



## L'édito

### Manu militari

Peut-on passer de la gestion d'une crise internationale à la présentation publique de son programme électoral, quitter le costume (ou le sweat capuche) de la présidence européenne pour revêtir celui de candidat national à sa réélection, comme on zappe d'une série TV à une autre ?

Il était visiblement difficile le 17 mars, pour le président candidat, de quitter la tragédie ukrainienne sans laisser transparaître une vision finalement martiale du service public d'éducation, déclinée sur un mode particulièrement agressif (et insultant).

Gare à celles et ceux qui auraient déserté pendant le confinement et qui abandonneraient en rase campagne leurs élèves les plus faibles en refusant de les accompagner ! Haro sur les planqué.e.s, sur les absentéistes de l'arrière, lové.e.s dans leur confortable statut ! Les meilleurs éléments devront sortir du rang et signer un contrat d'engagement, un « pacte » pour remplir des missions refusées par les moins talentueux...

que la hiérarchie des chefs de service « autonome » saura bien récuser pour éviter toute insubordination (au projet). Ainsi, les plus méritant.e.s (performant.e.s dans la mise en œuvre des instructions... pardon, des « réformes ») seront mieux distingué.e.s en vue de la montée en grade (exceptionnel). Mais pas question d'évoquer le bilan des 5 années écoulées : secret défense !

Dans les prochains jours et les prochains mois, nous ferons entendre notre voix : une École qui émancipe ne peut être l'objet d'une mise au pas.

■ Jean-François Carémel

## Syndicalisme et démocratie

### Pour que notre voix compte

La campagne présidentielle se déroule sous les inquiétants auspices d'une crise sanitaire qui dure, de la guerre en Ukraine et de la flambée du prix des carburants. Cette actualité plombante étouffe le débat démocratique au risque que les frustrations et les impatiences accumulées sur le terrain social ne trouvent aucun débouché. L'absence des enjeux sociaux dans l'élection ne peut que réjouir tous ceux qui se préparent à gouverner en reprenant à leur compte les politiques néolibérales menées depuis plus de trente ans et qui prétendent « réformer l'Etat » en sabordant les services publics. Sur le terrain de l'éducation, sans prendre l'engagement de rompre avec ce modèle, les successeurs de Macron et Blanquer se livreront aux mêmes recettes destructrices : libéralisation du système éducatif, autonomie des établissements au profit des managers, détricotage des statuts, encouragement à la contractualisation, gestion autoritaire de nos métiers, mise en œuvre de rémunérations « au mérite », annualisation du temps de travail, etc.

Les médias auront peu éclairé l'opinion publique sur les enjeux des réformes en cours dans l'enseignement et leur portée. Le buzz autour des vacances du ministre à Ibiza en pleine vague Omicron, aura levé un coin du voile sur le manque de moyens et sur son

mépris envers les personnels et les élèves. Mais, passée la séquence d'un désaveu public au soir de la manifestation du 13 janvier par le Premier ministre, fier d'avoir « tenu » cinq ans à la tête du Ministère. Pour comble, le bilan du quinquennat sur l'école sert même d'alibi social à Macron pour gauchiser son image : le dédoublement des classes de CP lui permet de cocher l'argumentaire de la lutte contre les inégalités et de passer sous silence les quelques 9 000 suppressions de postes du quinquennat.

Dans un tel contexte, les urnes ne pourront pas tout. Si la démocratie, c'est faire entendre sa voix, quel que soit le résultat de l'élection, il nous faudra la porter au-delà du 24 avril. Certes, il a été difficile ces dernières années de lutter syndicalement contre une déferlante de réformes, au collège puis au lycée et nous nous sommes trouvés face à des ministres qui ont refusé le dialogue social. Mais que se serait-il passé si le Snes-FSU, avec d'autres, n'avait pas alerté contre une réforme des retraites qui nous condamnerait à une perte de plusieurs centaines d'euros sur nos futures pensions ? Où en serions-nous sans les mobilisations que nous avons initiées avant la crise sanitaire en mars 2020, et qui ont freiné le passage en force du gouvernement ? Rattrapé ensuite par l'épidémie, le pouvoir n'a eu d'autres choix que de renoncer à son projet.

La démocratie sociale est grosse encore de promesses d'émancipation et de rêves. Tous les sondages le disent, les français pensent que les services publics sont la base de notre contrat social et ils mettent leur défense au premier rang de leur préoccupation, pour l'éducation, la santé, l'énergie et demain, pour faire face aux défis environnementaux.

Plus que jamais, cette démocratie sociale doit continuer à vivre à la base, dans nos salles des profs, dans nos mobilisations et dans les combats que nous construisons chaque jour face à notre administration. Et le syndicalisme reste l'outil nécessaire à la construction de ces solidarités.

■ Olivier Mathieu



## Collège

### REP+ : une prime au doigt mouillé !

Décidément, à l'école de la confiance de Jean-Michel Blanquer, c'est l'opacité qui règne en maître ! Des collègues concernés par des opérations de mutations ou promotions pouvaient déjà en témoigner, les collègues en REP+ le découvrent également. En effet, la part modulable de la prime REP+, jouet managérial créé par le ministre, a été versée avec le salaire du mois de février et le moins que l'on puisse dire, c'est que les collègues ont bien du mal à comprendre les critères qui ont déterminé l'attribution des différents taux pour les 41 établissements REP+ de l'académie. Le Snes-FSU a d'ailleurs interpellé

la rectrice lors du dernier CTA pour lui demander comment les services du rectorat ont procédé pour classer les établissements. Aucune réponse claire et précise n'a été obtenue pour le moment. Le Snes-FSU invite donc les collègues à s'adresser à la rectrice (*modèle de courrier disponible sur le site académique <https://lille.snes.edu/Prime-REP-le-merite-a-geometrie-modulable.html>*) afin d'obtenir des explications sur l'inégalité de traitement entre les établissements... et pour exiger la perception de la prime à taux maximal pour toutes et tous !

**Sur le fond, le Snes-FSU rappelle son opposition au principe de la part variable de la prime REP+ et demande à ce que l'intégralité de l'indemnité soit versée à l'ensemble des personnels travaillant dans les établissements, y compris aux AED et AESH, honteusement écartés de cette indemnité par la majorité actuelle. Le Snes-FSU dénonce cette mise en concurrence entre établissements et personnels qui relève de pratiques managériales totalement hors sol et inacceptables.**

■ Willy Leroux et Magali Laumenerch

## Politiques éducatives

### Où en est le collège ?

Pendant que Jean-Michel Blanquer s'attaquait au lycée et au bac, le collège n'échappait pas aux dégradations.

#### ► Un assouplissement dans la continuité

En 2017, l'assouplissement de la réforme Vallaud-Belkacem s'est traduit en réalité par une amplification des effets négatifs de la réforme de 2016 : mise en concurrence des disciplines, augmentation des effectifs par classe et réduction des heures de groupes. La communication sur les « fondamentaux », « l'éducation à l'orientation » et certains dispositifs (« devoirs faits », quart d'heure lecture) a opportunément occulté la question des apprentissages et de l'inclusion sans moyens adéquats, tout en multipliant les injonctions et les tâches.

#### ► De la fragmentation éducative au marché scolaire

C'est la thématique néomanagériale du « pilotage » qui prévaut désormais :

autoévaluation des établissements, contractualisation des moyens, « responsabilisation des acteurs », et bien-tôt peut-être, ingérence des collectivités et des parents d'élèves... Blanquer a posé les jalons d'un marché éducatif hiérarchisé, territorialisé, où la « performance des équipes » pourrait être rapportée, demain, aux résultats des élèves ou au degré « d'innovation pédagogique », et rémunérée sous forme de primes variables, déjà introduites en REP+.

#### ► Un « pacte » diabolique

Le « Pacte » évoqué par le président candidat serait alors l'aboutissement d'une logique de marché inscrite dans un cadre territorial, dont les cités éducatives sont les prémices. Il serait un nouveau coup porté au cadre national des politiques éducatives, garant d'une éducation démocratique et émancipatrice.

■ Jean-François Carémeil

#### Scolarisation des élèves allophones : les moyens manquent !

Depuis le début de l'année scolaire, notre académie accueille un nombre croissant d'élèves allophones et la guerre en Ukraine va renforcer ce phénomène. La scolarisation de ces enfants dans leur classe d'âge constitue certes un objectif à atteindre mais cela nécessite d'abord de leur assurer l'apprentissage du français comme langue seconde et que sa maîtrise soit la plus rapide possible. La circulaire du 02/10/2012 prévoit que pour les « élèves très peu ou pas du tout scolarisés dans leur pays d'origine avant leur arrivée en France et ayant l'âge de fréquenter le collège [...] la scolarisation dans l'unité pédagogique à plein temps est indispensable ». Or, faute de places suffisantes dans les structures d'UPE2A – aujourd'hui elles dépassent bien souvent les 15 élèves - ces enfants sont scolarisés, du jour au lendemain, dans les classes ordinaires de collège et de lycée. S'ensuit à la fois le désarroi de celles et ceux qui souvent n'ont jamais été scolarisé.e.s dans leur pays d'origine, ainsi que de leurs enseignant.e.s placé.e.s dans l'incapacité d'assurer leurs missions dans des classes déjà surchargées.

Garantir les meilleures conditions de l'intégration des élèves allophones arrivant en France est un devoir de la République et de son École : cela nécessite un maillage plus dense de structures d'UPE2A sur tout le territoire avec une prise en charge par des enseignant.e.s formé.e.s.

■ Magali Laumenerch



## Apprentissage Le miroir aux alouettes

Le président Macron, les organisations patronales et certaines fédérations de salariés mettent en avant, à grand renfort de chiffres biaisés sur l'insertion des jeunes, l'efficacité supposée de l'apprentissage. Entre 2019 et 2021, le nombre de contrats d'apprentissage signés a doublé, s'élevant à 700 000. L'apprentissage serait-il donc la solution au chômage des jeunes ?

L'augmentation s'explique d'abord par l'effet d'aubaine : subventionnement à 100% par l'État du salaire de l'apprenti.e la 1ère année, assouplissement des droits du contrat d'apprentissage sur le modèle des lois « travail » et besoin actuel des entreprises en personnel. En 2021, pendant la reprise économique, l'apprentissage est une manière d'obtenir une force de travail à bas coût (et flexible).

→ **Et pour les jeunes ?** La précarité est une réalité vécue au quotidien, et recourir à une formation rémunérée peut être perçu comme un moyen d'y faire face. Mais la rupture de contrat et l'abandon de formation sont le lot de nombreux

apprenti.e.s. Selon la Dares, le taux de rupture de contrat s'élève à 29,4% et atteint 39,3% chez les moins de 18 ans. Même pour les plus de 26 ans, il est de 24%. Sans oublier que suite à ces arrêts de formation, 22,3% des apprentis décrochent totalement des études. De plus, l'apprentissage se développe principalement dans le supérieur. Même si certains jeunes étaient intéressés par l'apprentissage, ils en sont exclus du fait de la représentation genrée des métiers, de leur origine sociale, ou du manque d'entreprises dans certaines zones géographiques.

→ **Et pour les enseignant.e.s ?** L'apprentissage n'est pas intégré à la DHG des établissements, ces formations sont donc effectuées en heures supplémentaires et au détriment de la formation initiale.

Malgré ces travers, il est difficile de résister à la pression hiérarchique pour récupérer la taxe d'apprentissage, aux compléments de salaire et aux sollicitations des jeunes précarisés.

■ Thierry Quéту

## Mixité sociale Exfiltration et "parcours d'excellence"

L'académie de Lille expérimente depuis la rentrée 2021 divers dispositifs qui s'inscrivent dans la politique ministérielle de « développement de la mixité sociale » à l'école. Par exemple, des dérogations plus nombreuses ont été accordées à des élèves boursiers, issus de quartiers défavorisés, pour accéder à des lycées au recrutement socialement favorisé - ces derniers recevant une dotation supplémentaire pour l'accueil de ces élèves (une vingtaine sur toute l'académie...).

Si la mixité sociale est un objectif consensuel, les dispositifs du ministère sont en réalité très discutables. Il s'agit d'abord d'envoyer davantage d'élèves boursiers dans les établissements socialement favorisés (privé exclu...). Passons sur la violence sociale que peuvent ressentir ces élèves, désormais séparés de leurs anciens camarades. Que se passera-t-il si tous les boursiers d'un établissement demandent à partir ? Les dérogations se font dans la limite des capacités d'accueil : va-t-on trier les demandes sur la base des résultats scolaires ? Ne va-t-on pas alors vider les établissements défavorisés de leurs meilleurs élèves ? Ne diffuse-t-on pas l'idée

selon laquelle pour réussir, il faut fuir les établissements défavorisés, en générant ainsi défiance et frustrations ?

Le ministère prévoit néanmoins d'accorder davantage de moyens aux établissements défavorisés. Mais l'expérience montre déjà que cela se fait à moyens globaux au mieux constants : on saupoudre ici en dégradant là... Le ministère promet aussi la mise en place de « parcours d'excellence » au sein de ces établissements, et c'est là un bel aveu : l'excellence n'est pas pour tous les élèves, elle est réservée à certains. Derrière l'argument de l'attractivité, ne s'agit-il pas surtout d'afficher une forme de « protection » pour les enfants de classes moyennes qui n'ont pas pu s'enfuir - sur la base d'une ségrégation interne à l'établissement ?

Un objectif formellement louable, donc, mais des mesures qui restent engluées dans la doxa libérale : « exfiltrer les plus méritants » / « protéger ceux qui n'ont pas pu partir ». Est-ce vraiment ainsi qu'on construit une école socialement plus juste ?

■ Romain Génу

## Politique des langues vivantes Où est l'ambition pour nos élèves ?

CAELVE\* après CAELVE (la dernière s'est tenue le 22 février dernier), les constats et analyses du SNES et de la FSU sont confirmés : la diversification recule. Dans le 1er degré, c'est le néerlandais qui baisse de 30 % et l'allemand dans le Pas-de-Calais là où il subsistait. En collège, la situation évolue peu par rapport à 2021 avec un quasi-monopole anglais-espagnol. L'allemand reprend cependant quelques couleurs de même que le néerlandais et le chinois. A suivre... En lycée, l'effondrement des LVC lié à la réforme se confirme,

mettant clairement en question leur avenir. À quand leur accès uniquement en officine privée pour les plus favorisés ?

Pour un certain nombre de langues se pose nettement la question du manque d'enseignant.e.s et du non remplacement pendant des semaines des personnels malades, en congé maternité ou même partis à la retraite. C'est un cercle vicieux car le non-remplacement entraîne une désaffection à l'entrée en 6è ou en 5è puis un recul de la diversification et des potentiels candidats à leur enseignement.

Faute de moyens, le rectorat s'oriente de plus en plus vers une territorialisation de l'offre tout en ayant conscience de la rupture d'équité qu'elle induit. Après l'usine à gaz de "Calais bilingue", se dessinent les projets d'un axe "Enseignement du chinois" d'Haubourdin à Lille et d'un "territoire bilingue néerlandais". Voilà quels sont les renoncements aux valeurs du service public d'éducation. Voilà quels seront nos batailles à mener dans les mois à venir.

■ Catherine Piecuch

\* Commission Académique sur l'Enseignement des Langues Vivantes Étrangères



### Écho des établissements

#### Micro-lycée, méga entourloupe

Créé en 2019 à l'initiative du Rectorat, le Micro-lycée H. Darras de Liévin est une structure expérimentale qui propose à des élèves déscolarisés de s'inscrire dans un projet de diplôme. Mais bien sûr les moyens de la réussite font défaut.

La Région n'a toujours pas entrepris les travaux d'extension des bâtiments, contraignant ainsi les jeunes à un espace restreint. En outre, il est beaucoup demandé aux collègues avec peu de moyens horaires. Le travail gratuit est la règle et les heures sont parfois annualisées. Ce laboratoire de la dérégulation organisée incite à pratiquer la bivalence et ne respecte pas la liberté pédagogique. Le recrutement des enseignant.e.s par le coordonnateur (ici pas de chef !) va de soi.

Le bricolage des programmes entre les voies générales et technologiques est à la mode. Peu importent les choix d'orientation des élèves, ils sont contraints de suivre des cours hybridés de STMG et de la voie générale. Un problème : les collègues démissionnent les uns après les autres !

■ Hubert Sauvage

# Quels programmes

La conception de l'école selon les différents candidats et candidates en dit long sur leur projet de société : l'éducation, c'est une jeunesse qu'on forme, une culture à laquelle on donne accès, des jalons pour l'avenir, les bases d'un ciment social.

	Rémunérations	Liberté professionnelle / Contenus Parcoursup / Réformes du collège et du lycée
<p><b>Nathalie ARTHAUD</b> <i>Lutte Ouvrière</i></p> 	<p>Tout salaire, pension de retraite, allocation à 2000 € minimum. Indexation sur le coût de la vie.</p>	
<p><b>Anne HIDALGO</b> <i>Parti Socialiste</i></p> 	<p>Rémunération des enseignant.e.s progressivement au niveau de celle des cadres, d'abord les débuts de carrière.</p>	<p>Etats Généraux de la pédagogie. Des places créées dans le supérieur.</p>
<p><b>Yannick JADOT</b> <i>Europe Ecologie Les Verts</i></p> 	<p>Augmentation de 20%, concentrée sur début et milieu de carrière</p>	<p>Parcoursup remplacé par système plus transparent qui tient compte des priorités de choix des élèves et n'introduit pas d'inégalités de traitement. Aucun bachelier sans inscription à la rentrée.</p>
<p><b>Emmanuel MACRON</b> <i>La République en Marche</i></p> 	<p>Augmentation contre nouvelles missions (remplacements, accompagnement), obligatoires pour les nouveaux recrutés, au choix pour celles et ceux déjà en place. Remise en cause de la rémunération selon l'indice, se ferait selon le degré d'"efforts".</p>	<p>Publication des résultats des évaluations. Poursuite de dispositifs existants comme "découverte des métiers" et "Avenirs".</p>
<p><b>Jean-Luc MELENCHON</b> <i>La France Insoumise</i></p> 	<p>Augmentation de 15%. Revalorisation des grilles indiciaires par négociation avec les organisations syndicales.</p>	<p>Abrogation réformes collège et lycée. Cadrage national horaires, diplômes, programmes. Fin du contrôle continu.</p>
<p><b>Valérie PECRESSE</b> <i>Les Républicains</i></p> 	<p>Augmentation pour les jeunes selon l'affectation. Accélération des changements d'échelon en début de carrière.</p>	<p>Fin du collège unique, examen d'entrée en 6e, limitation du nombre d'élèves non francophones par classe. Apprentissage dès 14 ans. Création d'une journée nationale des héros. Renforcer la sélectivité de Parcoursup. Première année d'université possible en lycée.</p>
<p><b>Philippe POUTOU</b> <i>Nouveau Parti Anticapitaliste</i></p> 	<p>Augmentation de 33 % et unification des statuts de la maternelle à l'université.</p>	<p>Diplômes nationaux. Ecole commune jusqu'à 18 ans. Fin de la sélection scolaire. Nationalisation de l'enseignement privé. Fin de Parcoursup et de la sélection à l'université.</p>
<p><b>Fabien ROUSSEL</b> <i>Parti Communiste Français</i></p> 	<p>Augmentation 30 % pour les enseignant.e.s. Dégel du point d'indice.</p>	<p>Augmentation du temps scolaire. Programmes élaborés démocratiquement, avec les enseignant.e.s. Abrogation réformes lycée, bac, Parcoursup. Epreuves nationales communes pour le bac.</p>
<p><b>LES MANDATS DU SNES-FSU</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Augmentation du point d'indice et déroulé de carrière permettant l'accès à l'échelle de rémunération des professeur.e.s agrégé.e.s.</li> <li>- Indexation de l'évolution du traitement sur les prix (dégel du point d'indice).</li> <li>- Plan de rattrapage pour compenser les pertes cumulées du pouvoir d'achat.</li> <li>- AESH : pour un statut de catégorie B.</li> <li>- AED : revalorisation salariale à la hauteur des pertes de pouvoir d'achat depuis 10 ans.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Remise à plat des réformes du collège et lycée, qui remettent en cause les disciplines scolaires, éléments pourtant centraux [pour la formation des élèves] (Mandats de Paris, 2021).</li> <li>- Pour des horaires, programmes, examens nationaux.</li> <li>- Défense de la liberté professionnelle.</li> <li>- Abandon de Parcoursup.</li> </ul>

Et aussi...

- **Loi de Transformation de la Fonction Publique** : E. Macron est le seul à la défendre en totalité parmi les candidats retenus. Il considère qu'elle a un bilan positif qui a permis une « déconcentration », une gestion « moins uniforme », qui donne « plus de responsabilités » aux managers. Même V. Pécresse considère que les corps intermédiaires doivent être respectés et qu'il faut revenir sur certains aspects de cette loi.

# présidentielles pour le second degré ?

En complément : #éducation2022  
avec aussi l'analyse du programme "Fonction Publique".  
[www.lille.snes.edu/-EDUCATION-2022-.html](http://www.lille.snes.edu/-EDUCATION-2022-.html)



C'est donc avec intérêt que nous nous sommes demandés quel était le programme des candidat.e.s républicain.e.s pour le second degré et ses personnels. Extraits des programmes ou des annonces faites dans les médias, sur les sites, à la FSU, au 21/03/2022.

Décentralisation et « autonomie » des établissements	Recrutement /formation des personnels d'enseignement et d'éducation	Retraite Âge de départ légal / montant
	Embauche massive (enseignant.e.s titulaires, surveillant.e.s, personnels d'entretien et de ménage, assistant.e.s sociales et sociaux, infirmier.ère.s).	Possibilité de partir à 60 ans. Pas de pension en-dessous de 2000 €.
Territorialisation des politiques éducatives. Possibilité d'expérimenter localement des dérogations aux règles nationales.	Formation initiale, axée sur la préparation au métier, et formation continue.	Maintien à 62 ans. Minimum vieillesse 1 000 € et minimum contributif 1 200 €.
Équité, dans le cadre de la décentralisation (État garant pour résorber les inégalités territoriales).	Recrutement d'au moins 65 000 enseignant.e.s. Titularisation progressive des contractuel.le.s enseignant.e.s. Renforcement du taux d'encadrement et de la formation des personnels d'éducation et du soin.	Maintien à 62 ans. Possibilité de partir avant pour ceux ayant eu des métiers pénibles. Aucune personne âgée sous le seuil de pauvreté (1 063 €/ mois).
Renforcement de l'"autonomie" des établissements. Recrutement local de personnels sur des "postes à profil".	Annonces concernant « la suppression des concours dans l'enseignement », mais l'équipe de campagne interrogée par la FSU a répondu que cela n'était pas une piste explorée réellement, que tout serait tranché par le candidat.	65 ans. Retraite minimale 1 100 € et suppression des régimes spéciaux.
Suppression des dispositifs qui conditionnent les moyens à des objectifs locaux (contrats locaux d'accompagnement, cités éducatives, expérimentation à Marseille...) et qui portent atteinte au caractère national du service public d'éducation.	Pré-recrutement dès la terminale et la licence. Masters d'enseignement accessibles sur concours pour les titulaires d'une licence, (statut d'élève-fonctionnaire). Recrutement de 8 000 CPE ; au moins un CPE à plein temps dans chaque établissement (deux en éducation prioritaire) ; plan de pré-recrutement ouvert aux AED. Renforcement des équipes d'AED.	60 ans à taux plein pour 40 annuités de cotisations. Montant au niveau d'un SMIC revalorisé à 1400 € net.
Renforcement de l'"autonomie" des établissements (10% de recrutement local). Service d'orientation sous contrôle des Régions.	Création de 10 000 postes d'enseignant.e.s. Régionaliser le CAPES, les carrières. Serment de laïcité. Contrats de mission de 5 ans. Création d'une « réserve éducative nationale » avec des retraité.e.s volontaires (remplacements).	65 ans en 2030. Montant équivalent à un SMIC net si droits complets. Droit au travail pour les retraité.e.s qui le souhaitent.
	Création d' au moins 100 000 postes. 20 élèves maximum par classe (12 en éducation prioritaire). Titularisation de l'ensemble des contractuels. Statut de fonctionnaires pour les AESH et les AED.	60 ans (55 ans pour les métiers pénibles) avec 37 annuités.
	90 000 recrutements. Pré-recrutement après le bac. Formation de niveau bac+5. « Véritable métier d'accompagnement des élèves en situation de handicap » (statut FP, « salaire digne » et « formation ambitieuse »).	60 ans. Pension minimum à 1200 € net.
- L'"autonomie" des établissements largement financée sur moyens propres, sans fléchage national, entraîne sur le terrain une concurrence accrue entre les disciplines et les professeurs, de multiples pressions de la part des chefs d'établissements mais aussi parfois au sein des équipes. - Opposition à « toute nouvelle phase de décentralisation » avant un bilan des phases précédentes.	- Pour un plan pluriannuel de recrutement. - Ouverture d'un nombre de postes suffisant à tous les concours internes et externes. - Pré-recrutements massifs, dès la L1 et à tous les niveaux des cursus universitaires (indispensables pour faire face à l'actuelle crise de recrutement et élever le niveau de formation des étudiants). Concours, sur la base d'épreuves disciplinaires, donner accès au statut d'élève-fonctionnaire impliquant un engagement quinquennal à rester au service de l'Etat. Années prises en compte pour le calcul de la retraite. Mandats du congrès de Rennes (2018)	- 60 ans avec 37,5 annuités. - 75% du dernier indice brut, détenu depuis 6 mois. - Suppression de la décote/surcote, et conquête de droits nouveaux, comme la prise en compte des années de formation, d'études et de recherches d'emploi. - Rénovation des mécanismes de solidarité.

- Appel de la FSU avant le 1er tour des élections présidentielles - Pas une voix pour l'extrême-droite : <https://fsu.fr/appele-de-la-fsu-avant-le-1er-tour-de-lelection-presidentielle/>

- Extrême-droite : nous adressant à nos syndiqué.e.s et sympathisant.e.s, nous respectons leurs convictions (et les nôtres) et avons pris la décision de ne pas évoquer les programmes de l'extrême-droite.

■ Dossier réalisé par le secrétariat académique et la contribution de Noëlle Célariet et Michel Devred

## Lycées en grève

## Lycée HQE, Calais

Mardi 1er mars nous étions environ une cinquantaine (sur 75 travaillant ce jour là) devant le lycée sous la pluie pour exprimer notre colère. Heureusement nous avions prévu des thermos de thé et de café !

Cette année nous perdons 118 heures, soit 7 postes : SII IM, SII SIN, SII EE, Physique Appliquée, SVT, Maths et Lettres-Anglais. Nous payons clairement les réformes Blanquer du lycée, du bac et de Parcoursup : **en 3 ans nous avons perdu 280 heures.** Et comme dans de nombreux lycées de l'académie, ces baisses de dotation proviennent d'une baisse d'effectifs dans les séries STI2D et STL (sections à gros coefficient de H/E) mais aussi dans les BTS



## CONTRE LES SUPPRESSIONS DE POSTES

industriels où les places réservées pour les quotas de bachelier.ère.s issus de la voie professionnelle restent vacantes et bloquent l'arrivée potentielle de bachelier.ère.s de la voie technologique voire de la voie générale.

Le même jour une délégation était reçue au rectorat suite à notre demande d'audience et notre rejet par deux fois du TRMD. Nous n'avons eu aucune promesse mais avons pu proposer des « aménagements » pour les collègues de SII en MCS : postes gagés en UFA, poste de ZR/assistant chefs des travaux.

Nous sommes fiers de nous battre contre

ces dégradations de nos conditions de travail et d'études des élèves et ce mouvement de contestation a permis de ressouder les équipes et de ne pas tomber dans le piège de la division distillé par la réforme.

■ S1 du lycée HQE, Calais



## Lycée Pasteur, Hénin-Beaumont

Au lycée Pasteur d'Hénin-Beaumont, nous avons appris que la dotation pour la rentrée 2022 **baissait de 74.8 heures postes**, le rectorat misant principalement sur une baisse discutable des effectifs en STS pour supprimer deux demi-sections dans cette filière. Cette annonce a provoqué la colère des enseignant.e.s car, hormis l'an dernier où notre nombre d'élèves a légèrement augmenté, elle fait suite à une baisse continue de nos dotations depuis l'arrivée de Blanquer au ministère. Nous avons cherché à nous mobiliser en boycottant le CA aux côtés des agent.e.s techniques, des parents et des élèves. Une action devant le lycée, relayée par la Voix du Nord, a regroupé une vingtaine de participant.e.s auxquels se sont joint.e.s des collègues du lycée Darchicourt. Nous avons également

été reçu.e.s en audience au rectorat le 8 mars. Cette mobilisation a pour le moment eu un premier effet positif puisque le proviseur a annoncé avant même cette audience que le rectorat avait accepté de transformer 12 HSA en HP, permettant

ainsi la création d'un poste en Physique-chimie.

Dans l'attente d'une réponse plus complète du rectorat, nous restons mobilisé.e.s car le compte n'y est pas !

■ S1 du lycée Pasteur, Hénin-Beaumont



## Lycée des Flandres, Hazebrouck

144 heures d'enseignement en moins, voici le projet du rectorat pour le LGT des Flandres à la rentrée 2022. **C'est plus de 269 heures d'enseignement qui ont été supprimées depuis 2019** : un triste constat qui démontre le réel objectif de la réforme du lycée.

40 collègues du LGT des Flandres se sont mobilisés le mercredi 23/02, jour d'audience au rectorat. Accueillis pour la 2e année consécutive, l'ambiance s'est très vite tendue autour de sujets politiques, le dialogue est vite devenu impossible. Deux réponses nous sont apportées : vous êtes un lycée favorisé et le gouvernement a « investi » massivement dans le premier degré.

En apprenant la venue de la rectrice le mardi 8/03 pour le projet Lab-Math, nous ne pouvions pas laisser passer l'occasion de nous faire entendre à nouveau. Prévenu qu'un petit comité d'accueil l'attendait, Mme Cabuil a proposé de rencontrer tous les personnels présents après sa réunion. Pendant 20 minutes, nous lui avons exposé nos besoins urgents : des moyens pour recréer une classe de Seconde pour des effectifs moins lourds, d'Heures Poste pour créer un poste en Eco-Gestion (5 HSA/enseignant.e l'an prochain) et d'HSA pour faire tourner les dispositifs d'aide (Centre

de Ressources, Oraux...). Elle a affirmé nous avoir « écouté », qu'elle estimait « normal de recevoir les personnels et était contente d'avoir des retours du terrain » mais qu'elle « ne pouvait faire de promesses ». Voici le compte-rendu d'une réunion plus apaisée mais qui à ce jour n'a rien apporté de nouveau.

■ S1 du lycée des Flandres, Hazebrouck



## AESH SOS AESH HS



Cela fait deux ans que je suis AESH. Quand j'ai commencé, j'étais une jeune maman sur l'autoroute de la précarité après une expérience de vacataire en bibliothèque. Je fais 24h/semaine, cela m'a été imposé mais j'ai signé ce contrat en connaissance de cause. Dans les textes, on peut cumuler plusieurs emplois, mais très vite je me suis rendue compte que ça n'allait pas être facile, même si mon besoin de journée et demi-journées spécifiques dû à mes activités à côté a bien été respecté. Ce métier est au carrefour des valeurs que je porte : le service public, l'Education, l'inclusion, l'équité, se sentir bâtisseur d'un monde plus juste. C'est un métier éminemment humain, il faut être sensible, mais aussi un peu détaché, pas trop dans l'affect. Pour le salaire qu'on a, l'urgence c'est d'améliorer les conditions de travail car j'ai trop vu d'AESH en souffrance : l'accueil dans le métier en premier lieu, puis la possibilité, en dehors de la journée éventuelle de formation imposée dans l'année, de s'inscrire à quatre autres formations courtes que l'on choisirait. Qui seraient aussi des sas de respiration, car comme les enseignant.e.s on peut avoir des années plus difficiles que d'autres, on peut changer plusieurs fois d'emplois du temps et d'élève(s)... il faut rester zen... Plus d'une fois, j'ai songé à démissionner et j'y songe toujours.



Céline, AESH, lycée de la métropole lilloise

## Enquêtes Lettres



## AED



## Le tweet du mois



Réunion mutation intra en visio

## Mutations

### Décomposition du mouvement

Si au premier abord, la mobilité des personnels semble dépendre de leur situation individuelle traduite par un système de points, elle dépend surtout des choix politiques opérés par le gouvernement, et le bilan du quinquennat Macron est pour le moins sombre. Non content de rendre les opérations de mutations opaques avec la loi de Transformation de la Fonction Publique de 2019, ce gouvernement a mené une politique assumée et constante de suppressions de postes. En 5 ans, notre académie en a détenu le triste record avec pas moins de 822 emplois supprimés. Conséquence sur le mouvement 2021 : moins de postes au mouvement, et ainsi plus d'un néo-titulaire sur deux (toutes disciplines confondues) a obtenu une affectation sur ZR faute de postes disponibles !

Autre choix politique : réformer l'entrée dans le métier. D'une part, l'introduction à la rentrée 2021 d'étudiants contractuels alternants, affectés sur 1/3 de service, a obligé l'administration à geler, en amont des opérations de mobilités, un nombre important de supports. D'autre part, les lauréats de concours seront affectés à temps pleins à la rentrée 2022 ; le retour de ce dispositif, déjà

instauré à la rentrée 2010 puis désavoué, aura de fortes conséquences sur la mobilité, déjà lourdement impactée par les mesures budgétaires des personnels. À la rentrée 2021, dans l'académie, les collèges, lycées et LP ont accueilli 565 stagiaires à mi-temps. Pour la rentrée 2022, ce sont autant de supports à temps plein qui ne seront pas injectés dans le mouvement, tout en infligeant à nos futurs collègues une entrée précarisée dans le métier.

Parce que le mouvement 2022 sera encore plus contraint du fait de ces choix politiques, il est plus que jamais nécessaire de se rapprocher du Snes-FSU dans le cadre des opérations de mobilités. Contre ces attaques, le Snes-FSU porte l'exigence d'un service public ambitieux et respectueux des personnels et des élèves. Cela doit passer par une entrée progressive dans nos métiers, une gestion transparente et équitable des opérations de mobilité et de carrière, des dotations à la hauteur des besoins et donc des créations de postes ; autant de mesures qui participeront également à ne plus subir les mutations.

■ Maeva Bismuth et Fiona Verhaeghe



## « Que fait le Snes-FSU ? »

### Ressources humaines... sur la mauvaise pente ?

Certains chefs perdraient-ils les pédales ? Le PPCR, qui assure globalement le même avancement pour toutes et tous, a permis également de se débarrasser d'un outil de pression (l'évaluation) de certains managers locaux qui supportent assez mal la contradiction. Qu'à cela ne tienne, le naturel revient au galop et ceux-ci ont pris un autre tournant et tentent un crochet par le rectorat en faisant convoquer, parfois et heureusement assez rarement, les coureurs récalcitrants. Ces chefs auraient-ils besoin du guidon du rectorat ? En tout cas, c'est toujours un véritable aveu d'échec et cela ne les honore pas - ni le rectorat d'ailleurs, qui semble vanter une autre conception des ressources humaines sur son site. Le Snes-FSU accompagne tous les collègues qui le demandent et continuera à dénoncer cette instrumentalisation des ressources humaines afin de faire prendre conscience à ceux et celles qui se livrent à ce petit exercice qu'ils pédalent dans la choucroute.

■ Odile Deverne

## 8 mars... et après !

### L'exigence d'égalité pour les femmes retraitées

Le groupe des 9 a publié cette année un texte pour la journée internationale des droits des femmes. Dans ce communiqué commun à neuf syndicats et associations de retraité.e.s, on retrouve un certain nombre d'informations qui montrent que les écarts de pension entre femmes et hommes reflètent les inégalités sur le marché du travail.

Les pensions de droit direct des femmes sont inférieures en moyenne de 40 % à celles des hommes. Fin 2019, la pension moyenne brute était de 1145 euros pour une femme contre 1924 euros pour un homme ! De plus, du fait de carrières discontinues et de temps partiels souvent contraints, les femmes partent plus tard à la retraite (en moyenne à 62 ans et 5 mois contre 61 ans et 9 mois).

Avec les droits dérivés (dispositifs familiaux et pension de réversion), les femmes perçoivent toujours une pension inférieure de 26 %. En 2019, on comptait 4,4 millions de bénéficiaires de pension de réversion dont 89 % sont des femmes. De plus, 96 % des 1,1

million de retraités qui n'ont que cette pension pour vivre sont des femmes.

Ces droits familiaux et conjugaux ont permis de réduire l'écart entre femmes et hommes. Pourtant, les réformes depuis 1993 ont pénalisé les femmes, qui ont des carrières plus courtes, et qui travaillent plus souvent à temps partiel (30 % des femmes contre 8 % des hommes). Dans la Fonction publique, la suppression de la bonification d'un an par enfant né après 2004 a remis en cause ces droits.

La volonté d'une réforme des retraites est actuellement réaffirmée. Le risque est grand pour les femmes de voir leur pension diminuer du fait de la prise en compte de toute la carrière et de la remise en cause des droits existants, notamment les incertitudes sur la pension de réversion.

■ Agnès HURET

Tous les chiffres ont été fournis par la DRESS, direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques. Le texte entier de l'appel est à lire sur le site du Snes.

## Pétition RESF

Ne laissons pas détruire une famille !



Il s'appelle Lyes, il est Algérien. Il est arrivé en France en 2017. Il rejoint alors la communauté d'Emmaüs où pendant trois ans il est un compagnon estimé. Il y rencontre Laura, maman de deux enfants. En 2020, ils se marient. C'est une famille tournée vers l'avenir.

Après un contrat de 18 mois à Arc International en tant que cariste, alors qu'il allait être embauché en CDI, Lyes reçoit une OQTF et une interdiction de retour sur le territoire français ; le tout, au mépris de la loi et des droits humains fondamentaux. Impossible alors de trouver un autre emploi et la situation s'assombrit quand Laura tombe gravement malade.

Aujourd'hui, Lyes et Laura se battent pour ne pas être séparés. Le Snes-FSU appelle à les soutenir en signant la pétition sur ce lien :

<https://chnq.it/25g2MqtR>



## L'agenda du SNES-FSU

À consulter régulièrement



[www.lille.snes.edu](http://www.lille.snes.edu)



@snesdelille



### Les stages

N'hésitez pas à vous inscrire ! Les stages syndicaux sont ouverts à tou.te.s.

Le Snes-FSU participe aux frais de déplacement des syndiqué.e.s.. Si vous travaillez le jour du stage, vous devez déposer un mois avant une demande de congé pour formation syndicale.

### Stages SNES

→ **Carrières** : mardi 26 avril, 9h à 17h, au Snes, 209, rue Nationale, Lille et en visio

→ **Futur.e.s retraité.e.s** : mercredi 27 avril, 14h à 17h, Snes, 209 rue Nationale Lille - "Préparer son départ en retraite"

→ **Professeurs documentalistes** : lundi 16 mai, 9h à 17h, lycée Baggio, Lille

→ **Maths** : jeudi 2 juin, 9h à 17h, métropole lilloise

### Congrès académique, 7 et 8 avril

**CONGRÈS  
ACADÉMIQUE DU**   
**LES 7 ET 8 AVRIL 2022**

au lycée Raymond Queneau de VILLENEUVE D'ASCQ



### Le saviez-vous ?



### Sorties scolaires et remplacement : ne rien se laisser imposer !

Suis-je redevable d'une heure (ou plus), du fait de la participation de ma classe à une sortie scolaire ? Est-il normal de m'affecter une autre classe sans mon accord et sans HSE ? Les éléments de réponse :

➤ Nos ORS, issues du décret 2014-940 du 20 août 2014, sont définies en « maxima hebdomadaire de service », nous ne sommes donc pas « annualisés ».

➤ Notre service est attesté et opposable juridiquement par notre VS (ventilation de service récapitulatif des classes et les temps d'enseignement hebdomadaires).

➤ L'enseignant.e ne peut être tenu.e responsable de l'absence d'une classe dont la sortie a été autorisée par le chef d'établissement. Présent.e dans l'établissement mais sans élèves, l'enseignant.e ne doit pas d'heures ! En dehors de l'aménagement de service (déplacement d'heure de la VS), le chef d'établissement doit s'assurer de l'accord du collègue pour prendre en charge soit l'une de ses propres classes en plus du volume hebdomadaire, soit une autre classe dont il n'a pas la charge dans le cadre de sa VS : ces prises en charge donnent lieu à une rétribution au titre des heures supplémentaires effectives (HSE).

■ Éric Duflos