraits sur salaire, et sur présentation des justificatifs (les bulletins de salaire) que nous demanderons aux syndiqués grévistes souhaitant bénéficier de cette caisse de grève de nous envoyer, avant une date qui sera communiquée.

Le fait que les journées soient prélevées avec parfois plusieurs mois d'écart, et différemment selon les établissements, ne nous permet malheureusement pas de pouvoir faire cette redistribution plus rapidement.

Cette caisse vient en complément de multiples caisses de grève qui se sont mises en place dans des établissements de l'académie où des militant.e.s du SNES-FSU sont présent.e.s, et qui peuvent être plus réactives. La section académique apportera une contribution spécifique à cette caisse.

Le mouvement contre le projet de réforme des retraites n'est pas terminé, et la caisse de grève créée pour cette lutte n'est pas close. Pour l'abonder en surcotisant pour l'année civile 2020, vous pouvez envoyer un chèque au 209 rue Nationale, à Lille, ou passer par votre espace Adhérents sur le site national du SNES (www.snes.edu) afin de donner le montant souhaité directement par prélèvement (uniquement si vous payez déjà votre cotisation syndicale par prélèvements).

Nous vous tiendrons au courant des modalités exactes de réversion, qui seront liées au nombre total de jours de grève effectués et au montant de la caisse. ■

Comment joindre le Snes pendant la période de confinement ?

L'accueil téléphonique et l'accueil du public dans nos locaux de la rue Nationale à Lille sont suspendus jusqu'à nouvel ordre.

Nous avons annulé les permanences Mutations et rendez-vous fixés. Il en est de même pour les stages et réunions.

Mais la prise en charge du suivi des collègues (mutations, carrières) et des questions posées habituellement par téléphone sont assurés, nos militant.e.s restent mobilisé.e.s : vous pouvez continuer à nous interroger (nous vous appellerons si nécessaire) :

- sur la boîte mail s3lil@snes.edu traitée chaque jour par nos soins.

- via le compte Facebook <https://www.facebook.com/snesdelille/>

- Surtout, nous vous invitons à consulter régulièrement la page d'accueil du site actualisée quotidiennement, de même que le compte Facebook et le compte Twitter.

Le tweet du mois



Marie-Laure GB @MarieLaur... · 6 h ✓
Bjr justement j'ai vu un type à la télé qui dit aux familles que c'est "impérieux" de venir à l'école, bref un dangereux boulet vous pouvez vous en occuper ? Merci bisous

Ministère de l'Éducation ... · 1 j

#coronavirus #Covid_19 | ⚠️ Ne relayez pas les rumeurs et fausses informations. Pour vous informer, suivez les comptes officiels @gouvernementFR @EducationFr...



2 50 149



Le manager du trimestre

Nous avons eu une tripotée de managers du 16 Mars, que le comité olympique n'a pu départager.

Les jeux sont donc reportés au trimestre prochain.

Que le meilleur gagne sa place de «vainqueur» ! ■



Lycée Paul Duez, Cambrai, 11 février 2020, contre les suppressions de postes.