

Temps présent

Les raisons
de la colère p.2 - 3

La lutte,
c'est la vie p.4

Audience **au rectorat** p. 6

Décentralisation,
menace centrale p. 7



Vie du SNES

Congrès FSU p.7

Congrès départemental
SNES 62 p. 8

**Supplément
emploi**
joint en annexe

é d i t o

Le plus beau métier du monde

Que dire quand un collègue de Béthune se donne la mort et que, parmi les raisons qui conduisent à ce geste, figurent l'angoisse d'une probable suppression de poste à la rentrée suivante et des pressions qui l'accompagnent ? Que dire quand, lors d'une audience au rectorat, des enseignants témoignent en larmes du harcèlement qu'ils subissent de la part du chef d'établissement depuis des années, sans que l'inspection académique ou les recteurs aient répondu à leurs précédents appels à l'aide, au point qu'une majorité d'entre eux avouent avoir pris, ou prendre encore, des anxiolytiques ?

Il ne faut pas généraliser le malaise de toute une profession à partir de ces deux exemples, mais nos contacts avec les collègues vont tous dans le même sens : ces cas semblent de moins en moins isolés dans l'académie et laissent des **collègues désemparés par une souffrance au travail** qui les mine dans la pratique de leur métier, mais aussi dans leur vie privée, tant il est difficile de séparer les deux et d'oser en parler pour trouver des solutions. De façon plus générale, les choix récents qui nous sont imposés nous amènent de plus en plus à douter individuellement et collectivement. Attention, la liste est longue... et non-exhaustive !

- Mise en difficulté professionnelle par des dispositifs qui s'éloignent de la discipline et sont trop souvent utilisés comme des variables d'ajustement pour compléter des services (accompagnement personnalisé ou ECJS sans avoir la classe par ailleurs, etc.), quand il ne s'agit pas d'un changement imposé de matière à enseigner, comme c'est le cas pour tous les profs de STI à cette rentrée, mais aussi pour les TZR de physique.
- Renouvellement trop rapide des programmes, rendant difficile leur appropriation, quand ils ne dénaturent pas la discipline pour laquelle nous avons choisi à l'origine ce métier.
- Surcharge de travail (plus de classes, d'élèves, nouvelles tâches comme les livrets de compétences) et baisse des salaires (journée de carence, alignement des cotisations retraites du public sur le privé, majoration d'une heure ...).
- Augmentation du temps de présence : emplois du temps « à trous », « réunionnite ».
- Mise en concurrence des personnels et des établissements (attribution des primes IFIC, contrats d'objectifs, opérations « portes ouvertes » pour attirer des élèves hors secteur).
- Et surtout, pression locale du chef d'établissement ou de l'IPR lors de ses rares visites.

Alors, que faire face à tout ce qui nous empêche de faire nos métiers, et provoque cette souffrance ?

D'abord témoigner, échanger, ne pas faire l'autruche, ni culpabiliser : le nombre de postes non pourvus aux concours est là pour témoigner que nos métiers ne sont ni faciles, ni attractifs.

Ensuite, **réagir collectivement en mobilisant dans l'établissement et au-delà**, en faisant intervenir le SNES-FSU (heures d'information syndicale pour connaître ses droits, audiences, interpellation dans les instances, en particulier dans le comité hygiène, sécurité, conditions de travail (CHSCT) nouvellement créé). Enfin, conquérir de nouveaux droits pour une mobilité choisie, une seconde carrière, mais aussi réfléchir à une évolution positive de nos métiers. L'enjeu est de taille : il faut recruter dès cette année 43 000 nouveaux personnels, et redonner confiance à ceux qui le sont déjà.

Le SNES-FSU de Lille fera de ces problèmes le thème des stages syndicaux à venir et du congrès académique en 2013.

Karine Boulonne

**Grève intersyndicale académique
mardi 11 décembre**

...TOUS EN GRÈVE !

MARDI 11 DÉCEMBRE...

Rien de bon depuis septembre (ou presque), grève en décembre !

PAR KARINE BOULONNE ET CLOTHILDE DOZIER

Hormis l'annonce de la fin du non remplacement d'un enseignant sur 2 par l'augmentation du nombre de postes aux concours et l'abrogation du décret sur l'évaluation, quoi de neuf depuis la rentrée ?

Professeurs de STI sommés de changer de discipline, épreuves de langues en contrôle continu au baccalauréat imposées sans concertation, sans cadrage, sans rémunération, stagiaires toujours à quasi temps plein (avec en plus une journée de formation et un CLES2 à décrocher), « bidouillage » de programmes en Histoire-Géo (1^{ère} et Terminale), opacité dans la répartition des primes ECLAIR (et incertitude quant à la disparition pourtant promise et réclamée du dispositif), effectifs toujours trop chargés y compris en éducation prioritaire, impossibilité d'acheter les manuels en collège faute de crédits, crédits de fonctionnement à nouveau en forte baisse à la rentrée 2013 d'après le projet de budget, manque de remplaçants, affectations hors discipline et, bien sûr, la question des majorations, à l'origine spécificité lilloise, qui a donné des idées à d'autres académies... **On continue ou vous en avez assez ?**

L'exaspération est à son comble dans l'académie ! Le SNES, le SNUEP, le SNEP, syndicats de la FSU, associés au SNALC-CSEN, à SUD Education, à la CGT Educ'action, à Action et Démocratie... après avoir organisé un rassemblement revendicatif mercredi 28 novembre à 15 h, ont décidé d'appeler à la grève le mardi 11 décembre. La liste est longue des revendications à satisfaire.

SOUFFRANCE AU TRAVAIL, CONDITIONS DE TRAVAIL

Dans les établissements, les tâches, les contraintes se multiplient, la « réunionnite » s'amplifie.

En 10 ans, sont apparus l'histoire des arts, le livret de compétences, le cahier de textes numérique, les demandes accrues de liaison primaire

- collège et collège - lycée, des réunions de réflexion sur nos pratiques dans l'établissement à l'aide d'« heures blanches », les PPRE en collège, l'AP en lycée, les demandes d'intervention sur l'orientation à la place du COPSY, des entretiens personnalisés avec le chef d'établissement, l'organisation d'examens nationaux à l'interne, les concertations qui viennent « en plus » et ne sont pas reconnues dans le temps de travail, ni rémunérées...

Tout cela pour un horaire statutaire qui a été fixé en 1950 (sur la base de 40 h par semaine) et n'a pas été modifié depuis, malgré le passage à 39 puis à 35 h hebdomadaires.

Autonomie des établissements : « Débrouillez-vous au niveau local, mais arrangez-vous pour que tout ça corresponde aux chiffres demandés. »

Et l'enseignement ? Les injonctions locales se multiplient pour atteindre des objectifs : les indicateurs chiffrés pullulent et rendent artificiel notre travail, contribuant à culpabiliser, voire à démotiver les équipes locales et à perdre de vue que nous appartenons à un service public d'Éducation nationale.

Les pratiques les plus fréquentes :

- **Pression** mise par des chefs d'établissement sur les équipes pédagogiques pour modifier les notes ou les appréciations lors des épreuves locales (Histoire des arts, contrôle continu, livret de compétences) et ainsi augmenter les taux de réussite.

- De l'**occupationnel** pour garder les élèves dans les établissements toute la journée, des heures supplémentaires distribuées pour assurer l'accompagnement éducatif, sous forme de clubs de tarot et autres.

- **Incitation à « travailler autrement »** et la culpabilisation des personnels qui ne s'en sortent pas alors que les effectifs par classe explosent, même en éducation prioritaire, et que 35 devient la norme en lycée.

- **Mise en concurrence** entre enseignants (HSE et des primes distribuées à discrétion), entre disciplines (enseignements d'exploration, options), entre établissements par le chantage aux suppressions de postes : chacun y va de sa tech-

nique de marketing et fait du lobbying pour se mettre en avant.

Les dérives du « débrouillez-vous » sont encore plus visibles **dans les établissements ECLAIR** qui laissent place à l'innovation, à l'expérimentation... qui prend en fait la forme de « clubs » ou de « classes à projet » dont l'efficacité est discutable, mais qui deviennent les vitrines de l'établissement et font passer les disciplines au second plan. Résultat, les professeurs ont l'impression de ne plus exercer leur métier. Il y a de l'argent pour acheter des tablettes numériques ou du matériel pour les projets mais pas pour les manuels scolaires, des HSE pour payer les intervenants mais des postes supprimés par milliers ces dernières années dans l'académie.

MÉPRIS POUR LES QUALIFICATIONS ET LA FORMATION

Pour la première fois, le ministère impose des changements de discipline à des enseignants. C'est le cas de nos collègues de STI qui changent de valence sans concertation, sans formation, et qui sont même envoyés en collège pour y enseigner la technologie pendant 15 ou 18h. Et ensuite ? Prof de physique-chimie ou physique appliquée en maths et maths-sciences (c'est déjà le cas sur des temps partiels) ? Profs de SES d'économie-gestion « fusionnés » ? Profs de lettres classiques et de lettres modernes « rationalisés » ?

Comment ne pas se sentir déclassés (alors que dans le même temps, le recrutement passe à bac + 5) ? Comment accepter ce peu de respect à l'égard de nos élèves... et de nos métiers ?

D'ailleurs, la situation des stagiaires ne s'est pas améliorée malgré les promesses de campagne : tous ne bénéficient pas d'une décharge. Nos jeunes collègues sont écrasés par la charge de travail (un quasi temps plein + une journée de formation par semaine) et la pression concernant leur titularisation. Et pourtant, V.Peillon annonce la reconduction du dispositif pour l'an prochain !

SALAIRES : VERS LE TRAVAIL GRATUIT ?

La dégringolade a commencé au début des années 80 (un certifié commençait alors à 2,1 SMIC, et c'est à ce niveau que se situent les fins de carrière actuelles!). Depuis 10 ans, certaines études évaluent la perte à 3% de pouvoir d'achat par an (soit -26% au total!).

Et ce n'est pas fini : s'ajoutent **l'allongement de l'année scolaire sans compensation** (la fameuse reconquête du mois de juin), **la hausse progressive du taux de cotisation retraite** pour l'aligner sur celui du privé alors que le secteur public n'a pas de caisse de retraite (au terme du processus, cela représentera une journée de salaire en moins par mois) et **la journée de carence** incompréhensible (le taux d'absence des fonctionnaires de l'EN étant inférieur à la moyenne), et injuste (pas de compensation dans le public, alors que c'est le cas pour 80% des salariés du privé). Et en plus cette journée que nous payons est décomptée des 90 jours d'arrêt maladie payés à temps plein!

Dans l'académie de Lille, la question de la nouvelle interprétation des décrets de 50 pour les **majorations de service** (1h de cours en plus non payée pour plus de 8h en face de moins de 20 élèves y compris TP, TD, dédoublements) prend une nouvelle ampleur avec le recteur

récemment nommé, qui fait appliquer la circulaire de l'ancienne rectrice en allant même plus loin puisqu'il a fait vérifier 22 000 emplois du temps/VS pour généraliser l'application de la circulaire vexatoire. Mais la mobilisation a fini par faire partiellement reculer le rectorat (voir p. 5 et 6).

Dans ce contexte, on peut se demander qui va encore vouloir passer les concours de recrutements. Les étudiants connaissent les conditions de travail, de mise en stage, ainsi que les réserves de certains jurys vis-à-vis d'étudiants bac + 5 (en maths, 636 admis au CAPES pour 950 postes à pourvoir). Pourtant, les besoins existent et les recrutements massifs de précaires en témoignent (20% des COPSYS sont des non-titulaires), souvent les mêmes qui ont échoué aux concours.

REFONDATION DE L'ÉCOLE : QUELLES PROPOSITIONS ?

C'est bien là le problème : officiellement, nous n'avons pas connaissance des propositions qui seront faites mi-janvier, le ministre se prononçant dans les médias, se contredisant d'un jour à l'autre ou en fonction de son interlocuteur. **En l'état, les réformes que nous avons combattues continuent à être appliquées** (soce, lycée, voie technologique ...), de plus en plus

d'examens se déroulent sous forme d'épreuves locales, en contrôle continu (funeste présage quant à l'avenir du bac?) avec des conflits internes sur leur déroulement (en heures sup? A la place des heures de cours? Ni l'un ni l'autre, donc à la charge des personnels comme c'est trop souvent le cas pour l'Histoire des arts?).

Parallèlement aux discussions concernant la future loi d'Orientation se tiennent aussi celles sur **l'acte III de la décentralisation** : les régions voudraient contrôler l'orientation, mais aussi les lycées professionnels, y compris les personnels, avec les menaces afférentes sur les statuts et l'appartenance à la Fonction publique d'État. A qui le tour ensuite?

**TOUS EN GRÈVE
MARDI 11 DÉCEMBRE**

*IL EST PLUS QUE TEMPS
D'OBTENIR L'AMELIORATION
DE NOS CONDITIONS DE
TRAVAIL
ET LA REVALORISATION
DE NOS SALAIRES !*

Droits et libertés : de mal en pis

Nous l'avions déjà écrit dans le bulletin académique de rentrée, à propos du démantèlement des camps de Roms en août dans la région, la situation des privés de droits et de libertés continue à se dégrader dans le Nord/Pas-de-Calais. Non seulement le changement de majorité n'a pas été suivi d'un changement de politique mais, sur plusieurs points, on peut même parler de recul. En ce qui concerne les élèves, suivis par des militants du SNES et de la FSU et dans le cadre de RESF, on ne constate aucune amélioration. Les refus de droit d'asile se poursuivent de la même façon que sous le gouvernement précédent. Des situations lourdes de jeunes lycéens, isolés, sans famille, n'ont toujours pas avancé d'un pas, malgré des démarches répétées auprès du Préfet et même du ministre de l'Education lors de sa visite mi-novembre à Lille. Un jeune étudiant de Boulogne a même été placé au centre de rétention de Coquelles... Qui plus est, la situation de jeunes placés sous la Protection de l'Enfance, subit dans le Nord un recul sans précédent. Dans l'académie de Lille depuis la rentrée, se multiplient en effet les tests osseux destinés à déterminer l'âge. Ainsi, plusieurs lycéens ne peuvent plus continuer à bénéficier de la protection de l'enfance, ni poursuivre leur scolarité. Le SNES, avec la FSU, a permis d'entamer une démarche collective de l'in-

Droits et libertés

tersyndicale Education en direction des différentes parties concernées (Conseil Général, Préfet,...) afin de permettre à ces jeunes d'être protégés et de poursuivre leur scolarité. Dans la région, la situation faite aux familles Roms dans différentes villes du Nord Pas-de-Calais, destructions de caravanes, déplacements de populations, propos incitant à la violence et à la haine y compris de la part d'élus... se dégrade aussi depuis cet été. Le SNES appelle à participer aux actions de soutien qui sont et seront organisées. Il est également important que nous fassions respecter le droit à la scolarité des enfants et jeunes Roms partout où ils se trouvent. Les nouveaux reculs et renoncements en matière de droits et libertés - abandon du droit de vote des étrangers non communaux aux élections municipales, atermoiements au sujet du mariage pour tous... - interrogent lourdement sur les intentions progressistes du gouvernement et sa soumission à la pression de lobbies réactionnaires. Nous avons tous à nous montrer vigilants, à faire avancer les droits des plus fragiles, y compris dans nos établissements pour empêcher un grave recul de la démocratie.

Catherine Piécuch

Echos des établissements

Depuis cette rentrée, les mobilisations dans les établissements ne faiblissent pas : contre les majorations de service (le retour !), contre l'autoritarisme d'un chef d'établissement, contre les conditions de rentrée...



Lycée Darchicourt (Hénin) : chaos et mépris

La rentrée à Darchicourt ? Des matières oubliées dans l'emploi du temps des élèves, des profs d'allemand mis en espagnol, des « trous » avec une amplitude maximale de présence pour les élèves et les enseignants, des cours sans salle attribuée, des emplois du temps (quasi) définitifs seulement un mois après la rentrée. A cela s'ajoutent une absence de communication et un véritable manque de respect de la direction à l'égard des personnels : des modes de fonctionnement annoncés et non tenus, des services faits en dépit du bon sens (sans respect des demandes formulées en juin (un collègue a 7 h d'AP par semaine avec des classes qu'il n'a pas le reste du temps), des projets attribués à des collègues non initiateurs et souvent nouveaux dans le lycée, des classes qui changent d'enseignant un mois après la rentrée, des remarques « caustiques » quand elles ne sont pas sur un ton violent). Même les parents sont mal reçus (une mère d'élève est heureuse d'apprendre qu'« il n'y a pas d'Abibac au lycée ! » quand sa fille est inscrite dans la section depuis deux années ...). Une délégation d'enseignants a finalement été entendue par le rectorat fin septembre et plus de 75% (nous attendons toujours les chiffres officiels) de grévistes sont recensés le lundi 8 octobre.

Depuis...

Le lycée vivote et survit tant bien que mal, animé par de quasi quotidiennes bagarres d'élèves, de plus fréquentes incivilités, des dégradations (tâche supplémentaire pour les agents de service en nombre insuffisant), un vol dans le sac d'une collègue (on attend la décision de conseil de discipline)... L'ambiance est dégradée par des conditions de travail déliquescents. Si quelques collègues ont choisi d'en prendre leur parti, la majeure partie supporte de moins en moins la souffrance liée au lieu de travail et à la dégradation de l'image d'un lycée qui a toujours su remplir ses missions dans un bassin défavorisé.

Si des efforts de façade de dialogue et de respect recouverts de la part de la direction ont eu lieu dernièrement, l'établissement reste géré à coup d'informations parfois contradictoires distillées à quelques-uns, de chiffres, de pourcentages et d'objectifs de rentabilité, en dépit de tout le bon sens qui s'appuierait sur la prise en compte des caractéristiques du bassin, l'expérience des collègues, la confiance réciproque pour la réussite des élèves et la satisfaction de notre engagement de service public. L'humain n'existe plus. Seuls demeurent les contrats d'objectifs et l'interprétation scrupuleusement personnelle des textes de la Réforme.

Et la suite?

Une médiation a été promise, elle tarde à venir ; elle est pourtant essentielle pour retrouver la sérénité indispensable au bon déroulement des enseignements et préparer la rentrée 2013 dans d'autres conditions. Pour l'heure, les personnels se sentent oubliés par le rectorat, pourtant garant des valeurs de l'école républicaine et de son bon fonctionnement. Choisit-on de laisser pourrir la situation à dessein ? Par exemple, le calendrier des conseils de classe est porté à la connaissance des enseignants une semaine avant la date du premier conseil. A l'heure actuelle, 15 jours avant un bac blanc « allégé » décidé mi-octobre, le calendrier n'est toujours pas fixé, les élèves ne sont pas informés et s'inquiètent légitimement... Si la mobilisation des personnels a permis à tous de relever la tête face au mépris, il reste donc une situation tendue que le Rectorat doit régler au plus vite.

Collège Françoise Dolto de Pont à Marcq dans l'action

Depuis décembre 2005, de nombreux dysfonctionnements ont été signalés par un groupe de professeurs. A l'époque déjà, l'Inspection Académique avait été alertée pour des faits graves relevant du harcèlement moral et de la mise en danger des personnels de la part de la Principale et de la CPE. Malgré une audience à l'Inspection Académique en 2007, une visite de l'Inspectrice d'Académie adjointe en 2007 et une enquête administrative en 2010, aucune aide, aucune réponse ne nous ont été apportées de la part de notre hiérarchie. Nous avons déjà dénoncé l'autoritarisme avec notamment la mise à l'écart de deux principales adjointes qui ont fini par démissionner, des atteintes à la liberté syndicale, des entraves à la progression de carrière pour certains collègues, des professeurs écartés de certaines fonctions, des dysfonctionnements et des manipulations au CA, des suppressions de postes arbitraires ou des compléments de services visant des professeurs jugés « gênants », des humiliations, des actes de non assistance à personnes en danger et la disparition de toute vie à l'intérieur du collège.

Pour les élèves, la situation est dramatique puisque certains ont subi et subissent encore des pressions psychologiques pour produire des témoignages à charge contre d'autres élèves, voire même contre leurs professeurs. D'autres se sont vus humiliés en public. Certains élèves élus au CA témoignent de manipulations et de menaces qui devaient orienter leur vote.

Depuis juin 2012, la situation ne cesse de s'aggraver et les Assistants d'éducation se sont mis en grève pour retraits abusifs sur salaire, menaces, abus de pouvoir. Certains professeurs, déjà devenus des cibles depuis plusieurs années, ont commencé à vivre un véritable calvaire après avoir pris fait et cause pour les AE.

En septembre, nous nous sommes donc réunis en collectif (enseignants, anciens enseignants à Dolto, parents d'élèves, AE, anciens élèves, ex principales adjointes). Il est devenu impossible de travailler dans ce climat anxiogène. Il n'est plus possible de supporter le malaise des collègues qui, pour certains, ne tiennent qu'à coups d'antidépresseurs.

Nous venons d'être reçus il y a 15 jours au Rectorat et nous sommes toujours en attente de la seule réponse acceptable à nos yeux : le départ de la Principale et de la CPE. En conséquence, suite à une conférence de presse mercredi 28 Novembre, les professeurs se sont mis en grève jeudi 29 avant une journée « collège mort » vendredi 30. Notre détermination est absolue...

Le collectif de Dolto



**LE CHANGEMENT, C'EST DU FLAN!
CONTRE LE TRAVAIL GRATUIT
ON NE LÂCHE RIEN!**



Grèves contre le travail gratuit

Grèves au lycée Mousseron de Denain, de l'Escaut, Pasteur, Kastler : la décision du Rectorat de majorer les services a mis le feu aux poudres au retour des vacances.

Preuve que la lutte paye, après 4 grèves majoritaires successives, le Rectorat se fendait d'un communiqué annonçant l'abrogation de la circulaire académique pour la rentrée 2013 « compte tenu des contestations exprimées par les équipes enseignantes de certains lycées ».

Le 15 novembre, le lycée Mousseron se mettait en grève à 80 % contre les majorations de service. Rien de spontané à cela. Depuis la rentrée, les « lettres d'information syndicale », étaient largement consacrées à la question ainsi que les heures d'information syndicale qui se tiennent tous les mois avec une participation massive des personnels. Et nous avions, dès le jour de la pré-rentree, prévenu la direction de l'établissement que nous ne lâcherions rien et que nous partirions en grève comme l'année précédente si elle s'obstinait à appliquer la circulaire académique. Comme dans d'autres établissements (Escaut...), le chef d'établissement renonçait à majorer les services des enseignants.

Au retour des vacances, comme dans des dizaines de lycées, 19 collègues trouvaient dans leurs casiers une nouvelle VS majorée par les bons soins du Rectorat. Dès le lendemain, mardi, se tenait une assemblée générale qui votait la grève pour le jeudi.

La diffusion de la lettre du secrétaire général de l'académie de Lille destinée aux chefs d'établissements a bien sûr aussi contribué à renforcer chez les collègues le sentiment d'injustice et de révolte. Dans cette lettre, il reconnaissait que le Rectorat avait les moyens de payer l'ensemble des heures de cours, heures « neutralisées » sous forme de HSE et laissées à « l'entière discrétion » des proviseurs. Et puis, il faut dire, le climat depuis septembre avait quelque peu

changé : maintien de la réforme Chatel du lycée, de celle du bac en LV, de la journée de carence, gel des salaires, etc. , les quelques attentes des collègues vis-à-vis du nouveau pouvoir s'étaient bel et bien dissipées.

La grève au lycée Mousseron faisait la Une du JT de FR3 avant le reportage consacré à la visite de 3 ministres socialistes dans la région dont celle de Peillon venu vanter à Lille le rapprochement de l'Ecole et des entreprises... avec un gros plan sur la banderole accrochée aux grilles du lycée « Le changement, c'est du flan ! ». Passablement ennuyé, le Recteur se fendait d'une explication confuse et gênée dans l'édition du soir.

La médiatisation de la grève, les contacts réguliers avec les collègues syndiqués d'autres lycées (et ceux nombreux qui partagent leur service sur plusieurs établissements), l'organisation d'une AG inter-établissements à Valenciennes pour faire le point de la situation, échanger sur les initiatives à prendre, permettaient au mouvement de faire tâche d'huile.

Le 20 novembre, des affiches « Non au travail gratuit ! » fleurissaient aux vitres du lycée de l'Escaut à Valenciennes qui prenait le relais avec un taux de grévistes historique de 65 %. Les collègues du lycée Pasteur de Somain reprenaient le flambeau le 22 novembre, ceux du lycée Kastler de Denain le 27 avec respectivement 62 et 72 % de grévistes.

Reste à obtenir la restitution immédiate des toutes les heures ponctionnées cette année et par le Rectorat et par les chefs d'établissements. Contre le travail gratuit, on ne lâche toujours rien !

Raymond Adams



Ces mobilisations ont permis, sinon des victoires totales, des avancées non négligeables ; c'est parfois toute l'académie qui en profite, comme c'est le cas pour les majorations avec la suppression de la circulaire Philippe pour la rentrée 2013. Elles témoignent de la vivacité des sections syndicales et nous encouragent à nous faire respecter et à soutenir tous ceux qui ont mis leur énergie dans ces luttes.

...TOUS EN GRÈVE !

MARDI 11 DÉCEMBRE...

Bilan du premier trimestre : « peut mieux faire, intensifiez vos efforts ! »

PAR KARINE BOULONNE

Souhaitant sans doute renouer le dialogue, le recteur a reçu le 15 octobre la FSU et le 27 novembre le SNES. Changement indéniable dans la forme, et des premiers « signes forts » envoyés à la profession. Mais les perspectives proches ne permettent pas de se réjouir et confirmer la nécessité de se mobiliser.

PERSONNELS

Rentrée 2013 : blocages de postes en vue

V.Peillon l'a dit, les stagiaires 2013 auront « au moins 3 h de décharge » (aucun changement) et seront plus nombreux si les postes mis aux concours sont pourvus.

Autant de postes gelés pour les accueillir en septembre, auxquels il faudra ajouter des blocs de 6 h pour les étudiants passant le nouveau concours (écrits en juin 2013, oraux en juin 2014), sans garantie qu'ils soient pourvus. Faudra-t-il dans certaines disciplines, supprimer des postes de 18 h (donc mettre un collègue en mesure de carte scolaire) pour créer un bloc de 15 ?

Les dotations concernant les BTS et les CPGE se feront dorénavant à l'élève et non plus à la structure. Le but ? Remplir les places restées vacantes en incitant les équipes et les chefs d'établissement à être moins sélectifs. Nous sommes intervenus pour rappeler que ces sous-effectifs concernent souvent des établissements éloignés de la métropole lilloise et qui risquent de perdre encore plus de leur attractivité si leurs classes post-bac disparaissent. L'autre risque étant de « bourrer les classes » pour faire du chiffre, au détriment de l'avenir professionnel de l'étudiant. Le recteur assume ce pari pour la rentrée 2013.

Pour le 2nd degré : l'attribution de moyens se fera en fonction du nombre d'élèves, la dotation étant un peu supérieure aux horaires officiels quand les effectifs sont de 35. Ce n'est pas satisfaisant.

Majorations de service / application des décrets de 1950 dans l'académie de Lille

Le recteur Pollet nous a indiqué qu'il mettrait fin à cette pratique de majoration dès la rentrée 2013, il ne veut plus que l'académie de Lille se singularise ; que rien ne serait demandé aux collègues considérés cette année en « sous-service » pour ce motif (faire remonter les cas au SNES) ; qu'une enveloppe d'HSE, destinée en priorité aux collègues concernés, était laissée à la discrétion des chefs d'établissement qui n'avaient pas majoré les services et dont les VS avaient été retoqués à la rentrée de novembre ; que les classes non touchées par la réforme (terminales STG, ST2S) n'entrent pas dans le calcul des 8 heures, ni l'accompagnement personnalisé (des VS

rectifiés par erreur devraient être à nouveau revus : soyez vigilants et sollicitez nous pour intervention) ; MAIS les collègues majorés dès septembre resteront majorés cette année sans compensation ! Ce résultat est une première victoire dont nous nous félicitons, à mettre au crédit des mobilisations, mais qui reste donc insuffisante. Il est inacceptable que la pénurie de moyens conduise à rogner sur le salaire des enseignants pour assurer les cours dus aux élèves.

Situation des COPS

Ils sont envoyés faire des permanences en mairie ou dans les locaux désaffectés de leur ancien CIO fermé, sans matériel, sans possibilité d'accueillir le public. Le rectorat a affirmé ne pas vouloir le conflit et compter sur le volontariat. Nous avons rappelé que la situation était particulièrement explosive puisque des CIO étaient fermés et que dans le même temps, l'administration exigeait des collègues qu'ils y retournent... C'est l'argument de la rentabilité qui a été avancé (« regrouper les rendez-vous sur une ½ journée au lieu d'assurer une permanence sur la semaine ») c'est-à-dire bien loin des soucis d'un vrai service public.

Professeurs de STI

Contestant leur réaffectation dans une nouvelle discipline, voire en technologie à temps plein, nous avons été écoutés mais n'avons sans doute pas été entendus (il nous est juste demandé de faire remonter des cas particuliers).

Stagiaires

Une audience aura lieu le 20 décembre pour les problèmes particuliers ; le recteur a rappelé que le CLES2 et le C2i2 ne pourraient pas être un obstacle à la titularisation, le problème étant de trouver un moyen pour contourner les textes officiels que nous ne parvenons pas encore à faire abroger (pourquoi ? Que se cache-t-il derrière cette exigence ? La bivalence ? La suppression des profs de langues à terme ?).

MÉTIER

Langues vivantes et nouvelles épreuves au bac

Nous avons listé une série de demandes qui ne rencontrent pas d'opposition a priori mais qui doivent être examinées par les services du Département des Examens et Concours (consigne académique d'une semaine au 3^{ème} trimestre pour la Compréhension Orale, copies anonymées, convocation officielle des élèves, non communication des notes à l'interne, possibilité d'échanger les examinateurs entre établissements pour l'Expression Orale, banalisation d'une ½ journée de concertation...). Les

consignes sur l'organisation de la Compréhension Orale au 3^{ème} trimestre seront transmises rapidement aux chefs d'établissements. De façon plus générale, nous sommes également demandeurs d'un groupe de travail sur le bac et le Diplôme National du Brevet (centres d'examens, calendrier, modalités...) et avons redemandé le bilan de l'épreuve interne d'histoire des arts et son poids dans l'obtention du brevet.

La fin des Contrats d'objectifs et de moyens ? Oui, enfin... pas tout à fait, pas vraiment

Étant donné le rejet suscité par le mot « contrats » et le lien initial fait entre les objectifs et les moyens, le recteur préfère parler d'« accompagnement pédagogique » pour « redonner le moral » aux personnels, de « relevés de conclusions de ce qui se fait collectivement, d'innovations locales », sans incidence sur les carrières ou les dotations affectées aux établissements.

Dans les collèges ou les lycées qui auraient adopté un COM, on ne revient pas en arrière ; pour les autres qui s'apprétaient à le faire, la donne est présentée comme nouvelle.

Le SNES-FSU considère que les projets d'établissement remplissent cette fonction. Il continue à appeler à voter contre les COM ou leurs succédanés / ersatz.

Manuels scolaires manquants en collège

3 ou 4 collèges ont vu leur dotation abondée. Pour les autres, le rectorat semble se satisfaire de la ponction faite sur les fonds de réserve (avec l'accord tacite du Conseil Général) bien que cela ne soit pas orthodoxe (cf. arrêts du Conseil d'Etat). Nous devons continuer à nous battre sur cette question : des centaines de collégiens se trouvent aujourd'hui encore sans manuels. C'est inacceptable.

Pont du 8 au 12 mai

Le mercredi 8 et jeudi 9 étant fériés, le recteur accorde un pont les 10 et 11 mai, sous condition de rattrapage. Mais les établissements qui ont des cours le mercredi après-midi et le samedi matin en sont parfois dans l'incapacité quoique le recteur ait ajouté que le rattrapage au fil de l'eau n'avait pas toujours été envisagé : les demandes de dérogation qui remontent des CA seront examinées au cas par cas, notamment en fonction du nombre de cours, les mercredis et samedis.

Un bilan mitigé donc, qui appelle à de nouvelles rencontres pour faire davantage entendre la voix des personnels (qui sera d'autant plus écoutée si les mobilisations collectives, construites, ont lieu préalablement).

Si vous ne vous occupez pas de la décentralisation, la décentralisation va s'occuper de vous !

Lors de son forum régional, la FSU avait cette année choisi les questions de décentralisation, qui sont au cœur de l'agenda gouvernemental, et invité David Guéranger*, sociologue, pour évoquer, à partir de l'exemple de l'inter-communalité, ce qui apparaît comme une « démocratie en trompe l'œil », aux antipodes des discours lénifiants sur la « proximité » et la « participation des citoyens ».

Les inter-communalités (communautés d'agglomérations, communautés urbaines...) sont devenues des acteurs majeurs des politiques publiques actuelles. Elles sont un volet incontournable de la décentralisation et le reflet, voire le « concentré », d'évolutions politiques et institutionnelles qui tendent à se généraliser. Elles fonctionnent généralement sur le principe du consensus justifié par la « culture locale », par le caractère prétendument technique des décisions à prendre. Mais les pratiques en vigueur visent en fait à dépolitiser les débats : les décisions mas-

quent les éventuels conflits d'intérêt entre groupes sociaux au sein des populations, et reposent sur le donnant-donnant entre les maires des communes concernées, dont les pouvoirs sortent renforcés, pour un partage des aménagements et des dotations financières. Le sentiment d'absence de démocratie repose sur l'élection indirecte de ses élus communautaires (élus par les conseils municipaux - et le fléchage des futurs élus communautaires prévu dans la dernière réforme n'y changera rien), mais davantage encore sur les pratiques de confidentialité des délibérations, d'absence de publicité qui permettent un fonctionnement fondé davantage sur la connivence que sur les comptes rendus aux citoyens. On est loin de la prétendue proximité qui rapproche la population des lieux de décision, argument phare des partisans de la décentralisation. Ce fonctionnement évoque plus la féodalité et les potentats locaux que l'égalité républicaine de tous sur l'ensemble du territoire national.

L'acte III de la décentralisation préparé par le gouvernement annonce une accélération de la réduction du rôle de l'État, pourtant seul garant

des droits constitutionnels, des statuts, des droits sociaux et des services publics. Il est question de permettre aux territoires d'expérimenter localement une répartition des pouvoirs entre les collectivités, d'accroître les compétences économiques des régions, de leur transférer l'orientation et peut-être une part accrue de la formation professionnelle (les régions réclament tout, y compris la gestion des personnels enseignants!). Certaines déclarations évoquent même le transfert d'un pouvoir réglementaire aux régions! C'est la remise en cause de l'unité de la République, et une menace supplémentaire sur le droit du travail et les conventions collectives.

Il en va de notre responsabilité et du maintien de nos statuts de s'opposer à cette nouvelle phase de décentralisation. La FSU et le SNES devront faire entendre leur voix.

Karine Van Wynendaele

* auteur avec Fabien Desage de *La politique confisquée, sociologie des réformes et des institutions inter-communales* (Ed. Le Croquant, 2011)

A quoi sert un congrès FSU ?

vie du S.n.e.s.



La FSU organise son congrès national en février à Poitiers, précédé de congrès départementaux. Voici quelques-unes des questions qui y seront posées.

Les certifiés vont-ils encore enseigner en 6^{ème} et 5^{ème} ?
Depuis des décennies, une lutte idéologique se déroule entre les partisans d'une « école fondamentale » conçue comme un prolongement de l'école primaire au niveau des premières années du collège et les défenseurs de l'unité d'un second degré reposant sur des enseignements par des professeurs spécialistes de leur discipline (position défendue par le SNES). Cette bataille est au cœur des choix qui vont être faits dans la nouvelle loi d'orientation. L'enjeu n'est pas moins important que de savoir si les certifiés continueront à enseigner en 6^{ème} et 5^{ème} ou s'ils se trouveront remplacés par des professeurs des écoles polyvalents. Venez en débattre avec nous!

Construire l'unité ou engranger des victoires ?
Quelle stratégie syndicale la FSU choisit-elle ? Avec qui la FSU veut-elle construire les luttes ? En voulant à tout prix maintenir l'unité syndicale, nous acceptons de réduire nos revendications ; mais nous préférons construire des mobilisations dans un cadre plus restreint mais combatif. Ce point de vue est-il partagé ? La représentativité syndicale est-elle issue de l'élection ou aussi de la capacité à établir un rapport de force en mobilisant les salariés ?

Peut-on encore devenir professeur quand on est issu des milieux populaires ?

En l'absence d'un système de bourses suffisant, l'élévation du recrutement des enseignants au niveau Master a aggravé les difficultés des étudiants des milieux modestes qui n'accèdent presque plus aux métiers de l'enseignement. Le SNES revendique l'organisation de pré-recrutements, du type des IPES qui ont existé jusqu'en 1978 et ont permis à l'ascenseur social de fonctionner. Il y a urgence ! La profession doit être accessible aux jeunes de tous les milieux sociaux.

La FSU doit-elle se mêler des questions de décentralisation, d'Europe, du nucléaire ou des questions de droits et de libertés ?

Le mouvement syndical s'est construit dès l'origine sur deux axes : porter des revendications immédiates d'amélioration de la situation des salariés et construire un projet de transformation social global de la société. La nouvelle phase de décentralisation qui s'annonce prévoit le transfert de l'orientation vers les régions ; celles-ci réclament aussi la formation professionnelle, y compris les personnels : nous voilà projetés, qu'on le veuille ou non, au cœur de la tourmente. Les conséquences des traités

européens pèsent directement sur les budgets nationaux, les moyens des services publics et de la Fonction publique. Nous ne pouvons ignorer ces enjeux. Les élèves sans papiers dans nos classes ont le droit à l'éducation et leur situation nous engage tous. Autant de questions éminemment syndicales.

Congrès départemental de la FSU
les 17 et 18 janvier 2013 de 9h à 17h
pour le Nord : à la nouvelle bourse du travail
Boulevard de l'usine à Lille
pour le Pas-de-Calais : à l'IUFM d'Arras

Créée en 1993, la FSU rassemble aujourd'hui 25 syndicats nationaux comme le SNES, le SNUIPP (1^{er} degré), mais aussi des syndicats du ministère de l'environnement, de l'agriculture, de la justice, des collectivités territoriales... Un congrès FSU sert à définir les orientations fédérales, les revendications pour les années à venir et à débattre des moyens d'actions auxquelles elle va recourir. Ceux qui siègeront dans les congrès FSU du Nord et du Pas-de-Calais sont désignés par leur syndicat ou leur tendance. Si vous êtes intéressés, faites-vous connaître.

CONGRES DEPARTEMENTAL DU SNES S2 DU PAS DE CALAIS

JANVIER 2013

Conformément au règlement intérieur qui prévoit la tenue d'un congrès départemental du S2 SNES
avant un congrès départemental fédéral, notre congrès aura lieu :

Jeudi 17 JANVIER 2013 à 8 heures à l'IUFM d'Arras, 37 Rue du Temple

Il s'agira, préalablement au congrès de la FSU 62 qui suivra immédiatement et dans les mêmes locaux, d'examiner l'ordre du jour suivant :

- rapport financier du S2 (Hubert SAUVAGE)
- présentation des propositions de modifications statutaires (Jean-François CAREMEL)
- résultat du vote d'orientation et des différents votes des syndiqués
- Les S1 désigneront le-s délégué-e-s au congrès du S2 sur la base de : un délégué pour 15 adhérents ou fraction de 15
- Les camarades délégués au congrès en service ce jour-là doivent adresser une **demande d'autorisation d'absence** par la voie hiérarchique auprès du Recteur (voir modèle sur le site)
- La fiche de participation au congrès (ci-dessous) doit être renvoyée à Jean-François CAREMEL, jfc.snes@histoire-geo.org 8, rue sans nom, 62660 BEUVRY pour le 15 décembre 2012

MODIFICATIONS STATUTAIRES À L'ATTENTION DES S1 DU PAS-DE-CALAIS

Afin d'actualiser le règlement intérieur du S2 (qui date de 2003), et notamment de prendre en compte la mise en œuvre de la transparence financière (imbrication des trésoreries S3 et S2 derrière une seule personne morale, le Snes national), **les S1 auront à se prononcer sur un nouveau RI**, se substituant à l'ancien, et dont les modifications majeures figurent in-extenso, en caractères gras, dans le texte ci-dessous :

I - CONSTITUTION

Article 1

En application des statuts du Syndicat National des Enseignements de Second degré [S.N.E.S. Classique, Moderne, Technique], il est créé dans le département du Pas-de-Calais, une section départementale du S.N.E.S. Cette section prend le titre de S2 du Pas-de-Calais.

Le S2 s'administre conformément aux statuts et règlement intérieur nationaux et au règlement intérieur de la section académique du SNES de Lille dénommée S3 de Lille.

Le présent règlement intérieur en précise les modalités.

II - ORGANISATION

Article 2

La section départementale du Pas-de-Calais (S2) est constituée par l'ensemble des sections locales du SNES (S1) du département.

[SUPPRESSION DES ARTICLES 3, 4, 5 et 10 faisant référence à un congrès du S2]

Article 3

Le Bureau compte 11 sièges.

Il comprend, au moins, un secrétaire, un secrétaire-adjoint et un trésorier désignés par les membres du Bureau.

Article 4

Le bureau du S2 est élu pour 2 ans.

Il est constitué après chaque élection à la C.A. Académique. Les sièges sont répartis entre les différentes listes suivant le système de la représentation proportionnelle à la plus forte moyenne des tendances, telle qu'elle résulte des élections à la C.A. Académique dans ce S2.

Les membres du bureau de S2 peuvent ne pas faire partie de la C.A. du S3. Toutefois, ils doivent avoir été présentés au vote des syndiqués comme candidats titulaires ou suppléants à la C.A. du S3.

Article 5

Dans le cadre des règles nationales et académiques, le bureau procède à la désignation des représentants du S2 :

- dans toutes les instances fédérales départementales (Cdfd, congrès, bureau, secrétariat notamment) ;
- dans les organismes consultatifs départementaux où le SNES est représenté directement ou par le biais de la fédération (comité technique spécial départemental, CDEN, commissions diverses).

Article 6

Le secrétaire départemental du SNES représente le syndicat dans tous les domaines de son activité dans le département. Cette représentation peut être déléguée à un autre membre du bureau sur décision du bureau départemental.

III - RÔLE DU S2

Article 7

Le S2 a, en liaison avec le S3, la charge du travail syndical dans le département.

Le S2 représente le SNES auprès :

- des services départementaux de l'éducation nationale,
- des pouvoirs publics organisés à ce niveau, notamment le conseil général,
- des structures départementales des autres syndicats, associations, mouvements, etc.

Le S2 est, notamment, chargé de la représentation du SNES dans les instances fédérales ainsi que dans les délégations fédérales.

Article 8

Le Bureau est réuni sur convocation du Secrétaire de S2 ou à la demande de la majorité de ses membres.

Il se réunit au moins deux fois par an, et chaque fois que les circonstances l'exigent.

Le Bureau est habilité à réunir les secrétaires de S1.

Il est habilité à créer, si besoin est, toute commission d'étude (affaires corporatives, fédérales, etc...) responsable devant lui sur tout sujet pertinent pour l'activité départementale.

Article 9

Les ressources du S2 sont constituées par :

- la part des cotisations académiques qui lui correspond, reversées chaque année par la trésorerie académique,
- les éventuelles subventions,
- les aides accordées par les pouvoirs publics,
- les dons.

Elles sont gérées par le trésorier / la trésorière sous la responsabilité du bureau. Il / elle doit faire régulièrement, et au moins une fois par an, un rapport au bureau sur leur état.

IV - RÉVISION DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Article 10

Le présent règlement intérieur ne peut être modifié que sur décision du bureau à la majorité absolue de ses membres et en respectant les conditions suivantes :

Les S1 doivent être informés des propositions de modifications envisagées au moins 4 semaines avant le vote du bureau ; cette information comprend non seulement le texte de la modification mais aussi un rapport expliquant les raisons de la proposition.

FICHE DE PARTICIPATION AU CONGRES DU S2 PAS DE CALAIS DU 17 janvier 2013

S1 (collège, lycée.....)

nombre de syndiqués

nom du ou des délégués

Lieu : date

Fonction – grade

Adresse ETB



**SUPPLÉMENT
EMPLOI**

**SUPPLÉMENT AU BULLETIN
ACADÉMIQUE n° 289**

Octobre - Novembre - Décembre 2012

ISSN : 0399.6522

OCCUPEZ-VOUS DE VOTRE CARRIÈRE !

Les revendications salariales ne sont plus un tabou en salle des profs : sans parler de la **dégringolade du pouvoir d'achat** commencée au début des années 80, nous subissons le gel de nos salaires (qui diminuent donc puisqu'ils ne suivent plus l'inflation) depuis un accord signé par le SGEN-CFDT et le SE-UNSA en 2009. A cela s'ajoute un cumul de mesures récentes qui aboutissent à nous faire **gagner toujours moins**, ce qui était inédit jusqu'ici (journée de carence, hausse des cotisations retraites du public sans hausse de salaire... et sans caisse de retraite (!), menaces sur le supplément familial et l'indemnité de résidence...).

Dans ce contexte, et **en l'absence de perspectives de négociations salariales à court terme**, la période des promotions (janvier – juin) prend une acuité particulière : **le changement d'échelon, la hors-classe deviennent les seules possibilités d'augmenter son revenu en gardant les mêmes conditions de travail**. Ce pis-aller n'est guère satisfaisant syndicalement, d'autant que les promotions sont en nombre insuffisant (quota imposé d'« en haut », sans prise en compte de la réalité du terrain) et que leurs conditions d'attribution ne garantissent pas l'égalité de traitement entre les personnels. S'informer est une première étape à la mobilisation qui sera sans doute nécessaire pour renverser la tendance.

S'occuper de sa carrière, c'est aussi s'intéresser aux possibilités qui existent pour changer de corps (listes d'aptitude) ou se reconverter (2nde carrière). Là encore, les promesses n'ont engagé que ceux qui y ont cru : les solutions sont ponctuelles, en nombre trop limité pour répondre aux demandes.

Ce supplément « carrières » a pour but de **vous donner les modes d'emploi** de mécanismes qui semblent opaques à beaucoup d'entre nous, afin de pouvoir les comprendre pour vous en emparer et **intervenir dans vos établissements**. Il fait aussi le point sur les pratiques académiques, puisque depuis la déconcentration organisée par C. Allègre en 1999, **chaque académie a ses propres barèmes et règles** (vive l'égalité de traitement!).

Conservez-le précieusement, il vous sera très rapidement utile !

CALENDRIER 2012 – 2013

Sommaire	Opération	Qui est concerné ?	Calendrier indicatif des CAPA*
p. 2-3	Changement d'échelon	Certifiés CPE COP Agrévés PEGC	14 janvier 17 janvier 18 janvier 19 au 21 février (CAPN : la gestion est nationale**) 7 mai
p.7	Liste d'aptitude – changement de corps	Agrévés Certifiés	19 mars 19 mars
P. 4-5	Hors-classe	Agrévés PEGC Certifiés CPE	30 avril 7 mai 15 mai 29 mai
p. 10	Congés formation	Certifiés CPE Agrévés COP PEGC	15 mai 29 mai 5 juin 11 juin 25 juin
Appeler la permanence du SNES	Postes adaptés (PACD - PALD)	PEGC Certifiés CPE Agrévés COP	7 mai 15 mai 29 mai 5 juin 11 juin

*CAPA : Commission administrative Paritaire Académique

**CAPN : Commission administrative Paritaire Nationale

Pour toutes ces opérations, le SNES-FSU, syndicat majoritaire, vous informe, vous conseille et suit votre dossier en CAPA grâce à l'efficacité de ses 26 élus titulaires (et autant de suppléants) sur 45 sièges (6 agrégés titulaires sur 10 sièges, 11 certifiés titulaires sur 19, 4 CPE titulaires sur 8, 3 DCIO et COP sur 5, 2 PEGC sur 3)

Paritarisme : késako ?

Les opérations de gestion de carrière sont réalisées dans le cadre de CAP (commissions administratives paritaires) pouvant être académiques (certifiés, PLP, PEPS, CPE, COP) ou nationales (agrégés).

Les élus des personnels, encore appelés commissaires paritaires, y siègent à parité avec les membres de l'administration, après avoir préparé durant plusieurs jours les dossiers. A l'issue des débats qui peuvent durer plusieurs heures, ils votent, et l'avis ainsi rendu est soumis au recteur qui décide au final.

La répartition des sièges par organisations syndicales est fixée par les élections professionnelles. Celles qui ont eu lieu en octobre 2011 ont donné plus de la moitié des sièges au SNES-FSU (tous les autres syndicats se partageant le reste). Cette reconnaissance de la profession nous confère une efficacité indéniable, mais aussi un rôle incontournable et une lourde responsabilité pour garantir que les règles et l'égalité des personnels soient respectées.

Avancement d'échelon : comment ça marche ?

Pour les certifiés, CPE, COP et PEGC, l'avancement se fait au niveau académique, toutes disciplines confondues (c'est donc au S3, 209 rue Nationale qu'il faut envoyer votre fiche de suivi). Pour les agrégés, l'avancement se fait au niveau ministériel, discipline par discipline (le suivi sera assuré par les commissaires paritaires nationaux au SNES, 46, avenue d'Ivry 75647 Paris 13).

Pour être promu-e, il faut être promouvable

Chaque année, l'administration dresse la liste de tous les collègues promouvables, c'est-à-dire ayant atteint la durée nécessaire de séjour dans leur échelon et susceptibles d'être promus entre le 1^{er} septembre et le 31 août de l'année scolaire en cours, soit au grand choix, soit au choix, soit à l'ancienneté.

Vous pouvez donc très bien avoir le barème nécessaire pour changer d'échelon mais ne pas être concerné-e cette année, faute d'être resté-e assez longtemps dans votre échelon actuel.

L'avancement est automatique du 1^{er} au 4^{ème} échelon inclus (les stagiaires commencent depuis 2011 directement au 3^{ème} échelon pour accéder au 4^{ème}, 1 an après).

A partir du 5^{ème}, il y a plusieurs rythmes d'avancement : ainsi, si vous êtes passé au 4^{ème} échelon le 1^{er} septembre 2010, vous êtes promouvable au grand choix 2 ans plus tard, soit le 1^{er} septembre 2012. C'est donc la commission qui se tiendra pendant l'année scolaire 2012 - 2013 qui examinera votre situation (en prenant en compte les notes obtenues en 2011-2012) et pourra vous promouvoir avec effet rétroactif au 1^{er} septembre 2012.

Il n'y a pas de demande à faire, pas de dossier administratif à constituer : ce sont vos notes qui déterminent votre classement.

A égalité de barème, les promouvables sont départagés dans l'académie de Lille à l'ancienneté de corps, l'ancienneté générale de service et la date de naissance (au profit du plus âgé)

ASA (Avantage Spécifique d'Ancienneté) : C'est une bonification d'ancienneté pour l'avancement d'échelon, concernant les collègues exerçant dans certains établissements, qui n'a d'effet que sur la date de promotion, la date de promouvabilité restant inchangée. Les établissements qui y ouvrent droit, pour les collègues titulaires ou maîtres auxiliaires, sont ceux du plan violence dans sa version d'octobre 2000 (BO du 8 mars 2001).

« Mérite » et avancement

Les promouvables sont classés en fonction de la note globale (note pédagogique + note administrative sur 100 pour les certifiés ou sur 20 pour les CPE et les COP). **30 % des promouvables au grand choix sont effectivement promus ainsi que 5/7 des promouvables au choix.** Malgré les déclarations sur le fait que plus de 98 % des personnels sont « méritants », force est de constater que près de 20 % des collègues au moins passeront à l'ancienneté en raison des quotas de promotion.

Or, entre celui qui fera sa carrière à l'ancienneté (29 ans) et celui qui la fera au grand choix (19 ans), la différence en salaires cumulés dépasse 100 000 euros pour un certifié ! Une reconnaissance du mérite ? Les retards d'inspection, les différences constatées entre disciplines sont énormes et se paient cash (dans l'académie, mieux vaut être en STI, sciences physiques, qu'en ST2S, lettres modernes ou classiques, mathématiques, espagnol, documentation, physique appliquée ou technologie).

A Lille, on constate également des différences par type d'établissement sur la durée : au grand choix, 22,8 % des certifiés *en collège* au 5^{ème} échelon sont promus au 6^{ème} échelon (la moyenne des certifiés étant à 20 %), contre 15,6 % pour le passage aux 10^{ème} et 11^{ème} échelons. Les certifiés *en lycée et dans le supérieur* connaissent l'évolution inverse. Il vaut donc mieux être en lycée ou dans le supérieur pour briguer une promotion au grand choix et obtenir

ensuite plus facilement la hors-classe (le barème académique de Lille pour obtenir la hors-classe interdit quasiment cette promotion aux personnels qui auraient obtenu les 10 et 11^{èmes} échelons à l'ancienneté).

Attention : le rectorat de Lille cherche une nouvelle fois à s'illustrer en mettant en place une clause tacite. Si vous recevez une lettre de mise en garde pour une faute commise au cours de l'année de votre promouvabilité, vous pourriez être retiré du tableau d'avancement et passer à l'ancienneté¹.

Questions souvent posées lors des permanences syndicales

« Je n'ai jamais été inspecté-e, je ne peux donc pas être promu-e ? » : un certifié a obligatoirement une note pédagogique sur 60 fixée par la place au concours en l'absence de note d'inspection (si vous êtes dans le 1^{er} quintile vous aurez 42, 40 pour le 2^{ème} et 39, 38 ou 36 pour les suivants). L'absence d'inspection dans l'académie de Lille pendant 5 ans entraîne l'augmentation mécanique de la note pédagogique (mais il faut pour cela avoir déjà été inspecté-e une fois ! Nous avons demandé que cette restriction soit levée : en effet, les TZR de toutes disciplines et en particulier les enseignants de physique ou STI envoyés hors discipline ne peuvent pas être inspectés, cela constitue une discrimination). Attention cependant, cette augmentation de 1 point est une augmentation de la note de gestion, c'est-à-dire celle qui sera utilisée pour les passages d'échelon ou pour l'accès à la hors classe, mais ce n'est pas une nouvelle note d'inspection. Il est alors indispensable de rappeler à votre inspecteur que vous avez été augmenté d'un point pour qu'il reparte de cette nouvelle note et pas de l'ancienne, ce qu'il peut faire.

« Est-ce que l'on peut demander une inspection ? » : Bien sûr, c'est même recommandé (l'absence d'inspection peut être vue comme une forme de sanction). Il suffit pour cela de le demander directement à l'IPR (il est le seul auquel vous pouvez vous adresser directement, sans passer par la voie hiérarchique. En cas de conflit avec son chef d'établissement, il peut être intéressant de lui adresser également le courrier pour lui montrer que vous n'avez rien à vous reprocher professionnellement). Mais il ne viendra pas forcément, en particulier si vous êtes loin de Lille ou que tous vos collègues ont été inspectés l'année précédente (les frais de déplacement des IPR connaissent aussi l'austérité). Pensez également à informer vos collègues : si l'IPR vient, il/elle ne viendra pas que pour vous ! S'il/elle ne vient pas suite à votre demande et si la dernière inspection date de plus de 5 ans révolus, il faut nous le signaler pour que les élus interviennent en CAPA.

« Puis-je passer plusieurs fois dans ma carrière au grand choix ? » : l'avancement est fonction de vos notes, vous pouvez donc passer toujours au même rythme, ou alterner, il n'y a pas de règle.

« J'étais promuable au grand choix au 1^{er} mars 2012 mais ma note globale sur 100 ne m'a pas permis d'être promu au grand choix. J'ai été inspecté pendant l'année scolaire 2011-2012 et avec ma nouvelle note, je peux maintenant être promu au grand choix. Je suis promuable au choix au 1^{er} septembre 2012, pourrais-je tout de même passer au grand choix ? » : Non, la promouvabilité à un rythme donné n'est étudié qu'une seule fois (donc pendant l'année 2011-2012 pour ce cas). Ainsi, vous pourrez être promu au choix mais pas au grand choix.

Contester sa note administrative : mode d'emploi

Vous aurez connaissance de votre note administrative en février – mars. La contestation en est très codifiée. **Il faut savoir que la signer est obligatoire pour contester : c'est la preuve que vous en avez eu connaissance, pas que vous êtes d'accord.**

- 1) Au niveau de l'établissement : en cas de désaccord avec ses appréciations et/ou sa note, il faut d'abord dialoguer avec le chef d'établissement pour en obtenir la modification, en étant accompagné pour avoir un témoin (voir le S1).
- 2) Au niveau rectoral : contester la note chiffrée (même si c'est l'appréciation qui vous gêne) par une lettre de contestation argumentée qui doit être adressée au recteur par voie hiérarchique. Attention aux délais ! C'est la CAPA qui est saisie des contestations individuelles.
- 3) Contacter la section académique du SNES pour vous conseiller dans cette démarche et lui faire parvenir le double de la contestation pour un suivi par les élus SNES en CAPA.

Les revendications du SNES

Le SNES - FSU revendique un avancement pour tous au rythme unique : il y a d'autres façons pour valoriser la carrière qu'un passage d'échelon plus rapide ; la sanction financière n'est par ailleurs pas une solution aux problèmes que peuvent rencontrer certains d'entre nous dans l'exercice du métier.

Le SNES - FSU revendique de véritables négociations salariales permettant d'assurer le rattrapage de la valeur du point d'indice commun à tous les fonctionnaires, avec réparation des injustices pour les collègues intégrés sans reconstitution de carrière (Adjoints d'enseignement intégrés chez les certifiés).

Le SNES - FSU revendique la reconstruction de la grille indiciaire, à savoir une grille constituée de 11 échelons allant de l'indice 475 pour un certifié (1800 euros) à l'indice 783 (indice terminal de la hors-classe), nécessitant de revoir en conséquence l'ensemble de la carrière.

¹ C'est la mésaventure connue par une enseignante qui passe au rythme le plus défavorable, malgré une note pédagogique de 53 et des rapports dithyrambiques. Nous l'assistons dans ses démarches pour la rétablir dans son droit.

La hors-classe expliquée à mon collègue

Qu'est ce que la hors-classe ?

La hors-classe a été créée en 1989 après de longues mobilisations. Il s'agissait de revaloriser les fins de carrière bloquées au 11^{ème} échelon (une carrière au grand choix se fait en 19 ans, à l'ancienneté en 29 ans). Seulement, cela n'a jamais été écrit comme tel. Si bien qu'actuellement, le rectorat privilégie l'attribution des promotions à des échelons 9, 8 voire 7 au détriment de personnels proches de la retraite, au nom du « Mérite », en réalité pour faire des économies à court terme (promouvoir un certifié coûte 0 euro la première année s'il est au 7^{ème} échelon contre plusieurs centaines d'euros d'emblée s'il est au 11^{ème} échelon).

Comment ça marche ? Qui est concerné ?

Un contingent de promotions est attribué par corps et par académie (7 % du corps des promovables des certifiés et des agrégés mais seulement 5% des CPE). Tous les collègues qui remplissent les conditions (7^{ème} échelon) sont inscrits d'office dans la liste des promovables. Signalons que les Copsy, pourtant recrutés à bac + 5 comme les autres corps, n'ont pas le droit à la hors-classe !

Quel intérêt ?

Il est financier. Les salaires annoncés sont nets, MGEN déduite, sans ISOE.

Pour un certifié, un PLP ou un CPE :

- salaire au 11^{ème} échelon = indice 658 = 2460 euros.
- salaire au 7^{ème} échelon de la hors-classe = indice 783 = 2928 euros.

Pour un agrégé :

- salaire au 11^{ème} échelon = indice 821 = 3070 euros.
- salaire au 7^{ème} échelon de la hors-classe = indice 963 = 3600 euros.

Pour en bénéficier pour la retraite, le collègue doit rester 6 mois dans le grade et l'échelon.

Comment sont choisis les promus ?

Certifiés, PLP, CPE sont départagés par un barème académique composé de 3 éléments :

- les avis du chef d'établissement et de l'IPR
- la note pédagogique + la note administrative (ou la note sur 20 pour les CPE)
- le parcours de carrière comprenant éventuellement des points liés à l'exercice en ZEP (et peut-être comme TZR à compter de 2013), et surtout l'échelon : plus il se rapproche du 11^{ème}, plus le nombre de points est important. ATTENTION : le barème académique pour Lille prévoit pour les certifiés, PLP ou CPE qu'il faut avoir eu le 10^{ème} ou le 11^{ème} au moins au choix. Si les 2 échelons sont atteints à l'ancienneté, le rectorat a mis en place un barème qui pénalise fortement les candidats.

Agrégés : les règles sont nationales, une liste est déterminée en CAP au niveau académique, avec un classement ; elle est ensuite envoyée au ministère où elle sera étudiée comparativement avec celles des 30 autres académies.

Quelles interventions syndicales ?

Le SNES académique envoie tous les ans un récapitulatif établissement par établissement des avis donnés par le principal ou le proviseur l'année précédente, et des promus : un chef qui « sous-note » ses personnels prive son établissement de promotions qui seront attribuées ailleurs. Il faut donc intervenir pour pointer injustices et inégalités : il n'est pas normal qu'en 2012 plus de 200 certifiés aient eu une baisse d'avis sans en être informés, sans même que cela soit motivé.

Le SNES-FSU demande la fin de la hors-classe et la reconstruction des grilles indiciaires, les indices terminaux de la hors-classe correspondant aux nouveaux 11^{èmes} échelons. Dans l'immédiat, le SNES-FSU demande un autre barème, et que les avis soient portés à la connaissance des collègues comme c'est le cas des notations, afin de pouvoir faire un recours le cas échéant.

Attention aux avis !

Les avis des supérieurs hiérarchiques directs (IPR et chef d'établissement) sont portés sur les dossiers en février – mars, sans qu'il y ait obligation d'information de leur part (la circulaire encourageant simplement « le dialogue »). Ils doivent être rendus consultables par le rectorat avant la tenue de la CAPA mais ils ne le sont que pendant un laps de temps assez court (quelques jours), ce qui limite les possibilités de contester. L'avis « très favorable » est déterminant pour obtenir une appréciation « exceptionnel » du recteur, décisive pour la promotion chez les agrégés ; pour les autres, il faut au moins « Très Bien » ou mieux, « Exceptionnel ».

Il est donc nécessaire de suivre de très près la distribution des avis (en particulier pour les collègues qui sont aux 10 et 11^{ème} échelons) et d'intervenir syndicalement et collectivement en amont, notamment auprès du chef d'établissement, afin de permettre la promotion du plus grand nombre avant le départ en retraite (certifiés, PLP, CPE, l'amélioration salariale se fait sentir à partir du 8^{ème} échelon (quelques euros en plus), mais surtout à compter du 11^{ème}) ou à partir du 11^{ème} échelon pour les agrégés : le reclassement étant différent dans ce corps, la conséquence financière n'intervient qu'à ce niveau.

Hors-classe des certifiés

Comme les années précédentes, nous avons dénoncé le mauvais sort qui est fait aux collègues en fin de carrière : en juin 2012, 264 11^{ème} échelons, dont 50 avec plus de 3 ans d'ancienneté dans l'échelon, sont restés non promus alors qu'ils auraient pu largement l'être avec les 550 promotions attribuées à l'académie. En leur donnant à tous la hors-classe, il restait encore une centaine de promotions disponibles pour des échelons inférieurs. Ils partiront donc en retraite sans revalorisation et sans avoir démerité pendant que de jeunes collègues fraîchement promus au 7ème sont hors classe à 33 ans, après à peine 10 ans de bons et loyaux services au sein de l'EN. De quoi rendre bien amers les premiers !

Les **femmes** sont promues plus tardivement que les hommes, ce qui a conduit le rectorat à en promouvoir hors barème. On constate également une **sur-représentation des personnels affectés en lycée**.

Concernant les avis : nous avons constaté que les avis des chefs d'établissement étaient plus favorables que ceux des IPR puisque ces derniers attribuent TB et exceptionnel à 43,6% des certifiés, contre 78,2% pour les chefs d'établissement.

Pour terminer, le **palmarès des disciplines** : un certifié est promu plus tardivement en Lettres Modernes et en Physique Chimie. Globalement, on est moins promu en SVT, Anglais et Espagnol, et plus promu en Histoire-Géographie, Maths et Technologie.

Le barème, injuste, et les inégalités constatées, nous ont amené à voter contre la proposition du rectorat et à formuler une contre-proposition non retenue en définitive.



Et pour 2013 ?

Un groupe de travail relatif au tableau d'avancement et l'accèsion à la hors-classe s'est tenu le 15 novembre 2012 au rectorat, pour faire le bilan des promotions de l'an dernier, et étudier les propositions du recteur pour l'accès des certifiés, PLP et CPE à la hors-classe en 2013 (le barème pour les agrégés étant national).

Le constat fait par l'administration elle-même rejoint nos analyses et montre que certaines disciplines sont lésées, tout comme les TZR (5,4% des promouvables, mais 2,4% des promus).

Comment y remédier ? D'abord, en identifiant les collègues qui souffrent d'un retard d'inspection. Mais une inspection cette année n'au-

ra d'effet que pour l'année 2013-2014. Dans l'immédiat, une bonification TZR a été proposée par le rectorat, basée sur le même principe que la bonification ZEP affectant des points aux personnels ayant été 5 ans TZR lors de leur carrière, et d'autres points supplémentaires pour ceux d'entre eux qui le sont encore. Les différentes organisations syndicales présentes, dont le SNES-FSU, y ont été favorables mais ont plaidé pour des points progressifs (en fonction du nombre d'années) et qui ne soient pas conditionnés par un avis TB ou exceptionnel, afin de ne pas creuser davantage l'écart entre personnels. A la date de rédaction de ce bulletin, l'arbitrage du recteur sur le barème n'était pas encore rendu.



Du côté des CPE : le paritarisme remis en cause

Nous observons dans les instances paritaires des « libertés » prises par l'administration rectorale. Par exemple, une décision d'empêcher la promotion à la hors-classe de deux collègues pourtant classés en rang utile (1^{er} et 18^{ème}). Ou encore, l'annonce en séance, lors de la commission paritaire « mouvement intra », de la suppression d'un poste, affiché vacant (L.P. de Grande-Synthe). Dommage collatéral : la collègue qui obtenait ce poste est finalement affectée à 130 km de ce premier vœu. Cerise sur le gâteau : une nomination sur un poste non vacant, malgré nos réserves, qui débouche sur l'obligation de revenir sur des nominations après le mouvement. Ces dysfonctionnements témoignent d'un manque de transparence que les commissaires paritaires doivent affronter de plus en plus fréquemment, et dont les collègues, au final, supportent les graves conséquences.

Hors-classe des agrégés

Lors des CAPA et des CAPN dédiées à l'accès au grade de professeurs agrégés hors-classe, les élus du SNES-FSU interviennent en priorité en faveur des collègues au 11^{ème} échelon avec au moins 4 ans d'ancienneté (11+4). En effet, ces collègues sont les seuls à bénéficier d'un avantage financier immédiat du fait du reclassement au 6^{ème} échelon de la hors-classe.

À Lille, des collègues en fin de carrière pénalisés

L'académie de Lille possède un vivier de collègues 11+4 plus important que d'autres académies : si l'académie représente 4,9 % des enseignants français, elle « fournit » 7,1 % des collègues 11+4... mais seulement 6 % des collègues 11+4 *proposés en CAPN*, ce qui n'est pas à la hauteur du vivier (à cause d'un « filtre » académique qui évince 60 % des collègues concernés).

Comment exclure des collègues de la promotion...

Les éléments permettant de bloquer l'accès à la hors-classe des agrégés 11+4 sont nombreux et présents dans la note de service :

- avis « *très favorable* » des chefs d'établissement et des IPR limité à 20 % des promouvables ;
- avis « *exceptionnel* » du Recteur limité à 10 % des promouvables ;
- parcours de carrière bonifié pour les agrégés ayant bénéficié d'un avancement au choix ou au grand choix : *depuis 2006, cette clause exclut de nombreux collègues de la hors-classe car ils ont été promus à l'ancienneté, bien souvent à cause de retards d'inspection. Sur les 64 collègues 11+4 non proposés en CAPN en 2012, 50 sont victimes de cette clause.*
- remontée en CAPN uniquement des enseignants ayant obtenu l'avis « *remarquable* » ou « *exceptionnel* » du Recteur : *cette nouvelle clause apparue en 2012 permet d'écarter allègrement le barème des collègues et est à l'origine de la diminution massive des propositions académiques des collègues 11+4 cette année. Sur les 64 collègues 11+4 non proposés en CAPN en 2012, 13 sont victimes de cette clause.*

L'avis « *exceptionnel* » du Recteur

Des avis « *exceptionnel* » sont inutilement distribués aux échelons les plus faibles. Aucun des 3 avis « *exceptionnel* » à l'échelon 9 n'a été promu. Sur les 76 avis « *exceptionnel* » à l'échelon 10, 19 ont été promus (25 %). L'avis « *exceptionnel* », lorsqu'il est attribué aux collègues au 11^{ème} échelon est plus efficace (79 sur 81 ont été promus soit 97,5 %), et notamment quand il concerne les collègues 11+4 (27 sur 29 ont été promus soit 93,1 %).

L'avis « *très favorable* » des IA-IPR

Des IA-IPR distribuent moins d'avis « *très favorable* » aux collègues en fin de carrière que la moyenne nationale (en anglais, arts plastiques, éco-gestion, sciences physiques...).

La notation pédagogique des agrégés en fin de carrière (10^e et 11^e échelons) présente aussi des écarts par rapport à la grille nationale. Par exemple 34 % des collègues lillois au 11^{ème} échelon sont dans la zone C (notes les plus basses), pour une moyenne nationale de 20,1 %, et à l'inverse 11,4 % sont dans la zone A (notes les plus hautes) pour une moyenne de 22,3 %.

Les élus SNES-FSU dénoncent ces écarts académiques : les professeurs agrégés de Lille en fin de carrière seraient-ils plus mauvais que dans les autres académies ?

L'avis « *très favorable* » des chefs d'établissement

Concernant l'avis « *très favorable* » du chef d'établissement, la taille de l'établissement où exercent les collègues influe sur la promotion. En effet, dans un établissement où exercent 5 agrégés, un seul avis « *très favorable* » peut être attribué par le chef d'établissement. Si cet avis est attribué à un collègue au 7^{ème} échelon, tous les autres collègues voient leur promotion bloquée.

Parité et promotions

Les femmes représentent 44,4 % des promouvables, 41 % des proposés de rang à fort potentiel de promotion (les 110 premiers rangs environ) et 39 % des promus... Les femmes de notre académie ne sont pas assez proposées à de bons rangs et ne sont donc pas promues à leur juste proportion, surtout pour les femmes 11+4 (29,3 % des promus 11+4 sont des femmes alors qu'elles représentent 36,4 % de ces collègues).

L'une des causes de cette insuffisance de promotions des femmes est le déficit d'avis « *exceptionnel* » lorsqu'elles sont 11+4. De plus, l'avis « *très favorable* » des IPR est plus facilement attribué aux hommes 11+4 qu'aux femmes 11+4. Concernant la notation pédagogique des femmes, elles semblent plus favorisées que les hommes au 10^{ème} échelon, mais plus défavorisées au 11^{ème} échelon. L'avis « *très favorable* » du chef d'établissement est plus facilement attribué aux femmes en début de carrière (où les autres éléments du barème ne leur permettent pas d'accéder à la hors-classe) qu'à la fin, contrairement aux hommes.

Le SNES-FSU demande que le vivier de 11+4 soit un indicateur lors des CAPA à venir, comme c'est le cas au niveau national.

De plus, Le SNES-FSU demande que la situation des collègues en fin de carrière soit étudiée attentivement, c'est-à-dire que l'ensemble de leur carrière soit pris en compte. Il n'est pas acceptable que des collègues, et notamment des femmes, soient exclus de la promotion à cause des retards d'inspection ou des clauses de la note de service.



Accéder au corps des agrégés par liste d'aptitude

Trois voies sont offertes pour accéder au corps des agrégés : le concours externe, le concours interne et la liste d'aptitude. La liste d'aptitude est un levier de revalorisation avec réunification des corps vers celui des agrégés, ce qui va dans le sens des revendications du SNES. Pour autant, le nombre de promotions est limité (1/7 des titularisés agrégés de l'année précédente dans chaque discipline alors que le SNES revendique un ratio de 1/5). Ainsi, l'an dernier, 262

collègues en France ont pu accéder au corps des agrégés (si le ratio avait été de 1/5, 371 collègues auraient pu être promus, soit 41,5% de plus !). Au niveau académique, 16 collègues ont été promus, répartis de la manière suivante (les disciplines ne figurant pas dans ce tableau n'ont eu aucun promu dans l'académie mais ont pu en avoir au niveau national) :

Discipline	Nombre au niveau académique	Nombre au niveau national
Anglais	2 (dont 1 du supérieur)	24
Espagnol	1	8
Allemand	1	8
Italien	1	3
Philosophie	1	7
Lettres Modernes	2	26
Histoire Géographie	2	29
Mathématiques	3	47
Sciences Physiques	2	32
SVT	1	17

Quel est le rôle des commissaires paritaires au niveau académique ?

Les commissaires paritaires du SNES-FSU préparent la CAPA en allant consulter les dossiers de tous les candidats. La lettre de motivation est un élément déterminant, notamment pour l'inspection générale qui étudiera les dossiers au niveau national, il ne faut donc pas la négliger. Une attention particulière est portée aux collègues qui ne peuvent plus évoluer dans leur carrière (ceux qui sont certifiés hors classe 7^{ème} échelon). Le parcours de carrière, les diplômes, la biadmissibilité à l'agrégation, les travaux de recherches sont autant de critères qui entreront en compte dans la mise en avant de dossiers. Le nombre de places étant limité chaque année, peu de collègues sont ajoutés sur les listes proposées par le recteur en CAPN, notamment dans les disciplines ayant peu de promus au niveau national. Nous demandons à ce que l'ordre des propositions des années précédentes soit respecté pour que les collègues puissent avoir une perspective de promotion et proposons des dossiers à ajouter. Suite à ces propositions, le recteur tranche après avis de l'inspection. Nous sommes particulièrement attentifs à ce que la parité homme-femme soit respectée, de même que la répartition entre les deux départements et les types d'établissement.

Il est important de parcourir l'ensemble des dossiers car l'inspection a tendance à avoir la mémoire très courte (de l'ordre de trois ans environ) et ne regarde pas l'ensemble de la carrière; les critères retenus par l'administration avant commission peuvent paraître surprenants, ainsi, sans nos interventions certains IPR prendraient

le nombre de kilomètres parcourus dans l'académie comme un élément déterminant de la promotion... Véridique!

Mais la CAPN ne respectera pas forcément l'ordre donné par le recteur. En général, les promus seront pris dans les trois premiers de la liste (cela peut aller au delà pour les disciplines qui ont plus de promus comme les maths).

Il est donc important de transmettre aux commissaires paritaires agrégés l'ensemble des éléments permettant de défendre un dossier en CAPA.

Liste d'aptitude pour l'accès au corps des certifiés

Chaque année, le nombre de cas à examiner se réduit et n'atteint jamais la dizaine (le chiffre peut être gonflé par un même candidat bivalent postulant dans ses 2 disciplines). Il faut dire que l'attrait est moindre : un PLP ou un Professeur des écoles qui deviendrait certifié conservera le même indice, donc le même salaire. Par contre, il sera obligé de participer au mouvement intra et susceptible de quitter un poste proche de chez lui pour être envoyé en extension à l'autre bout de l'académie.

Si les avis de l'inspection et de l'IPR sont déterminants, il faut aussi recevoir l'aval des gestionnaires du DPE : un PLP maths sciences n'a aucune chance de devenir certifié de sciences physiques quelles que soient ses qualités, puisque c'est une discipline en surnombre. Il faudra qu'il se rabatte sur les mathématiques, discipline déficitaire, même si c'est un choix par défaut.

Le changement... inexistant pour les TZR nordistes

Bilan rapide du mouvement juin 2012

Le mouvement intra 2012 a été marqué par un recul notable du nombre de demandeurs TZR : 977 en 2012 contre 1310 en 2011 tous corps confondus ; ceci s'expliquant à la fois par le recul constant du nombre de TZR dans l'académie mais également par la bonification exceptionnelle accordée en 2011 suite à la fusion des ZR.

Jusqu'au mouvement 2011, les TZR participant au mouvement intra pouvaient émettre jusqu'à cinq vœux dits préférentiels au sein de leur zone, actant ainsi leur souhait d'être affectés sur des communes ou des établissements précis. Cette année, cette possibilité a été supprimée unilatéralement par l'administration, au prétexte que depuis que le rectorat paie les frais de déplacement, les TZR sont affectés au plus près de leur établissement de rattachement... Les TZR affectés sur 3 établissements dont 2 sont distants de 80 km apprécieront...

Cette année, les TZR avaient également la possibilité de demander un changement de RAD... encore fallait-il qu'ils préviennent leur gestionnaire au rectorat, ce que beaucoup ignoraient. Sur 62 TZR qui ont demandé un changement de RAD, 52 ont obtenu satisfaction... après nos nombreuses interventions !

Nous continuons à demander à ce que se tiennent, début juillet et fin août, des groupes de travail sur l'affectation des TZR car le manque de transparence les pénalise. Le rectorat reste sourd à nos demandes pour l'instant.

Un mouvement amputé de ses postes

Chez les certifiés, agrégés, Copsy et CPE, 248 collègues TZR obtiennent un poste fixe. Cette année encore, une grande partie des mutations concerne des collègues dont le poste est supprimé, ce qui affecte lourdement les possibilités globales de mutation, plus particulièrement pour les TZR. Sans oublier le blocage de presque 500 postes pour les stagiaires, et le mouvement spécifique ECLAIR, qui en plus d'être un fiasco, a amputé une nouvelle fois le nombre de postes mis au mouvement...

Et l'affectation des TZR ? 490 collègues sont affectés sur 2 établissements ou plus : 416 le sont sur 2, 71 sur 3 et 1 sur 4 établissements. Cette situation régulièrement dénoncée par le SNES-FSU ne peut que conforter notre bataille pour la création d'un maximum de postes à temps complet en établissement.

phase 4 : pas de « permutation » pour les TZR

Le rectorat a réitéré cette année l'opération introduite l'année dernière modifiant les règles habituelles du mouvement. Après avoir procédé au mouvement « classique » (en tenant compte du barème), l'administration a décidé de « permutation » certains collègues afin d'améliorer le taux de satisfaction. Ainsi si un collègue de Dourges demandait un poste à Douai, un autre de Lens demandait un poste à Dourges et le dernier de Douai demandait un poste à Lens, le rectorat procédait à l'échange même si d'autres collègues (notamment TZR) avaient des barèmes supérieurs pour les postes en question. Cette

pratique de déréglementation laisse souvent de côté les TZR qui n'ont pas de postes à « échanger », même s'ils ont « le barème ». Nous avons à nouveau dénoncé cette situation.

Une situation toujours alarmante dans l'académie

L'année 2012-2013 s'annonce donc une nouvelle fois très compliquée avec une baisse de 5,6% du nombre de TZR par rapport à la rentrée 2011 (hors PLP et EPS). Depuis 2006, l'académie a perdu 26,8% de son potentiel en remplaçants titulaires.

Sans surprise, la zone Artois-Ternois, la plus étendue, accueille toujours en moyenne le plus de TZR (31% des TZR de l'académie). Un relatif rééquilibrage a eu lieu entre la ZR du Hainaut-Cambrésis (297 hors PLP et EPS) et la ZR Lille-Roubaix-Tourcoing (293) avec respectivement environ 23% du potentiel total de TZR de l'académie.

Il n'en demeure pas moins que la situation est déjà plus que compromise pour certaines zones. Ainsi, à la rentrée de septembre, on ne comptait que 3 TZR d'Anglais et 5 TZR de mathématiques pour la zone Côte d'Opale.

Lorsque l'on regarde plus précisément la situation par discipline, on constate que la diminution du nombre de TZR s'est accompagnée d'une recomposition : davantage de TZR en physique-chimie, en physique appliquée et en STI, la réforme du lycée étant passée par là. Ainsi, mécaniquement, on obtient une diminution plus ou moins forte dans les autres disciplines. D'ores et déjà la situation du remplacement est compromise dans certaines disciplines : mathématiques (- 20% entre 2010 et 2012), éco-gestion (- 36% entre 2009 et 2012), anglais (- 28% entre 2012 et 2012), lettres classiques. Nous demandons qu'un effort particulier soit entrepris afin que l'académie soit mieux dotée en moyens de remplacements par des personnels titulaires.



Notation : les TZR clairement défavorisés

Un groupe de travail relatif à la notation et à l'avancement d'échelon s'est tenu au rectorat le 17 octobre 2012. Cette réunion a été l'occasion pour le SNES-FSU, qui y était représenté par ses commissaires paritaires, d'exposer son point de vue et ses revendications sur ces sujets.

L'ordre du jour concernait l'ensemble des collègues, mais la situation particulière des TZR a retenu l'attention de l'administration, qui a présenté un état des lieux assez édifiant sur l'écart de notation, qu'elle soit administrative ou pédagogique, entre les collègues en poste fixe et les collègues TZR. Nous dénonçons cette situation depuis plusieurs années déjà, et actons la prise de conscience du rectorat sur ce sujet.

Un constat sans appel

Que les collègues soient agrégés ou certifiés, l'écart de notation est négatif pour les TZR à presque tous les échelons.

Chez les certifiés, cet écart défavorable est particulièrement net sur les échelons 4 à 7. Il faut néanmoins nuancer : l'échelle de notation administrative est sensiblement plus réduite que celle de la notation pédagogique. Ainsi, un écart de 1,42 point sur la notation administrative (entre 30 et 40) nous paraît tout aussi important qu'un écart de 4 points sur une note pédagogique (entre 36 et 60)... ce que le rectorat n'avait, semble-t-il, pas appréhendé.

En ce qui concerne les agrégés, il existe d'importants écarts sur la notation pédagogique : le différentiel atteint jusqu'à 8,42 points de moins par rapport à la moyenne de l'ensemble des collègues à l'échelon 6. Cet écart tend à se résorber au fur et à mesure de l'avancement du collègue.

Les taux d'inspection (ratio des personnels inspectés depuis 5 ans au moins sur le total des personnels) apparaissent également défavorables aux TZR. Chez les certifiés TZR, ce taux atteint difficilement 63 % contre 70 % pour l'ensemble du personnel.

Quelques avancées...

• Le rectorat souhaite que les IPR engagent un état des lieux des retards d'inspection, plus particulièrement chez les TZR. Il attend une hausse significative du taux d'inspection pour les collègues TZR. Le rectorat va donc recenser les TZR dont les dates d'inspection sont supérieures à 5 ans. Cette liste, complétée par les dates de promovabilité dans l'échelon, sera communiquée aux IPR. Mais dans certaines disciplines, le nombre d'inspecteurs apparaît trop faible (Anglais, Lettres, Eco-Gestion...), voire nul (ST2S, Biochimie...); certains IPR ont également fait remarquer qu'ils ne se déplaceraient pas dans un établissement éloigné pour un TZR s'ils y avaient déjà récemment fait une tournée par manque de temps, mais aussi parce que les frais de déplacement sont plafonnés (l'austérité est partout), nous avons donc des réserves quant au succès de la démarche. Les TZR ne doivent pas hésiter à demander à être inspectés et nous appuierons ces demandes en CAPA : c'est indispensable pour ne pas prendre de retard dans la carrière.

• Un travail d'harmonisation sera également entrepris par l'administration afin de réduire des écarts inacceptables dans la notation administrative. Le rectorat s'engage à communiquer, dans la circulaire sur la notation destinée aux chefs d'établissement, un bilan chiffré faisant apparaître les disparités, afin de les sensibiliser à cette problématique.

• Un contrôle sur les propositions de notation administrative sera effectué par les services du rectorat afin d'harmoniser à la hausse les notes inférieures à la moyenne si la notice fait apparaître un service totalement satisfaisant. Jusqu'à présent, ce contrôle ne servait qu'à harmoniser à la baisse les notes administratives, ce qui a valu une augmentation sensible du nombre de contestations ces deux dernières années.

• Les commissaires paritaires auront désormais, lors des CAPA de révision de notation, l'indication du type d'affectation du collègue (poste fixe ou TZR) dans les documents préparatoires, afin de pouvoir interpellier plus facilement le rectorat sur des situations inacceptables.

• Le rectorat propose également de recenser les TZR plus âgés que la moyenne d'âge de l'échelon, dont les 3 items de notation seraient positionnés à « très bien ». Nous contestons cette dernière condition : nous avons demandé à ce que soit examinée la situation des collègues sans cette contrainte injustifiée des 3 items.

• Le rectorat souhaite également introduire une bonification spéciale de 10 points pour les TZR dans les opérations liées à l'avancement d'échelon.



Congé Formation (CFP)

Demande du congé formation

Tout comme l'année dernière, il faudra faire sa demande de manière électronique uniquement.

Procédure à suivre : se connecter sur le site : <http://eduline.ac-lille.fr> dans la rubrique « personnel enseignant ». La demande de congé sur ce portail doit s'effectuer du 1^{er} décembre 2012 au 13 janvier 2013. Le congé formation peut être accordé pour l'un des motifs classés selon l'ordre prioritaire suivant :

- Préparer les divers concours de recrutement de l'enseignement, notamment pour les personnels non titulaires
- Suivre des formations qualifiantes (licence disciplinaire ou diplôme requis pour l'inscription au concours, réorientations, ...)
- Préparer les diplômes de l'Enseignement Supérieur
- Préparer d'autres formations.

Pour un motif autre que le premier, il sera demandé aux personnels de motiver la demande, afin de comprendre le projet.

Attribution du congé

Les critères pour départager les collègues ont été définis de la façon suivante par le rectorat :

- 1) Priorité pour une 2^{ème} année lorsqu'un 1^{er} congé a été accordé à mi-temps lors de l'année scolaire 2012 – 2013 (congés de 5 ou 6 mois)
- 2) Nombre de demandes (elles ne doivent pas forcément être consécutives, contrairement à d'autres académies)
- 3) Examen de la formation envisagée
- 4) Ancienneté égale, priorité aux plus jeunes

On n'a pas le nombre de congés, encore moins le nombre de demandeurs puisqu'ils n'ont pas encore fait la demande !

Pour satisfaire davantage de candidats en période de pénurie de moyens, le rectorat a décidé de ne plus accorder de congé formation en année pleine mais en mois (ce qui lui fait économiser 2 mois par collègue en congé, à redistribuer ensuite aux autres demandeurs, l'autre avantage pour le collègue étant d'être payé à temps plein en juillet et août). Par contre, poussant sa logique trop loin, il a imposé depuis 2 ans une durée de 5 ou 6 mois pour ceux qui préparent l'agrégation (les mi-temps à l'année sont comptabilisés pour 5 mois, les temps pleins du 1/9/2011 au 28/02/2012 comptent pour 6 mois) et tant pis pour ceux qui souhaitaient 10 mois !

Le but était d'accorder davantage de congés, ce qui a été le cas l'an dernier, tant la pression est forte chez les certifiés et les professeurs d'EPS (5 à 8 ans d'attente), mais ne pas respecter les vœux des collègues pour compenser la pénurie de moyens n'est pas acceptable, d'autant que « l'appel d'air » de 2011 a des répercussions négatives aujourd'hui : les collègues ayant obtenu 5 ou 6 mois en 2011 ont été prioritaires en 2012 et ont bloqué l'attribution des congés pour les nouveaux demandeurs ! L'administration a même dû modifier la répartition initiale des congés formation en prenant des mois des congés formation aux PLP et aux agrégés pour les faire basculer vers les certifiés et les collègues d'EPS, corps où le taux de pression est bien supérieur (près de 600 demandeurs chez les certifiés pour 60 congés de 10 mois).

Après la commission

Si tu obtiens un congé pour la rentrée et que tu ne souhaites plus en bénéficier (raison financière, congé maternité...), tu peux demander à le reporter pour la rentrée 2013 (en n'oubliant pas de candidater à nouveau l'année scolaire prochaine, l'attribution ne sera pas automa-

tique). Fais-le rapidement, cela permettra à un collègue moins bien classé d'en bénéficier à ta place, sinon il sera définitivement perdu.

Attention cependant, suite à de nombreux désistements pour cette rentrée-ci, il restait des congés formation qui n'ont pas pu être attribués et qui ont donc été perdus, alors que la demande est forte. L'administration voulait faire revenir à zéro le nombre de demandes de collègues qui auraient refusé un congé pour une raison autre que médicale. Nous sommes intervenus pour surseoir à cette décision (un congé maternité est-il une raison médicale ? Un souci financier, une mutation dans un nouvel établissement, ... sont autant de raisons valables à nos yeux pour demander le report d'un congé formation qui arrive 7 ou 8 ans après la première demande). Nous sommes donc intervenus pour proposer autre chose à titre transitoire : les CAPA se tiendront un peu plus tôt afin de pouvoir prévenir plus tôt les collègues pour qu'ils puissent prendre leur disposition pour la rentrée suivante et pour pouvoir attribuer les congés formation qui auraient été refusés. **Un bilan sera fait en fin d'année pour savoir si la proposition de l'administration sera retenue ou non pour les attributions ultérieures.**

Bon à savoir

Les collègues retenus pour un congé de 5 ou 6 mois sont prioritaires pour l'année suivante, mais ils ne doivent pas oublier de candidater à nouveau. En cas d'oubli ou de projet ultérieur, il sera toujours possible de récupérer les mois manquants à un autre moment de sa carrière.

Le fonctionnaire perçoit une indemnité mensuelle forfaitaire égale à 85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence qu'il percevait au moment de sa mise en congé. Le montant de cette indemnité ne peut toutefois excéder le traitement et l'indemnité de résidence afférents à l'indice brut 650 d'un agent en fonction à Paris.

Le congé de formation professionnelle est une position d'activité. Le temps passé en congé formation est pris en compte pour l'ancienneté et pour l'avancement de grade et d'échelon ou pour l'accès à un autre corps. Il compte également pour la retraite et donne lieu aux retenues pour pension civile. Le congé formation étant assimilable au service accompli, il ouvre droit aux congés habituels (congé annuel, congé maladie...).

Obtenir un congé formation oblige à rester 3 ans dans la Fonction publique (d'Etat ou autre), sous peine de remboursement.

Ce que demande le SNES

Théoriquement, 3 demandes devraient suffire pour obtenir un congé formation, mais la pénurie de moyens dans l'Education nationale conduit à allonger considérablement les délais. Par ailleurs, des moyens sont prélevés sur une dotation déjà insuffisante pour les congés attribués à titre exceptionnel à des collègues en difficulté (RAPE : Réseau d'Aide aux Personnels).

Le SNES demande que la ligne budgétaire concernant les congés formation soit abondée (c'est en effet une des seules voies de promotion et donc de revalorisation salariale), mais aussi le retour aux congés de mobilité professionnelle (afin de permettre une formation permettant d'exercer ailleurs que dans l'EN). Il demande enfin que les critères restent transparents, stables et non subjectifs : ils doivent en effet permettre aux collègues d'élaborer une stratégie sur le long terme, sans que l'administration conditionne son accord à l'idée qu'elle se fait de ce qui est bon ou non pour un enseignant ou un CPE.

Évaluation et avancement des non-titulaires : des règles différentes...

L'avancement des non-titulaires (CDI et MA-CDI) est examiné en CCP (Commission Consultative Paritaire) où nos élus commissaires paritaires interviennent.

Personnels en CDI : quelles sont les règles ?

« Les personnels doivent bénéficier d'une évaluation au minimum tous les 3 ans ». Cette évaluation comporte un entretien avec le chef d'établissement donnant lieu à un compte-rendu signé par l'intéressé. Les appréciations qui y seront portées seront prises en compte dans le cadre de l'avancement indiciaire des contractuels. La fiche d'évaluation comporte plusieurs points : objectifs assignés, résultats attendus, les 3 pavés d'évaluation que l'on retrouve sur l'évaluation des titulaires (assiduité/punctualité, activité/efficacité, autorité/rayonnement), appréciation générale de l'agent, besoins en formation de l'agent, participation et projets de préparation aux concours d'accès à la fonction publique et observations de l'agent contractuel sur son évaluation.

Nous demandons à ce que les deux premiers critères disparaissent : en effet, que ce soit pour les titulaires ou non titulaires, le SNES-FSU combat tout ce qui se rapporte à des objectifs chiffrés, dans la même ligne que le contrat d'objectifs et de moyens ; les résultats attendus obéissent à ce même principe.

Le rythme d'avancement est automatiquement le rythme de l'ancienneté.

Catégorie	Indice nouveau majoré inchangé depuis le 1 ^{er} juillet 2012		
	Minimum	Moyen	Maximum
3 ^e	321	425	620
2 ^e	367	498	650
1 ^e	403	596	783
Hors catégorie	431	672	Hors d'échelle

Personnels MA-CDI : quelles sont les règles ?

Les promotions se font selon 2 rythmes différents : l'ancienneté ou le choix. Pour l'avancement au choix : 20% des Maîtres Auxiliaires-CDI promouvables avancent au choix pour chaque échelon de l'année en cours.

Le barème de la promotion au choix est établi ainsi :

- pour les MA inspectés : total de la note administrative et de la note pédagogique, date de 1^{ère} nomination en qualité de MA
- pour les MA non inspectés : note administrative, date de la 1^{ère} nomination en qualité de MA

Les revendications du SNES-FSU

Lors de la signature d'un contrat (CDD et CDI), le rectorat de Lille a tendance à placer les collègues à l'indice 367 (2^{ème} catégorie indice minimal) quel que soit le diplôme détenu (licence, maîtrise, master 1 et master 2).

N'hésitez pas à contacter les commissaires paritaires élus en CCP pour toute question relative à votre indice de recrutement.

Les grilles d'avancement sont différentes selon les académies. Nous demandons un cadrage national dans la gestion des non-titulaires et une grille d'avancement nationale. D'autre part, Vincent Peillon a proposé une session de concours exceptionnelle pour les étudiants en M1. Les étudiants en M2 seraient placés alors en CDD pour une année en effectuant un temps partiel de 6h tout en poursuivant leur formation. Le SNES-FSU voit là l'occasion de demander une grille d'avancement donc de rémunération nationale pour l'ensemble des contractuels. Pour autant, ce ne sont pas là les revendications du SNES-FSU en termes de pré-recrutement. Ces étudiants en M2 seront payés à mi-temps pour effectuer 6 heures, ce qui est une dégradation par rapport à la situation des stagiaires effectuant 6 heures payées temps plein avant la réforme mise en place sous le gouvernement Sarkozy.

En complément de ces revendications sur l'avancement des non-titulaires, le SNES-FSU continue de demander :

- une augmentation du nombre de postes aux concours,
- la réouverture des concours dans toutes les disciplines,
- l'ouverture de listes complémentaires,
- une entrée directe en année de stage pour les plus anciens,
- l'accès à la formation aux concours dans toutes les disciplines et en formation initiale et continue,
- l'accès aux formations pour constituer le dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) afin de passer les concours internes et réservés,
- la dispense de certification C2I et CLES pour tous les non-titulaires et non les seuls CDI,
- l'extension de dérogation de master 2 jusqu'en 2019
- l'extension d'accès à la titularisation.

Enfin comme pour les titulaires, le SNES-FSU continue de demander l'inspection conseil et l'égalité de traitement des collègues non-titulaires de toutes les disciplines.

Grille indiciaire des Maîtres-Auxiliaires

Echelon	Temps dans l'échelon		MA 1C	MA 2C	MA 3C
	Choix (20 %)	Ancienneté			
1	2 ans 6 mois	3 ans	349	321	292
2	2 ans 6 mois	3 ans	376	335	295
3	2 ans 6 mois	3 ans	395	351	307
4	3 ans	4 ans	416	368	321
5	3 ans	4 ans	439	384	337
6	3 ans	4 ans	460	395	356
7	3 ans	4 ans	484	416	374
8	-	-	507	447	390

Payés 10 mois sur 12 ? Autopsie d'une légende urbaine

La légende qui circule depuis des années veut nous convaincre que la rémunération des enseignants serait calculée sur dix mois effectifs ou théoriques, puis répartie en douzièmes.

Mais la démonstration s'appuie sur un décret daté du 10 juillet 1946 introuvable : à l'ère d'Internet où tout semble possible, personne n'est capable de produire ledit décret et les témoins syndicalistes de l'époque n'en ont aucun souvenir. La confusion vient peut-être du décret du 10 juillet 1948, à la base des carrières dans l'Éducation nationale.

Il n'en demeure pas moins que la vivacité et la longévité de cette rumeur repose sur un constat quotidien : **les salaires sont insuffisants**, le pouvoir d'achat a subi une érosion supérieure à 25 % depuis les années 80, et les difficultés matérielles des collègues sont inacceptables. Ce n'est cependant pas en se réfugiant derrière de fausses certitudes, mais bien par la mobilisation, l'établissement d'un rapport de forces précédant les négociations, en faisant prendre conscience au gouvernement que l'attractivité du métier passe aussi par la revalorisation financière de toute la carrière, que nous obtiendrons gain de cause (et c'est urgent si l'on veut trouver 43 000 « bac + 5 » dès cette année).

1989 est une année référence pour nous : il s'agit de notre dernière grande victoire syndicale salariale (revalorisation des 6 premiers échelons, création de l'ISOE et de la hors-classe, ...). Rien, ou si peu, depuis : est-ce normal ?

Retour en arrière : avant 1939

Les textes statutaires organisaient l'accès des fonctionnaires dans les « classes », ancêtres des échelons actuels, après un certain temps « au choix », ou après un temps plus long « à l'ancienneté ». D'autres décrets fixaient les rémunérations, corps par corps. Le débat syndical visait plutôt les équivalences : les instituteurs ou leurs équivalents des finances, des postes, etc. se surveillaient réciproquement à la recherche d'une égalité de traitement.

Quant aux vacances d'été, leur justification était la libération des élèves pour qu'ils puissent participer aux travaux des champs.

1946 : un statut général

Le statut général commun à l'ensemble des fonctionnaires, voté définitivement en octobre 1946, est mis en place. **Il garantit aux fonctionnaires une carrière, par le biais d'un avancement minimum.**

La loi a été âprement débattue, notamment sur la place respective des instituteurs et des professeurs – alors majoritairement agrégés dans les lycées.

En bout de course, le décret du 10 juillet 1948 fixait :

- **un traitement de base** à partir duquel seront calculés tous les traitements avec comme principe qu'il ne devait « pas être inférieur à 120 % du minimum vital » évalué à partir du salaire d'un métallo parisien ; mais ce principe n'a jamais été appliqué, en raison du contexte favorable de division syndicale : la scission de la CGT eut lieu en 1947 (constitution de la CGT et de FO, choix de l'autonomie pour la FEN (« ancêtre » de la FSU)). Suite aux protestations des organisations de fonctionnaires, quelques indemnités compensatrices furent créées (indemnité de résidence et d'autres plus spécifiques) ;
- **une grille indiciaire** comportant tous les grades et emplois (1500 emplois à l'époque, allant de 100 à 800 en indices nets). Par la suite, toutes les rémunérations au-delà de l'indice 1000 furent mises hors grille indiciaire et qualifiées « d'échelles lettres » (A, B ..), mesure peu coûteuse étant donné le faible nombre de bénéficiaires ;

- **les amplitudes indiciaires des catégories A, B, C et D.** Les rémunérations sont fixées entre des bornes indiciaires (entre le premier et le dernier échelon de chaque grade ou classe pour chaque corps), respectant une logique **liée au niveau théorique de recrutement**. Ainsi, les fonctionnaires de catégorie A sont recrutés sur la base d'un diplôme de l'enseignement supérieur (à l'époque, la licence), pour des indices allant de 225 à 800. Les fonctionnaires de catégorie B sont recrutés avec le bac (niveau requis pendant longtemps pour le recrutement des instituteurs) et ont des indices situés entre 185 et 360, etc.

Il n'y a donc eu aucun calcul implicite faisant en gros de la rémunération mensuelle des enseignants un douzième redéfini par rapport à une masse annuelle de dix mois par an.

Depuis 1948, le décret initial a été remanié au rythme des détériorations du pouvoir d'achat et des mobilisations des fonctionnaires. **Trois constats alimentent les revendications (et le mythe du « 10 mois sur 12 ») :**

- **la comparaison avec le secteur privé** montre que les cadres de la Fonction publique d'État sont moins rémunérés (surtout depuis le gel du point d'indice en 2009) : 4083 euros mensuels en moyenne pour un cadre du privé contre 2587 pour un cadre de la Fonction Publique de l'Éducation nationale (tous corps confondus : certifiés, agrégés, CPE, enseignants du supérieur), la moyenne comprenant ISOE et heures supplémentaires (source : dépêche AFP du 29/05/2011).
- **Le décalage avec les autres professions** de qualification comparable (public et privé) est important et il s'accroît avec les années (en raison du nombre de personnels concernés, près d'un million) : en 2009, un cadre enseignant (tous corps confondus) touchait en moyenne 2443 euros nets par mois, contre 3476 pour un cadre de la police ou 3830 pour un cadre administratif (source : INSEE)
- **la grille « s'écroule »** (la différence entre le début et la fin de la carrière s'amenuise, la dernière réforme amenant le recrutement à bac +5 en est un brillant exemple) : un certifié/CPE/COP stagiaire commence à 1614 euros mensuels, il lui faudra 7 ans à l'ancienneté (5 ans et 6 mois au grand choix) pour atteindre le 6^{ème} échelon et gagner... 130 euros de plus ! Au 11^{ème} échelon, il gagnera (après 19, 25 ou 29 ans selon le rythme d'avancement) 844 euros de plus par mois par rapport à ses débuts, soit 2,2 SMIC, ce qui correspondait grosso modo au salaire de départ au début des années 80 (la revalorisation du SMIC est aussi une explication, mais elle ne suffit pas).

NOS REVENDICATIONS

- L'augmentation du point d'indice de la Fonction publique pour assurer le maintien et le rattrapage du pouvoir d'achat ;
- La reconstruction de la grille pour reconnaître la qualification de nos professions, des carrières raccourcies et l'accès de tous aux derniers échelons de la hors-classe.
- La révision de la politique indemnitaire, en fondant les indemnités sur des critères objectifs transparents, assurant l'égalité de traitement entre les collègues et entre catégories ; les indemnités des documentalistes, des CPE et des CO-Psy doivent être portées au niveau de l'ISOE.
- Une politique d'action sociale effective, notamment, en matière de logement et de garde d'enfants.

Ce supplément emploi a été réalisé par Sabria Bekkouche, Karine Boulonne, Michaël Colin, Serge Deneuveglise, Karine Galand, Alexis Morel et le secteur CPE.