

Temps présent

Les méfaits du **CCF** p. 2/3

Quelle **orientation** ? p. 3

Echos
des établissements p. 4



Représentativité
syndicale p. 5

Personnels

Stagiaires, M2, EAP p. 7

Avancées
sur la **hors-classe** p. 8

Souffrance et **conditions**
de travail p. 10/11

Vie syndicale

Retraites et activités p. 12

Encart

Texte du congrès
académique

édito

Ne pas battre en retraite !

L'année scolaire se termine à peine que, déjà, se profile une rentrée mouvementée. Les attaques tous azimuts à l'encontre des acquis des luttes ouvrières, syndicales et de la Libération (retraites, protection sociale ...) vont se multiplier dans les semaines qui viennent. Les droits syndicaux pourraient être remis en cause par les tentatives de museler les militants qui les incarnent : un conseil des ministres de juillet devrait en effet proposer d'inscrire dans nos statuts l'obligation de réserve qui n'y figurait pas jusqu'ici. Les personnels de l'Education nationale, et plus particulièrement du second degré, sont également dans la ligne de mire, et nos horaires, nos missions pourraient être « toilettés » rapidement dans une logique comptable.

N'est-ce pas d'ailleurs pour préparer « l'opinion » que la cour des comptes a publié fort opportunément le 22 mai un rapport à charge sur les enseignants, rapport dont la seule vertu est de reconnaître officiellement que nous sommes mal payés par rapport aux autres cadres de la Fonction Publique (-35 %) ? Il ne s'agit cependant pas d'aborder enfin le dossier de notre nécessaire revalorisation, mais d'« optimiser » le budget de l'Éducation nationale ... à moyens constants.

Tout ce que nous avons combattu sous le gouvernement précédent et d'autres revient, « en pire » par le biais de ce rapport donnant des pistes pour « améliorer la gestion des enseignants », oubliant CPE, COPSy et autres personnels. Nous avons gagné en 2007 contre le décret Robien imposant la bivalence ? Voici que la cour des comptes suggère la polyvalence en collège, avec échanges de personnels entre premier et second degrés ! Nous avons combattu l'annualisation de nos horaires, l'autonomie des établissements et les dérives locales ? La cour des comptes propose que les horaires de cours soient discutés dans chaque établissement à l'interne, sur une base annuelle ! Nous étions « vent debout » en 2012 contre le projet d'évaluation par le seul chef d'établissement ? La cour des comptes préconise le recrutement local ...

Et pendant ce temps, quasiment en catimini, **la Loi d'Orientation et de programmation pour la Refondation de l'École est adoptée par le Parlement, entérinant le socle commun et toutes les réformes que nous avons combattues**, pour beaucoup à l'origine des difficultés scolaires rencontrées par les élèves et leurs enseignants, sans apporter les solutions indispensables. De quoi aurions nous besoin ?

De personnels qualifiés, respectés, sensiblement augmentés, capables d'accompagner les 35 000 élèves supplémentaires attendus dans le second degré à cette rentrée.

De programmes discutés véritablement avec ceux qui les enseignent, des programmes faisant sens pour les élèves, n'obligeant pas à courir le sprint toute une année scolaire pour les boucler.

De perspectives de promotions non soumises à l'arbitraire d'une inspection réalisée tous les 10 ou 15 ans, ou d'un conflit ponctuel avec son chef d'établissement ; il faut le même avancement pour tous dans le cadre d'une grille indiciaire revalorisée.

D'une fin de carrière prenant en compte la pénibilité croissante de nos missions : il faut le retour à la retraite à 60 ans à taux plein après 37 ans ½ de cotisations ; en commençant en moyenne à 25 - 27 ans, comment espérer une pension complète après 42 ans d'activité ou même plus ?

Il ne tient qu'à nous d'obtenir ce qui semble tellement évident, en se syndiquant au SNES-FSU, en faisant adhérer ceux qui hésitent encore, en constituant des sections locales d'établissement, en s'informant grâce aux stages et aux heures d'informations syndicales, en informant les collègues, en les mobilisant dès la rentrée, **dans la perspective de mouvements d'ampleur que nous aurons à construire avec les organisations syndicales dont nous partageons les valeurs.**

Karine Boulonne

Le SNES-Fsu vous souhaite de bonnes vacances !

Délices du contrôle local

Haro sur le bac national ?

par Raymond Adams, Olivier Carraud, Marilyn Shirley

A l'heure où certains prétendent «simplifier» le bac, en dénonçant sa «complexité» ou son «coût», dans le seul but de justifier une généralisation du CCF (voire du contrôle continu), il n'est pas inutile de revenir sur les conséquences diverses de cette modalité d'évaluation. Le cas des langues vivantes est particulièrement édifiant. Récit d'un mauvais vaudeville en trois actes.



Cette année les professeurs de Langues Vivantes (LV) et les élèves ont été les cobayes du nouveau bac 2013, concocté par Chatel. Nouvelles épreuves orales en Contrôle en Cours de Formation (CCF), sans rémunération et souvent en dehors des heures de cours, surcharge de travail écrasante, chaque équipe devant confectionner ses propres supports, refus des IPR de constituer des banques de sujets, absence d'annales zéros pour les épreuves écrites... : le nouveau bac LV est la boîte de Pandore de la déréglementation, de la fin du diplôme national, du triomphe du local sur le national.

Acte I : l'épreuve de compréhension orale ou comment fabriquer son sujet

Dates de passation de fin janvier à début avril (bonjour l'équité !), absence de banque de sujets d'anonymat, une échelle de notation ubuesque, aucune rémunération supplémentaire pour cette surcharge de travail...

Les professeurs de langue sont donc formateurs et concepteurs... mais aussi examinateurs de leurs propres élèves pendant leurs cours ; les copies ne sont mêmes pas officielles, trop coûteux paraît-il... Et de nombreux collègues ont dû batailler auprès des directions pour obtenir des heures banalisées pour les passages ; l'harmonisation est quasi impossible à organiser sauf si on veut passer des semaines de 40h au lycée.

Acte II : l'expression orale ou comment éviter de travailler gratuitement et de passer 40h/ semaine au bahut

A nouveau le bras de fer pour ne pas subir le « travail gratuit », nécessité de faire banaliser 2 à 3 journées : une belle désorganisation des services, des heures de cours des autres collègues, problème des plannings à faire et à refaire car les élèves reçoivent en même temps des convocations pour d'autres épreuves comme l'EPS. L'autre problème étant de trouver de la place pour faire préparer les candidats dans de bonnes conditions.

Pour les séries STI2D/STL se greffent deux oraux d'ETLV (enseignement technologique en langue vivante) : même problème, même combat... Et attention si un examinateur de langue est absent, n'importe quel prof de langue passant dans le coin peut faire l'affaire pour le remplacer au pied levé et interroger...

Bien entendu, il incombe aux profs de langue d'organiser les rattrapages de ces épreuves en cas d'absence de l'élève, le tout dans des conditions qui varient d'un établissement à l'autre.

Pour les collègues de langue : une hausse drastique de la charge de travail, une accentuation de la pression ressentie (car souvent le tout se télescope avec les CCF de BTS). Quant aux élèves, cette tambouille locale ne rend que moins crédibles ces « pseudos

épreuves » ; on observe d'énormes divergences dans les passations d'épreuves, notamment en Expression Orale, certains passant sur 2, 3 ou 4 des notions au programme...

Acte III : bilan et perspectives

Les collègues sont usés et ne souhaitent pas remettre le couvert l'an prochain. S'il persiste, ce système va accroître la concurrence entre les établissements et entre les collègues au sein d'un même lycée. La déréglementation, le risque de confusion entre notre fonction de formateur et celle d'examineur sont sources de souffrance au travail en ouvrant la porte aux pressions diverses et aux contestations. Des épreuves locales et sans anonymat nous mettent en danger dans notre profession, décrédibilisent les disciplines aux yeux des élèves et des parents et sapent le caractère national du baccalauréat. Nous sommes tous concernés.

Le SNES continuera à agir pour exiger :

- l'abandon, pour la session 2014, des modalités 2013 des épreuves orales
- le retour à des épreuves nationales et terminales dans toutes les séries
- des horaires de LV de 3h minimum par classe

Signons massivement la pétition intersyndicale :
<http://www.lv-bac-urgence.net/>

CCF : après les TPE, les sciences expérimentales, les LV ... À qui le tour ?

En portant à 50 % la part de contrôle local en langue vivante dans la plupart des séries, le dynamitage du baccalauréat comme diplôme national se poursuit. Toutes les disciplines sont dans le viseur. A terme, l'objectif est clair : liquider les diplômes nationaux au profit de certifications individuelles qui remettent en cause les conventions collectives fondées sur les diplômes nationaux, au profit d'une négociation individuelle avec les employeurs à partir d'un kit de compétences personnalisées. Pour les élèves, c'est une importante mise en cause de l'égalité devant les conditions de l'examen puisque l'anonymat des élèves n'est même plus respecté, les enseignants de la classe ou de l'établissement étant chargés d'examiner leurs élèves. Pour les enseignants, c'est une surcharge de travail et la porte ouverte à toutes les pressions pour doper les résultats à l'examen dans un contexte de concurrence organisée entre établissements.



Orientation

Services et personnels, toujours dans le collimateur !

par Yann BONENFANT et Caroline LAURENT

Les projets de décentralisation des CIO, amenant à la dissolution d'une Orientation démocratique et égalitaire ainsi qu'au retour à une logique de gestion des flux, ont menacé notre métier. Cependant, le SNES-FSU, toujours au front, a réussi, avec la profession et son attachement tenace aux véritables valeurs d'un service public proche des usagers, à faire reculer le gouvernement. C'est ainsi qu'en avril dernier, nous apprenions que la dernière version du projet de loi de décentralisation n'envisageait plus le transfert des CIO aux Régions. Cependant, certains articles prévoient la mise en oeuvre d'une convention entre Région et autorité académique. Inquiète, l'intersyndicale Orientation de Lille (SNES/SUD/FO) a interpellé, le 30 avril, M. le Recteur ainsi que M. Alexandre, vice-président du Conseil Régional, afin d'obtenir audience... nous restons sans nouvelles à ce jour.

Nous ne sommes pas hors de danger. Actuellement le Ministère conduit des discussions avec l'Association des Régions de France sur les expérimentations, sous convention État/Région, d'un Service Public d'Orientation (mise en réseau des diverses structures d'orientation et d'accompagnement vers l'emploi), expérimentations lancées dans 6 régions. Le SNES-FSU demande que des concertations soient ouvertes afin de préciser le périmètre d'engagement des CIO dans le Service Public d'Orientation (SPO). Pour le SNES-FSU, l'accompagnement du public scolaire et universitaire doit rester prioritaire dans le travail au CIO ainsi que dans les établissements scolaires face aux éventuelles missions que pourraient imposer les Régions. Dans l'académie de Lille, les réunions visant à la mise en place du SPO se multiplient. Les CIO, depuis leurs nombreuses fusions, perdent en visibilité. Ainsi, par exemple, 3 CIO (sur 9 il y a 2 ans) couvrent le bassin de Lille pour 12 missions locales ! Alors que le cahier des charges du SPO requiert l'accueil le plus large possible, la fermeture des CIO, premiers véritables services d'orientation, crée un éloignement pour les usagers. Avec ce florilège de structures, c'est la confusion la plus totale pour un public sachant à l'origine parfaitement passer la porte des CIO. Les centres sont étouffés par un Rectorat qui n'investira pas un sou de plus dans la promotion de son propre service d'orientation ! Comment alors survivre dans un tel contexte quand sa propre hiérarchie ne souhaite plus en donner les moyens ?

Ainsi, depuis 2010, ce sont déjà 9 CIO qui ont disparu du département du Nord, laissant alors une couverture de 13 centres pour le département (sur 22). Le Conseil Académique de l'Éducation Nationale, réuni le 7 mars, a présenté les 3 prochaines et dernières fusions de CIO (sur Douai, Valenciennes et Roubaix) prenant effet en octobre 2013 et réduisant encore le nombre de CIO à 9 dans le Nord (et à 20 pour l'académie, au lieu de 33 à l'origine). Après les expériences douloureuses des fusions passées, la profession s'inquiète ! En effet, le SNES-FSU, lors du stage syndical de novembre 2012, a relevé l'ensemble des difficultés vécues par les équipes (locaux exigus, augmentation des temps de déplacement, suppressions violentes de postes administratifs et de directeurs de CIO, sentiment d'abandon de la hiérarchie, etc.). L'audience demandée à M. le Recteur avait également pour objectif d'aborder cette question car le SNES-FSU refuse catégoriquement ces projets de démantèlement des services d'orientation. Ces difficultés sont à mettre également en perspective avec le sérieux manque de personnels titulaires sur le terrain, qui fragilise les services, ceci suite à une politique de saccage du recrutement suivie depuis maintenant de trop nombreuses années. La profession doit donc compter sur la large proportion (plus de 20%) de professionnels contractuels en demande de formation pour assurer les missions toujours plus larges et complexes confiées aux CIO.

Sur le plan national, bien d'autres sujets posent question. Plusieurs circulaires récentes amènent à rester vigilants, comme la circulaire de rentrée qui ne cite les CO-Psy que dans le paragraphe concernant le décrochage scolaire, oubliant le statut même de psychologue et le rôle dans l'accompagnement des jeunes.

Les menaces peuvent pleuvoir, les CO-Psy et les DCIO ne sont pas prêts de fléchir ! Le SNES-FSU appelle l'ensemble des partenaires au sein de l'Éducation Nationale mais également les parents d'élèves, les élus à soutenir les CIO et leur implantation de proximité, à défendre les Co-Psy et directeurs dont le rôle qualifié reste essentiel pour faire de l'orientation un levier pour tous, une étape réellement réfléchie, accompagnée et démocratique.

Échos des établissements en lutte

Les enseignants du collège d'Andruicq mobilisés pour la rentrée 2013

Le mardi 9 avril 2013, plus de 80% des enseignants du collège d'Andruicq étaient en grève. Dès le matin, ils ont préparé les banderoles et les slogans. Au cri de « 31 copains, Oui ! Dans la même classe, Non ! » ou de « Pour l'ouverture d'une classe de 4^{ème} », les enseignants et parents d'élèves ont occupé le parvis du collège. Les moyens alloués pour la rentrée prochaine ne permettront pas de maintenir les dispositifs actuels, déjà insuffisants pour répondre à la difficulté scolaire des élèves (taux de réussite au DNB inférieur de 8 points à la moyenne nationale ; poursuite en seconde générale pour seulement un élève sur deux).

Sans moyens supplémentaires, les élèves de 4^{ème} seront 31 par classe. Les élus enseignants et parents d'élèves au conseil d'administration ont interpellé les politiques et ont reçu le soutien du vice-président du conseil général, maire de Oye-Plage.

La veille, une délégation d'élus au conseil d'administration a été reçue par le DASEN du Pas-de-Calais. Lors de cet entretien, l'administration n'a pris aucun engagement, si ce n'est de revoir la situation en juin après les inscriptions. Les enseignants et les parents d'élèves restent mobilisés et attentifs à l'évolution de la situation.

O. Carraud et S. Petit



Actions aux lycées H. Darras de Liévin

1^{er} trimestre : alarmes à répétition, agressions verbales, début d'incendie volontaire... Face à cette dégradation du climat scolaire, conseils de discipline et exclusions ont rétabli un équilibre provisoire, mais l'enjeu était d'obtenir davantage de surveillants, étant donnée la taille de l'établissement. D'où une motion en ce sens en CA.

Le CTA de mars répondit par la suppression d'un poste de CPE sur le LP... L'AG de profs décida la grève, qui eut lieu le jeudi 4/04 et tint son pari avec plus de 50 % de participants et 80 manifestants. Le courrier expédié au maire reçut un message de soutien ; quant au député, les mots lui manquent encore pour la formule de politesse finale. L'action se poursuivit par un débrayage le lundi 8/04. Le vendredi 12/04, un élève en état d'ébriété avancé molestait le proviseur adjoint peu après 8h. Les enseignants débrayaient le jour même, par solidarité et colère face à cet incident symptomatique du climat général dégradé.

Deux demandes d'audience au rectorat avaient été formulées (le 10/03 et le 5/04). L'absence de réponse nous poussa alors vers un nouveau préavis de grève pour la rentrée de mai, après rassemblement devant l'établissement et distribution de tracts le 1^{er} mai, quand soudain les portes s'ouvraient le 7/05 à 17h ! Mais le rectorat restait sourd à nos demandes, sa seule « solution » étant de nous inviter à « reconstruire une vraie politique de vie scolaire » dans nos lycées en « optimisant les moyens restants », et de nous envoyer un inspecteur vie scolaire pour nous y « aider ».

Nous avons malgré tout beaucoup gagné dans cette mobilisation : une solidarité LEGT/LP, une capacité à construire un rapport de force. Nous avons pu mesurer, malheureusement, le degré bien mince de « changement » dans l'Éducation. On nous accuse cependant d'avoir terni l'image de notre lycée. Notre souci n'était pas une image, toujours ouverte au narcissisme, mais une réalité objective : les conditions d'apprentissage pour les élèves et de travail pour tous les personnels.

H. Sauvage

Situation au collège de Wazemmes

Suite à la fermeture du collège Jean Macé de Lille en 2008, le collège de Wazemmes a été présenté comme exemplaire avec ses normes HQE. Mais cette architecture innovante s'est révélée peu fonctionnelle au quotidien et les violences physiques entre élèves et parfois envers les adultes se sont avérées de plus en plus graves au fil des années. Une limite a été franchie le 4 décembre dernier, quand un élève a été blessé au visage par un coup de couteau et une CPE blessée au pied dans une bousculade.

Les enseignants ont immédiatement demandé deux heures de concertation. Après un premier refus, une séance avec l'équipe mobile de sécurité a été organisée le 6 décembre. La situation étant explosive, les agents ont exercé leur droit de retrait pour éviter les violences, les insultes, les menaces et dénoncer le manque de personnel.

Cette réaction faisait suite à de nombreuses alertes concernant la situation du collège : plus de 500 élèves en collège ECLAIR et un manque d'assistants pédagogiques et d'éducation qui avaient déjà conduit à une occupation du collège et à une grève le jour du Brevet des collèges en 2011, sans résultat...

Le lundi 10 décembre, environ 80 familles de parents d'élèves ont été reçues par le corps enseignant pour trouver des solutions. Une rencontre avec l'Inspecteur d'Académie a eu lieu le 11, apportant une réponse bien loin des besoins de l'établissement : création d'un poste d'assistant d'éducation, de deux emplois d'avenir et nomination temporaire d'une remplaçante au principal absent depuis septembre.

Les cours ont repris après une semaine de droit de retrait, considérée par le Rectorat comme une grève, avec retenue sur salaire, alors que tous les enseignants étaient présents à travailler pour trouver des solutions.

Si les réponses du Rectorat et de l'Inspection académique ont entraîné un sentiment de découragement et de démobilisation, suite à nos interventions, le conseil général va ouvrir une réflexion sur la carte scolaire, qui pourrait aboutir en septembre 2014.

Une enquête sur le climat scolaire a eu lieu en avril, les résultats présentés le 24 mai. Deux heures de concertation en présence d'inspecteurs ont eu lieu le 25 mai, le dialogue se poursuivra le 25 juin.

Le CHSCT départemental a effectué une visite en mai, et les enseignants bénéficieront en juin d'une visite médicale renforcée.

Les réponses insuffisantes, le temps de réaction, l'inertie du système sont d'autant plus inacceptables qu'il s'agit d'un établissement ECLAIR. La rentrée 2013 s'annonce encore difficile d'autant que nous venons d'apprendre la suppression du poste d'AED créé en décembre.

Notre situation est-elle un cas d'école à analyser pour éviter que cela ne se reproduise ? Le collège de Moulins, lui aussi HQE et qui devrait ouvrir en 2015, prévoit 400 élèves et 100 internes : n'est-ce pas trop ?

B. Deryckx, P. Roelandt

Un paysage syndical en plein bouleversement. Quand le vote annonce des lendemains qui déchantent...

par Karine VAN WYNENDEALE

Pour la première fois, dans le cadre de la réforme de la représentativité syndicale, issue de la loi de démocratie sociale du 20 août 2008, l'audience des organisations syndicales auprès des salariés du privé a été mesurée au niveau national et interprofessionnel.



... la légitimité par les luttes s'impose.

Sans regretter l'époque antérieure au cours de laquelle, depuis 1966, 3 organisations sur 5 pouvaient signer un accord, sans avoir à rendre jamais compte du soutien que leur conféraient les salariés, on ne peut pas ignorer que ce premier résultat du vote de représentativité risque d'avoir rapidement des conséquences très lourdes au cours des négociations sociales des mois à venir, à commencer par celles sur les retraites. Il est urgent de marteler que depuis plus d'un siècle, **la première des légitimités est d'organiser des mobilisations sociales et d'être reconnu par les travailleurs dont on entend porter la parole.** Tout ne peut pas reposer sur le vote et il est temps de réaffirmer que ce sont **les luttes qui ont permis des conquêtes sociales et des avancées sociales majeures.**

Les fonctionnaires ne peuvent être ignorés !

Il y a **une représentativité mesurée dans les 3 fonctions publiques, mais pas d'agglomération des résultats du privé et du public.** Le gouvernement fait comme si cette représentativité du privé avait valeur pour l'ensemble des salariés et devait donc être la mesure des accords qui nous concernent tous, privé comme public : retraites et protection sociale, emploi et formation professionnelle... **D'ailleurs, si on agglomère les résultats des votes dans le privé et dans le public, le rapport de force s'inverse.** Ceux qui prétendent former un bloc «réformiste» et qui ne s'inscrivent de fait que dans une démarche «d'accompagnement» des contre-

réformes libérales (CFDT, CFTC, CGC, UNSA) n'obtiennent plus que 44% des suffrages tandis que les organisations qui incarnent la transformation sociale et l'opposition aux régressions sociales (CGT, FO, Solidaires, FSU) regroupent plus de 50% des voix. **Il y a urgence à exiger une mesure de la représentativité de l'ensemble des salariés. Les 5 millions de fonctionnaires ou agents publics n'ont pas à être tenus à l'écart des négociations qui les concernent aussi.**

Et la FSU dans tout cela ?

Si elle est la 2^{ème} organisation représentative de la **Fonction publique d'Etat**, notamment grâce à son poids dans l'Éducation nationale, la **FSU ne pèse que 8% de l'ensemble des 3 fonctions publiques (Etat, Territoriale et Hospitalière) et seulement 2,9% si on mesurait une représentativité transversale (privé et public).**

Comment espérer peser et faire avancer nos revendications dans un tel paysage ? La page de l'autonomie, ouverte dans un autre contexte au lendemain de la 2^{ème} guerre mondiale, doit être tournée. Il y a urgence à ouvrir des discussions approfondies, avec d'autres, dont la CGT évidemment, **pour construire une recomposition syndicale sur des bases de syndicalisme de lutte et de transformation sociale, créer un autre rapport de force, porter des alternatives aux politiques libérales qui s'imposent depuis des années et retrouver le chemin des conquêtes sociales.** C'est le mandat des deux derniers congrès FSU, il est temps de le mettre en œuvre.

5 organisations syndicales recueillent au moins 8% des suffrages exprimés et sont donc en capacité de signer des accords collectifs. Leur poids relatif s'établit comme suit (% des suffrages exprimés) :

– CGT : 30,62 % ; CFDT : 29,74 % ; CGT-FO : 18,23 % ; CFE-CGC : 10,78 % ; CFTC : 10,63 %

Les 5 organisations représentatives pendant les 4 années à venir sont les mêmes que pendant la période précédente. Contrairement à ce que nous avons pu espérer, les petites organisations comme la CFTC sont toujours dans la partie et n'ont pas disparu du champ syndical des négociations. Les plus petites organisations comme l'UNSA, Solidaires ou d'autres comme la FSU ont fait moins de 5% des voix et sont éliminées de cette représentativité.

La nouvelle loi de représentativité qui s'applique désormais prévoit que pour signer un accord, il faut une ou des organisations représentatives qui regroupent au moins 30% des voix et que les adversaires de cet accord doivent rassembler 50% des voix pour s'y opposer.

La CFDT, la CFE-CGC et la CFTC rassemblent 51,15% des voix ; ils peuvent donc signer des accords mais au delà, ils sont en capacité, de part leur situation majoritaire, d'empêcher d'autres de bloquer un accord. La CGT et FO, si elles refusent un accord, ne pèsent que 48,85% des suffrages et ne peuvent donc pas s'opposer à la signature.

Congrès académique du SNES

L'évaluation au coeur du système éducatif... et du congrès académique.

par Karine VAN WYNENDAELE et Philippe LESTANG



Quatre-vingt dix adhérents ont participé au congrès académique intermédiaire, mardi 14 mai 2013 à Lille. Nous avons choisi de débattre de l'évaluation en raison de l'importance croissante prise par cette thématique dans nos métiers. Les discussions ont été riches et animées ; nous retiendrons ici quelques aspects, en privilégiant ceux qui ont permis d'approfondir nos mandats.

Quels IPR voulons nous ?

Seule la déconnexion de l'évaluation et de l'avancement de carrière permettra d'envisager sereinement la manière dont nous devons être évalués dans notre métier. Les tensions qui s'expriment entre la profession et certains IPR reposent sur le fait qu'ils sont aussi Inspecteurs d'Académie (donc fer de lance d'une hiérarchie qui vise d'abord à nous imposer des réformes que nous contestons).

Nous réclamons des IPR qui ne soient plus IA, qui soient mieux formés à la dimension humaine des inspections, qui restent en prise avec le métier en continuant à

exercer partiellement devant des élèves, qui privilégient l'aide et le conseil plutôt que la sanction. Les entretiens devraient être effectués en présence d'un témoin et un mode de recours devrait être possible, comme pour la notation administrative par exemple.

Et les chefs d'établissement ?

La logique du nouveau management public qui s'impose maintenant dans nos établissements donne aux chefs d'établissement un rôle de chef d'entreprise qui gère une équipe pour obtenir les performances que sa hiérarchie attend de lui. Cela accentue la pression et donc les tensions avec les personnels. Il faut sortir de cette logique, qui imprègne la formation dispensée aux chefs d'établissement. Pour continuer à percevoir les difficultés et la réalité du métier, **les chefs d'établissement pourraient conserver un temps d'enseignement devant élèves.**

Un long débat a animé notre congrès pour savoir si, dans une toute autre conception du système éducatif, il était envisageable

et souhaitable de faire disparaître le lien hiérarchique en désignant certains personnels, pour des durées courtes, pour qu'ils assurent les fonctions actuellement dévolues aux chefs d'établissement. Cette idée n'a pas recueilli un soutien majoritaire.

Non à l'évaluation collective.

Le congrès académique s'est prononcé contre la mise en place de toute forme d'évaluation collective ou d'évaluation du travail collectif. Cela reviendrait à élargir le champ des obligations prévues par notre statut en créant de nouvelles contraintes qui pèseraient sur la profession. Cela poserait des problèmes insolubles : comment mesurer la contribution individuelle à un travail collectif ? Cela pourrait aussi devenir un Outil supplémentaire pour rompre encore davantage les solidarités au travail.

Système éducatif : évaluation nationale, pas locale.

Si le système éducatif doit être évalué, il ne doit pas l'être au niveau local. L'établissement n'est pas le bon échelon d'évaluation ; il est celui où s'exacerbent la concurrence et l'obligation d'atteindre des performances qui n'ont rien à voir avec la réussite des élèves.

L'évaluation doit s'effectuer au niveau national, après avoir fixé les grands objectifs que la nation assigne à son système éducatif, et dans un but d'amélioration des résultats des élèves.

Refusons une éducation régionalisée.

Avec la loi de refondation de l'École et celle sur la décentralisation qui se prépare, le poids des collectivités territoriales ne va cesser de s'alourdir et leurs exigences en termes de projets éducatifs comme de moyens attribués se développent au même rythme. Il nous faut accentuer notre dénonciation d'un système qui vise à détruire le caractère national de l'Éducation et de ses diplômes.

Dans la jungle des statuts

Stagiaires, M2, EAP : qui fait quoi ?

par Karine BOULONNE

L'année 2013 – 2014 sera une année transitoire en attendant la mise en place effective des ESPE (École Supérieure du Professorat) dont on ne sait encore quasiment rien (Lieu ? Formateurs ? Maquette du master et de la formation ?). En septembre, vous accueillerez dans vos salles des profs de nouveaux enseignants / CPE, fonctionnaires stagiaires ou encore étudiants, aux payes et statuts différents (voir tableau). Peut-être même serez vous sollicités pour devenir leur tuteur. Attention à vérifier à quoi vous vous engagez !

	Emploi Avenir Professeur (EAP)	Fonctionnaires Stagiaires 2013 (15 h)	Stagiaires M2 - « étudiants contractuels »
Qui ?	- Étudiants L2 ou L3 (licence 2 ^{ème} ou 3 ^{ème} année) ou M1 (master 1 ^{ère} année) devant être boursiers sur critères sociaux et âgés au plus de 25 ans (30 ans pour les personnes reconnues handicapées). Les disciplines prioritaires sont : lettres, maths, anglais et allemand.	Environ 550 lauréats des concours (CAPES/T – Agreg – CAPLP) 2013 ou 2012 (report de stage – renouvellement – prolongation)	6 à 700 étudiants admissibles ayant validé leur M1 et volontaires (il n'y a en effet pas d'obligation).
Pour quoi faire ?	- Observation et stage en pratique accompagnée (toujours en présence du tuteur). Possibilité qu'ils participent à des activités de soutien, d'aide. - L'étudiant s'engage à passer les concours sous peine de devoir reverser les sommes perçues. L'EAP n'est donc pas un moyen d'enseignement, ni un AED !	- Stage en responsabilité - Formation correspondant à 1/3 temps (216 heures sur l'année, concentrées surtout de septembre à février)	- Des cours en responsabilité toute l'année - Préparation des oraux des concours (juin 2014) - 2^{ème} année de master - 60 h de formation (18 h d'accueil et 42 h en cours d'année dans le cadre des unités de master)
Horaires	Durée fixée en moyenne à 12 h par semaine, mais le temps de travail est annualisé (551h) et le nombre de semaines de travail n'est pas spécifié. Les étudiants bénéficient des congés et jours fériés prévus par le code du travail.	- Décharge de 3 h pour les enseignants et de 6 h pour les CPE. - Nous intervenons auprès du Recteur pour que les concours internes avec expérience professionnelle et les documentalistes en bénéficient également (ce qui n'était pas le cas en 2012 – 2013).	- 6 h (+ ou – 1 h) de cours rémunérées 9 h (lundi et jeudi), 13 h pour les CPE, 12 pour les documentalistes - Les stagiaires ayant déjà un M2 et désireux de faire plus d'heures de cours peuvent en faire la demande (mais ils auront toujours le forfait de 3 h pour la formation).
Début d'année	Les contrats sont conclus à compter du 1 ^{er} octobre.	Dispositif d'accueil (du 26 au 30 août) qui ne peut être obligatoire car non rémunéré et antérieur à la date officielle de rentrée.	Les 18 h d'accueil devraient avoir lieu la première semaine de septembre.
Remarque	Le recrutement d'EAP est soumis à la délibération du conseil d'administration. Le SNES estime que le contrat de travail (CAE – CUI) CDD d'un an renouvelable 2 fois doit aussi être soumis au conseil d'administration. Pas de période d'essai + il faut refuser toute référence à une durée annuelle et rappeler qu'il faut adapter le temps de travail aux exigences de la formation de l'étudiant ! Un risque : l'école ouverte.	La journée de formation est prévue le jeudi à compter de la rentrée 2013 (au lieu du mercredi en 2012 - 2013).	Le rectorat a donné des consignes aux chefs d'établissement pour que les emplois du temps tuteur / stagiaire M2 soient compatibles
Rémunération du stagiaire	2 bourses : celle de l'enseignement supérieur et celle de service public (2604 euros par an). 1 salaire : 402 euros nets mensuels. Prise en charge du titre de transport.	Salaire correspondant au 3 ^{ème} échelon + ISOE ou prime CPE ou prime documentaliste au prorata du nombre d'heures	854 euros bruts + ISOE ou prime CPE ou prime documentaliste au prorata du nombre d'heures. Cette rémunération est compatible avec une bourse. Pas d'heures supplémentaires (sauf pour ceux qui ont un M2 - voir horaires), ni d'accompagnement éducatif. 94,92 euros bruts pour chaque heure de cours, au-delà des 6 heures initiales. + 284,76 euros pour un mi-temps CPE ou documentaliste
...et du tuteur	300 euros par EAP (2 maximum)	2000 euros	Maximum 400 euros

Le SNES-FSU lance également une pétition pour réclamer la revalorisation de la mission de tuteur : à signer et à diffuser

www.snes.edu/Tuteur-une-petition-pour-une-autre.html

Injustice : 0 SNES-Fsu : 49

Une victoire du SNES-FSU à faire fructifier !

par Karine BOULONNE et Michaël COLIN

Depuis des années, le Rectorat prenait prétexte d'un soi-disant « mérite » pour appliquer des promotions à la hors-classe clivantes (favorisant les très jeunes pour des raisons budgétaires, oubliant des 11^{èmes} échelons pénalisés entre autres par des retards d'inspection).

La pugnacité de la section académique a permis d'enfoncer un coin dans cette pratique. 1^{er} résultat : 49 collègues au 11^{ème} échelon vont être promus alors qu'ils n'étaient pas prévus par le Rectorat. Avec la promesse d'un barème 2014 profondément remanié.

Depuis quelques années, le barème hors-classe imposé dans l'académie de Lille, unanimement critiqué par les organisations syndicales, favorisait les promotions pour les certifiés les plus jeunes, au détriment de plus anciens non moins méritants, mais pénalisés par un recrutement et un reclassement dans le corps des certifiés plus défavorables dans les années 80 (quelques dizaines de postes offerts aux concours par an et une intégration comme certifié sans reconstitution de carrière, au bas de l'échelle).

A cela s'ajoutent des retards d'inspection (certaines disciplines ont un IPR qui travaille sur 5 académies) et des établissements dotés de « petits chefs », peu enclins à donner des avis « exceptionnels » pourtant déterminants pour obtenir la hors-classe.

Les raisons ? Purement budgétaires !

Un certifié au 7^{ème} échelon promu hors-classe ne touchera pas un centime de plus. Il progressera ensuite à l'ancienneté du 1^{er} jusqu'au 7^{ème} échelon de la hors-classe à un rythme quasiment identique à celui du grand choix de la classe normale, gagnant au plus 130 euros par mois jusqu'au 6^{ème} échelon HC inclus. Pendant ce temps, il prive d'une promotion un 11^{ème} échelon proche de la retraite, dont le reclassement au 6^{ème} échelon HC, puis 3 ans après au 7^{ème}, coûterait rapidement 410 euros par mois au rectorat.

Pour le SNES-FSU (les autres syndicats n'ayant pas répondu à nos sollicitations), il était urgent d'agir pour promouvoir les collègues en fin de carrière, sans pénaliser les plus jeunes qui n'avaient rien à y gagner, dont le tour viendra rapidement une fois que tous les 11^{èmes} et une partie des 10^{èmes} auront été promus. Le ministère nous avait d'ailleurs attribué un contingent de 544 promotions pour une académie disposant encore de 473 certifiés au 11^{ème} échelon.

Ce constat que nous faisons depuis des années sans succès, nous avons enfin réussi à le faire partager par le nouveau Recteur grâce à un travail de préparation de longue haleine :

- **Rectifications d'avis** baissés d'une année sur l'autre sans raison (près de 200 sur 7900)
- **Mise en exergue d'établissements**, dont beaucoup de collègues ECLAIR, n'attribuant aucun avis « exceptionnel ». Le rectorat leur a demandé des explications et des noms de collègues à valoriser.

– **Palmarès des disciplines « à risque »** : par exemple, parmi les 205 11^{èmes} initialement non promus, on trouvait 29 certifiés d'anglais, dont 21 femmes. Notre intervention a permis la promotion de 12 d'entre eux.

– **Étude individuelle des 205 dossiers de certifiés 11^{ème} échelon non promus sans avis défavorable**, dont 137 âgés entre 55 et 63 ans : les 3/4 disposaient d'au moins un avis TB ou exceptionnel et de notes pédagogiques d'inspection comprises entre 44 et 55, avec une ancienneté supérieure à 30 ans dans l'Éducation nationale.

49 collègues au 11^{ème} échelon promus grâce à l'intervention du SNES-Fsu

	7 ^{ème}	8 ^{ème}	9 ^{ème}	10 ^{ème}	11 ^{ème}	Hors barème
Avant CAPA	5	14	52	225	235	13
<i>Commentaire</i>	<i>Les 7 et 8^{èmes} échelons initialement promus sont nés entre 1975 et 1980, ont des notes entre 44 et 49 et une ancienneté de service comprise entre 11 et 16 ans. Le grand choix leur est assuré.</i>					
Après la CAPA	0	0	33	225	283	0

Nous avons également l'engagement écrit de rediscuter le barème 2014 pour qu'il permette d'entrevoir la hors-classe comme débouché de carrière pour tous (en attendant de rouvrir le dossier de la revalorisation en général).

Et les agrégés dans tout ça ? Des améliorations ?

Là aussi, grâce au travail approfondi des élus du SNES, du SNEP et du SNESUP-FSU, nous avons pu obtenir des modifications conséquentes en CAPA, après avoir présenté la veille en groupe de travail nos revendications, la plus importante consistant à faire en sorte que chaque collègue puisse partir à la retraite en ayant la hors-classe. Ce GT a permis aussi de rétablir certains avis de chefs d'établissement ou d'IPR qui avaient baissé sans justification. Une attention toute particulière a été apportée aux collègues ayant atteint le 11^{ème} échelon avec au moins 3 ans et un jour d'ancienneté (appelés « 11+4 ») puisque ce sont les seuls à pouvoir bénéficier d'un reclassement leur permettant un gain salarial important. Ainsi les dossiers de tous ces collègues qui n'avaient pas un avis exceptionnel et/ou qui n'étaient pas proposés pour la CAPN ont été étudiés. Nous avons ainsi réussi à inscrire 29 collègues en plus de ce qu'avait prévu le Recteur, dont 25 collègues « 11+4 ». Le bilan final de cette CAPA est donc plutôt satisfaisant puisqu'au départ seuls 21 collègues « 11+4 » sur 71 étaient proposés, soit 29,6% des « 11+4 », et que nous avons abouti à 46 proposés, soit 64,8% des « 11+4 ».

MAIS si on enlève les collègues agrégés par liste d'aptitude de moins de 5 ans qui ne peuvent pas être promus (ou à la marge s'ils sont très proches de la retraite), 40 collègues « 11+4 » sur 46 sont proposés, soit 87% (contre 26 proposés avant la CAPA, soit 56,5%). Nous continuerons l'an prochain à faire avancer nos revendications afin que chacun puisse tirer le bénéfice de la hors-classe. En attendant, la prochaine étape est la CAPN qui se déroulera fin juin - début juillet.

Bilan de la CAPA des CPE

La CAPA CPE (contestations, congés formation, hors-classe) a été réunie le lundi 3 juin après-midi. 22 promotions ont été prononcées cette année, ce qui reste bien sûr très insuffisant. Le tableau préparatoire à la hors-classe a été modifié en application de la loi sur la parité, qui conduit l'administration à respecter une égalité de promotion femme/homme dans notre catégorie très féminisée (70/30). L'administration a donc souhaité promouvoir hors-barème un homme dont l'année de naissance et le rang de classement n'aurait pas permis une promotion avant le départ en retraite, dans l'attente d'une rediscussion du barème pour 2014. D'autre part le contingent hors-classe étant alimenté par les sorties du corps, il faut promouvoir en priorité les fins de carrière, afin que la hors-classe devienne un débouché de carrière pour tous.

Le SNES-Fsu rappelle son opposition au principe de la hors-classe et demande une égalité réelle, à savoir une même progression de carrière pour tous, au rythme le plus favorable.

Le SNES-Fsu va s'engager dans des discussions avec le ministère, qui devraient déboucher sur l'alignement des pourcentages de promotions avec les autres corps, les CPE étant jusqu'ici pénalisés par un taux de 5%, contre 7% ailleurs.

**Les commissaires paritaires
CPE du SNES-Fsu**

Ni changement, ni remplacement ? Premier retour sur les mutations intra-académiques

par Michaël Colin

A l'heure de la réalisation de ce bulletin, il n'est pas possible de faire le bilan du mouvement de juin 2013. Cependant, un constat s'impose : les moyens en remplacement dans l'académie à la rentrée seront à nouveau très en deçà des besoins. En effet, l'académie de Lille comptera 42 TZR de moins en septembre, avec des situations très disparates selon les disciplines. Ainsi, les lettres modernes auront 22 TZR de moins, passant de 189 à 167 alors qu'ils étaient encore 308 en 2006. Il en est de même pour les maths avec 6 TZR de moins, passant de 83 à 77 alors qu'ils étaient 152 en 2006. En SVT, il y aura 16 TZR de moins passant de 72 à 56 alors qu'ils étaient 106 en 2006. En éco-gestion, 13 TZR de moins, et presque 10 postes potentiellement vacants suite à des détachements demandés dans le supérieur, rendront le remplacement des plus difficiles, puisqu'il ne restera que 38 TZR à l'issue du mouvement contre 71 en 2006. Certes, certaines disciplines voient des améliorations comme l'histoire-géographie ou l'espagnol, mais cela ne rattrape pas le nombre de TZR perdus ces dernières années.

Le remplacement sera encore un problème crucial pour l'année scolaire prochaine d'autant plus que des postes restent vacants à l'issue du mouvement : 30 en lettres classiques, 2 en éducation musicale (disciplines dans lesquelles on manque de candidats au concours), 29 (+ 10 demi-postes) en documentation (et ce après affectation à l'année de 82 collègues « faisant fonction » sur des postes vacants), 30 en technologie, 12 en arts plastiques, 7 en anglais (tous en ECLAIR)... Soit un total de 110 à remplacer dès à présent, auxquels il faudra ajouter les postes libérés par les stagiaires non validés, par les stagiaires qui n'arriveront pas dans l'académie, les congés formation... Autrement dit, comment pourra-t-on envisager de remplacer en cours d'année les titulaires qui tomberaient malades ou seraient en congé maternité ? De quoi rendre encore plus amers les non-titulaires admissibles ou admis aux concours et dont la candidature a été jugée irrecevable pour quelques jours manquants... Pour l'administration, ils « feront l'affaire » comme non-titulaires mais pas comme lauréats des concours réservés.

AED vs EAP ?

Le ministère a diminué les crédits alloués aux rectorats pour recruter des AED. A Lille, cela se traduirait par une baisse de moyens équivalant à 50 postes d'AP (assistant pédagogique) à la rentrée 2013. C'est aussi la **pénurie qui impose sa loi**, par le redéploiement des AED pour tenter de minimiser ses effets (15 établissements gagneront des postes, 15 vont en perdre). Il n'est pas acceptable de mettre en difficulté les établissements en les privant de moyens humains indispensables. Le rectorat affirme en outre qu'il

n'y a aucune corrélation entre l'implantation de supports EAP (emploi d'avenir professeur – voir page 7) et les suppressions de postes d'AED dans les établissements. En fait, il y a eu notification d'une nouvelle dotation de 365 EAP en plus des 260 de janvier. Ce sont les assistants pédagogiques (Bac + 2) qui pourront être remplacés par des EAP (en cours de Licence 2^{ème} année (L2) et jusqu'au Master 1^{ère} année (M1)) à raison d'un assistant pédagogique contre 3 EAP gagnés (chaque EAP devant 12 h en moyenne). Selon le rectorat,

l'inconvénient d'avoir davantage de personnels à gérer sera compensé par une plus grande souplesse en termes de choix disciplinaires des étudiants. Des solutions mixtes seront utilisées dans les établissements ECLAIR (EAP + assistant pédagogique), le rectorat conservant dans chaque réseau ECLAIR 4 assistants pédagogiques. Par ailleurs, un volume de 20 postes sera utilisé pour les suppléances (congés maternité, notamment).

Karine Boulonne

Un stage de la section académique

Lutter contre la souffrance au travail

par Clothilde DOZIER et Romain GÉNY

Le 9 avril, le Snes-Fsu académique organisait un stage syndical sur la souffrance au travail, ses causes et les moyens de lutter pour l'endiguer. Des débats riches, avec plus d'une centaine de collègues présents, ont suivi les interventions de C. Hérou, sociologue, et T. Lamarche, économiste. Quelques éléments de réflexion.

La matinée du stage était centrée sur l'analyse de la « souffrance ordinaire » des enseignants, à partir de l'analyse de C. Hérou. Prenant le contrepied de discours qui pourraient être trop catastrophistes, le sociologue rappelait que la « difficulté » est une partie intégrante du métier enseignant : si le métier n'engageait aucun « problème » à résoudre, il ne pourrait pas être source de plaisir, de sentiment d'accomplissement. Pas de « bon travail » sans avoir eu une « difficulté à surmonter ». Mais la difficulté peut devenir « extra-ordinaire » : lorsqu'elle se répète trop souvent, lorsqu'elle est tellement forte qu'elle empêche de faire son travail, lorsqu'elle aboutit à détourner l'activité du « vrai » travail que l'on veut faire (devoir passer l'essentiel du cours à faire « de la discipline » au lieu de... sa discipline). Alors l'enseignant peut perdre le sens de son travail, et l'épuisement professionnel n'est pas loin, d'autant que le métier d'enseignant implique un engagement personnel dans la relation « en face à face », qui peut finir par paraître vain.

Ces processus ont lieu, en outre, dans une société de plus en plus « critique » : l'autorité de l'enseignant n'est plus acquise par avance, car les relations de pouvoir sont plus souvent contestées.

Plus largement, l'enseignant doit « se justifier » : justifier son autorité, ses choix pédagogiques, ses pratiques, aux yeux des élèves, des parents, de la hiérarchie. Cette société « critique » fait

peser une plus grande insécurité professionnelle sur les agents qui voient que l'institution ne les protège plus.

L'enjeu est donc d'établir une organisation du travail qui reconstruise des protections collectives, et qui empêche que la difficulté ordinaire devienne extra-ordinaire.

Management mon amour...

La seconde partie du stage était consacrée aux pratiques du « nouveau management public » (NMP) et à ses effets possibles sur la souffrance au travail dans l'Éducation nationale. Le contrat d'objectifs, avec ses données chiffrées, illustre au mieux ce processus. En effet, pour le NMP, l'action publique peut se mesurer, s'appréhender sous formes de chiffres. Sous cette forme pseudo rationnelle, on rend possible des comparaisons d'un établissement à l'autre, d'une équipe à l'autre, les instigateurs du NMP postulant que la comparaison introduit une concurrence stimulante et source de bienfaits pour les deniers publics.

Ces chiffres pourtant n'évaluent pas l'enseignement lui-même mais ses conséquences – celles qu'on peut quantifier de manière immédiate (réussite des élèves aux examens, nombre de conseils de disciplines, orientation en lycée général, etc.). Il ne s'agit que de résultats intermédiaires qui occultent le long terme. Ces indicateurs ne rendent pas justice au « travail bien fait » tel que le corps professionnel le conçoit, et placent les enseignants face à des injonctions paradoxales. Le fonctionnaire a l'impression de ne plus maîtriser ce qu'il fait et d'être privé d'autonomie.

C'est bien une des caractéristiques du NMP que la défiance à l'égard des personnels. Pour mener à bien la transformation des fonctions publiques et limiter les dépenses à l'aune de critères de rentabilité immédiate, les politiques se gardent d'attaquer de manière frontale les corps professionnels. Le NMP distille plutôt une série de règles qui doivent modifier progressivement

la façon dont agissent les fonctionnaires. Ces règles incluent l'autoévaluation de la « performance » (perçue comme plus efficace que la sanction) et reposent sur la multiplication des hiérarchies intermédiaires afin que chacun prenne à son compte une partie de la réforme. La tension est alors intériorisée et synonyme de souffrance.

Du collectif au travail...

Pour faire face à cette politique, l'une des réponses est d'inciter les personnels à se réapproprier les normes du « travail bien fait », à l'abri des contraintes hiérarchiques. C'est une des dimensions de la notion de « collectif de travail » qui a été présentée par les intervenants comme un enjeu crucial. Cette notion a néanmoins fait débat.

Comme concept, le « collectif de travail » désigne les conditions sociales nécessaires pour qu'une somme de travailleurs devienne un groupe solidaire, conscient de ses intérêts – notamment de ces normes du « travail bien fait » - et capable de les défendre (contre la hiérarchie). C'est la condition *sine qua non* de l'action syndicale.

Pourtant, la prudence s'impose dans le maniement de cette expression. Un collectif de travail peut être « subordonné », soumis aux intérêts de la hiérarchie. Ensuite, l'inflation de l'usage de cette expression tend à faire oublier que la section syndicale locale est la structure la plus appropriée pour construire « du collectif » : il ne peut s'agir de promouvoir de fumeux « réseaux » ou « coordinations », à l'efficacité limitée et à la représentativité plus que douteuse. Enfin, l'insistance sur le « collectif de travail » tend à renvoyer au « local » toute action collective, en oubliant que si la résistance locale est nécessaire, elle ne peut être suffisante.

Recréer « du collectif au travail et entre les travailleurs » constitue cependant une nécessité contre la morosité ambiante.

Ne s'use que si l'on ne s'en sert pas

CHSCT : agir sur les conditions de travail.

par Francis LECHER

Trente ans après le privé, par un accord santé et sécurité au travail 2009, la fonction publique a enfin ajouté les conditions de travail dans les responsabilités des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).

Dorénavant, la prévention des atteintes à la santé auxquelles les personnels peuvent être confrontés dans l'exercice de leur métier incombe à l'employeur dans la mesure où il définit les contenus, les modalités et l'organisation du travail.

Dans l'académie, les CHSCT se déclinent en un CHSCT académique (« A ») et deux départementaux (« D »). Un CHSCT spécial va être mis en place pour les personnels travaillant au rectorat et dans les IA.

Les CHSCT ont des compétences dans le domaine de la prévention des risques professionnels, par une analyse de l'impact d'une réforme bouleversant l'organisation du travail, le temps et les horaires (réforme des rythmes scolaires à la rentrée 2013), les pratiques d'enseignement (réformes du lycée et STI2D, évaluation en LV), mais également dans le domaine de la santé avec les effets de l'environnement physique du travail (bruit, température ...).

Par exemple, le CHSCT ministériel a demandé une enquête sur l'impact de la réforme en STI2D sur la santé des collègues. La réforme, et le changement de valence imposé aux collègues de STI2D peuvent entraîner des risques psychosociaux (RPS), suite au stress et au mal être devant les nouveaux enseignements. De même, les CHSCT départementaux seront

normalement consultés avant la validation par les DASEN des propositions de mise en œuvre de la réforme des rythmes scolaires. Mais il est aisé de trouver de nombreux autres exemples de situations où la santé des personnels est en jeu.

Les membres des CHSCT vont procéder à des visites d'établissement, en dehors de toute urgence. Ces visites doivent permettre de vérifier l'existence et la tenue des registres et du Document Unique d'Évaluation des

Chaque année les membres des CHSCT doivent être informés de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, et des actions menées au cours de l'année par l'administration pour les améliorer.

Lenteur de l'administration

Dans l'académie, à ce jour, et contrairement à d'autres académies, nous avons un net retard dans la mise en application de cette réforme.



Après plusieurs demandes, le rectorat a diffusé sur Eduline la liste des membres des différents CHSCT. Mais l'outil étant inconnu, la FSU a décidé de réaliser une plaquette informant des démarches à effectuer en cas de problèmes relevant de ce comité, et des personnes de la FSU à contacter.

Cette plaquette a été envoyée à tous les SI des établissements pour

affichage au panneau syndical.

Risques (DUER), mais également de vérifier le respect de la réglementation relative à la sécurité, l'hygiène et la santé.

Enquêtes et délégations

En cas de maladie professionnelle, d'accident grave, de danger grave ou imminent, une enquête doit être ouverte. Dans ce cadre, suite au suicide d'une collègue de Béthune et à une audience accordée aux syndicats, les membres de la FSU ont obtenu avec beaucoup de difficultés qu'une délégation d'enquête soit mise en place. Elle devrait se rendre dans l'établissement fin mai ou début juin.

Ces visites d'établissement et ces enquêtes s'inscrivent dans une logique de prévention.

Dernièrement, le rectorat a également diffusé sur Eduline les documents sur la violence et les incivilités au travail, sur le harcèlement sexuel dans la fonction publique et la liste des membres au CHSCT. Malheureusement, cet outil n'est pas encore très connu des personnels. Nous déposerons donc un avis sur ce point pour que l'administration y remédie, et que, dans un premier temps, ces différents guides fassent l'objet d'une communication par un autre procédé.

A la rentrée scolaire la FSU diffusera un « quatre pages » entièrement consacré aux CHSCT.

Rentrée syndicale : des nouveautés

Les permanences au siège seront désormais ouvertes les après-midis **du mardi au vendredi inclus, de 14 h 30 à 17 h 30, et toujours le jeudi de 10 à 12 h pour les CPE.**

En parallèle, nos militants vont organiser des **stages de proximité dans les établissements le mardi après-midi** (droits et obligations des personnels ? Comment s'organiser collectivement et se défendre dans un établissement ?...). Les S1 (secrétaires d'établissement) peuvent nous solliciter pour en organiser un ou pour les aider à animer une **heure mensuelle d'information syndicale** (merci de prendre contact avec nous à l'avance : les militants du SNES-FSU ne sont que partiellement déchargés et ont des emplois du temps dans leurs établissements).

Les permanences sont généralistes, mais certains jours, vous aurez la possibilité de contacter un-e militant-e plus spécialisé-e dans un domaine :

Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi
- Documentalistes - TZR - Emploi* - Certifiés	- Collège - Éducation prioritaire - Certifiés	- Agrégés, certifiés - CLM / CLD - Stagiaires - TZR - Emploi*	- Retraitables - Assistants d'Éducation - Non-titulaires - CLM / CLD - Agrégés, certifiés

*Mutations, hors-classe, etc.

En retraite, je reste syndiqué-e

par Yves Pannequin

Quitter la « vie active » et ses contraintes professionnelles... Pouvoir réaliser les rêves, les projets qui vous tiennent à cœur... Ah la belle vie que celle de retraité-e ! Par certains côtés, oui bien sûr...

Mais la réalité du quotidien va vite vous rattraper : un pouvoir d'achat qui régresse (taxation de 0,3% de votre pension, menace d'augmentation de la CSG, menace de désindexation des pensions, remise en cause de l'abattement de 10% pour l'impôt sur le revenu...), démantèlement du système solidaire de santé et de protection sociale...

Face à ces mesures qui vont peser sur votre qualité de vie de retraité-e, il faut réagir et l'engagement syndical reste d'actualité pour mener à bien ce combat. Comme lorsque vous étiez actif-ve, c'est par le biais de l'action collective que les revendications peuvent aboutir. La section SNES des retraités de l'académie de Lille est là pour vous accueillir. Ce sera aussi l'occasion de garder le contact avec les actif-ve-s, de soutenir leur lutte pour la défense du service public d'éducation, une préoccupation qui ne s'efface pas avec le départ en retraite.

Vous serez aussi en contact avec les retraité-e-s des autres syndicats de la FSU dans le cadre de la Section Fédérale des retraités, ou avec les retraité-e-s d'autres syndicats de la Fonction Publique dans le cadre de la FGR (Fédération Générale des Retraités de la Fonction Publique à laquelle le SNES est affilié). Autant d'outils pour défendre collectivement vos droits de retraité-e-s.

Les retraité-e-s du SNES sont représenté-e-s au Secrétariat Académique, à la CA Académique, au Congrès ainsi qu'au Bureau Régional de la FSU et dans les autres instances de la Fédération, ce qui permet de faire connaître nos revendications aux actifs et d'être toujours informé-e-s de l'actualité syndicale.

Vous continuerez à recevoir les publications du SNES et de la FSU et, de plus, en tant que retraité-e-s, les publications spécifiques comme l'US Retraités, la circulaire académique retraités, et les circulaires fédérales retraités. Si vous souhaitez davantage d'informations, n'hésitez pas à nous contacter au S3.

La section académique des retraités vous souhaite une bonne retraite et espère vous retrouver parmi ses adhérent-e-s dès la rentrée prochaine.

Irremplaçables...

Nul n'est censé être irremplaçable paraît-il. Mouais ... avec le départ en retraite de 2 de nos militantes parmi les plus investies dans l'écoute des personnels de l'académie, cela reste à prouver !

Arlette Despretz et Alice Achille assuraient la permanence du vendredi, sans doute la plus conviviale de la semaine, recevant avec empathie ceux d'entre nous rencontrant des difficultés professionnelles ou médicales temporaires, les précaires ou plus simplement des enseignants perdus dans les démarches administratives ... gardant, même en fin de carrière, toute leur capacité d'indignation contre les injustices ou un système pouvant facilement entraîner des individus dans une spirale destructrice.

Arlette Despretz a enseigné l'Histoire-Géo la majeure partie de sa carrière dans un établissement violence, le collège Marie Curie de Tourcoing, où, contre vents, marée, principaux et certains collègues, elle a su faire vivre une section syndicale fournie, avec le souci de défendre le meilleur service public possible pour des élèves défavorisés et en demande.

Commissaire paritaire certifiée, les militants, comme le rectorat, ont pu apprécier sa rigueur et la masse de travail accomplie pour faire respecter l'égalité de traitement des personnels, tout en essayant d'améliorer leur situation.

Alice Achille, professeur de lettres modernes et militante du lycée Montebello de Lille, a rejoint, il y a 2 mandats, le cercle des commissaires paritaires agrégés. Très investie dans cette mission qui permet d'interpeller le Recteur, les IPR, les chefs d'établissement et d'obtenir des succès syndicaux individuels ou collectifs, c'est tout naturellement qu'elle est venue ensuite dans les locaux de la section académique (toujours à vélo !) pour continuer ce travail militant toute l'année.

Nous les remercions vivement toutes les deux pour leur investissement indéfectible qui a contribué à faire du SNES de Lille ce qu'il est. Et nous leur donnons rendez-vous dès vendredi 6 septembre à 14 h 30 pour une permanence « café- thé- cake » ?



Lille, mardi 14 mai 2013

«L'évaluation au cœur du système éducatif.»

Texte adopté par le congrès

Toute évaluation du service public d'éducation nationale ne peut que s'appuyer sur la réaffirmation très claire par la représentation nationale des missions confiées à l'École publique : former des jeunes citoyens capables d'esprit critique et d'autonomie dans les actes et la pensée, favoriser l'épanouissement individuel et l'entrée dans la vie professionnelle.

Les termes d'évaluation par objectif et de contractualisation introduisent une logique marchande et libérale étrangère à l'esprit qui anime la finalité de l'école, or ce terme a pris une place croissante depuis quelques années.

Il recouvre des réalités ou des enjeux différents, qu'il s'agisse de l'évaluation du système scolaire ou de ses personnels, ce qui conduit souvent à des dérives culpabilisantes et/ou insupportables.

La seule estimation acceptable est celle qui pointe les dysfonctionnements du système éducatif dans sa globalité et engendre leur réparation. Cela nécessite des moyens.

1ère partie :

l'évaluation du système éducatif.

Toute évaluation est dépendante des critères qui servent à la réaliser. La définition de ces critères, qui nous échappe, participe actuellement à la mécanique du pilotage de l'école voulue par le système libéral dans le cadre des traités et directives européens. Évaluer le système éducatif, juger de son

efficacité au regard des moyens investis, se servir des résultats des évaluations pour justifier les réformes en cours, autant d'utilisations de la question de l'évaluation que nous devons dénoncer et rejeter. Les réformes du nouveau management public visent à appliquer à la fonction publique les règles en vigueur dans les entreprises privées pour tenter de réduire ce qui est considéré comme une dépense, un coût et non pas un investissement utile pour l'avenir. Ces pratiques managériales sont censées mesurer la performance pour justifier la réduction des dépenses. La multiplication des évaluations entraîne l'établissement de classements contestables et de hiérarchie des performances. Tout cela aboutit à ériger en modèle du genre les « bonnes pratiques » pédagogiques ou les investissements efficaces. Ainsi, les évaluations PISA sont-elles devenues un argument pour imposer des réformes.

Le lien est de plus en plus systématiquement fait entre la « performance » (évaluée selon ces critères) et les moyens attribués. Ce pilotage par la performance s'appuie sur :

- l'autonomie des établissements, qui se traduit par l'obligation de gérer localement la pénurie et dresse les enseignements les uns contre les autres, détruisant ainsi les solidarités et développant une concurrence néfaste et discriminante entre établissements.
- la contractualisation par la mise en oeuvre des contrats d'objectifs entre les EPLE et le Rectorat, avec leurs indicateurs de performance à atteindre. A cet égard, le projet politique de « refondation »

de l'École ne constitue pas une rupture avec les logiques antérieures, en ce qu'il reconduit la notion de contrat et même invite les collectivités à y prendre part. La contractualisation devient ainsi un outil de la territorialisation, et donc de la fragmentation des politiques éducatives et des missions du service public.

Pourtant, nous ne considérons pas que la situation du système éducatif soit pleinement satisfaisante : 40 000 jeunes sortent chaque année sans qualification, 140 000 sortent de l'enseignement secondaire sans diplôme, 20 à 25% des élèves ne maîtrisent pas les savoirs fondamentaux à la sortie du primaire... Aucune évaluation selon les critères officiels n'intègre ces réalités.

Nous devons proposer une toute autre approche de l'évaluation qui se débarrasse de la logique marchande et qui permette à tous les établissements de remplir leur mission de service public, c'est-à-dire d'appliquer les mêmes conditions de mise en oeuvre des options, contenus et moyens définis nationalement sur tout le territoire. Dans ce strict cadre national, des moyens supplémentaires peuvent être attribués aux établissements en éducation prioritaire.

L'évaluation doit contribuer à atteindre ce but, répondre à une demande sociale ambitieuse et aux besoins élevés de qualifications nécessaires pour assurer la formation critique et l'ouverture culturelle des futurs citoyens, mais aussi pour relever les défis de la ré-industrialisation et de l'emploi. Cela mérite des moyens.

L'assouplissement de la carte scolaire a aggravé le creusement des inégalités, mettant en difficulté les établissements accueillant les élèves les plus défavorisés. Dans le cadre d'une offre de formation large et du strict respect d'une carte scolaire revue à l'aune d'une politique nationale et égalitaire de la ville, il convient en premier lieu d'établir, en liaison étroite avec l'ensemble des personnels, un état des insuffisances dont souffrent les établissements que ce soit en moyens matériels, en offre de formation et en postes budgétaires. Il faut mettre fin à la DGH et revenir à une dotation en postes. Une évaluation régulière des solutions apportées et des moyens mis en oeuvre prend un tout autre sens ; elle devient un élément de jugement des progrès réalisés ou non, elle permet de juger les politiques mises en oeuvre. C'est la démarche la plus sûre pour que chaque établissement soit en mesure de répondre de manière ambitieuse aux besoins de formation

critique, culturelle et citoyenne des jeunes et de s'opposer aux abandons ou dénaturations de formations, comme c'est le cas pour les enseignements technologiques, alors que leur développement est une stricte nécessité dans le cadre du redressement industriel et pour relever les défis énergétiques et environnementaux. Les comparaisons entre établissements au travers de « classements » trompeurs sont à proscrire. Le ministère doit cesser de publier les données permettant ces classements. Dès à présent, il convient d'exiger l'arrêt des classements publics et privés. Ils constituent une tromperie au plan intellectuel. Ils sont utilisés pour attirer les familles vers des établissements qui ne sont « performants » qu'en fonction des critères actuels d'évaluation. L'évaluation doit viser à améliorer le système, pas à créer de la concurrence entre les établissements.

L'évaluation du système éducatif doit permettre de mesurer si les objectifs définis nationalement sont atteints. Plus l'évaluation se fait au niveau local, plus la pression sur les personnels s'accroît.

L'évaluation doit revenir à un échelon national, et ne plus définir localement l'attribution des moyens.

L'évaluation ne doit plus être centrée sur l'établissement, mais il est nécessaire de faire revivre dans les établissements une réelle vie démocratique autour d'un conseil d'administration aux missions précisées et au fonctionnement démocratique réaffirmé.

2ème partie : l'évaluation des personnels.

Quelle évaluation voulons-nous ?

Le projet de réforme de l'évaluation des enseignants, qui plaçait les personnels sous la coupe exclusive du chef d'établissement en matière d'évaluation et donc de carrière, a été abrogé en août 2012. Il s'agit de l'une des victoires syndicales de ces dernières années.

Pour autant, le SNES considère que les modalités actuelles d'évaluation des personnels ne sont pas satisfaisantes : inspections trop rares, parfois irrégulières, souvent vécues comme des inspections sanction, infantilisantes, peu utiles en terme de formation. Même si l'évaluation des personnels doit être améliorée, la spécificité de nos métiers nécessite une double évaluation administrative et pédagogique. La part de l'évaluation pédagogique doit y rester prépondérante et être pratiquée par les seuls spécialistes reconnus : les corps d'inspection.

Les IPR doivent être mieux formés à l'évaluation des personnels et aux spécificités disciplinaires.

Les inspections doivent mettre l'accent sur l'aide et le conseil, mais aussi servir à faire remonter les réalités et demandes de terrain en terme de programmes et de besoin en formation continue. Elles ne doivent pas se résumer en un accompagnement des réformes. Le statut des IPR doit donc leur permettre d'être indépendants face aux projets de réformes et d'expérimentation. Le congrès demande la déconnexion de la fonction d'IPR et de celle d'IA. On pourrait également envisager qu'ils redeviennent très régulièrement enseignants afin de rester en lien avec l'expérience de terrain.



L'entretien avec l'IPR doit aussi être amélioré et se faire en présence d'un témoin.

Ces évaluations doivent répondre à un double objectif : permettre avant tout aux collègues d'obtenir aide et conseil dans leur métier, en lien avec la formation continue, et améliorer le service public d'éducation. Des procédures de contrôle ou des contre-pouvoirs (commissions paritaires) pour lutter contre l'arbitraire, et l'instauration de décisions plus collégiales pourraient contribuer à améliorer le système. Le SNES revendique une déconnexion de l'évaluation et de l'avancement de carrière (progression au rythme le plus rapide pour tous).

Si la question de l'évaluation est devenue si cruciale pour les personnels, c'est aussi que les salaires baissent. Il faut d'abord augmenter les salaires, pour pouvoir remettre sereinement à plat l'évaluation des personnels.

Big brother pour nous évaluer...

En lien avec les réformes du pilotage des établissements, de nouvelles pratiques d'évaluation tentent de s'imposer à l'Éducation Nationale comme l'entretien individualisé avec le chef d'établissement (ce qui existe déjà dans le reste de la fonction publique). A terme, le salaire pourrait dépendre de la performance et de l'investissement dans la hiérarchie intermédiaire, contribuant à individualiser les situations et à affaiblir la protection que constitue le droit statutaire. L'introduction des environnements numériques de travail (cahier de texte électronique, logiciel de notes...) permet d'envisager une évaluation et un contrôle constant et à distance. Il peut aussi être

l'outil aux mains de ceux qui rêvent de mesurer notre performance.

Evaluation collective ?

La question d'une évaluation collective plutôt qu'individuelle est de plus en plus souvent évoquée.

Elle est revendiquée par le SNUIPP et sera vraisemblablement débattue dans un an au congrès national du SNES. Certains y voient une possibilité de développer le travail en équipe, de faire reconnaître les pratiques collectives mises en oeuvre, de faire porter l'évaluation sur un projet global



pesant sur la profession qui ne peuvent être une revendication du SNES. En outre, cela poserait des problèmes pratiques insolubles : comment évaluer la contribution individuelle dans une réunion ? Comment prendre en compte tout le travail collectif informel ? Enfin, l'évaluation du travail collectif ne peut finalement se faire que par une « évaluation collective », qui ne peut passer que par l'évaluation de la « performance collective » des équipes et des établissements, donc par des objectifs chiffrés et la mesure de résultats collectifs. Cela donnerait plus de pouvoirs au chef d'établissement en tant que « manager

pédagogique local », chargé de « motiver » ses équipes pour atteindre les objectifs, au sein d'un établissement devenant le seul cadre d'activité des personnels. Ce serait enfin mettre en place un outil servant à dissoudre les solidarités entre les travailleurs, car il aboutit à faire de chacun un « contrôleur » de l'activité de ses collègues : en aucune manière il ne s'agirait d'un outil permettant de fédérer la force collective des personnels pour résister aux contraintes et prescriptions.

plutôt que sur une courte présentation d'un moment d'enseignement. D'autres pensent qu'il s'agit d'une façon d'imposer de « bonnes pratiques », de faire passer les réformes en exerçant une contrainte sur le groupe et les projets qu'il devra mettre en oeuvre, de limiter la liberté pédagogique perçue par les décideurs comme un frein à la performance. Le congrès académique se prononce contre la mise en place de toute forme d'évaluation collective ou d'évaluation du travail collectif. Tout d'abord, évaluer le travail collectif reviendrait à élargir le champ du travail prescrit. Cela créerait des contraintes

Maintien ou suppression des chefs d'établissement ?

La fonction de chef d'établissement a été profondément modifiée par le pilotage à la performance : formation dans une logique de management d'entreprise, lettre de mission, secrète, individuelle, objectifs à atteindre... accentuent la pression qu'ils exercent sur les enseignants et donc les conflits. Certains revendiquent un rôle renforcé dans le recrutement et la carrière des enseignants pour obtenir des résultats.

Il conviendrait que les chefs d'établissement aient obligatoirement

eu une expérience d'enseignement, qu'ils continuent partiellement à enseigner, que leur formation soit modifiée pour sortir la fonction de la logique du nouveau management public.

Les chefs d'établissement doivent être soumis aux mêmes textes que les autres personnels en cas de dysfonctionnement, afin d'en finir avec le sentiment d'impunité dont se prévalent certains potentats locaux : il n'est pas admissible qu'il faille plusieurs années pour obtenir le déplacement d'un chef d'établissement alors qu'un professeur serait immédiatement suspendu pour enquête.

Les chefs d'établissement ne doivent plus jouer de rôle dans l'évaluation des stagiaires certifiés et CPE.



3ème partie : **l'évaluation des élèves.**

Une évaluation efficace des élèves est une évaluation qui doit leur permettre de progresser et dont ils doivent comprendre les critères et les attendus. La liberté pédagogique est un des fondements de l'exercice du métier. Cette évaluation doit éviter l'arbitraire, garder la validité et la légitimité notamment au moment du baccalauréat, dont les modalités doivent être revues dans ce sens.

Quelles évaluations : notes et/ou compétences ?

Les évaluations font partie intégrante du

processus d'apprentissage. Mais elles se sont multipliées au cours des dernières années (Livret personnel de compétences, niveau A2 en langue, validation du B2i, note de vie scolaire...). La logique d'évaluation par compétences a dicté des réformes de programmes qui ont parfois fait perdre à ceux-ci toute cohérence et consiste en une succession d'évaluations incompréhensible pour les élèves et incompatible avec un haut niveau de formation.

Le SNES condamne la logique des évaluations incessantes au détriment des apprentissages, logique qui place sans cesse les élèves sous pression et les conditionne à la culture du résultat, remisant au second plan l'acquisition des contenus qui exige répétition, lenteur et esprit critique. Même si le ministère est en train de revoir ses formulations et que le socle commun de connaissances et de compétences est en passe de se voir ajouter « et de culture », nous continuons à refuser de nous inscrire dans l'évaluation par compétences. Au delà de la validation du Livret personnel de compétences pour les élèves de 3^{ème}, comment éviter que l'ensemble des pratiques pédagogiques ne soient gangrené par la logique des compétences ? Par ailleurs, les savoirs être du Livret personnel de compétences ne sont-ils pas une évaluation du comportement ? L'enjeu à terme n'est-il pas de faire disparaître les notes au profit des compétences ?

Certifications, compétences ou diplômes : un enjeu de taille.

Cette démarche s'inscrit dans les recommandations gouvernementales et européennes (accords de Bologne) qui visent à remplacer les diplômes par une évaluation individuelle des compétences acquises. Ces dernières risquent d'introduire une conception purement utilitariste de l'enseignement

en écartant les apprentissages qui ne sont pas directement liés à leur obtention, consacrant ainsi l'abandon de tout ce qui est formation de l'homme et du citoyen. Se profile en filigrane, toute la question de la remise en cause des diplômes nationaux et des grilles de salaires adossées aux conventions collectives qui encadrent le recrutement et les conditions de travail de tous les salariés depuis plus de 60 ans. Pour le patronat, l'enjeu est de taille.

Les questions d'évaluation concernent aussi les certifications, notamment en langues vivantes, dont on comprend qu'elles concurrenceront rapidement les diplômes. Il y a derrière la logique de l'évaluation par compétences la volonté de remettre en cause le caractère national et anonyme du baccalauréat, du brevet des collèges et de tous les diplômes nationaux au profit de l'évaluation en contrôle continu en cours de formation.

Pour le baccalauréat, le congrès académique demande que toutes les disciplines soient évaluées à la fin de l'année scolaire en mettant fin au contrôle continu ou en cours de formation tels que cela se déroule pour les langues vivantes, les épreuves expérimentales en SVT et Sciences Physiques, en EPS... Cela désorganise les enseignements et met en péril les résultats des élèves les plus faibles en les empêchant d'assister à tous les cours. Afin de conserver le caractère national des diplômes, le congrès académique exige que l'évaluation pour le baccalauréat soit faite de manière anonyme, ce qui exclut toute évaluation par les collègues à l'intérieur de l'établissement.

VOTE :

Pour :	71
Contre :	0
Abstention :	4
Refus de vote :	0