



Lille, 1er mai 2022

Sommaire

- 1** //Édito
 //L'école de Babouse
 //
- 2** //Bac Blanquer : ça ne passe pas
 //Oral - Voyage en Absurdistan
 //Maths : de mal en π
 //Le manager du trimestre
 //
- 3** //Bilan des années Blanquer
 //AESH - Quoi de neuf ?
 //AED - CDisation, où en est-on ?
 //
- 4-5** //Dossier - L'attractivité des métiers
 de l'Education nationale
 //
- 6** //Égalité professionnelle : l'excellence
 à l'épreuve de la maternité
 //Politiques du handicap et de la vieillesse
 //
- 7** //Service partagé, on circule gratis !
 //CPE - Toujours trop peu !
 //Allègements de service :
 le handicap, un privilège ?
 //Le tweet du mois
 //Écho des établissements - Postes de CPE,
 la lutte paie !
 //
- 8** //Congrès national : premières impressions
 //Hommage à notre camarade
 Jean-Noël Clique
 //Que fait le Snes-FSU pendant les vacances ?
 //L'agenda du Snes-FSU

L'édito

Continuons à rêver !

La période qui s'ouvre ne ressemblera pas à celle que nous avons subie depuis 2017.

D'abord, le discrédit de la politique éducative incarnée par Jean-Michel Blanquer est définitivement acté. Les échecs et les méfaits de ses réformes constituent un héritage encombrant et visible : question du tronc commun sans mathématiques dans la réforme du lycée, désorganisation liée au calendrier du bac, etc. Sans compter la baisse historique du nombre de candidat.e.s aux concours, résultat du déclassement salarial accentué sous la présidence Macron.

Il y a ensuite l'émergence d'une dynamique sociale et politique inattendue, construite sur le refus des politiques néolibérales. Cet élan est un atout précieux puisque l'ancienne majorité parlementaire est reconduite mais avec une majorité relative : pourra-t-elle mettre en œuvre de nouveaux reculs sociaux tambour battant ? Difficile de mener de front une nouvelle réforme des retraites, la mise en place d'une « École du futur » et d'un « Pacte » dont l'objectif est de

diviser la profession ! Et tout ceci en maintenant l'objectif de réduire la dépense publique au nom de la règle européenne des 3% ! Il y a bien de quoi mettre le feu aux poudres !

Devant la période de grande incertitude qui s'ouvre, la stratégie présidentielle serait désormais de brouiller les pistes et d'afficher une nouvelle « méthode ». Macron a ainsi annoncé la naissance d'un « conseil national de la refondation », en référence au Conseil National de la Résistance (1943)... la résistance et le programme social en moins. Il a nommé un ministre au style consensuel... qui a rapidement annoncé de « grands débats » dans les établissements dès la rentrée.

2022 n'est pas une fin, mais un commencement pour celles et ceux qui ont le service public d'éducation, l'attachement à leur métier et à la réussite de leurs élèves chevillés au corps. Toutes et tous ont pleinement conscience désormais que la convergence des luttes, si elle devait s'imposer, est possible.

■ Jean-François Carémel

L'ECOLE DE BABOUSE



Bac Blanquer Ça ne passe pas !

Le Snes-FSU académique est intervenu tout au long de l'année en Comité Technique Académique et lors des comités de suivi des examens, pour éviter que se reproduisent les dysfonctionnements des épreuves 2021 (notre mandat reste l'abandon de la réforme Blanquer et un retour à des épreuves nationales, terminales et anonymes en juin pour la plupart des disciplines). Mais... « j'y pense et puis j'oublie... » semble se dire le rectorat et on s'est retrouvé à nouveau en plein marasme : retour du bac Blanquer et avec lui son lot d'absurdités et de désorganisation !

Un ancien ministre voulait reconquérir le mois de juin, Blanquer a pulvérisé le mois de mai : jours de fermetures pour préparer

Oral en collège et lycée Voyage en Absurdistan

Deuxième année du Grand Oral et de cette idée pédagogiquement aberrante : les deux spécialités potentiellement évaluées ne sont pas chacune représentée dans les jurys. En outre, l'épreuve est préparée sans temps dédié. Quel mépris pour les élèves, les enseignant.e.s, nos concours de recrutement et nos métiers ! Mais c'est finalement conforme à la tendance des politiques néolibérales qui remettent en cause le fondement disciplinaire de notre métier. Sans parler de la 3e partie de cet oral-mascarade, concentrée sur le "projet d'orientation" des élèves, que le Snes-FSU a appelé à neutraliser en ne l'évaluant pas. Transformé en concours d'éloquence, le Grand Oral actuel ne permet ni l'émancipation de nos élèves futur.e.s citoyen.ne.s, ni de lutter contre les inégalités sociales et de genre inhérentes à la prise de parole.

Lors de son congrès national à Montpellier, le Snes-FSU a revendiqué un oral ancré dans les disciplines, travaillé en petits groupes, avec un temps dédié dans le cadre des programmes et horaires disciplinaires tout en s'appuyant sur la construction d'un savoir.

les salles, jours d'épreuves (et peu de) jours de correction. Le mois de mai a été complètement dynamité, d'autant plus qu'après les épreuves de spécialités, les collègues ont enchaîné sur le BTS, l'EAF, la philosophie et le Grand oral - un cumul bien lourd notamment pour les professeurs de lettres !

Le Snes-FSU a obtenu à l'échelle nationale quatre demi-journées pour corriger les spécialités, et un nombre de candidat.e.s limité à 11 par jour en oral d'EAF. Nous avons demandé sans relâche au rectorat de décharger urgemment les collègues de lettres de cours et de surveillances pour assurer les corrections de Culture Générale et Expression (BTS), lire les

Pour l'oral du DNB, nos revendications sont identiques pour une épreuve qui pèse lourdement dans le barème de l'examen (100 points sur 800) alors qu'elle pose problème. Organisée localement, elle met les professeurs en situation d'évaluer leurs propres élèves. Alors qu'apparavant elle portait sur des œuvres travaillées en classe (en lien avec les programmes nationaux) dans le cadre de l'histoire des arts, la réforme du collège a permis de présenter des sujets souvent déconnectés des savoirs scolaires, au titre de "projets" et autres "parcours"... En outre, l'évaluation de la soutenance doit intégrer un barème mettant à égalité la "maîtrise de l'expression orale" et celle du contenu, qui très souvent se résume au récit du stage d'observation en milieu professionnel.

Rupture d'égalité entre les candidat.e.s, enseignant.e.s dont l'expertise professionnelle est mise à mal, pressions fréquentes pour "harmoniser" les notes vers le haut, les dérives sont nombreuses. Au collège aussi, il est nécessaire de garantir le lien entre les enseignements scolaires et les attendus de l'épreuve, et de renforcer le cadre national de l'examen.

■ Olivier Carraud, Tiphaine Colin, Jean-François Carémel

descriptifs, préparer et faire passer les oraux, corriger les copies, en toute sérénité. Quand les institutions nationale et académique prendront-elles la mesure de la maltraitance infligée aux collègues et, *in fine*, aux candidat.e.s ? Quand nous serons toutes et tous en arrêt, ou dans la rue ?

■ Sarah Chaudesaigues, Olivier Carraud



Le manager du trimestre

On prend les mêmes et on recommence !

Difficile de départager les postulants au titre de manager du mois sur cette dernière saison de l'année scolaire.

La 1ère place a finalement été remportée par une manageuse particulièrement attachée à la performance. C'est à l'occasion du DNB que son professionnalisme a pu s'exprimer pleinement. Elle a émis le souhait de rattraper les candidat.e.s défaillant.e.s qui n'avaient pas franchi la barre des 60/100.

Et pour cela ? Session de rattrapage ! Hors de tout cadre réglementaire bien entendu...

La communication auprès des élèves et des familles ? Au clairon, dans les salles de classe, les cancrens ont été désignés oralement et publiquement auprès de leurs camarades plus méritants. Sans doute, une méthode bien efficace pour les faire sortir de leur zone de confort. Hélas, les valeurs de compétitivité, de pragmatisme et d'efficacité sont souvent dénigrées !...

Il a encore fallu que des grincheux du Snes-FSU s'indignent et alertent les services du rectorat. Résultat, la manageuse a dû renoncer à son louable projet, mais la stigmatisation des ânes est faite. Et c'est bien le principal. ■ Sébastien Quéniart



Je suis prof de maths titulaire depuis 2018, je constate déjà que c'est de pire en pire, avec des suppressions d'heures-poste et de

classes, les établissements sont contraints de faire des choix, ça met des tensions dans les équipes car les disciplines se retrouvent en concurrence, avec de moins en moins d'heures en groupe ou dédoublées et ça change d'un établissement à l'autre, les élèves n'ont pas le même nombre d'heures de maths ! A Pernes on a perdu une classe entre la 5e et la 4e, on se retrouve avec des classes à 29 élèves ! Ce n'est pas du tout adapté, pour avoir accès à la salle informatique, pour faire progresser les élèves, les aider à prendre le temps de réfléchir. ”

Faustine, professeure de mathématiques, collège du Bellimont, Pernes en Artois

Collège, lycée Maths : de mal en π ?

Le 2 juin 2022, s'est tenu le stage Mathématiques du Snes-FSU académique avec la participation de Pierre Priouret du secteur national, l'occasion de faire le point sur l'actualité. Pouvoir discuter sans filtre de la discipline fut un réel plaisir pour les collègues. Nous avons partagé les expériences, rappelé la nécessité d'un enseignement des maths cohérent tout au long du second degré, avec des programmes exigeants et des conditions d'apprentissage de qualité. Nous avons aussi évoqué la place de l'informatique et de l'oral. Des dédoublements

définis nationalement à tous les niveaux sont indispensables. La discipline doit être accessible à tou.te.s : elle permet de structurer la pensée et de développer le raisonnement à partir d'exemples pratiques et dans un cadre abstrait.

La réforme Blanquer renforce les stéréotypes de genre (la part des filles en spécialité Maths efface 20 ans de progrès vers l'égalité au sein de la série S) et aggrave les inégalités sociales, le Snes-FSU demande son abandon.

■ Thierry Quéty

Bilan des années Blanquer N'ayons pas la mémoire courte...

La période qui vient de s'achever avec le départ de Jean-Michel Blanquer aura profondément marqué les personnels par l'étendue des dégâts causés au service public d'éducation.

Nommé en mai 2017 par E. Macron, le ministre n'est pas un inconnu. De 2009 à 2012, le n°2 de Luc Chatel, mettait déjà en œuvre les 80 000 suppressions de postes dans l'Education nationale. L'auteur de *L'Ecole de demain*, qui sert de programme au candidat Macron en 2017, y développe déjà ses thèmes de prédilection : autorité, hiérarchisation, autonomie des établissements, évaluation constante du système ; le tout dans une démarche pseudo « scientifique » s'appuyant sur l'autoévaluation. Dès 2017, il est perçu comme "l'idéologue du ministère" et au terme de ces 5 ans, force est de constater qu'il a rempli sa feuille de route.

Le bilan de Jean Michel Blanquer est catastrophique : 8000 suppressions de postes,

DHG en baisse, explosion des seuils en collège, dégradation des conditions d'enseignement, dialogue social inexistant, improvisation continue durant la crise du COVID avec son lot de contre-vérités fantaisistes, fin du paritarisme lors des opérations de carrière et de mobilité, loi sur « l'école de la confiance » pour museler les personnels et favoriser l'autoritarisme, refus de réelles revalorisations salariales, désaffectation des métiers. Et pour finir : un bac local dévalorisé, Parcoursup et ses injustices sélectives, des pré-orientations précoces en 2nde, anxiogènes pour les élèves et les familles, une mise en concurrence des disciplines, un lycée où se sont maintenues les inégalités sociales et accrues les inégalités de genre. Faut-il ajouter le développement continu de la contractualisation et la disparition d'une réelle formation pour les nouveaux enseignant.e.s ? Pour couronner le tout, Blanquer, c'est aussi

la manipulation avec le pseudo syndicat « Avenir Lycéen », la théorie du complot avec les « cyberattaques venues de l'étranger » contre le CNED, le dénigrement idéologique contre le « wokisme » ou « l'islamo gauchisme qui a envahi les universités », le mépris des familles qui « dépensent leur prime de rentrée pour acheter des écrans plats ».

Ces contre-réformes autoritaires s'inscrivent dans un cadre idéologique libéral de privatisation, de marchandisation de l'éducation et de néo management. Rien pour l'instant ne nous permet d'affirmer que le nouveau ministre rompra réellement avec ces 5 ans de mauvais coups portés à l'école publique. Ce qui est certain, c'est que le Snes-FSU sera toujours présent pour les dénoncer et les combattre.

■ Vincent Perlot

AESH Quoi de neuf ?

Jours de fractionnement

Le rectorat imposera de nouveau à partir de la rentrée 2022 les deux jours de fractionnement (ou quatre demi-journées) comme congés supplémentaires pour tou.te.s les AESH mais en ne respectant toujours pas la possibilité de choisir entre annualisation du temps de travail ou congé supplémentaire comme la FSU le demandait. Attention, ce recalcul du temps de travail aura des répercussions sur les contrats de 73% (697 collègues) et 83% et 96% (6 collègues). **La FSU a gagné la bataille de l'arrondi supérieur et nous avons confirmation que cette règle reste en vigueur. Les contrats 24h restent par exemple arrondis à 62% au lieu de 61%.** Autrement dit, un contrat 28h qui était rémunéré 71% au lieu de 71,43% s'est vu passer à 73% avec l'annualisation des jours de fractionnement. Désormais il sera rémunéré 72% (au lieu de 71%) avec la possibilité de prendre quatre demi-journées de congés supplémentaires.

Les AESH, déjà précaires, subiront une baisse de salaire à cause du manque d'anticipation du rectorat, ce que nous dénonçons haut et fort !

Fiches d'évaluation

Nous avons également alerté sur la mise en place de fiches d'évaluation des AESH alors que le guide n'avait pas été présenté aux organisations syndicales. Une annexe fournit une fiche d'aide à l'évaluation de l'entretien à utiliser par les enseignant.e.s, or ils ne sont pas les supérieurs hiérarchiques des AESH. L'évaluation des AESH doit être faite par l'IEN-ASH. C'est donc un document hors-sol, loin de la réalité de la dégradation des conditions de travail depuis la mise en place des PIAL, un outil de management et de contrôle des AESH. La FSU demande la suspension de l'utilisation de ce document et nous incitons les enseignant.e.s à ne pas le remplir.

Nous invitons tou.te.s les AESH qui se verraient fixer des objectifs hors missions ou irréalisables, au vu des moyens mis à disposition dans les PIAL, à nous contacter sans attendre, ainsi que pour leur recours, afin d'être accompagné.e.s et conseillé.e.s par les représentant.e.s de la FSU en CCP AESH.

Plus d'informations sur notre site,
notamment sur le mode de calcul
des 72%



■ Kévin Plouviez et Karine Galland

AED CDIisation des AED, où en est-on ?

La loi du 2 mars 2022 ouvre la possibilité d'une CDIisation des AED après 6 ans de contrat. En attendant le décret d'application, cette mesure a été présentée comme la réponse nécessaire à la précarité des personnels.

Réponse insuffisante, pour le Snes-FSU, car elle ne ferait qu'installer les AED plus durablement dans la précarité. De plus, cette disposition ne s'attaque ni à la faiblesse de la rémunération, ni à la problématique des conditions de travail et de recrutement.

Le Snes-FSU a réaffirmé les urgences du métier lors du Congrès de Montpellier en mai. Nous revendiquons pour tous les AED :

- **une revalorisation urgente et sans contrepartie** : aucun AED en dessous de 1850 euros net/mois pour un temps plein,
- **une mise à plat des conditions de travail** : réduction du temps de travail, fin de l'annualisation, augmentation des crédits de formation pour les AED inscrits dans une poursuite d'études ou de formation professionnelle, retour à un recrutement rectoral (avec possibilités de mobilité) pour limiter les pressions hiérarchiques et les chantages au renouvellement de contrat,
- **une reconnaissance des personnels** : création d'un statut « d'étudiant-surveillant » répondant aux besoins des étudiants et reconnaissant leur apport essentiel envers les élèves et le service public d'éducation. Valorisation des compétences et qualifications acquises par le biais de VAE. Accès priorisé aux concours de la fonction publique ouvrant de réelles perspectives de carrières.

Avec la FSU, le SNES lutte sans relâche contre la précarité des personnels !

■ Maeva Bismuth



Journée d'accueil des stagiaires, INSPE, 18 juin 2022

Travailler dans l'Éducation nationale

Je t'aime, moi non plus

► Un ratio de candidat.e.s par poste offert aux concours quasiment divisé par deux en 15 ans (sans que le nombre de postes ait doublé, loin de là !) : ce simple fait devrait suffire à convaincre qu'il y a un « problème ». Visiblement, **nos métiers attirent de moins en moins d'étudiant.e.s**, et le « vivier » semble tellement se réduire que, dans les années récentes, plus d'un poste sur 10 offerts aux concours externes n'est pas pourvu. Des travaux de la DEPP* ont par ailleurs montré que les étudiant.e.s issu.e.s des classes supérieures sont ceux qui délaissent le plus les carrières dans l'éducation, ce qui révèle sans doute douloureusement le déclassement symbolique dont souffrent nos métiers.

► Un rapport du CNESCO**, publié en 2017, invitait cependant à la nuance : une enquête statistique auprès d'un millier d'étudiant.e.s à l'Université montrait que les métiers de l'éducation restaient **des projets valorisés par beaucoup**. Dans la majorité des cas, ce projet était né avant même le début des études supérieures. On pourrait aussi penser aux collègues qui deviennent enseignant.e.s dans le cadre d'une « seconde carrière », à un âge déjà mûr : s'ils restent peu nombreux, cette source de recrutement semble s'accroître.

* Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance

** Conseil national de l'évaluation du système scolaire

Concours externes d'enseignant.e.s (agrégation, capeps, capes, capet, caplp)	Nombre de postes aux concours externes	Nombre de candidat.e.s pour un poste aux concours	Part des postes aux concours qui sont "couverts" par des admis.e.s (%)
Moyenne 2006-2010	8 900	6,4	99,5
Moyenne 2011-2015	12 142	3,3	85,7
Moyenne 2016-2020	11 420	3,8	89,9

Source : DEPP, *Repères et références statistiques*, 2021

► Pour autant, les étudiant.e.s se destinant en particulier aux métiers de l'enseignement interrogé.e.s par le CNESCO décrivaient clairement ces professions comme « peu prestigieuses ». Quant à celles et ceux qui refusaient de s'y orienter, ils évoquaient **la faiblesse des salaires et le manque de reconnaissance** de la profession comme critères importants de leur décision.

► Si les conditions de travail n'apparaissent pas explicitement comme un enjeu, c'est sans doute qu'il est difficile de s'en faire une idée précise avant de les avoir vécues. Mais les chiffres récents sur les démissions de stagiaires laissent à penser que **ces conditions de travail jouent un rôle dans le déclin de l'attractivité de nos métiers** : même si ces démissions restent quantitativement marginales, leur augmentation récente est spectaculaire ! Ainsi, entre 2011/2012 et 2017/2018, le nombre de stagiaires qui ont démissionné a été multiplié par plus de 8 ! Dans le même temps, tout en restant également marginal, le taux de démission des enseignant.e.s titulaires en poste depuis moins de 5 ans a plus que quadruplé, et plus que triplé pour les titulaires depuis plus de 5 ans. Des évolutions inquiétantes.



Réforme de la formation et des concours

Une entrée dans le métier par la précarité

Parmi ses nombreux méfaits, l'ex-ministre Blanquer laisse en héritage une réforme des concours et de la formation initiale empoisonnée, et qui a peu de chances d'améliorer l'attractivité des métiers de l'éducation. Le gouvernement affirme vouloir valoriser la dimension professionnelle des concours. Mais en réalité, le retour des concours de recrutement en fin de M2, ainsi que le renforcement de la dimension professionnelle du master MEEF et la mise en place d'un parcours en alternance pour les étudiant.e.s, constituent un grave recul et une entrée dans le métier par la voie de la précarité.

► **Une formation fondée sur la pratique et l'imitation, plus que sur les compétences disciplinaires et les capacités réflexives.**

Avant le passage du concours, qui comporte désormais une épreuve orale non anonyme valorisant l'expérience de terrain du candidat, les étudiant.e.s en master MEEF "classique", dits SOPA Stagiaires en Observation et Pratique Accompagnée, passeront désormais 18 semaines de stage en établissement (6 en M1 et 12 en M2).

Autre "choix" : le master MEEF en alternance, comme ECA Étudiant Contractuel alternant. C'est un contrat de droit public de douze mois plaçant les étudiant.e.s en responsabilité à 1/3 temps, avec une annualisation possible du temps de travail, pour une rémunération mensuelle nette d'environ 695 euros.

Cette « professionnalisation » de la formation est présentée aux candidat.e.s comme une propédeutique à la réussite du concours.

► **Une très forte dégradation des conditions d'entrée dans le métier.**

Excepté.e.s les lauréat.e.s d'un M2 non MEEF, qui continueront d'être affecté.e.s à mi-temps en établissement et à mi-temps en formation à l'Inspe, les lauréat.e.s des concours de l'enseignement et CPE 2022 seront affecté.e.s à temps plein. Cette stagiarisation dégradée, avec une formation de seulement 10 jours à sur l'année, ainsi qu'une confrontation brutale aux réalités du terrain, risquent fort de fragiliser la qualité du temps passé devant élèves.

Sur le plan pédagogique, c'est une réforme aberrante dont on voit mal en quoi elle pourrait contribuer à résoudre la crise du recrutement, et encore moins à soulager la souffrance au travail des fonctionnaires stagiaires.

Entrée dans le métier Des jeunes collègues toujours aussi "choqué.e.s"...

Situations des lauréat.e.s du concours 2022	Année de stage lauréat.e.s 2022	1 ^{ère} année de titulaire
Etudiant.e non MEEF	Année de stage à mi-temps + formation à l'INSPE à mi-temps 1451,99 € net/mois (1.1 SMIC) à l'échelon 1*	Service à temps plein + Possibilité de suivre des formations dans le cadre du PAF (dans la limite des places disponibles et de l'offre de formation...) 1645,69 € net/mois (1.3 SMIC) pour l'échelon 2 **
Etudiant.e MEEF Contractuel.le Alternant.e (ECA) : 6h / semaine en pleine responsabilité Rémunération 660 € nets/mois	Année de stage à temps plein (18h pour un.e certifié.e, 35h pour un.e CPE, 15h pour un.e agrégé.e) + 10 journées de formation à l'INSPE dans l'année 1451,99 € net/mois (1.1 SMIC) à l'échelon 1*	
Etudiant.e MEEF : stage d'observation de 18 semaines sans charge de classe Gratification de stage : 1263,60 € à l'année		
Etudiant.e MEEF AED prépro : 6h / semaine sans classe en responsabilité, mais possibilité de faire des remplacements à l'interne Rémunération en Master : 1 219 € nets/mois		
Lauréat.e.s justifiant d'une ancienneté suffisante en tant que non titulaire dans la même discipline ou ex titulaire enseignant.e, CPE, PSY ou PE de l'EN (quel que soit le corps ou la discipline précédente)		

* Pour un.e certifié.e, avant un éventuel reclassement et hors primes et indemnités

** Hors primes et indemnités

CE QUE PROPOSE LE SNES-FSU

► Pour la formation initiale et les concours

- Pré-recrutement sous statut d'élève-fonctionnaire dès la L2
- Entrée progressive dans le métier après la réussite au concours : 1/3 temps l'année de stage, mi-temps en T1
- Revalorisation des métiers
- Plan pluriannuel de recrutement
- Unification des différents corps dans celui des agrégé.e.s : à terme, les recrutements doivent se faire par la seule agrégation revalorisée

► Pour les rémunérations

- Augmentation d'au moins 20 % de la valeur du point d'indice dans les cinq prochaines années
- Relèvement de 70 points de toute la grille indiciaire
- 1er échelon à 2 000€ nets mensuels
- Traitement de début de carrière équivalent à deux fois le SMIC (niveau de 1982 avant la désindexation du point d'indice par rapport à l'inflation)
- Valeur du point d'indice indexée sur l'inflation
- Revalorisation des débuts de carrière par une diminution de la durée de passage des échelons dans le cadre d'une refonte de l'ensemble des grilles (un an par échelon pour les quatre premiers, accélération pour toutes et tous au 6e et 8e échelons, raccourcissement à trois ans des 9e et 10e échelons)
- Accès de tous les certifié.e.s, CPE et PSYen à l'échelle de rémunération revalorisée des professeurs agrégé.e.s

Égalité professionnelle L'« excellence » à l'épreuve de la maternité

Il semble incroyable qu'en 2022, dans un contexte où l'Éducation nationale s'engage enfin en faveur de l'égalité professionnelle et dans la lutte contre les Violences Sexistes et Sexuelles, une enseignante se voie refuser un avis "Excellent" dans le cadre de son évaluation professionnelle au motif de sa condition de femme.

Rappel des faits :

► **Septembre** – Un principal du Nord refuse d'attribuer un avis "Excellent" à une collègue, malgré une pratique professionnelle irréprochable, au motif que des absences liées à sa grossesse le « gavent ». L'administration, si coutumière du « pas de vague », aurait pu tenter de calmer le jeu en réévaluant à la hausse l'avis porté, après un premier recours gracieux motivé par les propos tenus à son égard.

► **Janvier** - Pas du tout ! Après une fin de non-recevoir à ce recours gracieux et saisie par la collègue, la CAP compétente s'est réunie. Là encore, l'administration aurait pu clore cette affaire en donnant gain de cause à la collègue soutenue par les commissaires paritaires du Snes-FSU. Non, la présidente de la CAPA, qui a découvert la situation en pleine instance, a préféré « suspendre » le dossier, pour l'étudier avec la rectrice, quitte à reconvoquer l'instance paritaire. Ne recevant aucune nouvelle du rectorat, les militant.e.s du Snes-FSU ne cessent d'interpeller l'administration.

► **Mars** - De son côté, la collègue sollicite

un rendez vous auprès de la DRH pour faire part de ses difficultés, ainsi que des discriminations dont elle s'estime victime depuis sa dernière grossesse. Nouvelle fin de non-recevoir justifiée par la tenue d'une nouvelle CAPA début mai... reléguant ainsi le préjudice à une simple question d'évaluation. Grâce à sa persévérance et au soutien du Snes-FSU, elle obtient finalement son rendez-vous, pensant naturellement gagner enfin le soutien de son administration. Malgré les multiples courriers et alertes adressés à tous les échelons du rectorat, elle est reçue par des personnels affirmant ignorer tout du dossier. Comment la RH de proximité peut-elle ne pas être au courant de la situation ? Comment est-il possible que suite à son premier recours, les services n'aient toujours pas pris attache de la collègue pour l'accompagner et la protéger ?

► **Mai** - Nouveau rendez-vous (toujours à sa demande !) obtenu par la collègue qui, accompagnée du Snes-FSU, finit par arracher douloureusement cet aveu : il y aurait peut-être eu un « couac » dans la gestion du dossier. Mais le rectorat persiste, d'une part, à refuser la reconnaissance d'une discrimination dont elle aurait été victime et, d'autre part, à chercher des excuses à son manager de chef, manifestement peu sensibilisé à l'égalité professionnelle hommes/femmes.

► **9 mois après** le rendez-vous de carrière de la collègue, nouvelle CAPA qui aboutit à un accouchement dans la douleur ! Les interventions des commissaires paritaires et

la pugnacité de la collègue ont permis d'obtenir gain de cause - avis final « excellent » - et de désavouer ainsi le chef d'établissement. Ce cas n'est malheureusement pas isolé. De nombreux témoignages révèlent les difficultés des femmes à faire valoir leurs droits et à être respectées dans leur environnement professionnel. Pour chacune de ces situations, les militant.e.s du Snes-FSU ne cessent d'accompagner et de défendre ces femmes pour le respect de leurs droits, et pour que l'égalité professionnelle ne soit pas qu'une publicité de façade affichée par notre administration.

Au delà de l'égalité professionnelle, cette histoire soulève d'autres questions :

- **L'évaluation** : pour le Snes-FSU l'évaluation ne doit pas être discriminante et doit porter sur les missions statutaires exercées sur l'ensemble de la carrière.

- **La RH de proximité** : telle qu'elle est conçue, elle ne répond pas aux besoins d'accompagnement, mais est instrumentalisée pour aider les chefs d'établissement à mettre au pas les personnels. Les réponses apportées sont administratives, déshumanisées et déconnectées de la réalité du terrain.

Le Snes-FSU continuera de dénoncer ces orientations politiques nuisibles aux personnels, au service public d'éducation et plus largement à la lutte contre toutes les formes de discriminations en milieu professionnel.

■ Maeva Bismuth

Politiques du handicap et de la vieillesse CDCA59... enfin !

Les Conseils Départementaux de la Citoyenneté et de l'Autonomie ont été créés en 2015, pour renforcer la participation des personnes à l'élaboration des politiques publiques du handicap et de la vieillesse.

Après deux ans d'attente, le CDCA 59 renouvelé s'est enfin réuni pour son installation le vendredi 13 mai sous la présidence de Christian Poiret.

Après un rappel du rôle de l'instance, des formations personnes âgées (PA) et personnes handicapées (PH), des bureaux et des vice-président.e.s, le président a indiqué que le Conseil Départemental 59 avait dans son ADN la solidarité humaine mais qu'il n'était pas "un distributeur de billets" (il visait le RSA qui, pour lui, devrait être versé en contrepartie d'un travail - ce que le Snes-FSU récuse). Il s'est aussi félicité d'une amélioration du fonctionnement de la MDPH même s'il reste encore beaucoup à faire.

Ont ensuite été élu.e.s, entre autres, les deux vice-président.e.s issu.e.s des membres du CDCA : Michèle Bearez de Solidaires (proposée par le groupe de travail FSU, CGT, Solidaires, CFE-CGC et FGR-FP) pour la commission PA et Christian Hillaire, des Papillons Blancs, pour les PH.



Manifestation interprofessionnelle pour les salaires et les pensions, 17 mars 2022

Puis, nous ont été présentés une feuille de route et des objectifs à atteindre dans les années à venir.

Il reste encore à élire les représentant.e.s des PA et PH dans le bureau et diverses autres instances. Nous allons également en groupe de travail proposer des modifications du règlement intérieur pour améliorer le fonctionnement par rapport au précédent CDCA.

En espérant que ce nouveau CDCA soit enfin et rapidement opérationnel !

■ Francis Lecher

Service partagé, on circule gratis !

Depuis mai, les collègues qui exercent sur plusieurs établissements doivent demander l'indemnisation de leurs frais de déplacement via l'application *Chorus*. Il n'y a pas de mal à abandonner la procédure papier sauf que le processus numérique est particulièrement long et complexe et doit être renouvelé avant le 5 de chaque mois. Preuve de cette complexité : le document qui présente la marche à suivre comporte 12 pages ! Les collègues sont souvent confrontés à des messages d'erreur variés pour lesquels le site ne propose aucune assistance. Le service partagé est une dégradation des conditions de travail que nous sommes de plus en plus nombreux et nombreuses à subir. Au lieu de nous rendre la situation un peu moins pénible, on nous met de nouveaux bâtons dans les roues. S'agirait-il de décourager les collègues de réclamer ce qui leur est dû ? Exigeons du rectorat une procédure simple, voire automatique !

Jérémy Decoopman, collègue Savary, Gouzeaucourt

Allègements de service, bonification médicale Le handicap : un privilège ?

Ces dernières semaines de nombreux et nombreuses collègues en situation de handicap se sont vu refuser les allègements de service demandés, et pourtant octroyés les années passées. Nous étions habitués à ce que l'enveloppe allouée ne permette pas de satisfaire l'ensemble des demandes ; mais, plus surprenant, aucun élément médical n'a été demandé aux collègues et le refus n'a pas été motivé par des éléments médicaux.

Seule réponse apportée par l'institution aux personnels concernés : "Sollicitez donc un temps partiel de droit..."

Propos indignes compte tenu des situations médicales souvent lourdes et du contexte d'inflation ! Non, les personnels en situation de handicap n'ont pas les moyens de perdre du pouvoir d'achat faute de reconnaissance et de soutien de la part de leur employeur.

Cette tendance est d'autant plus inquiétante que certains veulent reculer l'âge de la retraite et que les budgets alloués pour les aménagements des personnels en situation de handicap ne cessent de diminuer. Ce que n'a pas manqué de dénoncer le Snes-FSU lors du CTA du 14 juin.

Autre surprise, dans le cadre du mouvement intra académique, la bonification médicale demandée au titre de la RQTH des agents a pu être accordée de façon très aléatoire et incohérente. Sur les conseils du Snes-FSU, les collègues se sont rapprochés du service compétent pour contester leur barème et comprendre la

CPE Toujours trop peu !

Si la gestion chaotique de la crise sanitaire (et ses multiples protocoles) a mis en lumière le manque criant de personnels de vie scolaire, CPE et AED, les réponses ne sont toujours pas à la hauteur. Concernant les CPE, ce sont 300 postes qui sont créés à la rentrée prochaine, dont 18 seulement pour notre académie pourtant fortement marquée par les difficultés sociales des élèves.

Ces 18 postes, créés sur le dos de nouvelles suppressions d'emplois d'enseignant.e.s, ne suffisent ni à répondre aux enjeux éducatifs ni à la dégradation des conditions de travail des personnels et des élèves, d'autant plus qu'une grande majorité d'emplois a été fléchée sur des dispositifs dits « de mixité sociale », dont le fond comme la forme interrogent, car ils se font au détriment des situations alarmantes les plus criantes.

Lors du CTA de mars 2022, le Snes-FSU a obtenu que, parmi les 18 postes alloués à notre académie, 8 ne soient pas détournés au profit des dispositifs contestables de l'ex-ministre Blanquer et soient implantés dans l'intérêt des situations les plus urgentes.

façon dont ces points ont pu être attribués.

Parmi les éléments d'explication, la médecine de prévention a avancé qu'il ne fallait pas « léser d'autres agents qui postuleraient sur certains de ces postes sans bonification ». Traduction : *Désormais, si tu es handicapé, tu es privilégié ! Il ne faudrait pas non plus en profiter !* Ces réponses sont méprisantes et inacceptables !

Le Snes-FSU exige le strict respect de la loi de 2005 ainsi qu'une prise en considération humaine de la situation médicale des agents concernés. Pour cela, les enveloppes budgétaires doivent être abondées et les réponses apportées par l'institution respectueuses et décentes.

■ Maeva Bismuth



Permanence du Snes-FSU académique

Le Snes-FSU ne cesse de revendiquer la création de postes d'Assistants d'Éducation en nombre suffisant, ainsi que la création d'un plan pluriannuel de création de postes avec pour **objectif 1 CPE pour 250 élèves**.

Les moyens de vie scolaire ne doivent pas être détournés pour servir une idéologie néolibérale, mais doivent être mis au service des enjeux éducatifs, et donc prendre en compte les problématiques sociales et le nombre d'élèves dans les structures.

Pour relever les défis éducatifs qui s'imposent, il est urgent de prévoir des moyens à la hauteur des besoins et de revaloriser les métiers à la hauteur des enjeux.

■ Maeva Bismuth



Écho des établissements

Poste de CPE Baudelaire Roubaix : 4 ans d'action collective et la victoire !

Déshabiller l'un pour habiller l'autre, c'était le choix du rectorat qui avait supprimé un demi poste de CPE au lycée pour l'attribuer au collège (pour un total de 1.5 au collège et 1.5 au lycée).

Depuis 2018, nous avons au contraire choisi d'être toutes et tous uni.e.s pour gagner dans un contexte où les besoins en personnel de vie scolaire sont énormes. Ainsi, nous avons multiplié les actions : audiences au rectorat, grève massive, motions au CA, pétitions.

Après 4 ans de lutte locale et avec le soutien de la section académique du Snes-FSU, nous avons enfin obtenu un poste de CPE, portant leur nombre à 2 pour le collège et 2 pour le lycée. Un poste d'AED au collège et un au lycée, seraient aussi créés, c'est insuffisant, mais c'est un début. L'action collective paie !

■ S1 collège et lycée Baudelaire, Roubaix

Le tweet du mois



Congrès national du Snes à Montpellier

Premières impressions

"En deux mots, c'était un premier congrès que je qualifierais "d'intense" et "joyeux". Intense car les journées sont très remplies entre le travail sur les thèmes en commissions et les riches débats en plénière.

Joyeux parce qu'il régnait une très bonne ambiance dans la délégation lilloise et que nous avons su étendre à bien d'autres! On a rencontré ou retrouvé des camarades qui ont le Nord dans le coeur." **Fiona**

"Pour moi, ce premier congrès a été une semaine joyeusement enrichissante et syndicalement formatrice. Je rentre dans l'académie de Lille plus motivée et déterminée à défendre au quotidien les droits des personnels, inspirée et fortifiée par les rencontres, partages et désaccords, réflexions et débats, avec les différents militants." **Gabrielle**

"C'est vraiment un grand moment de démocratie, toutes les positions s'expriment, même les plus minoritaires, il y a des débats, des discussions, et après, tout est voté" **Laetitia**

"Le congrès national était un moment intense de partage et de réflexion sur nos mandats.

Cela permet de réfléchir sur ce que l'on souhaite pour l'avenir, et partager nos vues avec des camarades de toute la France, ce qui est très enrichissant. C'est assez intimidant de passer à la tribune, devant des centaines de personnes, mais vivement le prochain, en espérant qu'il soit aussi joyeux!" **Marie**

"On voit vraiment ce qu'est la force du Snes-FSU, des débats riches et intenses pour fixer par vote nos revendications! Par exemple le S3 a porté la demande d'une organisation du lycée en séries renouvées et diversifiées permettant le retour au groupe classe, avec abandon total des réformes Blanquer du bac et du lycée". **Tiphaine**

"On a pu défendre un mandat du congrès académique lillois au national : il est urgent de reconstruire toute la grille des salaires avec un début de carrière à 2 fois le SMIC comme au début des années 80. PARCE QUE C'EST NOTRE PROJET!" **Olivier**

Les mandats du Snes votés à Montpellier



Que fait le SNES-FSU pendant les vacances ?

Si la majorité des collègues profiteront d'une pause bien méritée, l'activité de la section académique n'en sera pas pour autant en berne :

- **Suivi des recours** : à l'issue de la publication des résultats du mouvement intra, les collègues n'ayant pas obtenu leur vœu 1 auront deux mois pour formuler un recours et mandater le Snes-FSU afin de défendre leur dossier et intervenir auprès de l'administration. L'année dernière, une centaine de collègues nous ont mandatés et plus de 60% des situations individuelles ont pu être satisfaites et améliorées en juillet et août.

- **Accueil des stagiaires** :
 - > **en juillet**, la section académique ouvrira une permanence spécifique pour aider nos futur.e.s collègues dans le cadre de leur affectation en année de stage et des nombreuses démarches administratives à effectuer avant la rentrée. Chaque été, le Snes-FSU, par le biais de son réseau d'adhérent.e.s, met en contact les futur.e.s stagiaires avec des personnels de leur établissement d'affectation (et parfois même leurs tuteurs.trices quand nous parvenons à les trouver) pour les aider à préparer leur rentrée.

- > **fin août**, la section académique sera présente lors des journées institutionnelles organisées par l'administration pour accueillir les lauréat.e.s de concours et répondre à leurs questions avant leur première rentrée.

- **Maintien d'une veille informatique** : comme à chaque période de congés, une veille (mails et facebook) sera maintenue pour répondre aux sollicitations les plus urgentes qui pourraient survenir durant la période estivale.



Hommage à notre camarade Jean-Noël Clique

Le S3 de Lille tient, en cette fin d'année scolaire, à rendre hommage à Jean-Noël Clique qui nous a quittés brutalement le 19 octobre dernier.

Jean-Noël était non seulement un professeur d'Education Musicale et de Chant Choral passionné, mais il était aussi le S1 du collègue David Marcelle de Billy-Montigny, un S1 qui savait y faire vivre le Snes-FSU au quotidien en portant la voix de tous les personnels et en particulier des AESH, en défendant l'offre de formation dans ce collège en Education Prioritaire-qu'il s'agisse de l'offre linguis-

tique ou de la chorale-, en s'opposant à l'inclusion « forcée » de nombre d'élèves à besoins éducatifs particuliers et à la quasi disparition de la Segpa.

Jean-Noël était également de toutes les mobilisations, à Lille ou à Arras, Education bien sûr, mais aussi Interpro, Retraites, Sécurité Globale, Climat, Egalité femmes/hommes... la liste serait trop longue.

Nous lui devons la bande-son de nos manifs, une belle illustration de la sensibilité de l'artiste qu'il était, de ses révoltes, de ses combats et des nôtres.

L'agenda du SNES-FSU

À consulter régulièrement



www.lille.snes.edu



@snesdelille

