

avril - mai
juin 2017



snes

F.S.U.

Syndicat
National
des Enseignements
de Second degré

Section académique de Lille

209 rue Nationale, 59000 Lille - tél 03 20 06 77 41
s3lil@snes.edu - www.lille.snes.edu

n°307

ISSN 0399-652

é d i t o

E - M - - - - !

La fin de l'année approche. Avec elle, ses joies et déceptions, ses inquiétudes aussi, notamment à la découverte des sujets des examens (bac et brevet) qui interrogent toujours sur les intentions de celles et ceux qui les ont choisis : créer l'exaspération des élèves et des enseignants pour les amener à remettre en cause les pourtant **nécessaires et indispensables évaluations terminales**, seules à même d'éviter la sélection par l'argent ou le « mérite » à l'entrée dans le supérieur ? La tentation du contrôle continu ne résiste pourtant pas longtemps à... l'examen, y compris du côté des candidats : demandez par exemple aux lycéens d'Hénin-Beaumont s'ils préfèrent dire qu'ils ont eu le bac tel qu'il se déroule actuellement (national et anonyme) ou bien où ils ont eu le bac ...

Cette fin d'année est marquée également par l'élection d'une assemblée nationale monocorde qui pourra presque dispenser l'équipe gouvernementale et le nouveau président de la République de recourir aux ordonnances prévues pour faire passer les projets libéraux qui vont détruire un peu plus encore la vie des travailleurs et des chômeurs, des plus fragiles et des retraités.

Côté éducation, les annonces se succèdent, en apparence irréflechies : rétablissement des bilangues et du latin disparus au collège suite à la réforme Vallaud-Belkacem. Mais comment ? Sans dotations supplémentaires en heures postes ou même en HS ? Autre annonce qui ne coûte rien à faire : des classes limitées à 12 élèves en CP et CE1 dans les écoles appartenant à l'Éducation prioritaire. Mais avec quels locaux et quels enseignants ? Et info de dernière minute : le ministre annonce qu'à la rentrée, les élèves seront accueillis dans les établissements par la chorale... dans une totale improvisation ! A moins qu'il ne prévoit des répétitions pendant les vacances ?

En réalité, le ministre Jean-Michel Blanquer est loin d'être un néophyte. A Créteil, où il a été recteur, il a multiplié les expérimentations, parmi lesquelles la fameuse « cagnotte » destinée à encourager les élèves à aller... en cours ! Ou encore le recrutement hors réglementation de « titulaires d'une licence ou *ayant des compétences avérées* ». Directeur de la DGESCO (Direction Générale de l'Éducation Scolaire), il a été quasi-ministre de l'ère Sarkozy, avant d'en être littéralement viré en 2012. Il annonce aujourd'hui la couleur sans ambiguïté : il veut « piloter par la science » et souhaite des « résultats » (*Le Monde* du 17 mai 2017).

Ce qui pourrait passer pour du pragmatisme et des objectifs louables (qui ne souhaiterait pas obtenir de bons résultats pour l'École ?) ne doit pas nous bercer d'illusions ni masquer **la volonté réelle du ministre qui est de donner plus d'autonomie au local**, notamment aux chefs d'établissement, en matière de pédagogie comme de recrutements (une idée qui rappelle l'époque Sarkozy). Quoï de plus facile ensuite d'améliorer un bilan quand il ne peut plus être comparé au-delà de l'échelle locale ?

La fin de l'année approche. Avec elle, les vacances bien méritées. Mais les orientations et les modalités de décision clairement affichées par les nouveaux pouvoirs exécutif et législatif vont nous obliger à mettre en place, cet été, une veille attentive et à **nous préparer à une rentrée placée sous le signe de la combativité !**

D'ici là, le SNES-FSU vous souhaite de reprendre les forces nécessaires pour pouvoir faire face collectivement aux projets nocifs qui nous attendent. Bon repos !

Karine Boulonne

Temps présent

PPCR, non-titulaires

Empocher la mise, arracher le solde p. 2-3

Collège et profs doc

Entre points d'appui et dérives p. 4

Bac français : l'overdose p. 5

Stagiaires : accueil estival p. 5

Marchandisation des soins p. 6



Droits et libertés

Calais ne fait pas dans la dentelle p. 6

Personnels

Mutations 2017 : un bon crû p. 7

Hors-classe des CPE et des

certifiés : équité et ténacité p. 8

Vie du Snes

Stages syndicaux

du 1^{er} trimestre 2017-2018 p. 8

Encart

Congrès académique,
textes adoptés

Nouvelles modalités de gestion de nos carrières

Prendre appui sur les avancées, combattre les insuffisances

Par Karine Boulonne et Serge Deneuvéglise

Le PPCR¹ est mis en place depuis 2017. Il se traduit par une revalorisation – certes insuffisante – du point d'indice, par une nouvelle façon d'évaluer les personnels et par une modification de l'organisation de la carrière.

Il acte un changement de rythme de passage des échelons et d'accès à la hors-classe et crée une classe exceptionnelle aux critères pour l'instant contestables, mais qui a le mérite de repousser les bornes indiciaires de fin de carrière vers le haut.

Oui, le SNES-FSU est favorable à un avancement unique, au même rythme pour toutes et tous. C'est déjà le cas, et depuis longtemps, pour les chefs d'établissement (PERDIR) et les IA-IPR sans qu'il vienne à l'esprit de quiconque de remettre en cause leur engagement professionnel. Notre prise de position en faveur d'un avancement unique est confortée par notre expérience en CAPA (Commission Administrative Paritaire où les élus des personnels sont à parité avec les représentants de l'administration, le SNES-FSU disposant de la majorité des sièges). En effet, nous avons pu y constater des dysfonctionnements et des injustices lourdes de conséquences pour l'évolution des carrières individuelles : retards ou même absences d'inspections selon la discipline et la localisation géographique de l'établissement, inégalité de traitement au détriment des femmes, et même en fonction du type d'établissement (les avis sont, en général, plus généreux et bienveillants en lycée de centre-ville qu'en collège REP!).

Non, le SNES-FSU n'est pas satisfait du PPCR tel qu'il a été acté par le précédent gouvernement : avancement de tous au choix et non au grand choix, contrairement à nos chefs et inspecteurs ; maintien de 2 paliers d'accélération de carrière pour passer plus vite aux 7^{ème} et 9^{ème} échelons ; absence de garantie ferme que nous passerons tous par deux grades, la classe normale et la hors-classe...

Les insuffisances du PPCR ne doivent cependant pas nous amener à rejeter un bouleversement majeur de la gestion des carrières, que beaucoup de militants SNES-FSU pensaient ne jamais voir advenir : la déconnexion entre l'avancement et l'évaluation qui entraîne un changement de posture de ceux qui sont désormais qualifiés dans les textes d'« évaluateurs primaires » (PERDIR et IA-IPR) et qui doivent s'inscrire dorénavant dans l'accompagnement pédagogique et non plus dans la pression et le chantage hypocrite à la promotion : un enseignant ou un CPE considéré en difficulté doit être aidé pour progresser et retrouver goût au métier qu'il a choisi. Le système qui prend fin se contentait de le priver d'une revalorisation du pouvoir d'achat, en laissant le personnel sur son poste s'enfermer dans son mal-être, jusqu'à ce qu'il soit trop tard pour l'en sortir.

Quand les enseignants n'ont plus à redouter l'inspection

Mais la déconnexion avancement / évaluation peut aussi permettre à ceux qui, parmi nous, vivent les inspections avec appréhension, de s'émanciper de cette angoisse. Les inspections s'apparentaient trop souvent à des sanctions ou à des occasions à ne pas manquer pour progresser dans la carrière. Leur déconnexion d'avec l'avancement desserre la pression qui entourait ces moments couperets en relativisant très fortement le risque d'un ralentissement de la carrière. Nous sommes des cadres A, recrutés à bac + 5, concepteurs de nos métiers, et le PPCR nous donne l'occasion d'affirmer notre expertise professionnelle et notre droit à la liberté pédagogique.

Le PPCR a aussi le mérite de relancer la mobilisation sur les questions de salaires et de carrières en montrant qu'un de nos mandats « historiques » a pu se réaliser, qu'il est possible de revenir sur le gel du point d'indice (alors qu'il est à nouveau question de le « régler ») et en nous fixant de nouvelles perspectives : à nous de faire de la classe exceptionnelle le débouché de fin de carrière pour tous, à l'image de ce que nous avons majoritairement obtenu pour la hors classe !

1 - protocole parcours professionnels, carrières et rémunérations

ÉVALUATION

- Les personnels susceptibles d'avoir un « rendez-vous de carrière » (inspection + entretien avec l'IPR puis le chef d'établissement) seront avertis au plus tard en juillet via leur boîte académique.
- Le calendrier du rendez-vous de carrière est notifié aux personnels au plus tard un mois avant la date de celui-ci. Le délai entre les deux entretiens (IPR et chef d'établissement) ne peut excéder 6 semaines.
- Les notes vont laisser place à une grille d'évaluation (insatisfaisante en l'état).
- À l'issue du rendez-vous de carrière, une 1^{ère} notification donnera au personnel concerné 21 jours pour formuler des remarques sur le compte-rendu préparé par les évaluateurs. L'appréciation finale du recteur (ou du ministre) sera notifiée dans les 15 premiers jours de la rentrée scolaire suivante. Les personnels disposeront alors de 30 jours pour faire appel de cet avis. Le recteur (ou le ministre) aura ensuite 30 jours pour donner une réponse individuelle. Après notification de cette réponse (ou non-réponse dans les 30 jours), les personnels disposent à nouveau de 30 jours pour faire appel devant la CAPA ou la CAPN, ce qui est nouveau et ce dont il faudra se saisir !

SALAIRES

- Deux augmentations du point d'indice (2 fois + 0,6 %) ont déjà eu lieu le 1^{er} juillet 2016 et le 1^{er} février 2017.
- L'attribution de points d'indice supplémentaires à différents échelons a débuté le 1^{er} janvier 2017. Elle se poursuivra les 1^{er} janvier 2018 (2^e étape du transfert primes/points – cf. ci-dessous) et 1^{er} janvier 2019.
- Les indemnités qui s'ajoutaient à nos traitements sont transférées progressivement dans le salaire sous forme de points d'indices (et compteront donc désormais pour la retraite, ce qui n'était pas le cas jusqu'à présent) ... sans que cela change notre traitement ou pouvoir d'achat d'actif.

CARRIÈRE

- Reclassement de tous les personnels titulaires au 01/09/2017 (un arrêté individuel vous sera communiqué). Ce reclassement se fera avec conservation de l'ancienneté acquise. Si celle-ci est égale ou supérieure à celle permettant d'accéder à l'échelon supérieur, le reclassement se fera directement à cet échelon supérieur. Attention : pour les hors-classes, l'arrêté indiquera une renumérotation de l'échelon. Suite à la création d'un 8^{ème} échelon qui deviendra en fait le n°7, le reclassement se fera à l'échelon -1 pour les certifiés et assimilés et -2 pour les agrégés.
- Mise en place d'un avancement de tous au même rythme, au moins équivalent au choix actuel à partir du 4^{ème} échelon, sauf pour les personnels susceptibles de passer au 7^{ème} ou au 9^{ème} qui, pour 30 % d'entre eux, pourraient avoir une « accélération » d'un an.
- Et les notes ? Pour la seule année 2017/2018, l'attribution des paliers d'accélération des 7^{ème} et 9^{ème} échelons s'appuiera sur les notes arrêtées au 31/08/2017. Idem pour la hors-classe qui concernera dorénavant les collègues comptant au

Non-titulaires du 2nd degré Du nouveau pour le recrutement, les grilles indiciaires et les rémunérations

Par Karine Galand et Hélène Nowacki

moins 2 ans d'ancienneté dans le 9^{ème} échelon (au lieu du 7^{ème} actuellement, vous pouvez donc être promuvable en 2016 - 2017, mais plus en 2017 - 2018). Le barème - désormais national - n'est pas encore communiqué.

- **Création de la « classe exceptionnelle »** pour :

- les personnels au moins au 3^{ème} échelon de la hors-classe (nouvelle carrière) et ayant été affectés au moins 8 ans en éducation prioritaire, ou dans le supérieur, ou en tant que DDFPT, PFA ou DCIO.
- tous les autres collègues arrivés au dernier échelon de la hors-classe pour un maximum de 20 % du contingent annuel de promotions.

Les questions qui restent en suspens

CARRIÈRES

- Pour les 30 % de personnels pouvant bénéficier d'un gain d'un an pour passer plus vite au 7^{ème} et au 9^{ème} échelon : **comment seront-ils départagés en l'absence de notes chiffrées ?**

- Dans le cadre du protocole « PPCR », le SNES-FSU a obtenu un acquis majeur : « tous les personnels parcourront une carrière normale sur au moins 2 grades ». Chacun doit donc désormais avoir accès à la hors-classe. Cependant, au-delà d'un barème national actant cet acquis, **quelle garantie statutaire d'un accès à la hors-classe pour tous ?**

- Classe exceptionnelle : quelles modalités faudra-t-il remplir ? Quel sera le calendrier des opérations pour une prise en compte dès l'année 2017 - 2018 ?

ÉVALUATION

L'évaluation devra être suivie d'un accompagnement personnalisé :

- qui l'aura en charge ?
- sous quelles formes ?
- avec quelles incidences ?

Ce que demande le SNES-FSU

- **Avancement de tous au grand choix**, pour rattraper le décrochage du pouvoir d'achat entamé depuis les années 1980 et aggravé par le gel du point d'indice des six dernières années et parce que la valeur professionnelle doit être reconnue autrement que par la « carotte » salariale.
- **Tous les personnels doivent passer par la classe normale et la hors-classe**. Il faut élargir et rendre transparents les critères d'accès à la classe exceptionnelle qui doit devenir le débouché de fin de carrières pour tous.
- **Il est temps de retrouver une relation « saine » à l'évaluation de nos pratiques professionnelles** : les inspections doivent redevenir les visites-conseils qu'elles n'auraient jamais dû cesser d'être, et permettre des relations de confiance entre partenaires du monde éducatif.

« Carrières - PPCR : évolution ou révolution ? » : le SNES-FSU vous invite à un stage le **lundi 16 octobre 2017**. L'occasion de faire le point sur les nouveautés, de construire les revendications du SNES-FSU et, pourquoi pas, de vous présenter comme élu-e des personnels lors des prochaines élections professionnelles (pour la période 2018 - 2022).

Un nouveau décret a été publié le 29 août 2016, clarifiant et harmonisant la rémunération et les conditions de travail, de recrutement et d'emploi de tous les contractuels d'enseignement, d'éducation et d'orientation.

Devant le refus du ministère d'imposer aux rectorats les mêmes grilles indiciaires partout en France, avec les mêmes règles d'avancement et de recrutement, trois groupes de travail ont eu lieu dans l'académie de Lille pour dresser un bilan et proposer une mise à niveau des textes sur la base du nouveau décret. Le SNES et la FSU ont investi ces groupes de travail pour proposer des améliorations pour les personnels déjà recrutés ou futurs recrutés : les concours ne font pas le plein, assurant malheureusement à la précarité de beaux jours devant elle...

Recrutement

Le recrutement s'effectue en distinguant désormais **2 catégories de contractuels** :

- ceux remplissant les conditions de diplôme pour se présenter au concours interne des corps concernés ou, pour les disciplines d'enseignement professionnel et technologique, justifiant d'une activité ou d'une pratique professionnelle leur permettant de se présenter au concours interne.
- ceux détenant un titre sanctionnant au moins 2 années d'études après le baccalauréat ou ayant validé une deuxième année de licence.

Dans l'académie de Lille, tous les contractuels déjà recrutés ont donc dû être reclassés dans une de ces 2 catégories et signer un avenant au cours de l'année 2016-2017 en fonction du niveau de leur diplôme.

Par ailleurs, l'administration peut proposer un recrutement des contractuels en leur attribuant une rémunération supérieure au minimum de leur catégorie en fonction de l'expérience professionnelle, de la rareté de la discipline enseignée ou de la spécialité des besoins à couvrir.

Rémunération

La FSU est intervenue pour que le Rectorat fasse un effort sur les débuts de carrière des agents non-titulaires (réduction de la durée

des premiers échelons) afin de leur assurer une rémunération plus décente. Elle a également défendu une grille indiciaire des CDD et des CDI assurant une augmentation salariale tous les 3 ans.

La rémunération est désormais encadrée (minimum et maximum) en fonction de la catégorie à laquelle les personnels précaires appartiennent :

- pour les contractuels de la première catégorie (Licence et au-delà), leur rémunération s'échelonne de l'indice 367 à 821
- pour ceux de la deuxième catégorie (bac +2 / 2^e année de licence), leur rémunération s'échelonne de l'indice 321 à 620.

A noter que les contractuels exerçant en post bac peuvent bénéficier de traitements correspondant à l'échelle A (indice 881 à 963). Les décisions finales ont été prises lors du CTA (Comité Technique Académique) du 22 juin par le recteur.

Avancement - progression de « carrière »¹

Les collègues non-titulaires pourront prétendre à une réévaluation salariale au moins tous les 3 ans en fonction des résultats de l'évaluation professionnelle ou de l'évolution des fonctions qu'ils occupent ; le texte national précise cependant qu'il ne peut y avoir automaticité. La FSU a défendu qu'en l'absence d'inspection dans la période de 3 ans, le personnel non-titulaire ne soit pas pénalisé pour une raison qui ne lui incombe pas et qu'il y ait un avis favorable par défaut.

Mesure ponctuelle dans l'académie de Lille Pour compenser l'année « blanche » suite à la mise en application du nouveau décret :

- Les agents en CDI bénéficieront d'un avancement automatique au 1^{er} septembre 2017.
- Les agents en CDD qui remplissent les conditions (nous contacter) bénéficieront d'un avancement en janvier 2018 avec effet rétroactif au 1^{er} septembre 2017.

1 - La carrière en tant que non-titulaire n'est pas une fin en soi.

De nouveaux textes amendent la réforme du collège et précisent les missions des enseignants documentalistes. Entre points d'appui à exploiter et dérives possibles, ils ouvrent de nouvelles pistes pour l'action syndicale.

Réforme du collège : où va-t-on ?

par Jean-François Carémel

Le jeudi 8 juin, à la demande du nouveau Ministre de l'Éducation Nationale, le Conseil Supérieur de l'Éducation était consulté sur un projet d'arrêté concernant l'organisation des enseignements au collège. Celui-ci est paru le vendredi 16 juin. Les grandes lignes sont les suivantes.

La réforme de 2015 maintenue, la logique du renvoi au local amplifiée

Le collège Blanquer s'inscrit dans la continuité du collège Vallaud-Belkacem. En effet, les grilles horaires et la dotation à disposition sont maintenues, ce qui pérennise la mise en concurrence des disciplines dans la répartition horaire globale. Pire : la recréation des sections bilangues, des sections de type « euro » (rebaptisées *Langues et Cultures Européennes*), ainsi que l'augmentation du volume horaire dédié à l'enseignement des LCA (*Langues et Cultures de l'Antiquité*) / LCR (*Langues et Cultures Régionales*) devront être financées sur cette fameuse « marge d'autonomie » de 3 h ... en plus des groupes et autres co-interventions !

Des signaux inquiétants et des effets d'annonce

La « liberté » que défend le ministre, c'est la flexibilité des horaires d'enseignement qui est conservée (globalisation des sciences et de la technologie en 6^{ème}), et même aggravée : la modulation des enseignements obligatoires sur le cycle 4 n'a plus de limite, et l'horaire hebdomadaire des enseignements facultatifs (bilangues, LCE, et LCA/LCR) peut désormais fluctuer d'un collège à l'autre ... Enfin, les professeur-e-s de lettres classiques et ceux d'allemand, notamment, ne sont pas dupes : outre la difficulté majeure de modifier en juin le TRMD voté en janvier, sans moyens supplémentaires, il est quasiment impossible de retrouver les effectifs perdus depuis la rentrée 2016. On ne reconstitue pas des disciplines ou des dispositifs qui ont été décapités à coups de textes réglementaires et sans moyens fléchés.

EPI et AP : des points d'appui pour réduire les pressions

Pourtant, au SNES-FSU, nous nous réjouissons que soit enfin officiellement admis que « *La réforme du collège est loin de faire l'unanimité* » (brève de Blanquer sur Eduscol, 13 juin dernier). En effet, le combat mené par le SNES-FSU depuis 2 ans a permis quelques avancées, certes insuffisantes, mais qui devraient refréner le zèle de certains chefs d'établissement.

Si les EPI existent toujours dans les textes, ils sont considérablement affaiblis par la suppression pure et simple des thématiques, et relégués au niveau des nébuleux parcours. Le programme redevient la seule référence en termes de contenus enseignés. Bien sûr, les élèves doivent en théorie « bénéficier » des 2 types d'enseignements complémentaires (AP et EPI) à l'issue du cycle 4 (ce peut être un EPI en tout et pour tout sur les 3 ans) ... mais dans le même temps, le projet d'arrêté a rayé la disposition imposant la participation de chaque discipline aux EPI : les chefs d'établissement ne peuvent plus dorénavant l'imposer à aucune équipe disciplinaire. Dans le même ordre d'idées, le texte supprime toute nécessité d'un EPI pour mettre en place l'enseignement de LCA/LCR, ce qui n'est pas rien. Il supprime également la condition d'une continuité avec le CM2 pour rouvrir une bilangue. Enfin, le retour des enseignements facultatifs démontre que les 26 h hebdomadaires ne sont pas un plafond indépassable, ce que nous répétons depuis 2015.

Dans le contexte de campagne électorale pour les législatives, JM Blanquer a tenté de ne fâcher personne, ni les organisations minoritaires qui ont collaboré à la réforme Vallaud-Belkacem (maintien théorique des EPI et des grilles horaires), ni le SNES-FSU qui continue de revendiquer son abrogation : **à nous, sur le terrain, de pointer, dès la rentrée, les effets d'annonces et de mettre en échec la mise en concurrence des personnels au nom de « l'autonomie ».**

La nouvelle circulaire de mission des professeurs documentalistes

par Émilie Dooghe

La nouvelle circulaire de mission des professeurs documentalistes a été publiée au Bulletin Officiel ce 30 mars 2017¹. La publication de cette circulaire, après de nombreuses tentatives de réécriture, représente en soi une avancée pour la profession, qui ne pouvait plus se satisfaire de voir ses missions définies par un texte datant de 1989, soit avant la création du CAPES de documentation.

La circulaire affirme le statut d'enseignant et le rôle pédagogique des professeurs documentalistes, qui « forment tous les élèves à l'information documentation ». Elle définit le centre de documentation et d'information (CDI) – dont les professeurs documentalistes ont la responsabilité – comme un « espace de formation ». Elle fixe comme objectif principal de la politique documentaire « la réflexion et la mise en œuvre de la formation des élèves à la culture informationnelle ».

Des perspectives encourageantes donc, même si ce texte ne lève pas les ambiguïtés que connaissent actuellement certains collègues pour faire appliquer le décompte de leurs heures d'enseignement, en application du décret n° 2014-940 du 20 août 2014, selon lequel chaque heure d'enseignement est décomptée pour deux heures dans le maximum de service des professeurs documentalistes.

A la profession d'exploiter les avancées de ce texte, de s'appuyer sur ces acquis pour faire valoir ses droits, au service de tous les élèves.

Dès la rentrée, le SNES proposera des stages pour faire le point sur les situations réelles de terrain, pour se saisir collectivement de cette nouvelle circulaire afin d'en imposer la juste lecture et pour envisager les actions nécessaires afin d'obtenir la reconnaissance de la mission d'enseignement dans chaque établissement.

¹ « Les missions des professeurs documentalistes », circulaire n° 2017-051 du 28-3-2017 publiée au BO du n°13 du 30 mars 2017.



Brèves >>>>>> Brèves >>>>>> Brèves >>>>>> Brèves >>>>>>

Profs de Lettres en lycée, EAF, la coupe est pleine !

par Odile Deverne

Cette année, les conditions déjà difficiles de l'EAF se sont encore dégradées pour les examinateurs-trices ; **2600 candidats en plus et pas plus de professeurs de lettres en lycée** (effet collatéral des suppressions de postes ; il est plus que jamais nécessaire de refuser les HSA), cela signifie concrètement une demi-journée en plus d'interrogation orale avec une organisation qui ne permet pas la pause du week-end comme c'était le cas des années précédentes. Seul avantage : ne pas déborder sur juillet pour les oraux.

Malgré l'action du Snes-FSU en CHSCTM qui a préconisé **pas plus de 11 candidats par jour**, reconnaissant ainsi les conditions de travail difficiles des examinateurs-trices de Lettres, le rectorat, loin d'alléger la charge de travail, l'a augmentée.

La section académique du Snes-FSU est intervenue à deux reprises auprès du Rectorat afin qu'il demande aux chefs d'établissement de ne pas convoquer les collègues de Lettres en lycée pour les surveillances dès que les copies et/ou les descriptifs étaient pris en charge (ce qui semble possible et envisageable dans l'organisation de bon nombre d'établissements). Notre requête est restée vaine mais **les convocations indiquaient que la correction se faisait à domicile à partir du lundi 19 après la réunion ; nous avons donc envoyé un mail à tous les collègues afin qu'ils rappellent à leur chef d'établissement qu'ils n'ont pas le don d'ubiquité.**

Malheureusement, cela n'a pas réglé la question de la lecture des descriptifs pour laquelle la journée figurant sur la convocation ne suffisait pas. Bien souvent, les chefs d'établissement et les collègues d'autres disciplines ignorent la charge de travail que cette lecture représente : il n'y a pas de programmes d'œuvres en première et les examinateurs repartent de la réunion avec toute une série de textes et de documents, voire d'œuvres intégrales qu'ils doivent non seulement lire mais s'approprier afin de préparer 77 sujets ! Tout cela dans la même période que la correction des copies !

Se pose aussi la question de la rémunération que le Rectorat s'obstine à calculer par rapport au nombre de candidats et non par rapport au temps passé, au mépris des textes. Le Snes continue d'intervenir sur cette question.

Afin de préparer l'audience qu'il demandera à la rentrée pour faire le bilan de l'organisation de cette session et proposer des améliorations dans l'intérêt des collègues et des élèves (mieux vaut un-e examinateur-trice qui ne soit pas au bord de la crise de nerfs !), **le Snes-FSU a lancé une enquête auprès des collègues de lettres en lycée** : il est encore temps de nous la retourner ; sans vos avis, nous ne pouvons rien faire. **Nous organiserons aussi une réunion en septembre** pour débattre de ces questions et envisager une action collective, action qui pourrait d'ailleurs être intersyndicale.

Enseignement privé : des vacances scolaires à la carte ?

par Cécile Delianne

En 2018, les vacances de printemps sont fixées par le calendrier national, pour la zone B, du 21 avril au 6 mai. La semaine de la rentrée, le 8 mai et le 10 mai (jeudi de l'ascension) sont fériés. Une semaine de reprise jugée trop « aérée » pour l'enseignement privé qui semble avoir décidé de contourner ce calendrier. En effet, plusieurs établissements scolaires privés sous contrat de l'Académie, revendiquant l'« autonomie » de l'enseignement privé, ont d'ores et déjà annoncé que les vacances de printemps commenceraient le 25 avril pour se terminer le 13 mai. Les élèves et enseignants du privé auraient donc 2 semaines et demie de vacances (une aubaine pour la deuxième semaine de vacances puisqu'elle est hors du calendrier scolaire) contre deux semaines seulement pour l'enseignement public... A ce dernier de jongler avec les jours fériés pour continuer à motiver et à faire travailler les élèves pendant la semaine « gruyère » de la rentrée. Après la réforme des rythmes scolaires qui ne s'applique pas dans le privé, la réforme du collège (même assouplie) qui dispense le privé sous contrat de la pause méridienne ou de l'amplitude maximale de 6 h de cours en 6^{ème}, ce sont les vacances qui seraient différentes : de quoi rallumer la guerre entre public et privé... ou donner au privé sous contrat un nouvel avantage concurrentiel sur l'École laïque et républicaine.

Stagiaires à la rentrée : les accueillir dès l'été !

par Karine Boulonne

Les lauréats des concours connaîtront leur académie d'affectation entre le 30 juin et le 10 juillet. Il leur faudra ensuite faire rapidement des vœux d'établissements et de zones. Les résultats d'affectation seront connus au plus tard le 21 juillet, souvent trop tard pour entrer en contact avec les collèges et même les lycées.

Comme tous les ans, le SNES-FSU de Lille met en place, pendant l'été, un dispositif d'information et d'accueil des stagiaires mi-temps et temps complet. Ce dispositif n'est rien sans l'aide des adhérents qui acceptent de donner un peu de leur temps de congés pour fournir aux stagiaires affectés dans leur établissement des renseignements sur le service et les niveaux de classes prévus, les coordonnées des tuteurs, ou encore les références des manuels utilisés dans l'établissement. Certains d'entre eux vont même jusqu'à entrer en contact directement avec leurs nouveaux collègues pour les mettre en relation avec les personnels de l'établissement, la direction, et ainsi faciliter leur intégration et contribuer à déstresser les stagiaires qui appréhendent une entrée dans le métier assez brutale : invités fin août à une formation express, ils seront mis devant élèves dès le 5 septembre. Si vous aussi souhaitez participer à ce dispositif, nous vous remercions de contacter le SNES de Lille (s3lil@snes.edu) dès maintenant et d'ici fin juillet. Une permanence téléphonique sera également mise en place en juillet et fin août (modalités et horaires sur le site www.lille.snes.edu).

« Tendre vers une assurance maladie obligatoire à 100% »



Par le secteur Retraité-e-s

Dans le cadre de l'AG des retraités, nous avons invité, le 28 mars dernier, Frédéric Pierru, sociologue spécialiste des questions de la santé, pour évoquer ce mandat de notre fédération.

Les propositions de François Fillon, candidat des « Républicains », sur la Sécurité sociale et les « complémentaires santé », la première devant prendre en charge les affections graves et de longue durée, les secondes les affections courantes ont mis en débat une question cruciale : les mutuelles peuvent-elles, sans conséquence pour les valeurs d'égalité et de solidarité en santé, prendre le relais de l'assurance maladie publique ? Doit-on préserver les principes de solidarité ou, au contraire, aller vers l'individualisation de la protection maladie ?

Une originalité française

Dès octobre 1945, deux types d'acteurs interviennent : la Sécu pour rembourser les soins à hauteur de 80 %, les complémentaires couvrant les 20 % restants. Le monde des « complémentaires » recouvre trois types d'opérateurs historiques.

- *Les mutuelles* sont des organismes à but non lucratif dont les valeurs fondatrices sont : la solidarité (tarification en fonction des revenus), la proximité (historiquement, les mutuelles sont des acteurs de petite taille), la démocratie (un mutualiste = une voix). Les mutuelles couvrent essentiellement les individus.
- *Les institutions de prévoyance (IP)* sont aussi des organismes à but non lucratif mais gérés de façon strictement paritaire par les syndicats et le patronat. Chaque grande confédération syndi-

cale dispose de son IP. A l'origine centrées sur les retraites complémentaires, les IP ont diversifié leurs activités pour y inclure les « complémentaires santé de groupe ou d'entreprise », marché dont ils sont les acteurs quasi-hégémoniques.

- Enfin, *les assureurs*, acteurs à but lucratif, sont entre les deux mondes de la mutualité (contrats individuels) et des IP (contrats de groupe).

Une situation qui se brouille

Depuis les années 1990, les pouvoirs publics favorisent le désengagement de la Sécu dans le financement des soins courants ; le marché de la complémentaire ne cesse donc de s'étendre et les différences historiques entre les opérateurs se brouillent sous l'effet de la concurrence qu'ils se livrent. Ainsi, les assureurs se sont parfois emparés du label « mutuelle ». La Mutualité a, de son côté, décidé de jouer le jeu de la concurrence avec les assureurs en se plaçant sous les directives européennes, mais les assureurs sont aujourd'hui les acteurs les plus agressifs. De leur côté, les Institutions de prévoyance (IP) ont cherché à augmenter leurs parts de marché (cf. l'accord national interprofessionnel (ANI) de 2013 généralisant les complémentaires-santé d'entreprise).

Un véritable marché de l'assurance-maladie

Se développe donc depuis vingt ans un véritable marché de l'assurance maladie « complémentaire ». Or, sur un marché concurrentiel, les mauvaises pratiques chassent les bonnes : tarification au risque plutôt qu'au revenu, sélection des risques, segmentation des contrats. Quelles que soient les valeurs et la sincérité des opérateurs mutualistes, la concurrence fonctionne comme un engrenage qui « sort » du marché tous ceux qui refusent d'adopter

les pratiques assurantielles. Ainsi la solidarité ne cesse de reculer dans les contrats individuels. Un marché concurrentiel tend aussi à la concentration. Elle s'accélère pour les complémentaires-santé depuis 15 ans.

Dans ces conditions, « un système public d'assurance maladie remboursant uniquement les soins des plus malades et des plus pauvres devient rapidement un système public pauvre et malade ».

Une reconquête indispensable de la Sécu

Pour les assurés sociaux attachés aux principes de solidarité, la seule option possible est donc la reconquête de la Sécurité sociale. De nombreux points de vue, très divers et parfois divergents, s'expriment, proposant de soustraire l'Assurance santé à la logique assurantielle. Certains portent l'idée d'une Sécu à 100 % ou le choix comme assureur complémentaire de la sécurité sociale elle-même avec une « surcotisation » comme en Alsace-Moselle. Ainsi serait réduite ou supprimée la part des mutuelles dans le remboursement et leur rôle serait alors centré sur la prévention ou l'offre de soins.

D'autres questions importantes s'ajoutent : le niveau et les modalités de financement pour la Sécu ; l'organisation du système de soins ; les tarifs ; plus généralement la part de la richesse nécessaire pour assurer à tous une santé de qualité tout au long de la vie. La FSU qui porte dans ses mandats l'objectif de « tendre vers une assurance maladie obligatoire à 100 % » doit être attentive à toutes les forces qu'il serait possible de mobiliser ; mais, alors que se présentent des menaces très sérieuses, il y a urgence à construire une alternative. Cette intervention de F. Pierru y contribue à part entière.

Droits et libertés

➤ Calais : vous avez dit « droits de l'homme » ?

Par Olivier Carraud

Migrants : la répression se poursuit !

La fermeture de « la jungle » et l'envoi de migrants en centres d'accueil d'orientation (CAO) n'ont modifié que temporairement la situation du Calaisais. En effet, de nombreux migrants transitent par Calais dans l'espoir de passer au Royaume-Uni. Mais la répression menée par le précédent gouvernement n'a fait que rendre leur vie encore plus difficile. Ainsi, après la tentative par la maire de Calais d'interdire aux associations de distribuer des repas - décision retoquée par le Tribunal Administratif -, depuis plus d'un mois, la Police empêche de facto cette distribution, entravée de nouveau il y a quelques semaines par un groupe de riverains venu manifester. Et le nouveau gouvernement ne semble pas vouloir améliorer cette situation mais souhaite perpétuer la politique de répression par une augmentation supplémentaire des effectifs de police, renforçant ainsi le côté anxigène de la situation. L'État dépense des sommes colossales pour mener une chasse à l'homme, dégradant encore un peu plus les conditions de survie de femmes et d'hommes qui cherchent à fuir la misère et les guerres. Le Snés-FSU tient à assurer de son soutien les associations qui aident les migrants à subvenir à leurs besoins, condamne fermement la politique de répression dont sont victimes ces derniers et continue de défendre la liberté de circulation et d'installation des peuples.

Liberté d'expression contre extrême droite

A Calais toujours, le parti Civitas (petite organisation xénophobe, homophobe et traditionaliste) a présenté, aux législatives, une candidate, enseignante dans un lycée de la ville. Trois lycéens ont usé de leur liberté d'expression en témoignant dans la presse locale de leur vif étonnement face à l'engagement de cette enseignante et ont marqué leur opposition aux idées xénophobes et réactionnaires véhiculées par ce parti d'extrême droite. Cet engagement louable a déclenché un torrent de haine et une violence inouïe sur les réseaux sociaux. Le Snés-FSU a dénoncé cette situation et a assuré son soutien à ces trois lycéens.

Mouvement intra-académique des CPE

Par le secteur CPE

Cette année, 68 % des demandeurs ont obtenu satisfaction (61 % obtiennent leur vœu 1). **Grâce à notre insistance, les 4 postes bloqués « stagiaire temps plein » ont été réinjectés dans le mouvement, donnant ainsi satisfaction à 5 collègues supplémentaires.** Concernant les postes logés, l'administration a répondu favorablement à la demande des élus du SNES - FSU : lorsque deux collègues arrivent sur un même établissement ne disposant que d'un seul logement, c'est le collègue qui obtient le plus fort barème qui décide de l'occupation ou non de la NAS. Ainsi, l'administration confirme ce que le SNES - FSU n'a cessé d'affirmer ces dernières années : l'attribution de la NAS ne relève pas de la compétence du chef d'établissement.

La situation à l'issue du mouvement aurait pu nous satisfaire si le mouvement ne laissait pas 49 postes vacants, avec seulement 2 TZR pour toute l'académie après le mouvement. Ceci est le résultat du manque criant de créations de postes au concours, ce qui ne permet toujours pas de couvrir les sorties du corps. La solution est, pour le moment, le recours aux contractuels sous contrat précaire et vulnérables aux pressions managériales pour suppléer au manque de CPE titulaires. Au mois de septembre 2016, 10 % des postes de CPE de l'académie étaient concernés. Évidemment, les contractuels sont les plus impactés par le service partagé sur 2 voire 3 établissements.

Afin de mettre en œuvre une réelle politique éducative dans les établissements et dans les académies, **il est urgent d'ouvrir les postes aux concours**, de former les CPE contractuels à la hauteur des besoins et de mettre enfin les moyens sur la table pour revaloriser nos métiers.



Mutations intra des enseignants, cuvée 2017

Par Karine Boulonne

2392 demandeurs (dont 60 % sont des demandeurs volontaires) ont participé aux mutations intra-académiques (certifiés, agrégés, CPE).

Le taux de satisfaction des participants volontaires montre qu'il s'agit d'un bon crû par rapport aux années précédentes (autour de 35 % de vœux réalisés), mais il y a aussi des déçus : 951 demandeurs de mutations étaient obligés de participer au mouvement, soit parce qu'ils entraient dans l'académie et qu'il fallait leur trouver une affectation, soit parce qu'ils faisaient partie des 67 mesures de carte scolaire (MCS ou suppressions de postes) de l'année 2016 - 2017. Parmi ces 951 participants, 137 étaient affectés en extension dans le projet, c'est-à-dire hors de leurs vœux, avant les améliorations proposées par les commissaires paritaires, soit quand même 14,4 % des participants obligatoires.

Nous pouvons donc nous féliciter du rééquilibrage entamé l'an dernier qui permet au mouvement intra de remplir ses rôles : privilégier l'accès des agrégés au lycée, garantir les priorités légales prévues au BO et favoriser pour tous les demandeurs la possibilité d'une

mobilité professionnelle choisie à court ou moyen terme, sans être découragés par les montants astronomiques des bonifications qui existaient jusqu'à il y a 2 ans.

Des élu-e-s qui font bouger les FPMA !

Le SNES-FSU considère que les FPMA (formations paritaires mixtes regroupant les élu-e-s des différents corps, certifiés, agrégés, CPE, PSYEN, PLP, PEPS) ne sont pas une chambre d'enregistrement des décisions de l'administration mais doivent au contraire permettre un véritable dialogue social. En conséquence, le travail des commissaires paritaires du SNES-FSU a consisté – pendant 10 jours puis en commission – à vérifier que chacun obtenait le poste qui lui revenait en fonction de ses vœux et de ses barèmes. **Nos élu-e-s ont demandé et obtenu, en présence des IA-IPR, le réexamen du blocage de postes de stagiaires à temps plein** qui pouvait améliorer la réaffectation des MCS, de cas médicaux ou même de collègues « mutants » plus ordinaires, sans pour autant pénaliser l'entrée dans le métier des futurs lauréats des concours. Évidemment, tout serait plus simple si la revendication

du SNES-FSU était satisfaite, à savoir que les stagiaires, tous les stagiaires sans exclusion, soient affectés sur un tiers-temps, en surnombre, permettant ainsi une vraie formation et qu'ils ne soient pas utilisés comme des moyens d'enseignement.

Prochaines étapes ?

Le 29 juin auront lieu les révisions d'affectation, puis les premières affectations des TZR (jusqu'à fin juillet puis reprise à la fin août), celles des stagiaires achevées au plus tard le 21 juillet et enfin celles des contractuels, CDI et CDD.

Parmi les sujets d'inquiétude pour la rentrée 2017 dans l'académie de Lille, il est à craindre que les problèmes de remplacement ne s'arrangeront pas, notamment en physique - chimie, en espagnol, en histoire - géographie ou en ST2S. Ne parlons même pas de la situation catastrophique dans laquelle se trouvent encore la documentation et désormais l'économie-gestion qui détient le record avec 56 postes vacants toutes options confondues pour seulement quatre TZR opérationnels !

Hors-classe des CPE

Dernière CAPA avant mise en place du PPCR

Par Maeva Bismuth, Ludivine Debacq et Cédric Houacine

Bonne nouvelle, les avis défavorables (qui sont en rangs non utiles) se comptent sur les doigts de la main. Cependant, tous les problèmes ne sont pas réglés.

Ces quelques avis défavorables révèlent néanmoins que la récente circulaire de mission ne semble toujours pas arrivée dans certains établissements... Ce qui est encore plus contestable c'est que l'avis défavorable des chefs d'établissement soit systématiquement suivi par les IPR-EVS sans qu'ils n'aient effectué de

visite, malgré l'engagement pris par ceux-ci lors de la CAPA de l'année dernière.

A la rentrée prochaine sera mis en place le PPCR avec de nouvelles modalités d'accès à la hors classe. Si nous ne connaissons toujours pas celles-ci, nous ne pouvons que nous satisfaire de ce changement puisque le décret précise bien que « tous les personnels ont vocation à accéder à la hors classe ». Le SNES - FSU veillera donc à l'application des textes ainsi qu'à l'équité entre tous les collègues afin qu'aucun CPE ne parte à la retraite sans avoir parcouru

au moins deux grades sur l'ensemble de sa carrière.

Par ailleurs, la mise en place du PPCR permettra enfin la déconnexion de l'évaluation et de la progression de carrière. Gageons que l'évaluation ne servira plus à régler les comptes entre les chefs d'établissements et les CPE. Gageons également que les nouveaux critères d'évaluation des CPE permettront enfin aux évaluateurs de se prononcer uniquement sur la circulaire de mission et le référentiel de compétences des CPE.

Hors-classe des certifiés : la ténacité paye !

Par Willy Leroux

L'académie de Lille a été « mauvaise élève » pendant plusieurs années, en écartant les certifiés les plus anciens d'une promotion alors qu'ils n'étaient pas « démeritants ». Grâce à l'action du Snes-FSU, depuis quatre ans, le nouveau barème académique permet de rattraper certaines injustices en promouvant un maximum de collègues parvenus au 11^{ème} échelon.

Rappelons qu'un certifié au 7^{ème} échelon qui devient hors-classe ne gagne pas un euro de plus, alors qu'une hors-classe obtenue au 11^{ème} échelon aboutit à une différence salariale mensuelle de 300 à 400 euros immédiatement. Le but annoncé à la création de la hors-classe, à savoir la possibilité pour tous de parcourir deux grades au cours de sa carrière, est donc globalement atteint.

Suite à une erreur de calculs de points de la part

du rectorat (oubli de points pour une affectation de 5 ans en éducation prioritaire au cours de la carrière), la CAPA validant le tableau d'avancement pour la hors-classe des certifiés a dû être reportée au 23 juin pour permettre une vérification de l'ensemble des situations individuelles.

Cependant, depuis le mois de mai, les commissaires paritaires Snes-FSU n'ont pas chômé : ils ont étudié attentivement et au cas par cas le projet fourni par l'administration et ont multiplié les échanges avec les services du Rectorat pour faire corriger des barèmes ou faire évoluer des situations, notamment en faisant lever des avis défavorables qui risquaient de pénaliser des collègues pour cette campagne de promotions (ou les prochaines).

L'académie de Lille disposait cette année de 521 promotions pour 6977 certifiés promouvables.

Plus de 89 % des 11^{èmes} échelons ont été promus à la hors-classe. Au début de cette campagne, 75 collègues avaient un double avis défavorable, 37 avaient reçu un avis défavorable de leur inspecteur et 38 autres de leur chef d'établissement.

Nos échanges et interventions tenaces, auprès du rectorat, depuis le GT, ont permis de faire lever 20 avis défavorables (5 avis d'IPR et 15 avis de chefs d'établissement) **et 10 collègues qui ne devaient pas obtenir la hors-classe dans le tableau initial l'ont obtenue grâce à notre action** : 6 parce qu'ils n'ont plus d'avis défavorable, 4 qui voient leur promotion maintenue malgré un avis défavorable du chef d'établissement ou de l'IPR.

Parmi les victoires dont nous pouvons être fiers et qui soulignent notre refus de l'arbitraire : avoir obtenu la promotion à la hors-classe d'une collègue qui avait un double avis dégradé sans nouvelle inspection.

Vie du Snes

Calendrier prévisionnel des stages syndicaux académiques - 1^{er} trimestre 2017-2018

- Stage *prof documentaliste - nouvelle circulaire* : à la rentrée
- Stage *néo retraités* : jeudi 12 octobre de 14 à 17h au S3
- Stage *collège : bilan de rentrée, assouplissement Blanquer*
- Stage « *autonomie, liberté ... égalité ?* »
- Stage *retraites (actifs et retraités)* : novembre-décembre
- Conseil Syndical *CPE* : 19 septembre
- Stage *carrières - PPCR : évolution ou révolution ?* lundi 16 octobre
- Stage *Éducation prioritaire*
- Stage *CPE* : en novembre
- + des stages de proximité sur des thématiques précises

Pour le second degré : reconstruire une ambition républicaine

Ce congrès s'inscrit dans la continuité de celui de 2015 « Réformes et autonomie : conséquences pour les personnels et usagers » ; il s'agit de s'interroger sur les effets de l'autonomie, après la réforme du collège et après la fusion des régions alors que beaucoup de candidats à la présidentielle vantent les mérites de l'autonomie, qui permettrait de mieux s'adapter aux besoins locaux.

Désengagement de l'État et prise de pouvoir des collectivités territoriales

Délibérément, appliquant inlassablement les feuilles de route convergentes du MEDEF et de l'Union Européenne, les gouvernements successifs ont affaibli l'État par des restrictions budgétaires qui ont restreint ses capacités d'action, alors que dans le même temps il distribue 41 milliards d'euros au patronat via le pacte de responsabilité. Son rôle de pilote de la politique économique et sociale a été remis en cause par les politiques néolibérales que le gouvernement actuel a poursuivies et qui l'ont également amené à jouer un rôle de technicien-régulateur au profit du privé, des collectivités territoriales et de l'Union Européenne qui accentuent les inégalités économiques sociales et territoriales. Il est contesté comme pilote de la politique économique et sociale et incité à ne jouer qu'un rôle de régulateur au profit du privé, des collectivités territoriales et de l'Union Européenne. La présence de 2 types d'enseignement, l'un public, l'autre privé est un facteur d'accroissement des inégalités inacceptable. Il s'y ajoute celles qui sont les conséquences de l'autonomie des établissements ; celles-ci renforcent les inégalités sociales et créent de véritables ghettos sociaux. Le SNES-FSU exige la nationalisation immédiate et sans compensation de l'enseignement privé. Mais y a-t-il des besoins locaux ? Les difficultés des élèves ne sont pas différentes d'un établissement à l'autre. Et il est illusoire d'imaginer que des solutions locales permettraient de résoudre des problèmes d'ampleur nationale.

D'ailleurs, depuis les années 1980, les lois de décentralisation se sont succédé et ont donné des compétences infra structurelles aux départements, aux régions et aux métropoles. Ces décentralisations successives ont eu des conséquences concrètes sur notre système éducatif... mais n'ont pas permis de l'améliorer. Plutôt que d'en faire

le bilan, les pouvoirs publics, cherchent toujours plus à décentraliser : **l'acte III de la décentralisation débute avec la MPTAP (loi de Modernisation de l'Action Publique Territoriale et d'Affirmation des Métropoles) de 2014** qui acte la création des métropoles (les métropoles auront des compétences renforcées et pourront par convention exercer des compétences relevant du Département ou de la Région comme la gestion des collèges et des lycées à Lyon...). **La loi NOTRE, loi de Nouvelle Organisation Territoriale de la République de 2015** crée les nouvelles régions et, pour répondre au nouveau cadre régional, des recteurs de la région académique pour assurer la cohérence des politiques régionales. Ces décentralisations et déconcentration successives ont transféré des compétences de l'État vers des échelons infra-étatiques. Pourquoi ?

Dans le cadre des traités européens et cédant aux volontés patronales, l'État ne joue plus qu'un rôle cadre pour les programmes et impose des réformes toutes économes en moyens et ouvrant aux adaptations locales menaçant les références nationales tant pour les diplômés que pour les recrutements des personnels.

Le besoin de formations initiale et professionnelle ambitieuses pour les jeunes, gages de réussite tant pour ceux-ci que pour l'économie, cède le pas à la demande patronale locale à laquelle la Région et l'État répondent par le développement de l'apprentissage et des titres professionnels.

De plus, l'atomisation des situations et la multiplication des pouvoirs locaux entraînent de multiples attaques et rendent les réponses collectives et les actions syndicales plus difficiles à mettre en synergie.

1) Le rôle des collectivités territoriales dans notre académie

Gestion des locaux de l'enseignement et des équipements

La gestion des collèges a été différente depuis 20 ans selon les départements de notre académie : ainsi les départements du Nord et du Pas-de-Calais n'ont pas eu la même politique de rénovation des collèges avec la persistance pendant de nombreuses années de collèges dits « Pailleron ». En 2016, le Département du Nord a mis en avant des difficultés financières, liées

notamment à la baisse des crédits d'État, pour baisser les subventions sur les dotations de fonctionnement des collèges publics. Cela ne l'a pas empêché de faire le choix politique de réorienter les budgets publics vers l'augmentation des aides pour le collège privé, et de lancer l'expérimentation pour externaliser et privatiser l'entretien des espaces verts. Par ailleurs, le choix de freiner l'équipement et l'entretien du parc informatique dans le département du Nord entraîne une forte inégalité entre collégiens selon le département.

Au niveau des lycées, associée à un changement de majorité au Conseil Régional, la création de la nouvelle Région issue de la fusion de deux régions menant des politiques différentes a amplifié l'inégalité de traitement par la Région entre les établissements et permet d'influer sur la vie des établissements en fonction de choix idéologiques locaux (caméras de surveillance, portiques de sécurité...) : la Région privilégie une gestion « personnalisée » avec les directions des établissements au détriment d'un traitement sur des critères objectifs et transparents. Dans un premier temps, tous les investissements prévus par l'ancienne majorité de la Région du Nord Pas-de-Calais ont été remis en cause ou suspendus et, pour l'année 2017, 70% des investissements vers les lycées iront vers les lycées agricoles, notamment publics, qui ont été abandonnés par la majorité précédente et qui se trouvent souvent dans un état de grand délabrement. Dans le cadre d'un budget notoirement insuffisant, les nécessaires investissements en lycées agricoles publics se font en ponctionnant ceux des lycées généraux et professionnels. Dans le même temps, la Région investit dans de nouveaux établissements liés à l'apprentissage souvent dépendants des chambres de commerce et d'industrie. Sans la mobilisation des personnels de certains établissements, des travaux indispensables n'auraient pas été mis en œuvre. Le président de Région n'a pas caché également sa volonté de traiter au même niveau les établissements privés alors que les lois actuelles limitent les subventions d'investissement aux établissements privés à 10% des investissements prévus par ces derniers. Les demandes de ces établissements privés sont, en outre, souvent mieux satisfaites que celles du public.

Cette gestion régionale ou départementale des locaux d'enseignement et des équipements entraîne des disparités importantes selon les

départements ou les régions, accentuées par des visions régionales ou départementales différentes : priorités politiques, endettement de la collectivité territoriale. Le SNES-FSU dénonce l'absence récurrente des représentants de la Région lors des CA, ce qui révèle l'importance qu'attachent ces élus à l'Éducation.

Dans un premier temps, le SNES-FSU exige qu'une véritable péréquation soit effectuée entre les collectivités pour que les collectivités « riches » puissent participer à l'effort national commun. Un financement national est le seul garant de l'égalité de traitement sur tout le territoire. C'est avec une telle politique ambitieuse que l'on répond aux besoins des jeunes et de la nation.

Carte des formations

Depuis la **loi d'orientation et de refondation de l'école de la république de 2013**, la carte des formations est élaborée conjointement par le Conseil Régional et les Rectorats des académies. Après concertation avec les branches professionnelles et les organisations syndicales professionnelles des employeurs et des salariés concernés et après accord du Recteur, la Région arrête la carte régionale des formations professionnelles initiales. De plus, la Région définit et met en œuvre la politique régionale d'apprentissage et de formation professionnelle des jeunes et des adultes et elle élabore le CPRDFOP, contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelle. Dans ce cadre, la région Hauts de France met en avant les besoins des entreprises. Cela fait courir le risque d'une offre de formation construite exclusivement à partir des besoins régionaux, alors que, d'une part, le développement économique et social ainsi que celui des activités de production de biens et de services imposent une politique nationale en terme de formation professionnelle initiale permettant une réelle élévation des qualifications, et que, d'autre part, la mobilité des jeunes impose de leur proposer une formation qui ne se limite pas aux perspectives professionnelles de leur Région d'étude. Cette politique adéquationniste est une assignation à résidence qui détruit les fondements émancipateurs de l'enseignement.

Le SNES rappelle son exigence d'une politique ambitieuse d'un pilotage national de la formation initiale des jeunes, les cartes de formation devant être arbitrées en dernier lieu par le ministère de l'Éducation Nationale après consultation des

instances de dialogue Régions et/ou État avec les organisations syndicales.

Transports

La situation est différente selon les départements. Les derniers transferts de compétences risquent d'accroître encore les écarts. Pour le Pas-de-Calais, le Conseil Départemental a fait le choix de laisser le transport scolaire à la Région à partir de la rentrée 2017.

Le SNES-FSU exige un grand service public des transports en commençant par les transports scolaires gratuits.

2) Les réformes du collège et du lycée : autonomie et dérégulation

Dérégulation pour les élèves

Au sein de l'Éducation nationale, dans la logique de la décentralisation, l'autonomie des établissements est érigée comme la nouvelle recette pour pallier toutes les difficultés des élèves et du système éducatif. Cette autonomie s'initie au sein des établissements par le biais des réformes successives. Ainsi en 2007, la réforme du bac pro en 3 ans crée une globalisation des enseignements : sur les 3 années de formation, chaque élève a droit à un nombre d'heures de cours dans les différentes disciplines, charge à l'établissement d'organiser. A cette occasion, se développent des disparités de formation pour un même diplôme. La réforme du lycée général et technologique reprend les mêmes principes que pour les lycées professionnels : si pour chaque année, les horaires disciplinaires sont nationaux, mais souvent insuffisants pour assurer de bonnes conditions d'apprentissage, les modalités de réalisation des cours sont laissés à l'autonomie des lycées : un quota d'heures de groupes à effectifs réduits par niveau entraîne des conditions d'exercices et d'étude totalement différentes selon les établissements ; idem pour l'accompagnement personnalisé qui n'est pas rattaché aux disciplines. La réforme du collège a amplifié cette orientation : globalisation possible des horaires sur le cycle - ceux-ci pouvant donc être différents d'un établissement à l'autre selon les années de scolarité -, marge attribuée pour les rentrées 2016 et 2017 au détriment des horaires disciplinaires et options fléchées, renvoi au Conseil d'Administration de l'usage d'une part importante de la dotation, ce qui vient renforcer les écarts d'horaires et des conditions d'apprentissage d'un établissement à l'autre... La mise en place du LSUN donne également lieu à des

dérégulations concernant l'évaluation puisque certains chefs d'établissement en profitent pour imposer la suppression des notes et/ou l'évaluation par compétences : d'un collège à l'autre, les modes d'évaluation et les pratiques pédagogiques qu'elles induisent, conduisent à l'éclatement du cadre national.

L'autonomie locale est dangereuse parce qu'elle promeut implicitement l'adaptation aux publics. De nombreux travaux montrent que les enseignants cherchant à s'adapter à un public, ont tendance à en rabattre sur le contenu de leur enseignement. L'évaluation au niveau local des diplômes nationaux a un effet d'augmentation automatique de la réussite des élèves. Des épreuves du BTS en CCF, des épreuves du baccalauréat en langues, en TPE, en sciences aux épreuves du nouveau brevet des collèges, l'évaluation locale est un processus de réussite artificielle de nombreux élèves. Cette dérégulation de l'évaluation (CCF, ECA, ...) entraîne une désorganisation inacceptable des cours, et fait des enseignants des évaluateurs en diminuant de façon sensible le temps indispensable dédié aux enseignements. Nous rappelons notre attachement aux examens nationaux, terminaux et anonymes. Par ailleurs, lorsqu'il y a tricherie à l'une des épreuves organisées localement, même s'il s'agit d'épreuves à valider pour un diplôme national, le Rectorat renvoie à un traitement local de la fraude.

Au-delà de l'établissement, l'autonomie des établissements favorise le « profilage » des EPLE et incite à la concurrence entre établissements dans les zones les plus denses, par exemple dans le cadre des lycées et campus des métiers. Les « choix locaux » dans les dédoublements ou l'ouverture d'enseignements d'exploration en lycée profitent les établissements au détriment d'autres. Cette logique de concurrence a pour conséquences la dégradation de la réussite scolaire de tous et la ghettoïsation de certains établissements ou de certaines filières de formation, dérives qui profitent à nouveau à l'enseignement privé.

Cette autonomie locale favorise l'éclatement du cadre national d'enseignement. Les élèves ne sont plus traités de la même façon d'un établissement à l'autre. Au lycée, selon les établissements, les années, les disciplines, les élèves n'ont pas les mêmes moyens de se préparer aux épreuves. Au collège, les élèves n'ont plus les mêmes moyens de se préparer au brevet.

Le SNES continue d'exiger le retour au cadre national garant d'une égalité de traitement des élèves et du respect des diplômés sur tout le territoire, des conditions d'apprentissage identiques sur tout le territoire, des horaires nationaux, et des dédoublements définis nationalement. Cela passe aussi par des examens nationaux pour toutes les disciplines.

L'autonomie locale rend également plus opaque l'utilisation horaire des établissements. La « globalisation » des heures dans des dispositifs particuliers, ne permet plus de savoir ce qui est réellement affecté et utilisé par les disciplines. Cela renforce d'autant le pouvoir du Chef d'établissement. Cela favorise aussi la concurrence entre disciplines et/ou entre collègues et le risque d'une forme de clientélisme.

Dérégulation également pour les personnels

Avant la mise en place des nouveaux décrets statutaires de 2014, la gestion des majorations de service en lycée a donné lieu à un traitement différencié des personnels d'une académie à l'autre, et même au sein de l'académie en fonction des rapports de force locaux.

Cette dérégulation favorise un accroissement inouï de la charge de travail des personnels enseignants, mais aussi non-enseignants. Elle les expose aussi à des injonctions en contradiction avec leurs missions, qui les placent dans l'impossibilité croissante de réaliser le cœur disciplinaire et pédagogique de leur métier. Cela conduit à un sentiment d'empêchement qui peut conduire à la souffrance et mêmes à des maladies professionnelles parfois déniées par l'Institution. Preuve en est que ce cadre national est nécessaire afin d'assurer une égalité de traitement envers l'ensemble des fonctionnaires, même s'il ne garantit pas tout et doit être accompagné en permanence par le combat syndical.

Par ailleurs, l'absence totale de cadrage national dans la formation des professeurs stagiaires en ESPE cause d'autant plus de difficultés aux collègues subissant plus ou moins clairement les chantages à la titularisation.

3) Quand l'autonomie menace la liberté pédagogique

Dans les faits et malgré l'affichage, l'autonomie locale des équipes est en réalité l'autonomie du chef d'établissement pour contraindre les

équipes à appliquer de « bonnes pratiques » identiques partout et contestables, dépossédant les enseignants de leur liberté pédagogique, qui pourtant est réaffirmée dans la loi, en terme de contenus des enseignements, de progression annuelle et d'évaluation. La **réforme du collège** est un exemple emblématique de cette situation : dans de nombreux établissements, les pressions hiérarchiques visent la suppression des notes au profit d'un mode d'évaluation visant à minorer l'expertise disciplinaire, et ainsi à encourager des approches pédagogiques transversales censées plus adaptées au public local. Ces pressions sont symptomatiques d'une volonté de remettre en cause au local des textes nationaux, par le recours au management, aux instances pédagogiques (Conseil pédagogique, Conseil école-collège, Conseil de cycle) et par le biais des logiciels privés type *Promote* ou *Sacoche*. Concernant ces logiciels, mais également l'intrusion de plus en plus grande d'entreprises privées dans l'École de la République, le SNES-FSU rappelle son attachement à la neutralité du service public. La « liberté des équipes » n'est qu'un slogan masquant un contrôle plus fort sur les pratiques pédagogiques : les groupes à effectifs réduits permettent à certains chefs d'établissements d'imposer un projet pédagogique et de montrer leur pouvoir. Les textes qui ont fait du chef d'établissement le « premier pédagogue de l'établissement » doivent être abolis.

Les administrations déconcentrées doivent être contraintes par l'État central d'appliquer le droit. Les collectivités territoriales s'immiscent dans les projets pédagogiques des collègues par le biais du financement : par exemple, « la Région lance le « PEPS », Parcours d'éducation, de pratique et de sensibilisation à la culture. [...] Les établissements scolaires qui souhaitent emmener leurs élèves à des manifestations culturelles devront répondre à un cahier des charges précis (par exemple, chaque élève concerné sera incité par l'établissement à participer à au moins trois sorties, de manière à s'inscrire dans un parcours forgeant le regard critique) » ; les logiciels choisis, les tablettes achetées mais également l'ENT sont autant d'outils d'emprise sur la liberté pédagogique. Par le biais de nouvelles politiques de « projet », ce sont désormais les collectivités territoriales qui imposent leur vision de l'ouverture culturelle. Ici il faut soumettre des projets pour bénéficier de subventions pour une sortie, là c'est tout un programme de sorties que l'on veut imposer à l'année aux EPLE. De la même manière

les choix des équipements informatiques ou de leurs logiciels contraignent les pratiques professionnelles. Qui a été consulté pour l'installation d'un TBI ou une dotation en ordinateurs, quand ce ne sont pas des tablettes qui tombent du ciel (ajoutant la gabegie au mépris des enseignants) ? Le SNES-FSU rappelle par ailleurs que faire payer aux familles les sorties et voyages scolaires va à l'encontre de l'égalité et de la gratuité de l'éducation à laquelle nos élèves ont droit.

Face au désengagement de l'État, par exemple en ce qui concerne le financement des manuels scolaires, les collectivités locales, elles, peuvent proposer des aides sous forme de chèques livres ou de prises en charge financières, ce qui est pourtant illégal au regard de la loi NOTRE d'Août 2015 : cette loi supprime la clause générale de compétence des régions et départements, en la substituant par des compétences précises définies par la loi. Elles s'appuient sur l'exception culturelle à la suppression de la clause générale de compétence pour s'arroger ce « droit ».

Le SNES-FSU exige donc la prise en charge intégrale par l'État des manuels scolaires, conformément à la gratuité de l'Instruction à laquelle prétend l'Éducation Nationale.

Formation obligatoire : et quand il s'agit d'imposer des pratiques pédagogiques pour faire passer des réformes rejetées, l'administration n'hésite pas à avoir recours à des convocations à des formations obligatoires. Où est donc passée la liberté pédagogique ?

4) Autonomie et économies budgétaires

L'autonomie affichée est aussi un outil pour faire des économies : par exemple, les heures à effectifs réduits sans cadrage national sont un moyen de peser sur les personnels afin qu'ils acceptent les heures supplémentaires... et les suppressions de postes sont là. De même, la dotation à l'élève, en lycée donne toute latitude au chef d'établissement d'ouvrir ou fermer une classe (sans seuil limite) en fonction de ses choix de répartition des moyens. Cette autonomie conjuguée à la décentralisation est également un prétexte au désengagement de l'État du financement d'activités éducatives et culturelles.

5) Autonomie et « dialogue social »

Au sein des EPLE, l'autonomie locale met les enseignants et les disciplines en concurrence

permanente pour obtenir les moyens de faire convenablement leur travail. Tous les ans, les disciplines doivent se battre les unes contre les autres pour « justifier » le « droit » d'obtenir quelques miettes de dédoublements. Puis dans certaines disciplines, il s'agit de « sauver » un poste de collègue ou de « sauvegarder » des conditions de travail décentes. Chacun est retranché sur la défense de sa discipline et l'intérêt collectif des personnels ou des élèves est souvent mis au second plan : par exemple, le choix entre certains cours à effectifs réduits et le projet pédagogique au mieux vanté par le chef d'établissement ou l'inspection, le choix entre la suppression du poste d'un collègue et un dispositif pédagogique... Chaque choix local est la remise en cause d'un acquis ou d'un intérêt personnel. Il est beaucoup plus difficile, dans ces conditions, de créer des collectifs de travail pour défendre le service public dans l'intérêt des élèves et des personnels. C'est là le travail syndical qui doit donner corps au collectif : seule, une personne ne peut combattre un système qui la met en position de faiblesse et de dessaisissement de son travail. Le SNES doit donc, au niveau national, construire, défendre et promouvoir des solutions collectives indispensables aux rapports de force locaux.

Au final, l'autonomie locale ne sert pas à « s'adapter aux spécificités locales » mais sert avant tout à différencier les établissements au lieu de fabriquer du commun, au détriment des élèves, et à renforcer le pouvoir des chefs d'établissement pour imposer des réformes aussi rejetées soient-elles par la profession, comme celle du collège.

Lorsqu'un établissement est reçu en audience pour évoquer une dotation insuffisante, le Rectorat se défausse et renvoie à l'autonomie de l'établissement en lui suggérant d'autres choix ; comme si, face à une dotation insuffisante, une alternative était possible. Dans la même veine, le Rectorat refuse de donner aux organisations syndicales les TRMD des établissements sous prétexte de l'autonomie de l'établissement, ce qui rend les interventions difficiles en instance : comment savoir si la création ou la suppression d'un poste est justifiée si on ne dispose pas du TRMD ?

Les contrats d'objectifs sont aussi un autre avatar de l'autonomie de l'administration : on fait pression sur les personnels pour qu'ils cautionnent un contrat d'objectifs avec le Rectorat, comme si la réussite des élèves dépendait de ce « dialogue »

avec le Rectorat. Et lorsque ce contrat est rejeté au CA, on nous explique qu'il s'applique quand même ! Le SNES-FSU réaffirme son opposition à ces contrats d'objectifs qui n'apportent rien aux élèves ni aux personnels mais visent à les rendre responsables des effets de la politique éducative. Si la pression dans ce domaine s'est faite moins forte durant le dernier quinquennat, de nombreux candidats, du parti socialiste à la droite radicale, vantent ces dispositifs d'indicateurs de management des lycées.

Les contrats d'objectifs doivent être supprimés et, dans l'immédiat, les Collectivités territoriales ne doivent pas en être partie prenante. Les CA peuvent voter contre les contrats tripartites soumis à leur approbation.

Le SNES est opposé à ce que les compétences changent suivant le lieu : ici un département aurait la compétence collège, là ce serait la région ou la métropole. Les compétences doivent être définies par la loi et non par les contrats entre collectivités.

Les Rectorats ont mis en place des services interacadémiques, pour répondre aux demandes de la Région. Ces instances informelles sont transformées en lieux de décision. A contrario, les instances formelles (CTSD, CDEN, CTA, CAEN) ne sont plus des lieux de décisions. Leur multiplication donne une apparence de dialogue mais les interpellations des organisations syndicales ne reçoivent que trop souvent des non réponses. Alors que les OS devraient pouvoir se prononcer dans les différentes phases de l'élaboration des décisions, elles sont mises devant le fait accompli et n'ont plus à se prononcer qu'en CTA et CAEN. Le SNES revendique que les représentants des personnels soient associés à ces travaux comme ceux relatifs à l'élaboration de la carte des formations, par exemple.

6) Nécessité pour le SNES de prendre en compte les dimensions locale et nationale

- Au niveau local, afin d'armer les collègues sur le terrain, il faut poursuivre le travail engagé pour la syndicalisation pour le remaillage des réseaux de S1. Les heures d'information syndicales restent le meilleur moyen de fédérer, dans une démarche syndicale, de nombreux collègues, souvent désemparés face à l'autoritarisme des équipes de direction. Le développement d'outils, d'un accès facile et immédiat, est une réponse à la surcharge des personnels qui n'ont plus le

temps du recul nécessaire face à leurs pratiques pédagogiques.

- Au niveau national, faire corps autour de la profession : le SNES doit centraliser les remontées de terrain et proposer des actions nationales où chaque syndiqué, chaque personnel puisse appréhender les enjeux des politiques mises en œuvre. Dans cette optique, le SNES doit montrer la cohérence des attaques subies depuis plusieurs décennies du fait de politiques néolibérales. Alors pourra se construire une réponse à la hauteur prenant en compte tous les aspects de la fragmentation des statuts et du service public.

- Le combat contre les effets néfastes de la fragmentation du cadre national passe par la réaffirmation, dans un cadre national égalitaire, de la liberté pédagogique appuyée sur un niveau disciplinaire élevé.

Le SNES réaffirme la primauté du cadre national sur l'autonomie locale. Le cadre national est le seul à même de répondre aux défis de la démocratisation : lutter contre les inégalités sociales et de genre, aider les jeunes à tout instant de leur scolarité, favoriser l'épanouissement et la socialisation, former des jeunes diplômés et des citoyens. Pour atteindre ces exigences, le statut des fonctionnaires est le seul cadre permettant aux personnels d'assurer ses missions de service public dans l'intérêt des usagers.

L'action de l'État sur les services publics doit être renforcée (transports, logement, recherche, énergie...), les services publics étant un outil économique et social stratégique, singulièrement en période de crise.

Le rôle de l'État ne saurait se limiter à ses missions régaliennes, l'Éducation Nationale doit rester dans ses prérogatives.

Le principe statutaire, avec ce qu'il impose en particulier en terme de recrutement et de définition des missions des fonctionnaires, et le respect de la laïcité sont indispensables pour l'existence du service public.