



section académique
LIMOGES

facebook.com/sneslimoges



twitter.com/sneslimoges

Édito :

S'opposer, proposer, agir

La séquence politique et sociale que traverse la France est à l'évidence bien douloureuse.

Entre les propositions sécuritaires, libérales et anti fonctionnaires des prétendants à la primaire de la droite, la déliquescence du pouvoir socialiste et l'extrême droite en embuscade, les perspectives sont sombres.

Convient-il pour autant de se résigner ?

Le SNES n'a jamais cessé de s'opposer à toutes les politiques qui allaient à l'encontre du progrès pour les personnels et les élèves du second degré, les salariés et les citoyens. Dans la période récente nous avons combattu De Robien pour ses décrets statutaires ou ses remplacements-garderies, Darcos et Chatel pour leurs réformes du lycée, Chatel encore pour sa volonté de soumettre les enseignants aux chefs d'établissement, Vallaud-Belkacem pour sa réforme du collège et sa volonté de l'inscrire dans la continuité du lycée Chatel. Nous avons combattu Fillon, Woerth et Ayrault pour leurs réformes des retraites, dont nous savons qu'elle conduisent à l'appauvrissement des retraités. Nous avons combattu la loi El-Khomri et l'affaiblissement des droits collectifs qu'elle génère pour les salariés. Ce sont nos combats, et ceux des personnels qui les ont menés avec nous, qui ont permis certaines victoires ou de moindres reculs. Ce sont aussi des combats perdus, faute peut-être de n'avoir pas su convaincre assez largement nos professions, faute au refus de certaines organisations syndicales de s'engager, faute au découragement des personnels face à des attaques incessantes, faute à l'attentisme d'un trop grand nombre.

Mais si le SNES s'oppose c'est aussi parce qu'il est une indéniable force de propositions. Les débats sont riches dans le SNES, la démocratie vivante. Les 60 000 syndiqué-e-s du SNES enrichissent la réflexion collective dans les établissements, les départements et les académies.

Nos représentant-e-s et élu-e-s font vivre les revendications de toute une profession en phase avec la réalité du quotidien professionnel.

Le SNES agit tous les jours auprès des collègues. Qui n'a jamais eu besoin des représentants SNES de son établissement pour se faire accompagner ou pour porter la contradiction au Conseil d'Administration ? Que nos représentant-e-s dans les établissements soient remercié-e-s ! Qui n'a jamais eu besoin des conseils d'un-e commissaire paritaire du SNES pour sa mutation ou sa carrière ? Tout le monde sait pouvoir compter sur le SNES pour défendre son statut, son métier et son salaire. Si le SNES, par ses interventions et sa force, engrange aujourd'hui quelques avancées (sur les salaires, les carrières, la gestion des contractuels...), c'est avec vous que nous pourrions aller plus loin encore sur ces dossiers, c'est avec vous que nous bâtirons les victoires de demain, que nous sortirons de la morosité ambiante.

Alors une évidence, agissez avec le SNES, syndiquez-vous !

Patrice Arnoux

Marianne Corrèze

Co-secrétaires académiques du SNES-FSU

COLLÈGE 2016

Réforme du collège : une imposture !

La mise en place de la réforme du collège depuis le début de l'année scolaire révèle au grand jour les dérives et dangers que nous n'avons cessé de dénoncer. Au-delà de la charge de travail immense des enseignants confrontés à la mise en place simultanée de la réforme sur les quatre niveaux, le premier constat est celui d'une extrême diversité des situations en fonction des établissements. L'organisation du temps scolaire, des horaires disciplinaires, des choix relatifs aux EPI, à l'AP, des dédoublements révèle un éclatement des cadres de références communs dans les collèges. Le second constat est celui d'une forte complexification des organisations mises en place, de véritables usines à gaz dans lesquelles tous (élèves comme enseignants) ont bien du mal à se retrouver. Enfin, le sentiment qui domine est celui d'une réforme en trompe-l'œil sans contenus pédagogiques et qui n'ouvre aucune perspective ni dynamique pour sortir le collège des difficultés dans lesquelles il est aujourd'hui englué. D'autant que la situation actuelle, pourtant déjà peu enviable, risque de se dégrader rapidement dans la mesure où les dotations horaires des collèges ont été, pour cette rentrée, surévaluées pour « vendre » une mise en place indolore en termes de moyens. Nul doute que dans les années à venir les marges de récupération permises par la réforme -que l'on estime à plus de 60 emplois dans notre académie- seront utilisées à plein.

Nous devons continuer à dénoncer la réforme Vallaud-Belkacem pour ce qu'elle est, une imposture. A l'inverse nous devons porter sans relâche l'exigence d'une véritable réforme du collège se fixant l'objectif de la réussite de tous les élèves et s'inscrivant dans la perspective de la poursuite de la scolarisation en lycée.

LSUN, DNB : évaluer les élèves ou imposer des pratiques ?

Le Livret Scolaire Unique Numérique (LSUN) est un élément de la réforme du collège. Il comprend plusieurs volets : les évaluations périodiques qui remplacent les bulletins trimestriels ou semestriels, et l'évaluation du niveau de maîtrise des 8 domaines du socle commun de compétences de connaissances et de culture en fin de 6ème (cycle 3) et de 3ème (cycle 4). La prudence doit être de mise face à ce nouvel outil qui pourrait, sans améliorer l'évaluation des acquis des élèves et la communication en direction des familles, conduire à une inflation de la charge de travail des professeurs et imposer des changements de pratiques aux enseignants.

Double saisie ?

Le Ministère et les éditeurs de logiciels (Pronote, Sconet, ...) ont pris l'engagement de l'interopérabilité des systèmes : notes, évaluations, appréciations, ... saisies dans le logiciel habituel de l'établissement doivent pouvoir être importées dans LSUN. Hors de question, dès lors, de se laisser imposer une double saisie : la précipitation et l'impréparation qui prévalent à la mise en place de LSUN ne sont pas du fait des professeurs.

Des saisies interminables et inutiles !

Les éléments de programme travaillés dans la période devraient être renseignés dans LSUN. De quelle évaluation s'agit-il ? Celle des élèves ou de leurs enseignants ? Les parents n'ont-ils pas déjà accès au cahier de texte numérique ? L'évaluation de l'implication de l'élève dans l'AP, les EPI et les parcours occupe le quart du bilan périodique ! Impossible de renseigner un niveau de maîtrise (notes, compétences...) dans ces pavés, quel intérêt alors, sinon celui de coller à la mise en place de la très contestée réforme du collège. Dans la mesure où l'AP et les EPI ne sont pas, dans leurs modalités de fonctionnement actuelles, une réponse pertinente pour aider les élèves à surmonter leurs difficultés et qu'ils conduisent de surcroît à une baisse du nombre d'heures de cours des élèves, le SNES appelle à **ne pas remplir ces rubriques, source d'un travail supplémentaire et inutile.**

Compétences toutes !

Hors de question aussi de se laisser imposer un mode d'évaluation (notes, compétences, couleurs, smileys...), rien n'impose en effet à quiconque d'opter pour tel ou tel, le choix des équipes et **la liberté pédagogique des enseignants restent entiers** en la matière (cette dernière a été rappelée dans la Loi de Refondation et dans nos statuts particuliers).

Validation du socle : usine à gaz ?

Le Ministère, personne n'est dupe, instrumentalise la validation du DNB, au travers de la nécessaire évaluation du niveau de maîtrise des 8 domaines du socle, pour imposer une évaluation par compétences. Il conviendrait donc, pour certains chefs d'établissement, d'évaluer par compétences tout au long du collège ! Se profilent déjà d'interminables discussions dans les collèges sur les compétences à valider : par qui ? Quand ?... Rien de tout cela pourtant ne s'impose. La circulaire du 6 avril 2016 précise que le niveau de maîtrise des domaines du socle est attesté par les équipes pédagogiques au cours du conseil de classe du troisième trimestre de la classe de troisième, et c'est donc à cela qu'il faut se tenir et en faire de même pour la classe de sixième. La nécessaire réflexion sur l'évaluation des élèves mérite mieux, **la triste expérience du LPC doit nous rappeler que les usines à gaz n'ont toujours produit que du vent ! Il ne faut donc rien se laisser imposer et réaffirmer la pleine compétence des enseignants dans l'évaluation de leurs élèves.**

Quand le formatage vire à l'indécence

Jeudi 6 octobre, convoqué-e-s pour un stage consacré à la réforme Vallaud-Balkacem, les enseignant-e-s de Lettres classiques ont assisté médusé-e-s à l'exposé d'un Inspecteur Général. Celui-ci leur a savamment expliqué que jamais les élèves n'avaient autant fait de latin, et ce grâce à une incroyable "triple exposition" rendue possible par l'EPI LCA. Plus la peine donc de pleurer la perte de 3 heures de latin dans le cursus de nos élèves ! L'affront aurait pu s'arrêter là, mais l'Inspecteur Général a poursuivi : il a appelé les enseignants à former des linguistes (allant ainsi à l'encontre des mots d'ordre des années précédentes), car il y a un net manque de candidats au CAPES de lettres classiques... La salle hésitait entre rire nerveux, colère et désespoir.

La journée s'est poursuivie en beauté l'après-midi par des ateliers de travail et de réflexion (les habituels : évaluation, liaison 3ème / 2nde, version...) bref, *nihil novi sub sole* mais ce fut un plaisir de voir et revoir les collègues puisque côté hiérarchie, c'est encore une fois l'impression d'un dialogue de sourds qui demeure.

CARTE DES FORMATIONS RENTRÉE 2017 : voie professionnelle et BTS

La carte des formations pour la rentrée 2017 s'inscrit dans le cadre national du plan « 500 nouvelles formations » qui concerne en priorité les élèves de la voie professionnelle sur des métiers en tension ou des filières innovantes. Autant dire que dans un tel cadre, c'est le quasi statu quo qui domine concernant les formations dans les lycées généraux et technologiques et ce pour la deuxième année consécutive. La réforme régionale avait en effet déjà conduit le Recteur à une position attentiste pour la rentrée 2016.

Aucune réponse, cette année encore, à nos demandes récurrentes de prévoir une passerelle sous forme d'approfondissement et/ou de soutien pour les élèves issus de bac pro et qui poursuivent en BTS alors même que plusieurs projets sont portés en ce sens par des établissements.

Pour les quelques ouvertures proposées, c'est le plus souvent le choix contestable de FCIL (Formation Complémentaire d'Initiative locale) qui a été retenu : formations non pérennes car répondant au besoin ponctuel d'une entreprise locale, non diplômantes, au financement peu stabilisé. La seule évolution positive de la carte réside dans l'ouverture de deux BTS, l'un au lycée Dautry en Pilotage des procédés, l'autre au lycée Perrier en Assistant de manager. A noter toutefois, pour le BTS Assistant de manager, la décision, contestable là encore, d'une formation avec possible mixité des publics (étudiants sous statut scolaire et sous statut d'apprentis). Au-delà des difficultés pédagogiques générées par des publics aux attentes et aux temps de formation différents, on retrouve la volonté du nouveau Président de Région d'augmenter la part de l'apprentissage dans le cursus de formation des jeunes. Pour notre part, nous continuerons à défendre la nécessité d'élargir les possibilités de poursuites d'études, sous statut scolaire, au sein du Service Public d'Education avec l'objectif d'une élévation générale du niveau de qualifications.

CONTRACTUELS : grâce au SNES et à la FSU c'est gagné !

Les interventions permanentes du SNES et des syndicats de la FSU ont permis une avancée d'importance pour les contractuels les plus anciens de notre académie. A compter de cette année scolaire, ils se verront proposer un CDI au bout de 6 ans d'ancienneté, à temps complet -même s'ils sont pour l'heure recrutés à temps partiel-, se verront attribuer un établissement de rattachement administratif et des modalités d'affectations proches de celles des TZR (distances limitées, frais de déplacement...).

Reste maintenant à obtenir de nouvelles avancées sur leur rémunération, leur formation (premier emploi, préparations aux concours,...) ; les syndicats de la FSU ont déjà formulé des propositions qu'ils porteront lors des négociations à venir.

Des gains indiciaires pour tous : ils sont contre !

Le Ministère a présenté en CTM le projet de rénovation de grille indiciaire des enseignants, CPE et COPsy, issu des négociations PPCR. Si ce projet ne constitue pas un rattrapage des pertes de pouvoir d'achat subies depuis le début des années 2000, il n'en constitue pas moins une revalorisation indiciaire de tous les échelons et une amélioration des carrières qui conduiront à l'augmentation de la rémunération de chacun.

En opposition avec la fin du « mérite », actée par la disparition des trois rythmes d'avancement (grand choix, choix et ancienneté), le SNALC a voté contre ce projet. Sans doute se satisfait-il des écarts de déroulement de carrières actuels (jusqu'à 10 ans en classe normale, contre 2 dans le projet ministériel), résultant le plus souvent de la disparité des rythmes d'inspection, des lieux d'affectations, des disciplines enseignées, plutôt que d'une réelle appréciation de la valeur professionnelle des personnels.

FO a aussi voté contre le projet, revendiquant comme à son habitude le maintien de l'existant, en agitant le spectre de dégradations fantasmées -comme on a pu le voir avec les décrets statutaires sur les ORS des enseignants-, jouant comme toujours la carte de la promotion de son organisation syndicale au détriment de la défense de l'intérêt des personnels.

Le SNES a voté pour ce projet, actant ainsi la première revalorisation des carrières depuis 1989, et continue de se mobiliser sur l'ensemble des dossiers (revalorisation du point d'indice, évaluation, barèmes d'accès à la hors classe,...) pour amplifier les premières avancées permises par ce texte.

Drôle de délégation...

En CTA, Comité Technique Académique, le Se-UNSA n'a jamais eu pour habitude de faire entendre une critique trop vive de la politique menée par les différents Ministres ou Recteurs, quel que soit le Gouvernement. Le renouvellement de sa délégation en 2014 n'a en rien perturbé cette habitude. Le soutien, sans recul, au gouvernement en place s'est en revanche affirmé sans ambages. Au-delà de déclarations générales, la délégation du Se-Unsa observe un silence poli en CTA, notamment sur les questions 2^d degré. Voter pour le Se-UNSA c'est donc laisser libre cours aux velléités des Recteurs. Le Snpden-UNSA est en revanche beaucoup plus actif, à tel point qu'il incarne maintenant la ligne politique de la délégation. Les chefs d'établissements du Snpden-UNSA usent de l'instance pour « régler leurs comptes » avec le Recteur. Voter Se-UNSA c'est donc aussi et surtout donner sa voix à son chef d'établissement...

PPCR : ÉVALUATION PROFESSIONNELLE, NOUVELLES CARRIÈRES, SALAIRES, OÙ EN EST-ON ?

ÉVALUATION : quelles nouveautés, quels enjeux ?

Une situation dont on ne peut se satisfaire

L'évaluation actuelle des personnels est très insatisfaisante. En fonction de la discipline enseignée, du poste occupé ou des attendus non explicités de certains IPR, des disparités fortes existent entre les personnels. Par ailleurs les rythmes d'inspection sont très inégaux. Pour les CPE, l'évaluation dépend du seul chef d'établissement, avec là-encore, des disparités importantes, idem pour les COPsy évalués par le seul DCIO. Cela devient intolérable quand les incidences de l'évaluation sur la carrière sont aussi importantes et les conséquences financières aussi considérables.

Le SNES a toujours considéré que l'évaluation devait être déconnectée de l'avancement, pour qu'elle soit consacrée au conseil, à l'accompagnement et à l'amélioration du Service Public d'Éducation. Autre élément fort, l'évaluation des personnels doit être centrée sur le cœur de métier et non sur ses aspects périphériques.

Des insuffisances

Le projet du Ministère ne répond que partiellement à ces objectifs. Le lien entre avancement et évaluation est amoindri mais en partie maintenu : les écarts de carrières en classe normale sont ramenés à 2 ans contre 10 aujourd'hui.

Trois rendez-vous de carrière auront lieu pour tous les personnels, au 6ème et 8ème échelon (pour un avancement accéléré d'un an) et dans la 2ème année du 9ème échelon (pour l'accès à la hors classe). La disparition de la note chiffrée, remplacée par un bilan des compétences professionnelles et une appréciation littérale des différents évaluateurs (IPR, chef d'établissement, DCIO), pose la question du classement objectif des personnels. Le combat syndical pour la transparence et l'égalité de traitement sera donc déterminant dans les commissions paritaires. Le SNES demande que la notation chiffrée subsiste puisque les déroulés de carrières continueront d'être en partie corrélés à l'évaluation.

Des points de vigilance

Le SNES a obtenu la suppression de l'obligation pour les personnels de rédiger un bilan de leur activité professionnelle avant les RDV de carrière. À la place, les personnels seront destinataires d'un guide explicitant les attendus de ces RDV avec

l'IPR, cette harmonisation des inspections va dans le bon sens. Il conviendra qu'il en soit de même pour les entretiens avec les chefs d'établissements qui ne sauraient s'immiscer dans les pratiques pédagogiques des enseignants. Suite aux interventions du SNES, la grille d'évaluation des compétences professionnelles des enseignants maintient les équilibres actuels entre évaluation pédagogique et évaluation administrative et c'est bien le cœur du métier qui restera évalué. Les textes concernant les CPE et COPsy ne sont pas finalisés, mais le SNES veille là-encore.

Un barème national, gage d'équité, à confirmer

L'accès à la hors classe et à la classe exceptionnelle (pas de RDV de carrière pour la classe exceptionnelle) sera déterminé par un barème national -contre des barèmes académiques aujourd'hui pour la hors classe, avec les disparités qui en découlent-. Ces barèmes ne sont pas connus à ce jour, mais l'ancienneté dans la plage d'appel serait déterminante si le Ministère se tient à ses engagements d'assurer que chaque personnel accède et atteigne le dernier échelon de la hors classe avant la fin de sa carrière. Le SNES y sera extrêmement vigilant et combattra toute dérive managériale.

SALAIRES, CARRIÈRES : de premières avancées à acter, se mobiliser pour les amplifier !

Le SNES et la FSU ont pesé de tout leur poids pendant l'ensemble du cycle de discussions relatives à l'évolution des Parcours Professionnels, Carrière et Rémunérations (PPCR) pour faire entendre l'urgence d'une revalorisation salariale de nos métiers et faire prévaloir des principes porteurs de plus de garanties collectives et de moins d'inégalités entre les personnels.

Ainsi de janvier 2017 à janvier 2020, tous les personnels bénéficieront de gains selon diverses modalités : dégel de la valeur du point d'indice, ajout de points d'indice, nouveau déroulé de carrières. La nouvelle carrière sera parcourue en classe normale quasiment au même rythme par tous (à l'exception de deux échelons pour lesquels 30% des personnels pourront gagner un an) alors qu'aujourd'hui les écarts vont jusqu'à 10 ans en fonction de rythmes d'avancement qui dépendent bien souvent davantage des dates d'inspection, des lieux d'affectation, de la discipline enseignée que d'une appréciation « objective » de la valeur professionnelle. Par ailleurs, la reconstruction de la grille indiciaire conduira à une translation vers le haut de l'ensemble des indices ce qui n'avait pas été le cas depuis 1989 avec la hors classe. Enfin la création d'un nouveau débouché de carrière, la classe exceptionnelle, ouvrira des perspectives de progressions indiciaires nouvelles.

Il reste toutefois des insuffisances notables pour rattraper les retards accumulés et rendre attractives nos professions. La revalorisation actuelle du point d'indice (+ 1,2% en deux fois) est loin de compenser la perte de pouvoir d'achat subie depuis 2010 (début du blocage de la valeur du point d'indice), une augmentation immédiate de 8 % serait nécessaire. D'autre part, les débuts de carrière sont très insuffisamment revalorisés pour restaurer l'attractivité de nos professions dans la mesure où l'effet des augmentations indiciaires des deux premiers échelons s'estompera aux échelons suivants (3ème, 4ème, 5ème) du fait de l'allongement de leur durée. Nous devons aussi être très attentifs sur le déroulé des nouvelles carrières pour permettre à l'ensemble des personnels de parcourir l'intégralité de la hors classe afin que tous en bénéficient au moment du calcul de leur pension de retraite : cela conduira à une augmentation de plus de 130 euros mensuels du montant de la pension. Enfin, les modalités d'accès à la classe exceptionnelle ne sont pas satisfaisantes en l'état. En effet, si à terme 40 % des personnels en fin de hors classe doivent pouvoir y accéder, les critères d'accès restent trop discriminants. Le combat syndical doit se fixer l'objectif d'en faire un débouché de carrière pour tous comme nous l'avons gagné pour la hors classe.

Pour imposer une mise en œuvre permettant d'exploiter au mieux les nouvelles possibilités ouvertes par le PPCR, l'intervention des élus dans les instances paritaires sera déterminante. Mais **pour amplifier les premières mesures actées, conquérir des gains supplémentaires pour nos salaires et nos métiers et ainsi restaurer leur attractivité et leur reconnaissance, la mobilisation de l'ensemble de la profession s'imposera.**