



section académique
LIMOGES

Édito :

AGIR, TOUJOURS !

Le quinquennat Hollande a été une occasion manquée pour le système éducatif. Le collège en sort fragilisé dans son organisation et les contenus qui y sont transmis ont été appauvris. Les conséquences sur le lycée seront majeures alors que la réforme Chatel et la dégradation des conditions d'encadrement ont déjà considérablement compromis la poursuite d'études des jeunes les plus fragiles. La formation des nouveaux enseignants reste au milieu du gué quand la formation continue reste exsangue. Certes des postes ont été créés, mais en nombre insuffisant pour changer le quotidien des établissements et impulser une nouvelle dynamique. Les détestables pratiques managériales n'ont pas été découragées.

Chacun des candidats à la primaire de la gauche s'inscrit pourtant dans la continuité de cette politique éducative, à quelques touches cosmétiques près. Triste constat qui fait écho aux projets abominables et nauséabonds de F.Fillon et M.Le Pen.

Nous verrons de quoi l'avenir sera fait, mais le SNES-FSU continuera toujours d'agir avec détermination pour un système éducatif plus juste, émancipateur et ambitieux pour les élèves comme pour les personnels. Espérons que les organisations syndicales thuriféraires du gouvernement actuel, comme celles chantres du « NON à tout », retrouvent un peu de lucidité afin que le mouvement syndical, dans l'unité, puisse peser sur les élections de 2017 et sur les décisions futures.

Cette année sera aussi marquée par la refonte de nos carrières issue du protocole PPCR. L'action du SNES et de la FSU a permis une première amorce de revalorisation de nos carrières, bien trop tardive, qui ne peut suffire et qui ne peut faire oublier la rupture de confiance durable des personnels de l'Éducation avec le Gouvernement. Les premiers gains obtenus pour tous nous imposent de poursuivre la mobilisation, avec tous les personnels, pour qu'ils soient amplifiés. Le SNES et la FSU continuent d'agir dans les discussions sur les modalités d'évaluation professionnelle des personnels qui doivent, pour le SNES et la FSU, porter sur le cœur de nos métiers. À ce titre, les chefs d'établissement ne sauraient s'ingérer dans les pratiques pédagogiques des enseignants.

Dans les établissements pour défendre les postes et les conditions de travail autour des discussions sur les DGH, dans les CTA pour défendre l'emploi, les postes et les formations, dans les CAPA pour défendre les droits individuels et collectifs de chacun, à chaque moment de sa carrière, le SNES-FSU est une force majeure, incontournable. Renforcez-le, agissez avec le SNES-FSU, ses élu-e-s, ses militant-e-s, ses syndiqué-e-s !

NOUVELLE CARRIÈRE, NOUVELLE ÉVALUATION

Stage syndical le jeudi 16 février au lycée Dautry

**POUR CONNAÎTRE LES EFFETS DE LA NOUVELLE CARRIÈRE
SUR VOTRE RÉMUNÉRATION ET VOTRE AVANCEMENT**

Contactez le SNES-FSU : s3lim@snes.edu

CTA DU 15 DÉCEMBRE 2016 ET DU 16 JANVIER 2017 : Bilan rentrée 2016, préparation rentrée 2017

Rentrée 2016

Un collège « surdoté » ?

Chacun se rappelle que le Recteur a fait le choix au printemps 2016 de doter les collèges au delà de ce que prévoit la réforme Vallaud-Belkacem : LV2, allocation d'autonomie,... autant de moyens volatiles destinés à faire croire que la réforme du collège pouvait se mettre en place sans dommage. Grâce à cet artifice, l'augmentation du nombre d'heures d'enseignement dispensées en groupe a parfois pu croître et permettre quelques temps de respirations pédagogiques. Cela est à mettre à l'actif de nos mobilisations, sans elles ces marges n'auraient pas vu le jour. Cependant, rien ne garantit que ces « surdotations » survivront, c'est donc la poursuite de la mobilisation qui permettra d'imposer le maintien des moyens et une autre organisation du collège. Le Recteur avoue en effet, comme nous le dénonçons depuis la présentation du projet Vallaud-Belkacem, que 76 emplois pourraient être récupérés dans les collèges de l'académie du fait de la stricte mise en place de la réforme... Sombre et inacceptable perspective pour des salles des profs déjà victimes d'épuisement professionnel, suite à la mise en place simultanée de la réforme sur les 4 niveaux, et pour des collégiens qui ont déjà perdu plus de 5 semaines d'enseignement disciplinaire avec la réforme.

Un lycée plein à craquer, mais « surdoté » !

La poussée démographique s'est poursuivie dans les lycées à la rentrée 2016 et les 38 emplois pourtant injectés dans les DGH sont tout juste parvenus à la contenir, sans améliorer les conditions d'encadrement. La fin du redoublement, imposée à la fin de l'année scolaire 2015/2016, sans que des dispositifs de substitution ne soient mis en place, inquiète d'autant que le nombre d'élèves présentant des fragilités ne cesse d'augmenter. Se pose alors la problématique des choix d'orientation imposés à certains élèves. Le risque de les retrouver en échec, notamment dans le post bac, est grand. C'est un choix politique irresponsable pour leur avenir et celui du pays pour lequel l'enjeu de l'élévation du niveau des qualifications est pourtant majeur. Le Recteur, continue pourtant à pointer une « surdotation » de 35 emplois en lycées...

Des signaux inquiétants !

L'urgence est pourtant ailleurs qu'à la recherche de marges, alors même que les taux de sortie du système éducatif après la troisième sont en hausse de 2,2 points par rapport à 2015, et touchent près de 16% des collégiens de troisième, témoignant ainsi de la grande fragilité d'un nombre important d'élèves qui ne se projettent même plus dans une poursuite d'études.

Autre élément inquiétant, plus d'une centaine d'élèves se sont volatilisés à la rentrée 2016, aussi bien en collège qu'en lycée. Ils n'apparaissent plus dans aucune statistique bien que pourtant attendus dans les établissements. Nous y voyons un des effets de la réforme territoriale et de la perte d'attractivité du territoire Limousin. Si ce mouvement se confirmait il serait inquiétant pour l'avenir, non seulement des établissements, mais aussi du Limousin.

Cap vers 2017 : il manque 420 emplois !

Le ministère alloue 30 emplois à l'académie pour la rentrée 2017, portant ainsi le solde des créations d'emplois à 80 sur le quinquennat Hollande. Sarkozy avait pour sa part supprimé 500 emplois. L'inversion de la courbe des emplois était attendue, elle reste néanmoins très largement insuffisante pour réparer les dégâts alors que les effectifs d'élèves seront supérieurs de près de 1000 à ceux qu'ils étaient à la rentrée 2012.

159 élèves de moins sont prévus dans les collèges, aucun emploi n'y sera donc affecté, ni retiré par le Recteur. Le poids de nos mobilisations se fait donc encore sentir, et le Recteur renonce cette année encore à exploiter la totalité des marges de récupération de moyens que permet la réforme Vallaud-Belkacem. Toutefois l'une des marges allouées en 2016 disparaît : le maintien des DGH n'est en effet plus garanti à démographie équivalente. Au regard de leurs démographies respectives, la Corrèze comme la Creuse perdraient chacune 4 emplois, quand la Haute-Vienne en gagnerait 8.

Avec 117 élèves de plus attendus dans les lycées, les dotations seront abondées de 20 emplois ; 6,5 en Corrèze, 3,5 en Creuse et 10 en Haute-Vienne environ. Cela répond à la nécessité d'améliorer les conditions d'encadrement que nous pointons depuis de nombreuses années, mais il manque encore au moins 35 emplois pour retrouver les taux d'encadrement, pourtant peu reluisants, de la rentrée 2012. 10 emplois sont par ailleurs alloués aux lycées professionnels. Une première décreue de la part des HSA dans les DGH s'amorce toutefois, ce que nous portons au crédit de nos interventions et des mobilisations dans les établissements.

Le privé, en pleine forme !

Les conditions d'encadrement devraient peut-être enfin un peu s'améliorer à la rentrée 2017, cependant les conditions d'apprentissage resteront difficiles. Est-ce cela qui, conjugué au rejet de la réforme Vallaud-Belkacem, pousse les familles à choisir toujours plus nombreuses l'enseignement privé ? Ce mouvement vers le privé, totalement inédit dans notre académie, et qui se vérifie nationalement, restera l'un des tristes marqueurs du quinquennat Hollande.

En effet, en 6ème, à cette rentrée 2016 les effectifs du privé ont augmenté de 11,7 %, quand ceux du public n'ont cru que de 3,7 % (les collèges publics perdent 88 élèves, les collèges privés en gagnent eux 121 !). En seconde générale, les effectifs dans le privé ont progressé de 10,7 % alors qu'ils ont diminué de 3,6 % dans le public. Pour les années à venir, dans un contexte de faible décroissance démographique, le rectorat prévoit la poursuite de la croissance des effectifs du privé de 5 % en 2018 comme en 2019 quand ceux du public diminueraient respectivement de 0,5 % et 0,4 % ! Un mouvement de fond durable semble donc se dessiner au détriment de l'enseignement public et laïque. Il révèle assurément une perte de confiance des familles dans l'École, la responsabilité de cet état de fait incombe largement au gouvernement et à la politique éducative menée.

PPCR : une amorce de revalorisation

Rien depuis 30 ans

Pour porter une appréciation sur PPCR, il convient de prendre en compte le contexte dans lequel il s'inscrit : austérité budgétaire constante depuis plusieurs années et absence de toute mesure de revalorisation depuis 1989, difficultés à mobiliser, volonté constante d'imposer, dans tous les secteurs, « management » au mérite et individualisation des carrières.

C'est en effet à 1989 que remonte la dernière revalorisation de nos professions : accélération de l'avancement dans la carrière et création des hors classes ont alors été les mesures fortes, ouvrant des perspectives à la fois pour les fins de carrière mais touchant aussi chaque collègue quelle que soit sa position dans la carrière. Depuis, nos métiers ont connu une dévalorisation et un déclassement forts, touchant à la fois les conditions de rémunération et d'exercice, et leur attractivité a fortement chuté comme en témoigne la persistance de la crise de recrutement. La question de la nécessaire revalorisation de nos métiers est portée par le SNES-FSU inlassablement, parfois bien seul. En effet, nos salaires sont largement inférieurs à ceux des cadres A de la Fonction Publique sans même parler des salaires des cadres du privé.

Ravages de l'austérité et du Nouveau Management

Par ailleurs, la politique salariale menée dans la Fonction Publique par les gouvernements successifs, limitant l'augmentation de la valeur du point en dessous de celle de l'inflation pendant de nombreuses années, puis procédant au gel de sa valeur entre 2011 et 2015 a conduit à des pertes de pouvoir d'achat successives, aggravées par la hausse progressive des retenues pour pension prévues par la loi Fillon sur les retraites.

Dans le même temps les tentatives pour imposer un « management », reposant sur l'individualisation des carrières, le mérite individuel valorisé au travers de primes, sont récurrentes, dans le privé comme dans la Fonction Publique. S'opposer à ces logiques, démontrer que de tels choix sont destructeurs, à la fois parce qu'ils font obstacle au collectif si important dans nos métiers, et qu'ils fragilisent les statuts des personnels en étant au final un frein au bon fonctionnement du service public d'Éducation, reste plus que jamais nécessaire.

Un combat syndical qui débouche enfin

C'est dans cet environnement que la refonte de nos carrières est aujourd'hui opérée. Quelles en sont les lignes de force ? Un

rééchelonnement indiciaire est prévu touchant la quasi totalité des échelons. Les 3 rythmes d'avancement que nous connaissions et qui généraient des écarts de carrière considérables (10 ans d'écart entre une carrière parcourue au grand choix et une carrière parcourue à l'ancienneté) disparaissent au profit d'un rythme d'avancement unique pour tous à l'exception d'une différenciation possible d'un an pour 30% des collègues lors de l'accès au 7ième et au 9ième échelon. Le nouveau rythme d'avancement est celui d'un petit choix amélioré et il est déconnecté de l'évaluation. L'accès aux hors classes est désormais garanti pour tous les personnels, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui notamment pour les agrégés. Une hors classe est créée pour le corps des COPsy qui en étaient injustement privés. Le transfert de quelques points de primes en points d'indice sera quasi sans effet sur le salaire perçu mais permettra une légère augmentation du montant de la pension puisqu'elle est calculée sur le dernier indice détenu et exclut les primes.

Alors est ce à dire que la revalorisation de nos métiers est enfin actée ?

Si nous pointons des avancées, nous pointons aussi les limites. Il s'agit bien d'une revalorisation de nos métiers, toutefois il ne s'agit que d'une amorce de revalorisation, d'ampleur trop limitée encore. Si en 1989 nous avons gagné une revalorisation d'une tout autre ampleur, elle faisait suite à des mobilisations extrêmement fortes avec des grèves répétées et des manifestations rassemblant une large majorité de la profession. Aujourd'hui la question de la nécessaire mobilisation pour amplifier ce qui a été obtenu ne doit pas être esquivée. Car la mobilisation sera nécessaire aussi pour obtenir que les classes exceptionnelles qui sont créées avec des modalités d'accès contestables -car trop limitées et individualisées- permettent des débouchés de carrière pour tous. C'est bien ce que nous avons obtenu pour les hors classes actuelles, qui en 1989, n'offraient que des accès limités et sur des critères qui faisaient la part belle au mérite.

Poursuivre la mobilisation

Acter ce qui est pris suite aux discussions avec le ministère dans lesquelles le SNES-FSU a pesé de tout son poids, consolider les acquis obtenus pour faire face à toute velléité de les remettre en cause, continuer à se battre dans les instances pour exploiter au mieux les possibilités ouvertes, tracer des perspectives pour aller au-delà, convaincre que la mobilisation est incontournable : voilà la feuille de route que propose le SNES-FSU à la profession !

LE POINT SUR L'ÉVALUATION

La quasi déconnexion de l'avancement et de l'évaluation a conduit le ministère à revoir les modalités d'évaluation que nous connaissons.

Ainsi seuls trois rendez-vous de carrière sont prévus au sixième, huitième et neuvième échelon comportant une inspection en classe suivie d'un entretien avec l'IPR puis d'un entretien avec le chef d'établissement. La notation administrative annuelle disparaît. Les fortes interventions du SNES-FSU dans les discussions ont permis de faire disparaître l'entretien annuel avec le chef d'établissement que le ministère prétendait imposer. Notre statut reste ainsi dérogatoire par rapport à celui de la Fonction Publique dans lequel un tel entretien est prévu.

Il reste que certains critères d'évaluation sont contestables et que par ailleurs ils ne conduisent pas à l'octroi d'une note mais d'un avis ce qui risque de rendre plus difficile et moins objectif le départage des collègues pour l'accélération d'accès au septième et au neuvième échelon ou pour l'accès à la Hors Classe. C'est pourquoi le SNES-FSU porte un avis négatif sur les projets en l'état et continue d'agir dans les discussions qui se poursuivent.

Le SNES-FSU continue à revendiquer la déconnexion totale de l'avancement et de l'évaluation et le recentrage des inspections sur le conseil, il réaffirme la nécessité d'une formation continue de qualité et exige le respect de la liberté pédagogique.

PPCR : QUELQUES EXEMPLES

Certifié au 6ème échelon de la hors classe depuis le 1/09/2015	
Année scolaire	Gain annuel comparé à la situation actuelle
2016/2017 revalorisation indiciaire au 1/01/2017 : + 6pts revalorisation du point d'indice au 1/02/2017 : + 0,6%	+ 181,95€
2017/2018 reclassement dans la nouvelle carrière au 5ème échelon de la HC au 1/09/2017 avec conservation d'ancienneté	+ 363,57€
2018/2019 accès au 6ème échelon de la HC au 1/09/2018 revalorisation indiciaire au 1/01/2019 : + 8 points	+ 512,81€
2019/2020	+ 631,69 €
2020/2021	+ 630,99 €
2021/2022 accès au 7ème échelon de la HC au 1/09/2021	+ 1307,05 €
Gain de 3628,06€ en 6 années scolaires, soit en moyenne 50,39€ par mois . 108,92€ de plus par mois au delà de ces 6 années et une pension augmentée de 118€ par mois	

Dans la nouvelle carrière un **certifié au 8ème échelon de la classe normale** au 1/03/2017, ne bénéficiant pas d'une accélération de carrière pour le passage au 9ème échelon et séjournant 2 ans dans le 11ème échelon avant d'accéder à la hors classe, **gagnera 87€ de plus par mois** en moyenne pendant 20 ans, par rapport la carrière actuelle qu'il pourrait parcourir au rythme du choix avec une durée de séjour de 1 an dans le 11ème échelon avant d'accéder à la hors classe. Il gagnera près de 21 000€ supplémentaires.

Les sommes en euros sont calculées avec la valeur nette du point d'indice au 1/01/2020.

Il n'est pas tenu compte d'un éventuel accès à la classe exceptionnelle dans l'ensemble des cas étudiés.

Les comparaisons dans la nouvelle carrière se font avec le rythme actuel du Choix qui est le rythme moyen constaté.

Un agrégé au 8ème échelon depuis le 1/09/2016, sans bénéficier d'une accélération pour le passage au 9ème échelon gagnera en moyenne sur 20 ans **129€ de plus par mois**. (nouvelle carrière sans accélération en CN, 3 ans dans le 11ème avant HC, comparé à une carrière au rythme du choix actuel, 4 ans dans le 11ème avant HC)

Une agrégée au 5ème échelon de la hors classe depuis le 1/09/2015 aura gagné à la fin de l'année scolaire 2021/2022, en moyenne pendant 5 ans, **106€ de plus par mois**.

Un agrégé néotitulaire au 1/09/2017 gagnera au minimum sur l'ensemble de sa carrière, en moyenne, **60€ de plus par mois**. (nouvelle carrière sans accélération en CN, 3 ans dans le 11ème avant HC, comparé à carrière au rythme du choix actuel, 4 ans dans le 11ème avant HC)

Un COPsy (PSyEN au 1/09/2017) néotitulaire gagnera pendant 39 ans, en moyenne, **206€ de plus par mois, soit 96 500 euros environ**, du fait de la seule création de la hors classe pour ces collègues qui en étaient jusqu'alors exclus.

Une CPE néotitulaire au 1/09/2017 gagnera au minimum sur l'ensemble de sa carrière, en moyenne, **78€ de plus par mois**. (nouvelle carrière sans accélération en CN, 1 an dans le 11ème avant HC, comparé à une carrière au rythme du choix actuel, 1 an dans le 11ème avant HC)

Une certifiée au 6ème échelon depuis le 1/03/2015, dont la notation lui permet de se projeter sur le rythme actuel du choix, va gagner sur 30 ans, 33 712€ de plus, soit **93€ de plus par mois** en moyenne. Ceci dans l'hypothèse où elle ne bénéficie pas d'accélération de carrière pour passer au 9ème, elle reste 1 an au 11ème avant sa HC.

LA MINISTRE À ALLASSAC : L'ENVERS DU DÉCOR

En visite au collège d'Allassac, la Ministre a pu assister au déroulement d'une séance dans les conditions habituellement rencontrées dans l'établissement : moitié de classe envoyée en étude, bornes wifi et nouvel ordinateur installés en urgence faute de quoi les tablettes ne peuvent toutes se connecter au réseau... Espérons que la Ministre fasse rapidement le tour de l'ensemble des collèges de l'académie et que les moyens matériels comme les allègements d'effectifs dégagés à cette occasion y soient maintenus !

Cette opération de communication de la Ministre est insupportable au regard de la situation des établissements. Que notre administration l'organise avec complaisance est un scandale. #Potemkine



SNES-FSU Limoges
@sneslimoges

Génial, les effectifs divisés par deux !
Mais l'autre moitié de classe ?
Opération de communication sur
#EcoleNumerique #Collège2016

Préfet Corrèze @Prefet19
Cours de mathématiques sur tablette au collège
#Allassac, en présence de **@najatvb**. Le numérique au coeur de l'enseignement avec **#eCollège19**



SNES-FSU Limoges
@sneslimoges

.@najatvb au collège d'Allassac, par miracle le wifi fonctionne désormais.



Najat Belkacem
@najatvb

Cours de géométrie dans l'espace en 3D
@VilleAllassac en Corrèze.
#EcoleNumerique. Reportage de
@lamontagne_fr **najat-vallaud-belkacem.com/2017/01/16/es...**

