

Strasbourg

N°139

JUILLET / SEPTEMBRE 2019

snes
fsu

« Seul on est
impuissant, mais si
chaque colibri
rapporte son
adhésion, l'incendie
sera éteint* . »

Le SNES, pour agir ensemble

*Version syndicale de la déclaration de JM Blanquer : « Seul on est impuissant, mais si chaque colibri transporte une goutte d'eau, alors l'incendie sera éteint. »





Rassemblement devant le rectorat à Strasbourg - 1^{er} juillet 2019

L'école est par terre, C'EST LA FAUTE À BLANQUER !

Une fin d'année scolaire mémorable : pour le pire et le meilleur ! Le pire d'abord, dans les collèges, avec des fermetures et ouvertures de classes de dernière minute qui sont le résultat d'une gestion au plus juste de moyens insuffisants, des effectifs qui explosent avec pour conséquence des classes chargées, même au-delà du seuil de 30 élèves, des élèves de SEGPA sacrifiés, regroupés dans des classes à double niveau, avec parfois plus de 20 élèves. Le pire encore avec le flou qui a entouré la préparation de rentrée dans les lycées. En cause la réforme du lycée et les baisses de dotations qui ont fait peser un doute sur l'ouverture d'options et de spécialités. Le pire toujours avec un mouvement intra académique atone et des affectations de plus en plus tardives pour les collègues, en particulier les TZR (voir article dans ce numéro). Le pire enfin avec Jean-Michel Blanquer dont les réformes sans concertation, le mépris, les menaces et le choix irresponsable de sacrifier le bac et l'égalité entre les élèves plutôt que d'ouvrir des négociations ou de se déjuger ont semé le chaos, affaibli un peu plus l'Education Nationale et placé les collègues en porte-à-faux avec leurs valeurs et leur engagement professionnels.

Reste le meilleur. Tous les collègues qui se sont mobilisés, jusqu'à des dates avancées, dans leurs établissements (aux collèges Esplanade et Twinger de Strasbourg, au collège Françoise Dolto de Reichshoffen, au collège des Ménétriers de Ribeauvillé, au lycée Lambert de Mulhouse...). Ceux qui ont décidé de faire grève au moment

des examens et pendant la période de saisie des notes (et on imagine difficilement le poids qu'une telle décision a fait peser sur eux). Ceux, plus nombreux, qui les ont soutenus, y compris en participant à la caisse de solidarité. Tous ces collègues se sont engagés parce qu'ils étaient inquiets pour leurs élèves, le service public d'éducation, l'intérêt général. Qu'un ministre et un président, responsables de la suppression de 2600 postes dans le 2nd degré, aient osé les comparer à des « preneurs d'otages », des « professionnels du désordre », est indigne et révélateur d'une volonté d'affrontement avec les agents, dans une perspective de casse du service public.

Le SNES-FSU est aux côtés de ces collègues et continuera, avec eux, à lutter pour défendre une école de qualité pour tous les élèves, sur tout le territoire.

Séverine CHARRET



Mobilisation du collège Twinger à Strasbourg / 2 juillet 2019

INTERVENTION DU SNES AU CTA : beaucoup de questions, peu de réponses précises

RÉMUNÉRATION
DE L'ORAL DU
DNB : NOUS
CONTINUERONS
À L'EXIGER !

Lors du dernier CTA (Comité Technique Académique) le 28 juin, nous avons une nouvelle fois alerté le rectorat sur les conditions inacceptables dans lesquelles se préparait la rentrée, du fait de la mise en place de la réforme du lycée mais aussi d'ajustements de dernière minute, pourtant prévisibles, notamment en collège. Cette instance a également été l'occasion d'interroger le rectorat sur un certain nombre de sujets :

Nous avons d'abord demandé si la carte des spécialités et options en lycée, présentée au CTA de janvier, était toujours d'actualité. Concernant les spécialités, il nous a été répondu qu'aucune modification n'avait eu lieu même si le rectorat a constaté que certaines spécialités (LLCA, notamment grec, certaines langues, danse...) étaient peu demandées. Le rectorat a annoncé soutenir les établissements proposant ces spécialités pour maintenir une offre diversifiée. On peut se poser la question quant à la pérennité de ce soutien... Et rien n'a été dit sur les options, pour lequel un bilan devra être fait à la prochaine rentrée. Nous avons également appris que 89,5 heures, non attribuées en janvier, avaient été réparties entre plusieurs lycées.

AED PRÉPRO :
UN PAS
DE PLUS
VERS UNE
CONTRACTUALISATION
DU MÉTIER

En collège, nos questions portaient d'abord sur le bilan des ouvertures de classes et la situation des SEGPA. A ce jour, nous n'avons pu obtenir que des informations partielles en attendant le bilan qui sera fait à la rentrée. Ainsi 21 divisions ont été ouvertes dans les collèges du 67 et 11 dans ceux du 68 (pour combien de fermetures ?) mais des ajustements étaient encore en attente. Il semblerait d'ores et déjà qu'un certain nombre de classes de collèges seront amenés à travailler avec des effectifs supérieurs à 30 élèves, nous comptons sur vous pour nous tenir informés ...

Les lycées eux seront bien entendu à au moins 35 élèves par classe en ce qui concerne le tronc commun. Qu'en sera-t-il pour les spécialités, voire les disciplines nécessitant des groupes à effectifs réduits (physique, SVT, SNT...) ?



**Pour des conditions
d'étude correctes
Limitez les effectifs !**

JE ME SYNDIQUE AU **snes**
fsu

Pour rejoindre et renforcer un collectif de travail solidaire

Pour connaître et défendre des droits individuels et collectifs

Pour être conseillé, épaulé, accompagné

Pour donner du sens à nos métiers et construire un projet pour l'éducation

SOYONS FORTS ENSEMBLE !



Dans l'éducation prioritaire, 3 territoires seront concernés par la mise en place de cités éducatives : le quartier des Côteaux à Mulhouse, les quartiers de l'Elsau et de la Meinau-Neuhof à Strasbourg. Concernant la suppression d'une partie des moyens consacrés à l'accompagnement éducatif dans les établissements REP et REP+, nous avons déjà écrit à Mme la Rectrice pour dénoncer cette annonce brutale, en fin d'année scolaire, qui mettait à mal de nombreux projets engagés dans ces collèges et demander le maintien de l'intégralité des moyens de l'Education prioritaire. Il nous a été répondu que ces moyens n'avaient pas disparu mais qu'ils faisaient désormais partie d'une enveloppe globale avec le dispositif « devoirs faits » (dont le volume ne nous a pas été communiqué...) et que leur attribution serait liée à la mise en place de projets avec des partenaires extérieurs.

Autre sujet sur lequel nous sommes à nouveau intervenus, après un 1^{er} mail adressé au rectorat : la rémunération des épreuves orales du DNB. En effet, d'un établissement à l'autre, les situations sont très variables. Si les oraux ont principalement lieu sur des demi-journées banalisées, certains

principaux rémunèrent en HSE les enseignants convoqués en plus de leur temps de service ; d'autres non. Pourtant, s'agissant d'une épreuve d'un examen national, la rémunération est définie par l'arrêté du 13 avril 2012. N'ayant pas obtenu de réponse, nous nous ressaisirons de cette question à la rentrée.

Concernant l'école inclusive – priorité affichée de la politique gouvernementale, aux 11 PIAL (Pôles Inclusifs d'Accompagnement Localisé) déjà « expérimentés » dans l'académie, s'ajouteront 32 nouveaux pôles à la rentrée. La liste ne nous a pas été communiquée. Nous serons attentifs aux moyens véritablement dédiés à l'accompagnement des élèves en situation de handicap et à la situation de nos collègues AESH dont les conditions de travail pourraient être dégradées par la « souplesse » introduite dans leur service.

Enfin, la rentrée verra l'apparition des nouveaux contrats de préprofessionnalisation pour les AED. 40 de ces nouveaux contrats devraient être proposés dans notre académie, dont 20 dans le 2nd degré. Mais en juin le nombre de candidatures était inférieur à ce chiffre.

Myriam BENEDETTI et Séverine CHARRET

POUR LE SNES-FSU : le rapport Charvet, C'EST NON !



Mobilisation des PSY-EN à Paris le 18 juin 2019 pour manifester leur opposition aux projets délétères du MEN (Ministère de l'éducation nationale) pour l'orientation et défendre le service public d'orientation de l'Education Nationale et leurs conceptions de leur métier.



JOURNÉE D'ACTION NATIONALE pour la défense du service public d'orientation

Malgré la tenue des commissions d'appel, la fatigue de fin d'année, plus de 600 collègues de toute la France se sont mobilisés le 18 juin à Paris et dans les académies qui avaient fait le choix d'actions devant les rectorats (Toulouse, Montpellier et Rennes par exemple). Pour l'académie de Strasbourg, c'est une délégation de 24 PSY-EN qui ont fait le déplacement ce jour-là !

Depuis les discussions sur le projet de Loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » au printemps 2018, la suppression des CIO et démantèlement de l'Onisep sont dans le paysage. La Loi publiée le 5 septembre 2018 a donné de nouvelles compétences aux régions en matière d'information sur les formations et sur les métiers, et a acté le transfert de 200 emplois des Dronisep aux régions. C'est dans ce contexte qu'a été publié le rapport Charvet !

Rapport Charvet « Refonder l'orientation » : Ce rapport, annoncé depuis des mois, a été rendu public et présenté mercredi 26 juin 2019 au Ministre de l'éducation nationale. Il propose 27 préconisations qui organisent purement et simplement le démantèlement du service public d'orientation de l'Education nationale. Suite à la présentation de ce rapport, le MEN a enfin entamé début juillet une série de rencontres avec les organisations syndicales et les associations. Ces audiences se poursuivront en septembre et le Ministre fera ses annonces sur ce qu'il retient des 27 préconisations en octobre.

Que prévoit-il ?

- Entrée des branches professionnelles et d'organismes privés (start-up ou associations) dans les EPLE pour informer les élèves sur les formations et les métiers. Quelles garanties d'une information pluraliste, objective et fiable et de l'absence de conflits d'intérêts ?
- Réduction de nombre de CIO à un par département, soit la fermeture des 2/3 existants. Combien de kms pour trouver un service public d'information et de conseil sur la scolarité et

l'orientation, garantissant gratuité et neutralité à l'ensemble des élèves et des familles ? Où iront les jeunes déscolarisé-e-s et/ou sans solution, les enfants migrant-e-s, les étudiant-e-s, etc... ?

C'est la porte grande ouverte aux entreprises privées, facturant le conseil en orientation à +/- 500 euros le bilan !

- Création de BibliO-Lab pour remplacer les CDI, qui deviendraient le centre des activités d'orientation dans les lycées alors que les professeurs documentalistes défendent le caractère pédagogique de leurs missions d'information documentation.
 - Regroupement de quelques PsyEN dans des lycées « têtes de réseaux » sous l'autorité fonctionnelle des proviseurs, alors que ceux-ci sont déjà sous l'autorité des directeurs de CIO et des inspecteurs d'information et d'orientation. Qui s'occupera des élèves de collège et de LP ? Comment croire que les PsyEN seront plus près des équipes alors que leur recrutement est en baisse et qu'ils auront toujours 2 à 4 établissements en charge ?
- C'est une mise en extinction progressive de la spécialité des PsyEN dans le second degré qui s'organise et la prise en charge de l'orientation par d'autres personnels !**
- Recentrage des missions des PsyEN-EDO sur la formation des équipes éducatives et l'ingénierie de formation pour mettre en oeuvre les directives régionales, au mépris de leurs missions et statut.
 - Fin du contact direct avec les élèves et les familles ? Fin de l'accompagnement des élèves en situation de handicap, des élèves fragiles scolairement, socialement, ou décrocheurs, des élèves présentant un mal-être ou une fragilité psychologique ?

Le rapport Charvet développe une vision de l'orientation des adolescent-e-s ancrée uniquement dans l'informationnel et les besoins directs de l'économie locale. Il propose, ni plus ni moins que la disparition du service de psychologie dans la scolarité du secondaire !

Catherine MULLER



syndicat
instances CAPA
personnels égalité
collectifs mutations
barème information droits
postes transparence
statut paritarisme publique
fonction management
protection TZR
promotions

Action des commissaires paritaires contre la fin du paritarisme - FPMA du 26 juin

Mouvement intra : FIN DE PARTIE

ILS SAVENT TRÈS BIEN CE QU'ILS FONT ET NOUS NE LEUR PARDONNERONS PAS.

Un seul mot pourrait caractériser le mouvement intra 2019 : un cataclysme.

Bien sûr, des collègues ont muté, des entrants dans l'académie ont trouvé leur place et leur vie en sera meilleure : des situations complexes se résolvent, de longues attentes s'achèvent. C'est ce que devrait être le mouvement : une procédure qui améliore la vie des collègues, leur ouvre des perspectives.

Il y a deux simples conditions à cela, que le mouvement soit alimenté en demandeurs et en postes. L'existence de ces derniers est intrinsèquement liée aux moyens attribués aux établissements. Les demandeurs déjà titulaires d'un poste en établissement ont eux non seulement besoin de postes mais de confiance, la vraie, celle qu'on ne trouve pas dans les textes de loi. Et là, c'est aussi au final une question de moyens.

Or le mouvement intra 2019 est celui de l'arrivée de la réforme du lycée. La préparation de rentrée s'y est caractérisée par une baisse, inédite, de près de 6 % des heures poste dans un contexte de relative stabilité des prévisions d'effectifs. Du côté des collègues, là aussi la baisse des moyens était à l'ordre du jour : davantage d'élèves, mais moins de divisions pour les accueillir puisqu'on dynamite sans vergogne les seuils d'ouverture. Il y a donc là aussi moins d'heures poste à l'arrivée. Pourtant, à tous les niveaux de l'institution, tout a été mis en oeuvre pour entretenir l'équivoque d'une certaine normalité, comme en témoignent par exemple l'affichage des

postes vacants sur SIAM en mars, plutôt rassurant, ou le nombre de mesures de carte scolaires, guère plus important qu'à l'accoutumée. Le mot d'ordre était de ne surtout pas affoler enseignants et usagers, dans un contexte de contestation de la politique scolaire et plus généralement de la politique gouvernementale.

Mais, lorsque se réunissent les commissions d'affectation du mouvement, à la toute fin juin, il n'est plus possible de jouer cette sinistre comédie. Les effets délétères de la réforme des lycées se dévoilent au grand jour : pour la rentrée 2019, 95 postes sont bloqués dans les lycées de l'académie hors mouvement réservé. **La réforme projetait déjà l'an passé son ombre menaçante avec 54 blocages de postes, à mettre en relation avec les 26 blocages en lycée pour le mouvement 2017. Avec 365 % de blocages supplémentaires depuis 2017, il s'agit bien d'une explosion.**





Et si c'est un jeu de massacre en lycée, le collège est lui aussi concerné par l'augmentation des blocages. C'est simple, ces blocages de postes amputent le mouvement de 43 % de ses possibilités. Pour bien mesurer la chose, rappelons que jusqu'à présent on atteignait 15 % les mauvaises années. L'offre de postes fixes mis au mouvement, toujours hors mouvement réservé, diminue ainsi de 50 %. L'an passé les entrants avaient à leur disposition 1,26 poste en moyenne, nous chutons cette année à 0,77. Ces entrants sont pourtant moins nombreux que les années précédentes !

Cette année ont été réalisées moins de mutations sur postes fixes que lors de chacun des cinq derniers mouvements, avec une baisse de l'ordre de 50% pour continuer de prendre 2017, dernier mouvement précédent l'ère Blanquer, comme référence ! N'en jetons plus ! Ces paramètres écrasent tout, ce mouvement est cataclysmique. Sans surprise, le taux de satisfaction des demandeurs de mutation déjà dans l'académie s'effondre : 21% contre 28 encore en 2017. Et ce sont les collègues, ceux qui ne pourront obtenir de nouveau poste, les TZR qui n'auront pas de perspective de stabilité, les stagiaires entrants, massivement affectés en Zone de Remplacement qui sont amenés à payer dans leur vie des choix de politique budgétaire et scolaire qui sapent le Service Public d'Education et le transforment en champ de ruines.

ILS SAVENT TRÈS BIEN CE QU'ILS FONT ET NOUS NE LEUR PARDONNERONS PAS.

Ce mouvement intra 2019 était également le dernier où les représentants des personnels étaient amenés à siéger, à vérifier au préalable le projet de mouvement et à l'améliorer en séance. La loi de prétendue transformation de la Fonction Publique, promulguée dans la torpeur de l'été, supprime cet acquis de la profession. Dorénavant l'administration prononcera seule les décisions d'affectation et la vérification ne pourra se faire qu'a posteriori, dans des conditions dont on ignore tout. Il s'agit là d'une rupture majeure et lourde de conséquences concrètes. L'état des services rectoraux, où l'on manque aussi de personnels et donc de temps pour faire sereinement les choses, laisse craindre le pire. Le travail des représentants des personnels et sans fausse modestie en particulier celui des commissaires paritaires du SNES-FSU a permis cette année de

corriger maintes erreurs de barème, qui passées inaperçues n'auraient pas permis la mutation de collègues. Quand grâce au SNES-FSU votre ancienneté de poste passe du simple au double, cela vous fait obtenir la mutation à côté de laquelle vous alliez passer ! Quand l'intervention du SNES-FSU fait réinjecter dans le mouvement un poste « oublié » par mégarde ou quand par son action le SNES-FSU fait revenir dans le mouvement un poste bloqué sur la base de prévisions qui s'avèrent fausses dans la réalité, cela change la vie de plusieurs collègues et met parfois fin à une longue attente. Demain, les représentants des personnels ne seront plus là pour contrecarrer les tentatives de différents acteurs pour s'opposer à des améliorations dans les mutations. La suppression du droit de regard collectif livre le sort des collègues à l'administration, avec pour seul recours, trop tardif et certainement inopérant, le juge administratif que chaque collègue concerné hésitera à saisir

Le SNES-FSU continuera d'être aux côtés des collègues. Il utilisera les compétences acquises au fil du temps non seulement pour les conseiller dans leur demande de mutation, mais aussi pour lutter pied à pied dans toutes les instances qui permettront une représentation, notamment les comités techniques, afin que les conditions du mouvement permettent à chaque demandeur d'améliorer sa vie. Mais, comme toujours, cette lutte ne pourra être efficace qu'en s'appuyant sur la mobilisation collective. La sauvegarde des postes, clé du mouvement, passera par l'action, dès janvier lors de la préparation de rentrée. Si la mutation concerne d'abord un individu, il n'y aura de salut que dans l'action collective.

ILS SAVENT TRÈS BIEN CE QU'ILS FONT. VOUS NE DEVEZ PAS LEUR PARDONNER.

Marc BOLZER





Affectation des TZR : UNE GESTION CALAMITEUSE

L'affectation des TZR est toujours un bon moyen d'apprécier l'état de notre institution. Une Education nationale qui respecterait ses personnels ferait en sorte que les TZR connaissent leur affectation dans un délai raisonnable avant la fermeture des établissements. Ils auraient ainsi connaissance de leur service, pourraient envisager un déménagement ou un mode de transport, bref être en capacité de faire ce qu'on attend d'un enseignant : anticiper et s'organiser. Cette année, qui s'annonçait spéciale, le rectorat avait joué la prudence et prévu d'affecter les TZR le 16 juillet. Cette date fort reculée était évidemment préjudiciable aux collègues mais devait au moins permettre au rectorat d'avoir des certitudes sur les besoins de remplacement.

Hélas ! La première quinzaine de juillet est celle du chaos. Le rectorat ne parvient pas à ajuster les dernières attributions de moyens. Comment les attribuer d'ailleurs lorsqu'ils manquent ? Conséquence de tout ceci : comment affecter les TZR lorsqu'on ignore où les affecter ? Dans un rectorat au bord de l'accident industriel, la panique est palpable pendant que les collègues attendent. Les TZR ont toujours fait les frais des lumineuses idées novatrices de l'institution. Avec la réforme du lycée nous sommes cependant entrés dans une autre dimension. Mise en place à marche forcée, cette réforme n'a pas permis au rectorat d'anticiper sur ses besoins et s'est accompagnée pour tous les types d'établissements de restrictions de moyens. Il n'en est plus, selon la triste habitude qu'il a prise, à ajuster au jour le jour les ajustements des ajustements en attendant de tout modifier le lendemain, il essaie simplement de prendre la mesure du chaos.

L'affectation des TZR est clairement menacée mais au final le rectorat la décale au 19 où certains TZR sont affectés dans un brouillard à couper au couteau. A cette date, il devient pour un TZR -mission impossible- de contacter chefs d'établissement et collègues.

Mais pour plus d'un TZR, cela ne s'arrête pas là. Dans cette machine folle, les affectations du 19 ne sont plus forcément valables le 22 ! Le rectorat continue donc de faire et défaire au jour le jour, affectant jusqu'après la rentrée les TZR au fil de l'eau.

Ce fonctionnement, qui prend sa source dans une gestion de la pénurie de moyens, n'est plus tenable. Tout d'abord parce qu'il empêche toute vision d'ensemble et ne permet pas d'assurer l'affectation de tous les TZR de façon équitable et en respectant au mieux leurs souhaits. D'autre part, parce qu'on fait subir aux TZR une politique budgétaire calamiteuse, qui les empêche concrètement d'organiser leur vie et de se projeter sur la rentrée. Le TZR n'est pas qu'un poste budgétaire qu'on se doit de rentabiliser au maximum en le déplaçant au gré de la valse des moyens !

Cet ahurissant épisode de juillet révèle la faillite d'un mode de gestion qui tourne le dos aux besoins des élèves et ne garantit plus aux enseignants des conditions d'exercice acceptables. La déferlante de la réforme du lycée s'abattra l'an prochain sur les Terminales, avec là aussi des conséquences que personne ne peut anticiper. Il ne faut pas être grand clerc pour comprendre que les TZR paieront à nouveau la facture.

Alors que tout pousse à l'individualisme, les TZR ne doivent pas demeurer isolés. Nous devons donc envisager des mobilisations collectives. Leur sort est intimement lié à la question des moyens : l'apparition ou la disparition d'une classe, d'une option, d'un groupe de spécialité décide ou non de leur maintien ou de leur affectation. Au-delà des TZR, notre intérêt collectif est de nous saisir dans chaque établissement de la question des moyens dès le mois de janvier, car c'est en juin/juillet que tous, mais les TZR plus que les autres, paieront la facture.

Marc BOLZER



PROMOTION DES CERTIFIÉS : une année de lutte dans les CAPA

1. Contestation et réduction d'ancienneté :

Deux CAPA ont marqué le début de l'année 2019 : contestation d'appréciation puis réduction d'ancienneté pour les collègues promouvables aux 7^{ème} et 9^{ème} échelons. Tous les collègues concernés avaient la caractéristique d'avoir été évalués selon le **protocole PPCR**.

Ce dernier permet à chaque collègue d'être évalué au même moment de la carrière que les autres et met fin à l'aléatoire des inspections qui présidait auparavant, en fonction des disciplines, de la disponibilité des corps d'inspection, ou encore de la géographie. La garantie statutaire n'est donc pas négligeable. De plus l'enjeu, à l'échelle d'une carrière complète demeure modéré : 30 % des promouvables connaîtront une accélération de leur carrière d'un an et accéderont plus vite au 7^{ème} ou au 9^{ème} échelon. Il en résultera à terme une certaine sécurisation des carrières, la déconnectant tendanciellement de l'évaluation et d'une toujours possible subjectivité de cette dernière en fonction d'un indéfinissable et supposé mérite.

Ces CAPA pouvaient donc s'annoncer paisibles dans un parcours de carrière maintenant balisé, avec une évaluation. Il n'en fut rien !

Tout d'abord, si le calendrier est le même pour tous, les évaluateurs ne sont pas les mêmes. C'est désormais au niveau académique que l'appréciation finale, selon les quatre degrés « Excellent », « Très Satisfaisant », « Satisfaisant » ou « A Consolider », est apportée, en principe par la Rectrice. Dans les faits, la discussion en CAPA nous a permis de découvrir que l'Inspection a joué un rôle déterminant dans l'attribution de cette appréciation finale. Ce corps se retrouve en quelque sorte de facto en position de double évaluateur et c'est anormal. **L'autorité académique lui cédant le champ, l'Inspection semble tentée de prendre une certaine forme de revanche sur le PPCR.** On nous a certes assuré qu'une harmonisation avait eu lieu et c'est en soi un progrès puisqu'elle n'existait pas auparavant. Cela dit, il semble qu'elle ait davantage tenu du tri

que d'une réelle harmonisation : l'administration est arrivée en CAPA avec un projet de promotion bien calibré et tout ficelé avec les 30 % de collègues qu'elle souhaitait voir promouvoir. De plus, si la forme de l'évaluation est nouvelle, les pratiques des corps d'inspection sont demeurées les mêmes ...

C'est parfois tout ou rien, comprendre Excellent ou Satisfaisant, comme en SVT. Ou alors massivement Satisfaisant comme en Histoire-Géographie ou en Mathématiques. Il est toujours aussi difficile aux collègues de Lettres d'arriver à l'excellence. La palme continue de revenir aux Langues Vivantes, Anglais et particulièrement Allemand : cette dernière discipline se distingue par un taux anormalement bas de collègues évalués à Excellent (0% en accès 9^{ème} échelon !) ou à Très Satisfaisant. Cette sévérité dans l'évaluation « Excellent » ne se retrouve par ailleurs qu'en SVT. Autrement dit, à cette réserve que nous sommes sur des échantillons de collègues évalués restreints, **on retrouve les mêmes disparités qu'avant PPCR et l'harmonisation est nettement « à consolider ».** Il s'agirait d'essayer de réduire ces disparités plutôt que de se mettre autour d'une table pour sélectionner les 30 % de collègues que l'on souhaite voir promus. Une autorité rectorale qui jouerait son rôle y parviendrait peut-être ? Les chefs d'établissement participent désormais également à l'évaluation. Même s'ils n'ont manifestement pas joué de rôle déterminant, notamment pour les raisons précédemment exposées et puisqu'ils n'interviennent que sur une minorité d'items, nous manquons encore de recul pour estimer leur impact sur l'évaluation des collègues.

Les débats en CAPA ont été l'occasion de découvrir l'existence d'une grille informelle pour l'attribution des appréciations « Recteur ». « Satisfaisant » signifie ainsi que l'enseignant répond aux attentes de l'institution, comprend fait bien son métier, « A consolider » sanctionnant des défaillances. Peuvent accéder au « Très Satisfaisant » des collègues qui ont par rapport aux autres collègues, un certain rayonnement dans l'établissement, comme par exemple les tuteurs stagiaires. « Excellent » est réservé à des collègues

connus au-delà de leur établissement, notamment parce qu'ils sont déjà insérés dans des dispositifs de formation. Cette grille d'attribution est très critiquable : elle n'a rien de statutaire, n'est écrite nulle part et relève d'une culture propre à l'Inspection. Elle permet notamment de faire une certaine abstraction de la littéralité des avis ou des items. Par exemple, une majorité d' « Excellent » ne vaudra à cette aune pas forcément une appréciation finale « Excellent ». **On y verra peut-être un signe des temps, mais nous semblons bien être dans une idéologie des « premiers de cordée ».**

Le déroulement de ces CAPA a été fort agité. Nous devons examiner tout d'abord deux contestations de collègues, que les représentants des personnels jugeaient largement recevables mais auxquelles l'administration ne voulait pas donner de suite favorable pour les raisons précédemment indiquées : elles ne rentrent pas dans sa grille d'attribution et le tri ayant été déjà fait, il n'était de son point de vue pas question d'y revenir. **Les débats étant fort longs et ayant découragé certains membres de la parité administrative, la chose se termina par un vote favorable aux collègues. La Rectrice devenait donc l'arbitre. Lors de la seconde CAPA, nous avons appris qu'elle n'avait pas choisi d'aller dans le sens du vote émis par la CAPA précédente ...** Par ailleurs, cette seconde CAPA devait attribuer une appréciation à un certain nombre de collègues qui n'avaient pu être évalués : entre 6 et 9 % selon les échelons concernés, proportion non négligeable. Cette absence d'évaluation résultait souvent de la situation des collègues : maladie, disponibilité ou congé parental. Mais nous avons aussi quelques collègues non évalués du fait d'une carence de l'administration : absence d'inspecteurs notamment ou bien simple oubli ... Et ce bien que les collègues se soient parfois manifestés auprès de leur autorité ... Le débat a révélé que l'appréciation proposée pour ces collègues s'appuyait sur leur dossier, qu'elle était émise par des inspecteurs qui ne connaissaient pas forcément les collègues et ce sur la base d'inspections parfois peu récentes. **Chose curieuse : les chefs d'établissement, dont on peut penser qu'ils connaissent quelque peu leurs personnels, n'ont que rarement été consultés ... Bref, on est loin de l'harmonisation autour d'une table : on est plutôt dans l'appréciation portée sur un coin de table. Nous n'étions plus dans le « A Consolider »,**

mais franchement dans l'insuffisance. Alors que la Rectrice avait décidé de ne pas suivre le vote de la CAPA de contestation, le traitement d'ensemble des situations particulières mais aussi la méthode de tri utilisée par le Rectorat pour la CAPA de promotion ont conduit à une situation depuis longtemps inédite : **après avoir défendu jusqu'au bout leurs collègues et après avoir travaillé sur l'ensemble des aspects de promotion de la CAPA, les élus des personnels, toutes organisations confondues, ont unanimement décidé de quitter la séance, laissant l'administration camper seule sur des positions que nous avons tous jugées inacceptables.**

2. Hors Classe :

La toute fin d'année scolaire était consacrée aux actes du PPCR. Pour la Hors Classe, nous y avons retrouvé la même problématique que pour l'avancement accéléré, celle des collègues non évalués. **Mais le climat était bien plus apaisé, l'administration semblant avoir tiré quelques leçons des épisodes précédents.** L'accès à la Hors Classe est désormais bien balisé par la procédure d'évaluation liée au rendez-vous de carrière et prend désormais la forme d'une promotion normale où seul diffère entre collègue le rythme d'accès. Pour les collègues entrant dans la plage de promotion à la Hors Classe, nous constatons ainsi que l'administration a pris soin de distinguer 10 % de collègues évalués à Excellent. Plus de 50 % des collègues concernés se situent à Très Satisfaisant. **Cette évolution favorable met en lumière la situation des collègues des échelons antérieurs, évalués sans passage par un rendez-vous de carrière. Pour eux le pourcentage d'« Excellent » et de « Très Satisfaisant » est nettement moindre.** L'attribution de leur appréciation s'est faite sur la base d'avis des chefs d'établissement ou des IPR pas forcément toujours éclairés, ont été apposés dans la précipitation alors que maint évaluateur n'avait pas claire conscience des enjeux de la nouvelle Hors Classe. Plus d'un collègue a donc été sous-évalué et va donc perdre du temps avant d'accéder au grade supérieur. Mais le mal est fait et il n'y a pas de recours possible, à l'inverse des collègues qui bénéficient du rendez-vous de carrière. **La promotion à la Hors Classe va donc demeurer encore quelques années tributaires de ce biais initial et des déséquilibres qu'on retrouve parmi les candidats, notamment en fonction de leur discipline.**



3. Classe Exceptionnelle et Echelon Spécial :

La Classe Exceptionnelle permettait cette année 212 promotions, 165 au titre du vivier 1 et 47 au titre du vivier 2. Pour le vivier 1 nous avons 77 candidats, 75 ayant été promus. Pour le vivier 2, nous avons 666 promouvables, déduction faite des collègues déjà présents au vivier 1. Les chances de promotions sont donc de 100 % au vivier 1 mais de seulement 7 % au vivier 2 ! **Cette situation est totalement absurde et le SNES-FSU continuera de militer à tous les niveaux pour une révision du mode d'attribution des promotions, qui contribue à faire accéder à la Classe Exceptionnelle par le vivier 1 des collègues relativement jeunes. Ils y prennent donc une place qui ne sera libérée que par leur départ en retraite.**

Cette priorité accordée au vivier 1 contribue donc à barrer par effet d'encombrement l'accès à la Classe exceptionnelle pour tous les autres, qu'ils soient déjà promouvables ou appelés à le devenir prochainement. Le dispositif est donc totalement inepte, en tous cas si l'on a l'intention, comme c'est la position du SNES-FSU, de faire bénéficier un maximum de collègues de ce nouveau grade. **Summum de l'ineptie : il n'aura échappé à personne que le ministère offrait cette année plus de promotions au vivier 1 qu'il n'y avait de candidats, preuve s'il en est que cela ne peut pas fonctionner ainsi.** La Classe Exceptionnelle doit pour nous devenir le débouché d'une fin de carrière. Avec trop peu de promotions possibles au vivier 2 pour une pléthore de candidats, on se retrouve devant des choix par essence injustes. Qu'est-ce qui va objectivement distinguer le mérite du 47^{ème}, dernier promu, par rapport au 145^{ème} alors qu'ils détiennent le même barème ? Le premier pourra partir en retraite dans son nouveau grade, le second peut-être pas, avec de fortes conséquences sur sa pension. Il faut bien avoir en tête la structure du vivier 2 : nous y retrouvons près de 30 % de promouvables pour lesquels la retraite est maintenant une perspective proche sinon immédiate. Dans ce contexte, c'est à un véritable tri entre collègues auquel on assiste, qui laisse de côté des collègues au parcours de carrière remarquable. **Les choix du rectorat sont pour nous**

éminemment contestables. Les places disponibles en Classe Exceptionnelle ne se libérant que par les départs en retraite des collègues ayant accédé à ce grade, si l'on souhaitait faire bénéficier un maximum de collègues de l'ultime grade possible avant leur départ en retraite, il faudrait donc veiller à promouvoir des candidats assez peu éloignés de la retraite.

C'est en tous cas la position du SNES, à laquelle le ministère s'était rangé en CAPN des Agrégés : de facto les promotions s'y firent en fonction de ce critère. Le hasard du calendrier voulait que cette dernière se tienne la veille de notre CAPA Certifiés à Strasbourg. Notre académie allait elle suivre le mouvement initié au ministère ? Que nenni ! A Strasbourg, on s'arc-boute sur le mérite, que personne n'arrive évidemment à définir objectivement. Mais c'est surtout que cette conception est un alibi commode pour permettre à l'administration et à l'Inspection de faire leurs choix ... Elle a donc proposé à la promotion des collègues qui n'avaient pas la perspective d'un départ proche en retraite. Nous avons contesté ces choix, obtenu un certain nombre de concessions, mais le résultat est évidemment insatisfaisant au regard du nombre de collègues que l'on va laisser sur le bord de la route.

Cette campagne 2018-2019 de mise en oeuvre du PPCR permet de tirer quelques leçons. Nous ne devons pas hésiter à recourir à la contestation et à utiliser toutes les voies possibles : remarques à l'issue de l'envoi du bilan d'évaluation, recours auprès de la Rectrice, recours auprès de la CAPA. A noter que la loi scélérate sur la Fonction Publique prive les collègues de l'examen des promotions en CAPA. **Pour la Hors Classe et surtout la Classe Exceptionnelle ne restera donc le recours individuel, notamment devant le juge administratif.** En pratique, cette loi laisse les mains largement libres à l'administration de disposer de la carrière des collègues. La défense collective des intérêts des collègues, que continuera de maintenir le SNES-FSU, passera donc maintenant par des contestations individuelles, l'intérêt de la profession étant de les multiplier.

Marc BOLZER



PROMOTIONS DES AGRÉGÉS

1. Hors Classe :

Pour cette deuxième campagne de promotion à la Hors Classe dans le cadre du nouveau dispositif PPCR, 506 collègues promouvables de l'académie étaient examinés par la CAPA, dont 126 ont été proposés pour remonter en CAPN, et **76 ont finalement obtenu la promotion. Le barème du dernier proposé était de 165 pts ; la barre théorique de promotion était à 175 pts (185 pts en 2018), et le dernier promu strasbourgeois avait 165 pts (promu hors barème).**

Le tableau d'avancement comportait cette année **trois types de situations** :

- **Les collègues déjà promouvables en 2018 et ayant reçu une appréciation lors de la CAPA précédente (406 collègues) ;**
- **les collègues ayant accédé au corps au 1^{er} septembre 2018 (par concours ou Liste d'Aptitude), ou n'ayant pas pu, pour une raison ou une autre, recevoir une appréciation en rendez-vous de carrière (25 collègues) ;**
- **les collègues entrant dans la plage d'appel, avec 2 ans d'ancienneté dans le 9^{ème} échelon, et ayant reçu une appréciation dans le cadre du 3^{ème} rendez-vous de carrière PPCR (75 collègues) ;**

Pour les agrégés, corps à gestion nationale, certaines opérations sont directement du ressort de la CAPN, et ne passent pas en CAPA. C'est notamment le cas des recours en contestation des appréciations des rendez-vous de carrière PPCR. La CAPA n'avait donc pas à se prononcer sur les 75 collègues entrant dans la plage d'appel.

Concernant les collègues déjà au tableau en 2018, l'appréciation reçue alors n'était pas non plus susceptible de modification. A cet égard, si le SNES et la FSU se félicitent du principe de la pérennité des appréciations et de la part du barème qui leur correspond, en raison de la prévisibilité de la promotion et de l'homogénéité du flux qu'elle permet,

ils ont demandé et continuent de demander, à l'instar de ce qui vaut pour les rendez-vous de carrière, que la possibilité d'une unique révision – par la CAPA ou par la CAPN – soit accordée à ces collègues relevant du dispositif dit « transitoire ». En effet, nombreux sont parmi eux les collègues dont les dossiers avaient été méconnus ou négligés par les évaluateurs lors de la première campagne, et qui ont pâti d'une distribution pour le moins approximative des appréciations, malgré les modifications substantielles que nous avons obtenues alors. **Comme nous l'avions déjà fait l'an passé, nous avons refait cette année, à propos du tableau 2018, la démonstration des distorsions selon les disciplines, ainsi que des déséquilibres significatifs dans la répartition des contingents d'appréciations selon les cohortes annuelles au sein des échelons** (les appréciations des nouveaux promouvables sont à l'inverse réparties par cohortes).

Sur cette base, nous avons porté en séance les dossiers de plusieurs collègues qui avaient engagé une démarche pour obtenir cette révision par la CAPA. Sans surprise, nous nous sommes heurtés à une fin de non-recevoir de la part de l'administration, qui estime une telle révision impossible, sauf à annuler le tableau de l'an dernier, ce que ne peut faire la CAPA. **Nous encourageons néanmoins les collègues du tableau 2018 qui s'estiment lésés à ne pas se censurer et à demander leur révision : même s'il n'est pas garanti que la CAPA soit en mesure de donner suite à ces demandes, il n'est pas exclu qu'une CAPN le puisse ;** dans tous les cas, la multiplication des requêtes ne pourra que peser dans la balance des discussions que le SNES poursuit au niveau national avec le Ministère, et contribuera peut-être à débloquer la position de ce dernier.

Nous avons par ailleurs demandé, pour plusieurs collègues proches de la retraite et dont le barème ou le rang ne permettait pas la remontée en CAPN, que leurs dossiers soient quand même proposés, dans l'espoir d'une promotion hors barème. L'administration nous a suivis pour l'une d'entre eux, et la CAPN nous a finalement donné raison en choisissant de promouvoir cette collègue.

L'augmentation des salaires, c'est prioritaire !



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

Restaient à examiner 25 dossiers de collègues n'ayant pas encore d'appréciation car ils avaient accédé au corps cette année. Concernant les Listes d'Aptitude, le reclassement les plaçait pour la plupart en rang utile de proposition. Nous sommes intervenus principalement pour des collègues loin de la barre, et pour lesquels un retard de carrière pouvait potentiellement compromettre les perspectives futures de promotion avant leur départ à la retraite.

Au final, la nouvelle Hors Classe représente une avancée incontestable en comparaison de l'ancien système : du fait que, mis à part les cas de manquements professionnels graves, tous les collègues sont assurés d'être promus au plus tard après trois ans d'ancienneté dans le 11^e échelon, elle contribue à la sécurisation des parcours ; elle participe à l'accélération globale de la carrière et représente une ouverture de l'espace indiciaire pour tous ; l'architecture du barème assure la prévisibilité de la promotion, ainsi que l'homogénéité et accélération du flux. Pour autant, sa mise en oeuvre reste entachée d'une injustice indéniable pour les collègues du dispositif transitoire, dont beaucoup ont été écartés sans que rien dans leur carrière ne le justifie, d'autres étant injustement retardés par l'effet d'une distribution approximative des appréciations lors de la première campagne. Par ailleurs, si le nouveau barème a considérablement réduit l'impact de l'appréciation, les disparités des rythmes d'avancement laissent encore trop de place aux inéquités et à l'arbitraire. **Le SNES et la FSU continuent de revendiquer pour les enseignants un rythme unique d'avancement et une progression de carrière découplée de l'évaluation, comme c'est déjà le cas pour les corps des Inspecteurs ou des Chefs d'Etablissement.**

2. Classe Exceptionnelle :

Cette campagne de promotion à la Classe Exceptionnelle, la troisième depuis la création de ce nouveau grade, a confirmé nos analyses : le volume des promotions possibles, calculé à partir de celui du corps et non de celui des promouvables, la distinction

des deux voies, dites « viviers 1 et 2 », la répartition entre elles des possibilités de promotion (80% pour le premier, 20% pour le second) et de remontée en CAPN (50% du vivier 1, contre seulement 10% du vivier 2), ainsi que le caractère bien trop restrictif des critères d'accès au premier vivier, ne correspondent pas du tout à la structure du corps.

Ce que le SNES et la FSU avaient prédit s'est réalisé : en seulement deux campagnes, le vivier 1 commence déjà à se tarir, à ce point qu'en 2018, alors même que, pour l'ensemble des académies, la totalité des collègues remontés en CAPN étaient promus, le nombre des promotions restait inférieur aux possibilités, dont le surplus a été réinjecté. L'ouverture, pour 2019, du vivier 1 aux fonctions de tuteur n'a que très peu atténué le phénomène, puisque le volume du vivier 1, à Strasbourg, était cette année identique à celui de l'an dernier, donc toujours en deçà des possibilités de promotion : 104 promouvables, dont 53, soit 51%, avaient un avis « Excellent » ou « Très satisfaisant » et ont été proposés, et tous promus en CAPN. Les collègues du vivier 2 semblent avoir bénéficié dans une certaine mesure de l'effet des vases communicants, puisque cette année, sur les 153 promouvables strasbourgeois, les 16 collègues remontés en CAPN ont tous été promus, tandis que l'an dernier, ils n'étaient que 8 promus sur 17 remontés (pour 161 promouvables).

Le tarissement du vivier 1 a un autre effet : il conduit mécaniquement à promouvoir des collègues de plus en plus jeunes, au risque de voir le grade durablement « bloqué » par ces derniers, puisque, à partir de 2023, les possibilités de nouvelles promotions se réduiront aux seules places laissées vacantes par les départs en retraite des collègues déjà promus.

Conscient de ce risque, le ministère semble avoir d'ores et déjà changé son fusil d'épaule, et cette année la CAPN s'est résolue à prioriser les promotions en fonction de la proximité de la retraite des promouvables.

#collège #lycée

snés
fsu

recrutements 2019 : Moins de lauréats, plus de postes non pourvus

Mais le rectorat de Strasbourg ne semblait pas encore avoir compris ce que nous n'avons pourtant pas cessé de lui expliquer lors de ces CAPA, et, victime de la viscosité de l'idéologie qui prévaut au sein des Corps d'Inspection, persistait à vouloir faire de la Classe Exceptionnelle un substitut de ce qui avait été perdu avec la fin de l'ancienne Hors Classe, à savoir un levier de gestion au mérite.

Ce qui ne manque pas d'hypocrisie, s'agissant de collègues ayant tous depuis longtemps largement fait leurs preuves, dont les dossiers sont tous excellents, et entre lesquels il est bien difficile de distinguer.

Nous avons ainsi pointé, dans, le tableau du vivier 1, le déséquilibre de la répartition des appréciations (et donc de propositions) selon l'âge et l'avancement dans la carrière, nettement favorable à des collègues comparativement jeunes, pour lesquels la promotion n'apportera pas de bénéfice immédiat, et au détriment de collègues plus âgés, qui auraient rapidement libéré le grade après leur promotion, mais risquent de partir en retraite sans avoir pu y accéder.

Nous avons également rappelé le caractère très défavorable aux femmes de la répartition des viviers. L'administration a fait mine d'entendre nos arguments sur ce point, mais les ajustements consentis sont en trompe-l'oeil, puisqu'ils se sont faits essentiellement sur le vivier 2 (dont la composition par genres reflète bien mieux celle du corps).

On ne sait si l'évolution de la position du ministère sur les critères de priorité se répercutera sur la mentalité et la pratique de notre administration lors des prochaines campagnes.

Elle est en tous les cas le signe que le travail opiniâtre d'argumentation du SNES et de la FSU porte peu à peu ses fruits, et laisse espérer que l'amélioration de la Classe Exceptionnelle, relativement à ses tares les plus graves, n'est pas hors de portée. Rappelons-nous le chemin parcouru, sous l'impulsion du SNES et de la FSU, entre les débuts de la Hors Classe et sa transformation finale en « 11^e échelon amélioré ».

Etienne ATGER



FOURNITURES DE RENTRÉE

Cette année, s'ajoute au traditionnel achat du carnet de bord et du feutre (stylo, c'est trop co-noté) rouge, une longue liste d'affaires qui vous permettra de survivre en milieu extrême, sans faire appel à Mike Horn. Le SNES rêve d'ailleurs d'ajouter à ses mandats l'obtention d'une ARSSP (Allocation de Rentrée Scolaire Survie des Professeurs) de 10 000 euros afin de réduire l'impact financier de ces achats imposés. Voici ci-dessous, en exclusivité, le contenu de votre KIT DE SURVIE en milieu Blancmer :

Un morceau de tissu (mouchoir, foulard, torchon propre...) suffisamment long pour qu'il puisse vous servir de bâillon. On ne sait jamais (et on se demande bien pourquoi), il pourrait vous prendre l'envie irrépressible de critiquer les réformes de notre cher Ministre... dans ce cas-là (uniquement), bâillonnez-vous ! Qui sait ce qui se cache derrière l'article 1 ?

Des boules Quiès à utiliser quand vous recevrez une vidéo du Ministre de l'Éducation ou que vous le verrez sur votre écran de télé. Le son est inutile car vous avez en lui une confiance aveugle, c'est sans doute pour cela que vous ferez la sourde oreille.



Une ou plusieurs chaises pliantes de camping ou de pêche (si vous arrivez à 10, contactez-nous d'urgence !) pour accueillir avec le sourire, mais sans vrais moyens, le ou les élèves surnuméraires que les coupes budgétaires font fleurir, d'où l'expression : il est arrivé comme une fleur dans ma salle de classe. A noter, mais vous l'aurez compris, que les chaises non utilisées se replient pour un encombrement minimum. Et les deux drapeaux, ils comptent pour un élève ?



Un grand sac poubelle (si vous faites partie des condamnés au tout numérique). Vous le remplirez aisément : manuels, spécimens en tout genre, cartable, bon sens, liberté de choix, mauvaises ondes... Enseignez légers, une clé USB dans la poche briquet de votre jeans suffit, plus besoin de kit mains libres.



Des homards pour remplir le « bar à Homards » qui remplacera bientôt le bar à salades dans toutes les cantines, dans le cadre de l'opération « Crustacés pour tous ». A quand l'opération « Château d'Yquem pour tous » pour De Rugby-r de plaisir ?

Un porte cartes à placer dans votre poche arrière (pour rappel, il y a déjà votre clé USB dans votre poche briquet de devant) qui contiendra : une carte de photocopie (achat obligatoire pour les condamnés du paragraphe sac poubelle qui vont exploser leur budget photocopier pour cause de pannes wi-fi), une assurance professionnelle ou à défaut un gilet pare-balles et enfin la carte du SNES qui sera ainsi à vos côtés au propre comme au figuré tout au long de l'année.

**RESTEZ EN CONTACT AVEC
LE SNES-FSU STRASBOURG
SUIVEZ-NOUS SUR :**



Sur notre site internet :
<https://strasbourg.snes.edu/>



Sur notre compte Twitter :
@SNES_Strasbourg



Sur notre page Facebook : Snes-Fsu Strasbourg
<https://www.facebook.com/snesfsustrasbourg/>

Stéphanie Maire