

SNES

U.



ISSN N° 039 -6522 CPPAP N° 0605 S 05524
Directeur de la publication : Michel DEVRED
Imprimerie spéciale SNES 209 rue Nationale Lille

Supplément à LILLE - SNES N° 255 Mai 2005

AUX SECRETAIRES DE S1

AUX MEMBRES DE LA CA

LILLE, le 17 mai 2006

CIRCULAIRE N° 7

CALENDRIER DES CAPA

Certifiés : le 30 mai

hors-classe

le 9 juin

notation administrative, congés de formation professionnelle, réadaptation

CPE : le 30 mai

congés de formation professionnelle, hors-classe

Agrégés : le 24 mai

Hors-classe

le 6 juin

notation administrative, congés de formation professionnelle, réadaptation

Pour le droit de chacun à accéder à la hors-classe en fin de carrière

➤ **Pétition unitaire**

http://www.lille.snes.edu/Spip/IMG/pdf/petition_hors_classe.pdf

(à signer, faire signer et renvoyer au S3 avant le 30 mai)

➤ **Rassemblement intersyndical devant le rectorat : Mercredi 31 mai à 14h30**

SOMMAIRE

Activité du S3 :

- ↪ Compte rendu groupe de travail collègues « Ambition réussite » *Page 2 et 3*
- ↪ Compte rendu CTPA du 15 mai 2006 *Page 4 et 5*

Annexes:

- ↪ Groupes de compétences langues vivantes (à diffuser) *Annexe 1*
- ↪ Déclaration SNES-FSU au CTPA du 15 mai 2006 *Annexe 2*

Activités du S3

Collèges « ambition réussite » :

les profils des « professeurs référents »

Compte rendu du groupe de travail

« Collèges » à l'IA du Nord le 3 mai 2006 :

Ile Gt était présidé par les IA-adjoints (Mrs DURAND, ARNAUD et CHARLOT) et le Vice doyen des IPR, Mr VANACKER, responsable au niveau académique du dispositif « Collèges AMBITION REUSSITE ».

A l'ordre du jour : présentation des fiches de profil de postes élaborées par les comités exécutifs « Ambition réussite » pour les « professeurs référents.

D'emblée, nous avons dénoncé le fait que :

- peu de comités exécutifs avaient été en réalité mis en place
- la plupart des fiches de profil de postes ont été élaborées à la seule initiative du chef d'établissement du collège ou des directeurs d'école, voire de l'Inspecteur de l'Education Nationale pour les écoles d'une même ville sans aucune concertation, ni participation des membres de la communauté éducative du collège et écoles du réseau Ambition Réussite.

L'IA nous a répondu qu'en dépit de fortes contraintes calendaires, le travail d'élaboration des fiches s'était fait pour autant dans la plus grande transparence, d'ailleurs sous l'extrême vigilance des autorités académiques !!

De son côté, Monsieur VANACKER reconnaît :

- que la composition des comités exécutifs s'est effectivement faite « à minima » compte tenu des difficultés rencontrées pour les mettre en place mais il formule la promesse d'élargir au maximum la représentation des personnels (COPSY, CPE, enseignants...) dès l'année prochaine.

- que la rédaction des fiches profil de poste a bien été le fait des chefs d'établissement mais ajoute, sans ironie, que dans la mise en œuvre des projets au quotidien, tous les partenaires enseignants et non enseignants seront associés.

- enfin qu'au niveau académique, IEN et IPR avaient veillé scrupuleusement à lancer une dynamique collective de réflexion sur les « profils » de postes.

- **Le calendrier du mouvement des personnels sur postes à profil en collèges Ambition réussite :**

- 5 mai : communication des fiches de postes validées au rectorat pour présentation sur serveur académique avec relais serveur départemental.

- 5 au 15 mai : fiches de candidatures accompagnées d'un CV et lettre de motivation pour candidats.

- 18-19 mai : commission de pré-sélection composées de l'IEN et Principal du réseau.

- 26 mai-2 juin : audition des personnels présélectionnés

- Le traitement des postes à profil « Ambition réussite » se fera en dehors du mouvement spécifique des personnels. Quand ? Par qui ? quel contrôle paritaire ?
- Les personnels sélectionnés sur poste à profil Ambition réussite seront affectés lors des opérations de mouvement de mutation intra académique en juin. Le rectorat envisage-t-il de faire enregistrer des affectations définitives de personnels sans tenir un groupe de travail paritaire au préalable ?
- Le mouvement des personnels PEGC ayant lieu le 12 mai, des collègues PEGC candidats à un poste à profil en Ambition réussite seront affectés sur ce poste à titre provisoire.

- **Les missions des candidats sur postes à profil :**

Les fiches ne reflètent guère d'originalité en ce qui concerne les missions attendues des professeurs référents dans les collèges « Ambition réussite »

A titre d'exemple : renforcer la liaison 6^{ème}/CM2, aide aux élèves en grande difficulté, maîtrise de la langue à l'écrit et à l'oral, animation d'atelier théâtre, écriture, poésie, aide aux devoirs, encadrement des missions des A.E ou Assistants pédagogiques.

Pour autant, certaines fiches, s'inscrivent totalement dans les exigences des lois FILLON / DE ROBIEN à travers le plan de cohésion sociale BORLOO,

- aide à la conception et à la mise en œuvre du P.P.R.E
- création et suivi du livret des compétences
- participation à la mise en place de groupes de besoins
- constitution des groupes d'excellence en cycle central composées « d'élèves les plus talentueux et courageux !! »

Globalement toutes les fiches ciblent le manque de moyens dans les collèges fortement aggravés par les suppressions massives de postes pour remédier aux difficultés des élèves et améliorer les conditions d'enseignement des personnels.

Deux disciplines sont majoritairement retenues : lettres modernes et mathématiques

A toutes nos critiques, Monsieur VANACKER a répondu :

- qu'il y avait nécessité de revoir les champs disciplinaires en raison d'une « trop forte coloration » lettres modernes – mathématiques.

Si l'objectif reste la maîtrise de la langue française, point n'est besoin de demander forcément un professeur de lettres modernes mais plutôt un professeur de lettres classiques où les postes sont en surnombre !!

- qu'il fallait encourager la bivalence disciplinaire notamment en classe de 6^{ème} et donc promouvoir les candidatures de PEGC voire des PLP.

- qu'il s'agissait en vérité d'ouvrir le plus largement possible les candidatures car il y avait obligation de concilier avec les disponibilités (entendons, la suppression massive des postes) et la volonté de montrer une réelle complémentarité et cohérence dans les missions des professeurs référent au sein des équipes éducatives.

Pour Monsieur DURAND, Inspecteur d'Académie, il est :

- hors de question de mettre des personnels supplémentaires pour des missions qui existaient déjà dans les collèges REP.

- tandis qu'il est impératif de porter l'accent à travers les missions sur ce qui doit être approfondi et amélioré.

- **de fortes inquiétudes sur le devenir du métier d'enseignant et de notre statut.**

A notre inquiétude, lors des opérations du Mouvement Intra académique des personnels, de voir des collègues en MCS affectés sur un poste à profil en collègues « Ambition réussite » Monsieur VANACKER a répondu que les services académiques et rectoraux n'étaient pas dupes du « profilage sur mesure » effectué par certains chefs d'établissements pour contourner la MCS.

Tout collègue en MCS à la possibilité d'être candidat mais il ne s'agit pas de « profiter de la situation » pour récupérer le poste perdu.

Les collègues en MCS affectés sur postes spécifiques AMBITION REUSSITE seront traités dans le cadre d'une demande de mutation à l'Intra. De même, les collègues TZR ou en révision d'affectation ne pourront en aucun cas être affectés sur un poste à profil en Ambition Réussite s'ils n'ont pas candidaté.

Monsieur VANACKER a convenu que tous les postes à profil ne seraient pas pourvus dès la 1^{ère} vague soit 113 postes pour l'Académie, et qu'il y aurait nécessairement une 2^{ème} vague pour poursuivre le recrutement avec un 2nd appel à candidature mais pour une affectation provisoire d'un an.

Nous avons vivement interpellé les autorités académiques sur l'image du professeur référent au sein des équipes pédagogiques dans les collèges « Ambition réussite ».

Après nous avoir rappelé « fermement » que le professeur référent n'avait pas d'autre statut que celui d'enseignant et qu'il n'était pas dans ses missions d'être l'intermédiaire entre les collègues et le chef d'établissement, il a été fait appel à l'humilité des uns et des autres (?) avec la nécessité de trouver des espaces de concertation sans pour autant accorder aux équipes pédagogiques, les moyens de cette concertation sur leur temps de travail tandis que le professeur référent se devait de prendre dès la rentrée scolaire, la température de l'établissement.

Le « collègue Ambition réussite » nous a été présenté comme un nouveau cadre permettant d'apporter un plus au fonctionnement de l'établissement !!

Le professeur référent est recruté par lettre de mission pour un contrat implicite de 3 ans.

Afin de garantir sa crédibilité face aux collègues, il devra assurer un service en « classe constituée » d'un ½ temps au maximum.

Des formations de professeurs référents sont prévues, d'ailleurs inscrites au P.A.F pour l'année scolaire 2006-2007, ainsi qu'un dispositif d'accompagnement sous la houlette des IPR notamment de lettres modernes et de mathématiques. Ces derniers assureront le suivi de carrière des collègues recrutés sur contrat en Ambition réussite.

Si le professeur référent ne remplit pas correctement sa mission, celle-ci lui sera retirée, mais le collègue sera maintenu sur le poste, en charge d'autres missions ?

Aucune information claire et précise n'a pu être formulée sur le nombre d'heures effectives à l'emploi du temps du professeur référent dans les collèges « Ambition réussite », si ce n'est la crainte d'une annualisation de son service et donc de la déréglementation totale du statut d'enseignant.

Aucun obstacle ne s'oppose à ce que le collègue sur poste à profil demande sa mutation à l'issue d'une année mais il lui est fortement conseillé d'attendre les 5 années d'exercice en collège « Ambition réussite » pour bénéficier des avantages et bonifications sur lesquelles aucune information n'a été donnée.

Le groupe de travail s'est achevé sur l'engagement des autorités académiques à faire un bilan et une évaluation des missions à l'issue de la 1^{ère} année de mise en place afin de mesurer la valeur ajoutée pour les élèves...

Restent à trouver les indicateurs pour mener à bien cette évaluation !

**La prochaine réunion « Ambition Réussite » se tiendra
le 30 mai à 17h30 au SNES – 209 rue Nationale à Lille**

CTPA du 15 mai 2006 : le compte-rendu

Déclaration préalable du SNES-FSU (voir annexe 2)

Ordre du jour :

- la formation continue des personnels : bilan et présentation du Plan académique de formation pour 2006-2007
- les fiches de profil de postes pour les « professeurs référents » en collèges « ambition réussite »
- questions diverses

Formation continue : toujours moins

Les documents fournis par l'administration pour le PAF 2006-2007 peuvent faire illusion : plus de stagiaires concernés, plus de stages proposés. En réalité, leur durée se réduit (1 à 3 journées) et la formation continue connaît une baisse globale de 10 % de ses moyens.

Cette année, les néo-titulaires ont boudé les dispositifs d'accompagnement spécifique aux contenus vagues, leur rappelant sans doute trop l'IUFM, 801 modules ont été fermés faute de candidats alors que d'autres ont des listes d'attente conséquentes. Devant ces distorsions, nous avons demandé à être associé dès la définition, l'élaboration des stages afin que le rectorat revoie ses priorités : ce n'est pas l'adaptation aux réformes que les collègues réclament !

Concernant le dispositif 2006-2007, quelques intitulés de stage seront revus ou explicités (par exemple « l'étude du genre en histoire » ou « les questions sensibles », toujours en HG, pour lesquels personne n'a pu nous donner d'explication), des contenus nous ont paru surprenants : des stages de formation aux fonctions de TZR (quand on sait comment le rectorat traite ces derniers en les affectant hors zone et hors discipline, cela fait frémir !), des stages destinés aux entrants en technologie, alors que depuis quelques années, les collègues de cette discipline ne parviennent plus à entrer dans l'académie de Lille !

Nous avons aussi pointé et dénoncé la mise en place de stages anti-statutaires puisqu'ils veulent former en quelques heures des certifiés à l'enseignement bivalent en LP (maths sciences ou lettres histoire). L'administration a tenu à nous rassurer : ces stages sont bien à public volontaire, qu'on se le dise !

PAF - Formation continue : inscriptions du 1^{er} juin au 13 juillet et du 28 août au 17 septembre (possibilité de consulter l'offre de stages pendant les vacances).

Préparation aux concours internes : inscription du 1^{er} au 21 juin

Stages de fin d'année scolaire : suite aux difficultés rencontrées par des collègues pour aller en stage en mai-juin, nous avons interrogé le rectorat qui nous a répondu que certains enseignants avaient renoncé à leur formation après la mobilisation anti-CPE, mais aussi que des chefs d'établissement s'étaient inquiétés du bon déroulement des enseignements. Le rectorat n'a pas donné de consigne (ce qui a été confirmé par le représentant du SNPDEN – UNSA), mais appelé à une prise de décision « dans l'intérêt de l'élève » concertée au sein de l'établissement : cours de rattrapage ou stages, sic !

Collèges « Ambition Réussite »

Un groupe de travail paritaire a eu lieu le 3 mai dans les IA pour présenter les fiches définissant les profils des « professeurs référents » et donc leurs missions dans les établissements (compte-rendu dans cette circulaire et article dans le bulletin académique n°255). Ils seront 113 au total dans les 28 collèges « ambition réussite » de l'académie, ce qui a entraîné la suppression de 113 postes dans les collèges et lycées de l'académie, s'ajoutant aux 636 que notre académie a « donné » dans le cadre du redéploiement !!

Après s'être félicitée de l'afflux de demandes (463 pour 93 postes), l'Inspection académique du Nord nous a recontactés : il s'agissait simplement des ... consultations du site, seules une trentaine de candidatures tous corps confondus (profs des écoles, PLP, certifiés et agrégés) sont en réalité parvenues au 15 mai (date limite).

Nous avons rappelé notre opposition au dispositif, ainsi qu'au « profilage sur mesure » des postes (les profils correspondant bien souvent à ceux de collègues en mesure de carte du même établissement) ; nous avons aussi dénoncé les atteintes au paritarisme quand le rectorat prétend affecter des enseignants sans aucun contrôle des représentants des personnels. Nous avons finalement obtenu un groupe de travail paritaire dont la date sera fixée avant le 19 juin.

Outre le flou qui entoure le fonctionnement et les missions de ces postes implantés par redéploiement dans les

établissements « ambition réussite », beaucoup de questions restent en suspens, notamment celles « techniques » (situation des collègues qui réintégreront un poste « normal » ?)

Questions diverses

Indemnités pour les jurys du bac 2005 !

Les retards de paiement atteignent une ampleur encore inégalée (le règlement du bac 2005 représente 2.1 millions d'euros ; au 15 mai seulement 1.75 millions étaient réglés). Les promesses faites lors de la réunion du dernier CTP n'ont pas été suivies d'effets puisque aucun paiement n'a pu être effectué entre le 1^{er} janvier et le 28 avril pour raisons techniques (?), sans qu'aucune information n'ait été faite aux collègues (cf. bulletin académique n°255).

Quelle profession accepterait de refaire un travail alors que le même travail l'année précédente n'a toujours pas été rémunéré ? Les pétitions arrivent au rectorat et au SNES, ainsi que les témoignages individuels. Le rectorat ne reconnaît ni faute, ni erreur et s'abrite derrière la mise en place de la LOLF et ...les états de frais renvoyés tardivement ou sans pièces justificatives par les profs ! Nous avons donc déposé un préavis de grève pour le 18 mai et annoncé au rectorat que, dès septembre, les collègues pourraient se lancer dans des actions juridiques pour réclamer des indemnités de retard pour le paiement du bac 2006

Précaires

Le rectorat a donné son accord pour la réunion de groupes de travail sur les assistants pédagogiques (dans le but d'aboutir à une commission consultative, puisque ces collègues n'ont pas d'élus pour l'instant) et sur les contractuels (discussions autour du CDI et des conséquences pour les précaires de l'EN ayant l'ancienneté requise).

Greta

A compter de l'année prochaine (rentrée 2007), les GRETA auront à prendre en charge les cotisations patronales de leurs postes gagés, ce qui augmentera le coût pour eux de près de 50 %. Les GRETA ne pourront pas tous supporter ce surcoût financier et des mesures de carte sont à craindre, avec le problème particulier des collègues n'ayant jamais enseigné dans le second degré. Le rectorat nous a assurés qu'aucune suppression dans ce cadre n'était envisagée pour la rentrée 2006.

Allégement des effectifs en Terminales technologiques

La circulaire de rentrée publiée au BO le 31 mars 2006 annonce des allègements d'effectifs en Tales technologiques, à l'instar de ce qui s'est passé l'an dernier (et qui avait été financé par la suppression des TPE en Tale).

Seulement, comme souvent, les annonces sont faites avant de constater que les moyens ne suivent pas : nous avons alerté le rectorat sur le cas de collègues en anglais en suppression de poste ou en complément de service, qui supportent difficilement cette année encore de voir leur situation dans l'attente d'hypothétiques décisions ou arrivées d'heures postes !

Menaces sur la technologie

3 établissements de l'académie (Eisen Valenciennes, Langevin Avion, Gernez Rieux Ronchin) vont expérimenter un enseignement regroupé des SVT, de la physique-chimie et de la technologie en 6^{ème} - 5^{ème}. Sous prétexte d'« atténuer la brutalité de la transition entre l'école et le collège », c'est la polyvalence qui fait son entrée dans les collèges, avec, à terme, des craintes sur l'avenir de la technologie, craintes maintes fois soulevées par nos collègues : cf. Technoflash sur le site de Lille http://www.lille.snes.edu/Spip/rubrique.php?id_rubrique=68

Crédits d'Etat globalisés pour 2006

Il s'agit des crédits pour les manuels scolaires, l'achat des carnets de correspondance, les logiciels pédagogiques, le droit de reprographie, les actions pédagogiques (REP, AOG), les frais de stages en entreprise, l'enseignement artistique optionnel.

La réduction des moyens attribués aux établissements est estimée à 20 % par le rectorat, alors que de nombreux établissements l'évaluent à plus de 50%. Le rectorat affirme avoir distribué tout ce qu'il avait (79.97 % des 80 % disponibles). Mais, nous dit-il aussi, beaucoup d'établissements ont des reliquats de subventions d'Etat, sans qu'il s'interroge sur les raisons pour quelques-uns d'avoir des réserves !

Comme pour les fonds sociaux, finalement débloqués très tardivement devant la situation de détresse des élèves et de leurs familles en décembre, l'administration ignore la situation particulière d'établissements au bord de la rupture en se réfugiant derrière des moyennes académiques. L'achat de manuels, la reconduction d'actions ayant fait leurs preuves, l'envoi d'élèves en stage sont donc pour l'heure remis en cause.

**GROUPES DE COMPETENCES LANGUES VIVANTES :
LA VERITE QU'ON VOUS CACHE**

La réunion organisée par le SNES le 10 mai a permis un véritable échange sur la question en profitant notamment de l'expérience des collègues de Grande –Synthe qui « expérimentent » ce « nouveau mode d'organisation » depuis 2 ans sur 8 secondes LV1 et LV2, en allemand, anglais et espagnol.

Le bilan qu'en tirent les collègues- puisque tout bilan officiel leur est à ce jour et malgré leurs demandes insistantes refusé- est négatif. La discussion a permis de dégager des arguments de 3 ordres :

POUR LES ELEVES :

- Il s'avère que les groupes promis n'en sont pas et qu'en outre les dédoublements et modules sont perdus !
- Perte du lien prof/élève puisque l'élève peut être amené à changer de prof 3 fois dans l'année (une évaluation ayant lieu chaque trimestre pour affecter l'élève à un groupe).
- Malgré les efforts des enseignants, ces groupes s'avèrent être des groupes de niveaux. Se créent donc un accroissement des écarts et finalement un tri des élèves.
- Une visée très utilitariste des LV (liée au Cadre Européen) renforcée par le morcellement de l'enseignement.
- Difficulté d'organiser des sorties, voyages...car l'enseignant n'a plus une classe en charge sur l'ensemble de l'année.
- Des écarts de maturité des élèves quand les groupes touchent les élèves de plusieurs niveaux (2nde, 1ère, Terminale).
- Des questions sur le devenir des classes euro et des enseignements de spécialité.

POUR LES COLLEGUES

- Une concertation énorme, non rémunérée (ou au mieux largement sous-rémunérée).
- Le sentiment de perdre en construction de sens propre à notre métier et de devenir un exécutant de tâches morcelées.
- Difficulté de suivi des élèves (puisque'il y a plusieurs changements dans l'année)
- «Marginalisation » des profs de langues par rapport aux autres profs.
- Des conséquences sur l'emploi du temps de l'ensemble des collègues par la mise en place d'alignements.

PAR RAPPORT A NOTRE CONCEPTION DE L'ENSEIGNEMENT :

- une sélection des élèves qui est synonyme de tri social.
- la porte ouverte à toutes les déréglementations possibles : plus d'horaires nationaux, plus de programme national...et donc un enseignement très « local ».
- la remise en cause du bac comme examen national et anonyme, les « compétences devant faire l'objet de certifications spécifiques » (décret d'application de la loi Fillon de juillet 2005).On ne peut être plus clair !
- une diminution des moyens et donc des postes qu'entraînera la généralisation du système.

→ IL NOUS FAUT D'AUTRE PART DEMONTER LES FAUX ARGUMENTS UTILISES

PAR L'ADMINISTRATION :

- **NON**, le cadre européen ne nécessite pas la mise en place des groupes de compétences.
- **NON**, les groupes de compétences ne peuvent se mettre en place sans vote favorable du CA.
- **NON**, les groupes de compétences ne rendent pas les élèves « plus européens » (!)
- **NON**, les effectifs ne sont pas allégés.
- **NON**, les groupes de compétences ne permettent pas de faire mieux progresser les élèves.
- **NON**, ce n'est pas archaïque que d'être attaché au baccalauréat.
- **NON**, les certifications (liées aux groupes de compétences) ne sont pas le seul moyen d'obtenir des équivalences à l'étranger.

→ ET RAPPELER NOS REVENDEICATIONS :

- **OUI**, nous voulons des effectifs significativement allégés.
- **OUI**, nous voulons plus d'heures d'enseignement avec nos élèves.
- **OUI**, nous tenons à une conception créatrice et exigeante de notre métier.
- **OUI**, nous tenons à ce que les langues fassent toujours partie du bac comme examen national et anonyme.

SAISSISSONS-NOUS DE CET ENJEU PRIMORDIAL POUR L'AVENIR DE NOS ELEVES ET DU SERVICE PUBLIC D'EDUCATION.

INFORMONS ET MOBILISONS L'ENSEMBLE DES COLLEGUES ET DES PARENTS D'ELEVES.

La section académique se tient à votre disposition pour toute demande complémentaire.

L'ENJEU EST **PRIMORDIAL** NON SEULEMENT POUR LES LANGUES VIVANTES
MAIS POUR L'ENSEMBLE DES DISCIPLINES.

**MERCI DE LE TRANSMETTRE A TOUS LES COLLEGUES DE
LANGUES DE VOTRE ETABLISSEMENT ET DE L'AFFICHER AU
PANNEAU SYNDICAL.**



Déclaration SNES-FSU au CTPA du lundi 15 mai 2006

En cette fin d'année scolaire, il nous faut constater que **les conditions de la rentrée 2006 ne seront pas bonnes.**

Malgré l'opposition des personnels qui, depuis des années, montrent leur refus des choix gouvernementaux, 2006 sera placée sous le double signe de nouvelles suppressions massives de postes et de la mise en œuvre de la loi Fillon avec le socle commun, le dispositif appelé ambition réussite, la note de vie scolaire et le conseil pédagogique.

C'est donc une rentrée difficile qui s'annonce, difficile pour les personnels, difficile aussi pour les parents et pour les élèves, puisque les rares mesures positives ne semblent pas suivies de moyens pour les mettre en œuvre. Tout cela ne fera que renforcer l'exaspération qui se manifeste toujours, et notamment à l'occasion de la mise en place de la journée de travail obligatoire et gratuite, ou des retards dans les paiements des frais d'examen ou de déménagement.

Sur le plan financier, la politique de l'académie met les établissements dans des conditions de fonctionnement difficiles :

les crédits attribués pour les fonds sociaux le sont trop tardivement et avec parcimonie : nous savons que cela ne correspond pas à la dotation ministérielle puisque nous avons pu constater que de 30 à 40 % des crédits alloués pour les années antérieures ne sont pas dépensés. Que deviennent-ils ?

Les crédits globalisés attribués pour 2006 représentent environ le tiers des crédits attribués les années précédentes pour les mêmes postes de dépenses. Comment analyser cela ? Des restrictions drastiques en raison d'une dotation budgétaire très insuffisante de notre académie ? Dans ces conditions, Madame le Recteur a-t-elle interpellé le Ministre et comment ? Sinon, s'agit-il d'un choix délibéré des autorités académiques de dégager des fonds sur le dos des établissements et, si oui, dans quel but ?

Certains dysfonctionnements sont attribués à la mise en œuvre de la LOLF. Il nous paraît d'autant plus urgent que soit réuni un CTP pour examiner le budget du rectorat et sa répartition. Il n'y aurait rien d'exceptionnel à cela, c'est ce qui est prévu et c'est ce qui est fait dans de nombreuses académies, avec même des GT préalables à la répartition des budgets.

Si nous savons qu'en ce domaine aussi, le rectorat imite l'attitude du ministre, nous tenons à affirmer notre mécontentement devant **l'absence de dialogue ou de concertation**, Depuis un an, il nous faut constater en effet que le dialogue se réduit à une écoute des représentants des personnels, sans que cela ne débouche sur une véritable concertation. Il n'est pas anodin que le SNES, au lendemain des élections professionnelles qui ont conforté sa situation majoritaire, doive attendre des mois avant d'être reçu en audience, alors qu'il avait signalé l'urgence de certaines situations.

Cette absence de dialogue se manifeste également dans la difficulté que nous avons à faire respecter le droit des personnels : comment admettre des affectations de TZR en dehors de zone, de leur discipline, en dehors de toute réglementation ? Comment admettre qu'une collègue sortant d'un cancer et désirant réintégrer à l'issue de son congé longue maladie, avec l'avis favorable des médecins qui la suivent, se voit contester ce

droit à la reprise du travail en juin, l'administration jugeant, avant même la tenue du comité médical, que la reprise ne pourrait s'effectuer qu'en septembre ? Comment comprendre que des retraits sur salaire pour des raisons complètement injustifiées soient maintenus ? Où est le DRH qui devrait pouvoir régler ces situations ? Préfère-t-on les recours systématiques ?

Il ne s'agit pas de désinvolture car pour nous **c'est le paritarisme qui est ainsi mis à mal.**

On le voit avec la question des hors-classe, marqué par un esprit de revanche de la part de l'administration, que l'on constate d'ailleurs dans d'autres académies où une part restait réservée à l'ancienneté. Pourtant, d'autres, qui au contraire avaient survalorisé le « mérite reconnu par l'administration » que vous mettez en place, ont abandonné ces situations extrêmes.

Nous avons pourtant abouti l'an dernier à une situation qui, au vu des documents ministériels, nous plaçait dans une situation « médiane », nous vous demandons d'y revenir.

On le voit aussi à la désinvolture avec laquelle on « oublie » de faire passer en CTP les postes profilés dits postes spécifiques.

On le voit enfin dans la façon inadmissible dont est traitée la mise en œuvre du dispositif dit « ambition réussite ». Nous en reparlerons, mais pour nous ce dispositif hâtif met à mal l'éducation prioritaire, en mettant en place des établissements de seconde zone qui auront la mission de mettre en œuvre les aspects les plus nocifs de la loi dite « sur l'égalité des chances ». Durant ce CTP nous aurons à dire ce que nous pensons d'un dispositif de désignation des personnels qui bafoue les règles du paritarisme.

Cette politique n'est pas nouvelle, c'est vrai. Le travail des élus des personnels apparaît toujours trop pesant, trop lent quand on veut faire passer la flexibilité, le mérite, ou redéfinir les services et les missions.

Malgré ses échecs récents, le gouvernement prétend passer en force. **Le conseil pédagogique** était une des mesures les plus fermement rejetées par les personnels l'an dernier, avec les remplacements De Robien. Cette mesure est reprise dans la circulaire de rentrée. Nous nous y opposerons fermement, parce qu'elle représente un véritable danger pour les établissements, un ferment de discordes permanentes, un renforcement sans contrepartie du pouvoir des chefs d'établissements, un court-circuitage des instances déjà existantes, et notamment du conseil d'administration.

Certes, il est moins facile de contrôler des élus que des personnes nommées par un seul. Dans ce domaine, on assiste à un étrange retour en arrière, en dehors de toute réalité. Le fonctionnaire n'est plus l'agent silencieux et soumis du pouvoir administratif. Il a conquis des droits statutaires qu'il est bien décidé à défendre, et il est aussi un citoyen qui aspire à davantage de démocratie.

C'est sur ce point que nous finirons cette intervention. Après le mouvement contre le CPE, nous demandons, avec de nombreuses autres organisations, le retrait des sanctions et l'arrêt des poursuites engagées. Nous attendons du rectorat qu'il donne l'exemple et qu'il prenne toutes les mesures en ce sens.