

Édito

SORTIR DE L'IMPASSE

Réforme des retraites, réforme du marché du travail, libéralisation du marché des biens et services (transport, énergie, ...), voilà ce qui est exigé de la France par la Commission européenne depuis quelques semaines, au prétexte de la réduction des déficits. Tout ce que compte la France d'experts médiatiques s'emploie depuis à déconsidérer toute alternative à cette feuille de route présentée comme inéluctable. Peu importe si les politiques d'austérité, déclinaisons des politiques libérales, non contentes d'être socialement ravageuses, font aussi la démonstration de leur inefficacité pour sortir de la crise, il s'agirait de les poursuivre, de les amplifier.

C'est sans attendre la Commission européenne que l'Assemblée Nationale a adopté la loi sur la sécurisation des parcours professionnels qui, moyennant quelques avancées hypothétiques (complémentaires santé, compte personnel formation) installe de fait des régressions historiques dans le droit du travail : facilité de licenciement, modération salariale, mobilité contrainte.

Dans le même temps, la Cour des Comptes rédige un rapport sur la gestion des enseignants et rend un avis, tout comme la Banque de France, sur ce qu'il conviendrait de faire pour réformer les retraites.

Une nouvelle réforme des retraites se profile en effet pour l'automne, cette question doit occuper largement les débats de la prochaine conférence sociale. Le Gouvernement ne cache pas son intention d'allonger la durée de cotisation et de désindexer l'évolution du montant des retraites de celui du coût de la vie sans que jamais ne soient explorées d'autres pistes de financement. Et si les déficits cumulés du régime général des retraites devraient bien atteindre 20 milliards d'euros en 2017, il convient aussi de les mettre en regard des 60 à 80 milliards d'euros que représente annuellement la fraude fiscale contre laquelle rien n'est par ailleurs véritablement entrepris.

Le SNES et la FSU sont porteurs, avec d'autres, d'alternatives économiques, salariales, fiscales et sociales tournant radicalement le dos aux politiques d'austérité et se fixant l'objectif de construire une société plus solidaire et plus juste.

L'unité syndicale, et au-delà, la plus large sera nécessaire pour imposer, non pas le tournant de la rigueur, mais celui du progrès social. Le SNES et la FSU entendent contribuer à sa construction. Cela ne pourra se faire sans les salariés, sans vous.

RENTRÉE 2013 : UNE RENTRÉE PLEINE

C'est sur la base de **23 suppressions de postes en établissement (pouvant aller jusqu'à 38)** décidées par le Recteur au mois de mars, que la rentrée se prépare dorénavant activement dans les établissements.

Les effectifs sont prévus à la hausse en collèges et stables dans les lycées. Le rectorat a conservé quelques moyens pour permettre les ajustements nécessaires dans certains établissements afin de s'adapter à la réalité des flux d'élèves, ce que tout le monde peut concevoir. Par contre, **il serait impensable que les modes de gestion des années passées soient reconduits** : ceux-ci consistaient à retirer des moyens correspondant à une classe, dès que le nombre d'élèves était jugé insuffisant, et, à l'opposé, d'injecter quelques heures seulement, souvent des HSA, lorsqu'il était nécessaire d'ouvrir une classe supplémentaire. Les personnels doivent rester vigilants sur cette question, d'autant plus qu'elle se pose bien souvent très tardivement en juin. La mobilisation, là où elle était forte, dans les établissements impactés par une réduction de moyens injustifiée, a parfois permis, ces dernières années, d'obtenir le rétablissement de ces moyens.

Une incertitude pèse sur cette rentrée du fait de **l'absence de données fiables sur le nombre de stagiaires effectivement présents dans les établissements.** Les stagiaires doivent être affectés sur des postes à temps complet et des postes ont actuellement été bloqués et retirés du mouvement pour permettre leur affectation, or, les résultats d'admissibilité laissent penser que tous les postes aux concours ne seront pas pourvus (maths, lettres, anglais,...).

L'incertitude est encore plus grande sur le pourvoi effectif de tous les supports réservés pour l'affectation des contractuels admissibles (lauréats du concours exceptionnel dit « 2ème concours »), qui pourront choisir d'effectuer, ou non, un tiers de service en responsabilité. Combien seront-ils ? Y-aura-t-il adéquation entre leur discipline et les supports réservés (BMP de 6h) ? Arriveront-ils à surmonter la charge de travail qu'imposera le cumul d'un tiers de service en responsabilité, de la préparation du Master 2 et de l'oral d'admission du concours ?

Sur l'ensemble des supports réservés qui resteraient vacants, le rectorat n'aura d'autres choix que d'affecter -tardivement- des TZR à l'année,

obérant ainsi le potentiel de remplacement déjà largement insuffisant.

C'est dans ce contexte que se prépare le **mouvement intra des personnels.** Minorant les incertitudes qui pèsent lourdement sur les conditions de la rentrée, le Recteur semble ne pas vouloir faciliter l'examen des modifications de l'implantation des supports réservés aux stagiaires qui permettraient pourtant des mutations supplémentaires. Ainsi le groupe de travail précédent la FPMA, qui permettait de faire évoluer favorablement quelques situations, ne devrait pas être reconduit cette année. Le SNES-FSU et ses commissaires paritaires sont pourtant toujours résolus à proposer des améliorations pour fluidifier le mouvement lorsque cela est possible et c'est en ce sens qu'ils se sont adressés au Recteur.

Autre conséquence du flou qui entoure cette rentrée, **le groupe de travail d'affectation des TZR du mois de juillet est supprimé** au prétexte de contraintes calendaires (notamment du fait des résultats tardifs, le 12 juillet, de l'admissibilité au deuxième concours, et qui doivent être connus pour affecter les contractuels admissibles volontaires sur des BMP). Seuls seront étudiés en juillet, les rattachements administratifs des TZR. **Ne pas informer les TZR de leur affectation avant la fermeture des établissements serait, tout le monde le sait, source de difficultés professionnelles et personnelles pour les TZR et de difficultés de préparation de la rentrée dans les établissements (emploi du temps, services, travail en équipe, ...).** Le SNES-FSU est aussi intervenu sur cette question auprès du Recteur. Il serait désolant que soit aujourd'hui remis en cause l'existence de ce groupe de travail qui permettait, depuis de nombreuses années -et sans qu'il n'ait été contesté par aucun des Recteurs précédents-, à la fois la vérification par les élus des personnels des propositions de l'administration mais aussi la possibilité de proposer des améliorations. Ce serait là un mauvais signal envoyé par le Recteur aux personnels attachés au respect du dialogue social et au paritarisme qui le fonde dans la Fonction Publique.

Un dernier élément d'inquiétude concerne les postes d'AED puisque **le Ministre, après la création de 2000 postes d'AED à la rentrée 2012, projette d'en supprimer le même volume pour la rentrée 2013 !** Aucune information ne filtre à ce jour sur le montant de la taxe académique. La vigilance

D'INCERTITUDES

des personnels dans les établissements est donc, sur la question des AED, comme sur celle de l'ajustement des moyens, essentielle.

Ainsi, malgré les discours du Ministre qui se veulent rassurants, c'est bien l'incertitude et l'inquiétude qui dominent aujourd'hui sur ce que sera la rentrée 2013. Et si cette rentrée s'inscrit dans la continuité des rentrées précédentes et non dans la perspective d'une refondation ambitieuse de l'École et du second degré, la résignation ne doit pas être de mise. Nous devons continuer, car c'est de notre responsabilité, de revendiquer des améliorations de nos conditions de travail et des conditions d'études des élèves. Le SNES-FSU y est déterminé, mais ce n'est qu'unis et mobilisés que nous pourrons imposer cette ambition.



Hors classe des certifiés

Le contingent de promotions allouées pour la hors classe des certifiés dans notre académie a permis cette année à 101 collègues d'accéder au grade hors classe. Le reclassement dans l'échelle hors classe et l'augmentation de salaire qui en résulte dépendent de l'échelon et de l'ancienneté au moment de l'accès. L'augmentation immédiate, si l'on est promu en étant au dixième échelon, est de 112 euros mensuels, de 138 euros mensuels si l'on est au onzième échelon depuis moins de trois ans, et de 310 euros par mois si l'on est au onzième échelon depuis plus de trois ans. L'accès à l'échelon terminal de la hors classe (en 6 ans maximum) assure une augmentation de 468 euros par rapport au salaire du onzième échelon. Tous les collègues au onzième échelon (à 4 exceptions près) sont promus cette année ainsi qu'une partie de ceux du dixième échelon. **La hors classe fonctionne donc dans notre académie comme un débouché de carrière pour tous et assure à la quasi totalité des certifiés la détention des indices hors classe au moment du calcul de leur pension de retraite.** Mais nous savons que cette situation reste fragile car elle dépend de deux facteurs : le contingent de hors classe attribué chaque année par le ministère et le barème académique d'accès. Or, le récent rapport de la Cour des Comptes sur la gestion des enseignants vient de remettre sur le devant de la scène l'idée d'une gestion au mérite. Et c'est parce que nous avons réussi, dans notre académie, à faire prévaloir un barème privilégiant l'ancienneté, contre les tenants d'un barème reposant sur le mérite, que la quasi totalité des certifiés accèdent à la hors classe en fin de carrière.

C'est pourquoi nous devons continuer à nous faire entendre pour imposer que les indices de la hors classe soient désormais intégrés à la classe normale : c'est la seule garantie pour qu'elle ne puisse être à l'avenir dévoyée. C'est l'une des revendications que le SNES porte dans les discussions que le Ministre Peillon a ouvertes sur la nécessaire revalorisation de nos métiers. La feuille de route du Ministre est pour l'instant plus qu'insuffisante, ne comportant aucune mesure de revalorisation générale des carrières. C'est pourtant une urgence, toutes les comparaisons internationales pointent la faiblesse des rémunérations des enseignants français. Au moment où notre profession n'attire plus les candidats, il serait vain d'espérer inverser la tendance sans revaloriser nos métiers sous tous leurs aspects, salaires, conditions de travail, formation...

ESPÉ : UN NOUVEL ÉLAN POUR LA FORMATION ?

Si la création des Ecoles Supérieures du Professorat et de l'Éducation (ESPÉ) reconnaît la nécessité d'une véritable formation aux métiers de l'enseignement, **la vigilance s'impose car les premiers éléments dont nous disposons révèlent que ce qui se met en place pourrait ne pas répondre aux attentes.**

Le calendrier de mise en place est tout d'abord très serré -puisque l'ESPÉ doit ouvrir à la prochaine rentrée- ce qui contraint les différents acteurs à travailler dans l'urgence. Par exemple, les différentes composantes de l'université ont dû élaborer des maquettes de Master 1 et de préparation aux concours alors même que les maquettes définitives des concours n'étaient pas connues. Les informations dont nous disposons laissent craindre par ailleurs des contenus de concours de recrutement très professionnels et une relative marginalisation des contenus disciplinaires. Comment vérifier, au moment du recrutement externe, des compétences professionnelles fortes alors même que les candidats ne les auront pas encore véritablement construites ? Par ailleurs, la place du concours retenue par le Ministre dans le cadre de la loi de refondation de l'École (fin de M1) ferme la perspective d'une élévation du niveau de recrutement et de formation et fait le choix du statu quo, alors même que la place du concours dans le cursus universitaire reste inchangée depuis 1950. D'autre part, aucune garantie n'est donnée sur le fait que les apports ainsi que la pratique de la recherche universitaire soient intégrés dans la formation des enseignants. Au moment où le métier ne cesse de se complexifier, où il est vital que les enseignants puissent concevoir des démarches qui fassent sens pour les élèves, puissent travailler à lever les blocages et les difficultés qui empêchent trop d'élèves d'entrer dans les apprentissages, tourner le dos à une perspective d'élévation du niveau de recrutement pose problème. **La question de la crise des recrutements reste largement sous estimée. Le Ministère de l'Éducation refuse de publier des statistiques détaillées permettant d'estimer quels sont les viviers de candidats dans les différentes disciplines : l'absence d'état public des lieux a pour effet d'étouffer tout débat sur la crise de recrutement et les moyens de la surmonter.** Les seuls Emplois Avenir Professeur (EAP) qui ont bien du mal à séduire les étudiants, ne suffiront pas, en l'absence de pré recrutements véritablement attractifs.

En plus de la préparation aux concours de recrutement, l'ESPÉ doit assurer la formation des néo recrutés. **La situation ne sera pas favorable à la rentrée prochaine dans la mesure où les enseignants stagiaires seront mis sur le terrain en responsabilité avec une maigre décharge de 3 heures** ce qui hypothèque toute véritable formation. **A leurs côtés on devrait trouver des « contractuels admissibles »**, étudiants inscrits en Master 1, admissibles au second concours externe mis en place en juin 2013, qui devront pendant l'année scolaire 2013/2014 préparer le Master 2, l'oral de concours (épreuves en juin 2014) et qui pourront, sur la base du volontariat se voir confier un service de 6 heures en responsabilité ! La mission semble quasi impossible, le discours du Ministre d'une proposition de rémunération leur permettant de financer leur dernière année d'études cache mal la surcharge de travail qui leur sera imposée et il n'est pas sûr que de nombreux étudiants soient attirés par un tel dispositif.

Pour fonctionner, l'ESPÉ aura aussi besoin de recourir à un nombre accru de tuteurs : pour les stagiaires, pour les « contractuels admissibles » et pour les EAP. Si le niveau de rémunération pour le tutorat d'un stagiaire reste inchangé (environ 2000 euros par an), la rémunération des EAP comme des « contractuels admissibles » est ridicule, de l'ordre de 300 euros par an. Rémunérations revues à la hausse, mode de désignation transparent sur la base du volontariat, véritable formation des tuteurs, possibilité de travail en équipe avec les formateurs sont fondamentales pour que les tuteurs voient leur rôle conforté et puissent contribuer à la construction et à la transmission de notre culture professionnelle.

Reste un certain nombre d'inquiétudes. La volonté de faire des ESPÉ des lieux de « culture professionnelle commune » en instaurant des formations inter degrés se traduira-t-elle par un retour de la formation générale et commune massivement rejetée du temps de l'IUFM ? L'ESPÉ ne risque-t-elle pas de devenir l'instrument des partisans de l'école du socle et du socle commun avec la tentative d'y réintroduire ce qui n'a pu l'être dans la loi d'Orientation ? Les représentants des personnels enseignants seront-ils présents dans les différentes instances de l'ESPÉ ? **Les réponses à ces différentes questions détermineront la façon dont la profession s'emparera des ESPÉ pour les reconnaître comme des véritables lieux au service de la formation initiale et continue, comme elles détermineront leur implication dans les différentes missions qui pourraient leur être proposées (tuteur, formateur associé...).**