



Manifestation pour les droits des Femmes
Lille, 8 mars 2021

L'édito

Un ministre interchangeable

Nous aurions toutes raisons de vouloir le départ de JM Blanquer : ses contre-réformes bien sûr, sa morgue ou son mépris des personnels. Depuis 2017, il est installé dans une tour d'ivoire, qu'il ne quitte que pour nous abreuver de mensonges et de fausses promesses dans les médias, entre deux séances d'escalade (premier de cordée oblige).

Mais les yeux rivés sur les indicateurs de la crise sanitaire, nous pourrions perdre de vue ce fait essentiel : JM Blanquer n'est qu'un outil interchangeable au service d'une vision de la société, d'un impératif dominant exigeant «l'adaptation au monde qui change», à la «concurrence mondialisée». Y compris pour les services publics sommés d'être plus «flexibles», plus ancrés dans les «territoires»... pour être moins coûteux, de façon à réduire (encore) la «charge fiscale» des plus aisés.

La responsabilité particulière de ce ministre, c'est de vouloir faire de la crise sanitaire le catalyseur du projet éducatif néolibéral qu'il n'a pas conçu, mais qu'il veut rendre «opérationnel» en érigeant en modèle –sans le dire– l'entreprise privée. Ce qui implique l'atomisation du système au moyen d'une labellisation frénétique («cités éducatives», «contrats locaux d'accompagnement»), d'une «autoévaluation» des établissements qui vise à donner les clés de nos métiers aux managers. Mettre au jour les logiques contractuelles qui sous-tendent ces dispositifs, c'est déjà refuser syndicalement des politiques invasives et régressives et faire entendre la voix des personnels à un an d'échéances électorales majeures.

■ Jean-François Carémel

Égalité professionnelle

L'école des femmes

L'égalité femmes/hommes est un principe constitutionnel (et même, sans rire, une «grande cause du quinquennat» d'E. Macron), pourtant, en pratique, on en est loin dans la fonction publique et particulièrement dans l'Éducation nationale, ministère dont 72% des personnels sont... des femmes.

En quelques chiffres

Les enjeux sont considérables, avec des écarts de salaire de 12%, de pension de retraite de 42% en défaveur des femmes (qui partent pourtant en moyenne un an plus tard que les hommes). Comment expliquer cela alors que le statut est garant de l'égalité ? D'une part, le poids de la rémunération indemnitaire augmente de plus en plus, or dans le second degré, les hommes perçoivent en moyenne 27 % de primes de plus que les femmes (IMP, HSA, ISOE part variable...). D'autre part elles accèdent moins souvent aux catégories mieux rémunérées (chez les enseignant.e.s elles représentent 62% des certifiée.e.s mais 47.7% des agrégé.e.s) et leurs progressions de carrière et promotions sont beaucoup plus lentes (72.9% des CPE sont des femmes mais elles ne représentent que 65% des promu.e.s à la classe exceptionnelle). Enfin, elles sont plus souvent à temps partiel - donc avec un

salaire partiel (pour les enseignant.e.s des collèges et lycée, 9% des hommes sont à temps partiel contre 16.3% des femmes). Si l'on prend le cas des AESH (90% de femmes) pour lesquels le Snes avec la FSU demande des mesures d'urgence salariale, il y a à la fois indice salarial faible (équivalent du SMIC) et temps partiel imposé.

Par ailleurs, le ministère pourra-t-il encore longtemps faire l'impasse sur la question des violences sexistes et sexuelles au sein de l'Éducation nationale ? On sait que, dans l'ensemble de la population active, 80% des femmes sont confrontées régulièrement à des comportements sexistes au travail, et 70% d'entre elles n'en parlent pas à leur employeur. Une femme sur trois est victime de harcèlement sexuel au cours de sa vie professionnelle. Et dans l'Éducation nationale ? Pas de données, pas d'enquêtes, pas de campagne de prévention ou de sensibilisation... Silence dans les rangs !

Égalité professionnelle : exigeons-la

Le ministère de l'Éducation nationale, sous la pression constante de la FSU, a enfin présenté à la mi-décembre son plan national d'action en faveur de l'égalité professionnelle pour 2021-2024. Le travail de déclinaison académique va démarrer. Il est indispensable que la profession exige une mise en œuvre ambitieuse de ce plan : transparence des rémunérations, des heures supplémentaires et des IMP, opportunités nouvelles pour les évolutions de carrière. Sans oublier, évidemment, la fin de l'inaction face aux violences sexistes et sexuelles, qui n'épargne pas notre ministère. Le Snes de Lille intervient sans relâche dans les instances (CTA-CHSCTA) et porte les aspirations de la profession en terme d'égalité professionnelle. Par ailleurs, il forme ses militant.e.s à l'écoute et l'accompagnement des victimes de violence au travail : n'hésitez pas à nous contacter.

Au-delà du 8 mars, brisons le silence, dénonçons les inégalités et les violences !

■ Ludivine Debacq



Collège Coupez !

Le 20 octobre dernier à l'Assemblée Nationale, le premier ministre affirmait que son gouvernement avait particulièrement «choyé» l'Éducation nationale et qu'il allait continuer à le faire... mais 2021 sera la 5ème rentrée où les suppressions de postes se poursuivent malgré des effectifs en hausse dans l'académie. Quel mépris pour nous, personnels, qui sommes sur le terrain au quotidien ! Les besoins éducatifs n'ont jamais été aussi importants mais Jean-Michel Blanquer continue de dégrader les conditions de travail des élèves et des personnels en maintenant sa politique de suppressions de moyens et de postes pour la prochaine rentrée. Le cynisme est total !

78 % des collèges du Nord et 91 % des collèges du Pas-de-Calais ont un *Indice de Positionnement Social* (indicateur qui reflète le contexte social de l'établissement pour le ministère) en-dessous de la moyenne nationale. On serait donc en droit d'attendre des réponses à la hauteur de ces enjeux de société – si l'éducation et la volonté de réduire les inégalités étaient réellement des priorités nationales.

Coupez et record

Or, l'administration supprime l'équivalent de 87 postes en collège (54 dans le Nord, 33 dans le PdC), c'est un record depuis 2017. Ces suppressions seraient, dans la novlangue administrative, compensées en partie par des heures supplémentaires, qui n'ont pourtant jamais créé jusqu'à présent de génération spontanée d'enseignant.e.s, mais dégradent les conditions d'enseignement. Depuis 2017, l'accueil de plus de 1600 élèves en collège s'est traduit par la suppression de plus de 220 postes (120 dans le Nord, 100 dans le PdC) pendant que les heures supplémentaires augmentaient de près de 25%. Les personnels sauront vraiment apprécier d'être ainsi «choyé.e.s» !

Cette politique de suppressions de postes oblige les DSDEN à trouver de nouveaux modes de calcul pour gérer la pénurie. Une année, ce sont les seuils d'ouverture de classe qui sont relevés. L'année suivante, c'est l'IPS qui est utilisé pour déterminer ces seuils. Pour la rentrée 2021, ces deux leviers sont actionnés en même temps... Le ministre de l'Éducation

et l'administration ne sont jamais sans imagination pour trouver les combines ou les mots qui prétendent faire passer une dégradation pour un progrès, mais quel que soit le mode de calcul, le lissage ou le correctif utilisé pour déterminer les DHG, il ne sert qu'à masquer une pénurie de moyens. L'Éducation nationale a besoin de moyens pour pouvoir accomplir ses missions. Mais on a bien compris que ce n'est pas le programme de ce gouvernement !

■ Fiona Verhaeghe, Eric Duflos, Willq Leroux



Le manager du trimestre

Ici, c'est pari !

C'est certainement pour rétablir l'erreur d'Einstein, selon laquelle «Dieu ne joue pas aux dés», qu'un principal de l'académie a annoncé le plus sérieusement du monde à l'équipe disciplinaire touchée par une suppression de poste que celui-ci serait tiré au sort !

Après le lotofoot, voici donc venir le lotoprof !

Rappelons à celui qui, ce trimestre, tire le gros lot du manager du mois, que le poste supprimé doit respecter la note de service académique du 3 février 2021 (<https://lille.snes.edu/Suppressions-de-postes-qui-part-en-mesure-de-carte-scolaire.html>).

Parions que ce principal, amateur du plouf-plouf, ne soit que dans une mauvaise passe, qu'il ne s'agisse que d'un impair, et non d'un manque de considération pour les personnels, sinon rien ne va plus !

■ Eric Duflos



Manifestation Éducation, Lille et Calais, 26 janvier 2021

Lycée Le lycée mis en pièces

La tragicomédie de la réforme du lycée et du bac se poursuit sans entracte, avec Blanquer comme metteur en scène perdu dans le déni du désastre.

Rêvons que nous sommes en septembre 2021, en lycée, et que tout a changé.

Les classes sont à 25 élèves maximum. Chaque discipline a pour chaque niveau des heures en demi-groupes : il y a enfin une grille nationale des dédoublements. Parcoursup n'existe plus, l'obtention du bac est la seule condition pour accéder à la fac. Le bac aussi a changé, finies les EC de premières et terminales, il est à nouveau composé uniquement d'épreuves nationales, terminales et anonymes.

Songe d'une nuit d'été

Lundi 7h45 : ouf, mes 23 photocopies de DS de 2nde ont été faites par le service reprographie, il faudra que je pense à déposer mon modèle à 10h pour les 12 élèves de terminale en accompagnement personnalisé de jeudi. Il faut aussi que je réfléchisse à mon activité pour les premières STI2D groupes A et B de mercredi et vendredi, je vais profiter du dédoublement pour approfondir mon dernier chapitre, certains ont eu un peu de mal à suivre en classe complète à 24 je crois... Peut-être en salle pupitre ? A 12 dans une salle de 18 PC, même si certains dysfonctionnent, ça devrait aller.

L'année file vite, avec les épreuves de bac qui commencent mi-juin, l'année de terminale est intense.

La tempête

Réveille-toi ! Avec 194 suppressions de postes dans l'académie pour la rentrée 2021, les lycées perdent beaucoup d'heures dans leur dotation, nullement « compensées » par des HSA, contrairement à ce que clame le ministre, HSA que les enseignant.e.s ne peuvent de toute façon pas toutes absorber (1/3 seulement effectivement utilisées l'an dernier). De nombreux collègues vont voir leurs postes supprimés ou seront sur deux ou trois établissements.

Et ce qui risque de peser le plus l'an prochain c'est l'absence totale de dédoublements : des cours uniquement en classes entières avec des classes à 32,33,35... Comme il n'y a pas de grilles horaires nationales de dédoublements par discipline et par niveau, cela permet à la hiérarchie d'opposer les disciplines les unes aux autres et de semer la zizanie.

Si on ajoute la réduction de certains horaires disciplinaires, on voit que la réforme du lycée aboutit à une hausse du nombre de classes (donc d'élèves !) qu'un.e enseignant.e a en charge. La marge, fourre-tout de 12h en seconde et 8h en cycle terminal, ne parvient pas à satisfaire tous les besoins de dédoublements, d'AP, de maintien ou de création d'options, mettant ainsi en

péril les LCA, les LVC, la diversité des enseignements optionnels de découverte en seconde, notamment technologiques, ce qui accélère l'étiollement de la voie technologique, surtout en STI2D et ST2S.

Comme il vous plaira

Et pourtant, nonobstant la rengaine thatchérienne reprise par nos gouvernements successifs depuis leur choix d'orientation néolibérale, il y a une alternative. D'ailleurs, elle est en partie redécouverte par beaucoup de collègues de lycée en cette période de crise sanitaire : les classes à effectif raisonnable ! Un des paradoxes de la situation sanitaire, c'est qu'avec le passage en demi-jauge, beaucoup d'enseignant.e.s de lycée ont pu (re)découvrir le plaisir de travailler en demi-groupes !

Avoir une rentrée rêvée, ce serait possible, il suffirait d'y mettre les moyens. Le gouvernement a dépensé des milliards pour son plan de relance, qui a surtout relancé les profits des actionnaires et des grands groupes. Nous attendons toujours le plan de relance pour l'Education nationale et la fonction publique. Mais celui-là pour l'obtenir, il faudra compter sur nos luttes et nos mobilisations, et nous syndiquer !

■ Olivier Carraud et Sarah Chaudesaigues

Echos des établissements



« Quand nous avons appris que nous perdions 100 heures sur l'établissement (90HP et 10 HSA), dont 50 heures postes sur la partie lycée 2de/1ère/Tle alors que nous allons y accueillir 34 élèves en plus, nous nous sommes organisés et mobilisés !

On avait de bons arguments : on est dans un bassin attractif, il y a de nouveaux logements qui se construisent, avec une hausse démographique. Et 100 heures de moins, ça veut dire perte de la 1ère année du BTS aéo, perte d'1h d'AP en 1ère, augmentation des effectifs en groupe de langues, chantage aux heures sup' pour maintenir les groupes à effectif réduit, ça dégrade nos conditions d'enseignement.

On était 50 devant l'établissement le 18 février, et 35 à Lille pour accompagner l'audience au rectorat, en musique, on entendait les tam-tam

Forte mobilisation au lycée des Flandres d'Hazebrouck !

pendant que nous étions reçus ! Au rectorat ils nous l'ont dit « *on a bien entendu vos collègues !* ».

Il y a 4 postes supprimés, on espérait en sauver au moins un... on a eu 20 HSA suite à notre mobilisation, mais pas d'heures poste. En fait on a

gagné plus que ça : on a recréé de la mobilisation, les collègues viennent en heure d'info syndicale. Il y en a même qui parlent de rebouger en voyant l'exemple d'autres lycées en ce moment. »

■ Guillaume Brioul, S1 du Lycée des Flandres



Lycée des Flandres, Hazebrouck, 18 février 2021

La politique éducative menée par l'actuel gouvernement est bien sûr incarnée par JM Blanquer, mais elle s'inscrit aussi dans une continuité : celle d'un discours qui promet davantage d'autonomie et de capacité d'innovation aux personnels, plus d'efficacité aux élèves et à leurs familles. Mais qui en réalité vise à organiser une subordination « douce » des personnels par des dispositifs « participatifs ». Derniers avatars : l'auto-évaluation des établissements et la contractualisation.

La subordination par l'auto-évaluation

Après les projets d'établissement, les contrats d'objectifs, voici le temps de l'auto-évaluation dont le cadre est défini ici : <https://www.education.gouv.fr/media/72584/download>.

Si l'éducation nationale n'avait pas à subir depuis plusieurs années des suppressions drastiques de moyens et des réformes imposées, cette proposition d'établir un diagnostic partagé sur l'établissement pourrait être source d'espoir : nous sommes en effet les mieux placés pour savoir ce qui est bon pour nous et nos élèves.

Mais la réalité est tout autre et sous couvert d'entendre les personnels, nous retrouvons le cynisme des méthodes du « nouveau management public » qui n'a de nouveau que le nom puisqu'il a été théorisé il y a 50 ans. Sa mise en œuvre coïncide avec celle des restrictions budgétaires : il s'agit de faire entrer dans la tête des personnels qu'en réorganisant le travail, en travaillant autrement, on pourrait améliorer les performances des établissements scolaires. Méthode éculée puisqu'elle est à l'œuvre à tous les niveaux depuis des années ; il s'agit de renvoyer la responsabilité aux acteurs plutôt que de financer des services publics à la hauteur des besoins

► Si les élèves ne réussissent pas, c'est parce qu'ils ne font pas les bons choix, qu'ils n'utilisent pas toutes les chances que l'Etat leur donne. En substituant la notion d'égalité des chances, d'inspiration libérale, à celle d'égalité, il s'agit de suggérer insidieusement que les élèves

sont à égalité au départ de la compétition sociale pour les diplômés en oubliant de préciser qu'on ne prend pas en compte la réalité des obstacles économiques et sociaux. On est dans le champ du possible mais pas du réel. Et si échec il y a, la faute en revient à l'individu puisque l'État a ouvert quelques internats d'excellence, quelques places en prépa pour élèves issus de l'éducation prioritaire etc... Ou comment culpabiliser les perdants.

► Si les établissements du second degré ne sont pas « performants » (mais que signifie être performant?), c'est parce qu'ils ne remplissent pas les objectifs qu'ils se sont eux-mêmes fixés, au travers de contrats d'objectifs qu'ils ont eux-mêmes rédigés. Ces contrats s'inscrivent dans un changement de « management », une modification profonde de l'organisation du travail dans les services publics. Il s'agit d'introduire la logique de l'entreprise privée, de la concurrence, du pilotage par la performance. Ces contrats signés avec le rectorat et la collectivité territoriale visent à conditionner l'attribution des moyens aux établissements scolaires en fonction de la rentabilité mesurée par des indicateurs de performance lors d'évaluations successives. Et si les performances ne sont pas là, à qui la faute ? Culpabilisation, encore...

► La gestion des dotations horaires exsangues est renvoyée aux personnels par le biais des conseils pédagogiques et des CA en vertu du dogme de l'autonomie des établissements qui les rendra directement responsables s'ils sont jugés insuffisamment performants. Culpabilisation, encore et encore...

► Et maintenant, la suite, l'auto-évaluation : la question n'est pas de s'interroger sur les moyens qui manquent mais sur nos pratiques inadaptées à la réussite. Et au cas où nous ne donnerions pas les bonnes réponses, l'évaluation externe viendra rectifier le tir. Culpabilisation, pour ne pas changer.

En fonction du rapport de force, nous appelons à tout faire pour **ne pas entrer dans le jeu de cette stratégie de culpabilisation des travailleurs**. Refusons collectivement la « servitude volontaire ». Opposons à la culpabilisation et à l'individualisation des responsabilités la force collective. Plusieurs possibilités s'offrent à nous :

► Refus de participation à cette mascarade, notamment en cette période où maintenir ce projet dans un contexte de crise sanitaire et de suppressions de postes relève du cynisme (lettre type sur le site du snes de Lille : <https://lille.snes.edu/Autoevaluation-des-etablissements-defendre-le-service-public.html>)

► Utilisation de cette occasion pour dénoncer le manque de moyens et mettre en avant nos revendications pour la démocratisation de l'éducation nationale tout en pointant la responsabilité de l'État.

On pourra triturer nos méninges dans tous les sens, sans volontarisme de l'État et sans moyens à la hauteur des besoins, il n'y aura pas de miracle.

■ Odile Deverne



Lycée Montebello, Lille, 18 mars 2021

La subordination par la contractualisation

Si l'on suit le discours ministériel, les promesses d'autonomie, d'efficacité, d'innovation pourraient être tenues dans le cadre d'un système éducatif plus « localisé », « territorialisé », « partenarialisé », contractualisé ... et bien sûr moins coûteux en postes. Ce discours rassurant suppose que l'État déploie des logiques de marché au plus près des « acteurs », ce qui est incompatible avec toute politique éducative pilotée nationalement.

► CLA, « autoévaluation » : contrats locaux versus politique d'Éducation nationale

La politique nationale d'éducation prioritaire devrait donc s'effacer au profit de contrats locaux d'accompagnement (CLA) : il suffirait d'octroyer quelques IMP à des « porteurs de projets » conçus localement pour réduire les inégalités à moindre coût. Ou tout au moins le faire croire.

C'est également cette logique néolibérale (Blanquer parle de « confiance », c'est moins clivant) qui sous-tend l'autoévaluation des établissements, autre avatar de la loi Blanquer de 2019 : il s'agit de s'adresser, individuellement, à tous les membres de la communauté éducative (personnels, élèves, parents) pour qu'ils consentent à un fonctionnement « optimisé » de l'établissement, c'est-à-dire adapté à la réduction des moyens alloués.

► Fabriquer le consentement des équipes aux réformes

Le néolibéralisme à l'œuvre dans les services publics ne se contente pas de considérer l'éducation comme un coût qu'il faudrait réduire. Pour atteindre cet objectif, ses partisans considèrent qu'il faut s'attaquer à l'ensemble des activités des personnels dans l'établissement pour obtenir un fonctionnement conforme aux objectifs politiques qu'on lui assigne. Par exemple, il ne suffit pas de supprimer des postes dans les collèges et les lycées, il faut aussi mettre en œuvre des dispositifs, des procédures, des modalités de fonctionnement adaptées aux restrictions budgétaires. Mais ce n'est pas tout, il faut obtenir des personnels qu'ils consentent à ces adaptations, voire à ce qu'ils y contribuent : cela explique que l'autoévaluation des établissements lancée par JM Blanquer se présente comme « participative » et « co-construite », que des sondages individuels soient renseignés, que de multiples ateliers soient envisagés. Des modalités qui s'inspirent du monde de l'entreprise privée au nom de l'efficacité ou de la performance, mesurée à l'aide d'indicateurs orientés vers des objectifs à atteindre. Ainsi, les CLA sont une expérimentation appuyée sur des projets dont les collègues devraient rendre compte.

Ce postulat de l'efficacité locale repose sur un implicite dont aucune étude scientifique n'a pourtant démontré la validité : il y aurait un « effet établissement » qui permettrait à un collège ou à un lycée, à partir de ses « caractéristiques » ou de son « identité » propre, d'améliorer les résultats des élèves et de dégager une « plus-value » pédagogique locale. En réalité, c'est bien l'origine sociale des élèves qui est le facteur explicatif majeur.

► Du contrat au « leadership » : mettre nos métiers sous contrôle

La finalité de la procédure d'autoévaluation est donc de légitimer le pilotage de tous les aspects, y compris pédagogiques, du collège ou du lycée par le seul chef d'établissement, à la fois chef de service et « manager ».

Il faudrait consentir à lui confier toute l'organisation du travail, et pas seulement l'organisation du service (confection des emplois du temps par exemple), au nom de l'idée que toutes les activités qui s'y déroulent doivent être complémentaires et pour servir les objectifs que l'institution lui assigne. Ce qui revient à justifier un interventionnisme renforcé sur tous les aspects de la vie d'un établissement, et son entrée sur les pratiques professionnelles. C'est justement pour confier au manager toutes les clés de l'établissement que l'autoévaluation entend faire porter les questionnements sur 4 domaines qui englobent les apprentissages et les enseignements, les personnels, le climat scolaire et l'environnement (politique, économique) : rien ne doit échapper au leader, suffisamment autonome pour mettre la main sur les pratiques professionnelles (l'évaluation des élèves par exemple), et suffisamment « managé » par sa hiérarchie pour mettre en œuvre les réformes impulsées d'en haut et atteindre les objectifs chiffrés.

Chronologie

Contractualisation : amorcer le détricotage de l'éducation prioritaire ?

Mai 2019 : Labellisation « Cités éducatives ».

Juillet 2019 : Loi pour une école de la confiance dite « Loi Blanquer ». Création d'établissements d'élite, les EPLE Internationaux.

Novembre 2019 : Rapport Mathiot Azéma « Mission Territoires et réussite » (« délabellisation de la politique d'éducation prioritaire au profit d'un système intégralement progressif »).

Novembre 2020 : Lancement des Contrats locaux d'Accompagnement par N. Elimas, secrétaire d'Etat à l'éducation prioritaire dans 3 académies : « Sortir de cette logique de zonage pour donner des moyens aux établissements en fonction de leur projet ».

Janvier 2021 : Programme/labellisation/expérimentation de 23 « Territoires éducatifs ruraux ».

Autoévaluation : consentir à l'auto-subordination ?

Juillet 2019 : Loi pour une école de la confiance dite « Loi Blanquer ». Création du Conseil d'évaluation de l'école (CÉÉ)

Juin 2020 : Installation du CÉÉ (prévue initialement fin 2019)

Juillet 2020 : le CÉÉ fixe le cadre de l'auto-évaluation et l'évaluation externe des établissements

Novembre 2020 : 1ère vague d'évaluation, 20% des collèges dans l'Académie de Lille

Services publics

En attendant Godot

Il y a un an, E. Macron prétendait avoir changé (« *Sachons nous réinventer, moi le premier* ») et engager le pays vers le « *monde de demain* » : le manque scandaleux de moyens dans la santé publique et les hôpitaux avait alors révélé les effets destructeurs des plans d'économies que le secteur public encaisse depuis des années. Et au plus fort de la crise sanitaire, c'est ce même service public qui avait pourtant tenu et permis au pays de fonctionner alors que l'économie était à l'arrêt.

Affichage

Avec le plan de relance (100 milliards sur deux ans) et des mesures budgétaires exceptionnelles, le gouvernement a effectivement choisi de desserrer les cordons des comptes publics là où jusqu'alors il ne jurait que par l'austérité. Mais à qui profitera cet « *argent magique* » ? L'argent coule pour le moment surtout vers les banques et les grandes entreprises, sans contrepartie ni sur le plan social ni sur le plan environnemental, mais qu'en est-il

dans les services publics ? L'essentiel du Ségur de la santé servira à racheter la dette des hôpitaux et permettra de réparer le sous-investissement des dernières années mais les problèmes de fond, le manque de soignant.e.s surtout, resteront entiers.

Pour l'éducation, il y aura évidemment de l'affichage : 10 millions par-ci pour les « *cordées de la réussite* », 50 millions par-là pour les internats (1 500 places) ou 105 millions dans les équipements numériques sans compter les miettes qui serviront à financer des dispositifs comme les Contrats Locaux d'Accompagnement par le biais des collectivités locales.

Mais toutes ces mesurette ne compenseront jamais les postes que le ministre continue à supprimer dans le secondaire.

Faut-il être à ce point éloigné du réel, pour ne même pas envisager de mesures à prendre dès septembre pour réparer les dégâts de deux années scolaires anormales ?

Et la relance... des services publics ?

Le plan de relance servira peut-être à remettre en route la machine à profits mais il ne permettra pas de renforcer des services dont la population a plus que jamais besoin. L'avenir est aujourd'hui bouché pour des centaines de milliers de jeunes, mais ce n'est pas une fatalité comme lors d'une épidémie ou d'un cataclysme. Face à la crise qui vient, d'autres choix sont possibles : dans l'éducation, l'Etat pourrait commencer en urgence par embaucher des assistant.e.s d'éducation mais aussi préparer l'avenir en recrutant les futur.e.s enseignant.e.s, CPE, assistant.e.s social.e.s ou AESH. Et les mêmes besoins existent dans la santé, les services à la personne, les administrations, l'énergie ou les infrastructures publiques. L'argent existe, les besoins sont là tout comme la volonté de s'engager de la jeunesse et l'aspiration sociale à plus de solidarité et d'égalité.

■ Olivier Mathieu

GRETA / Formation continue

Fi l'harmonie !

Suite à la création du service de région académique de la formation continue des adultes en janvier 2020, le rectorat de région a constaté que les personnels administratifs étaient traités différemment selon les académies. L'harmonisation s'est d'abord imposée auprès des personnels des deux académies qui travaillaient au sein du même service puis pour les administratifs des GRETA. Dans la deuxième phase, l'harmonisation des ressources humaines des CFC (conseillers en formation continue) a débuté.

La Fsu et le Snes-Fsu sont des acteurs incontournables des GT et la tâche n'est pas aisée car le rectorat ne veut pas nécessairement harmoniser sur le mieux-disant, une revendication forte de nos organisations syndicales. Pourtant les missions des CFC ont fortement évolué avec la prise en charge de l'apprentissage et elles nécessitent une réactivité et une disponibilité plus importantes pour que le service public d'éducation reste un acteur important de la formation professionnelle des adultes. La reconnaissance de leur investissement ne viendra pas du ministère qui a réévalué de manière dérisoire leur indemnité de sujétion.

Après les CFC, un autre chantier sera nécessaire, celui de l'harmonisation des pratiques RH des formateurs et coordinateurs de GRETA. Là encore, les disparités sont importantes selon les académies.

La FSU et le Snes-Fsu sont engagés dans l'intérêt du service public de la FCA et de tous les personnels. Ils défendront une vision émancipatrice de la formation continue des adultes au sein de l'Education nationale, au plus près des publics en précarité sociale.

■ Thierry Quéту



Stage Langues Vivantes, 21 janvier 2021

Le saviez-vous ?

Obligation de scolarisation des 16-18 ans

Depuis septembre 2020, tout jeune de 16 ou 17 ans doit être en formation, en parcours d'accompagnement ou d'insertion, en service civique ou en emploi. Le constat fait par les services régionaux et académiques montre l'ampleur catastrophique de la situation et les conséquences d'une politique de sous-investissement dans l'Education nationale :

- 12 600 des 16-17 ans (soit 7.8% d'entre eux) ne sont ni en étude, ni en emploi.

Proportionnellement à sa population, notre région cumule les difficultés sociales et détient de nombreux records en la matière :

- 1 jeune sur 10 est sans abri ou en foyer et 2 jeunes sur 10 ne vivent plus avec leur(s) parent(s).

- Dans la tranche d'âge des 15/24 ans, la région a le plus fort taux de chômage (17%) et le 2ème plus fort taux de pauvreté (18.3%) en France.

Au moment où les moyens pour l'éducation prioritaire sont remis en cause par les CLA, cette politique d'économies doit être revue, surtout que les entreprises subventionnées par milliards par l'Etat et la Région, ne prennent pas en charge ces jeunes. L'investissement dans l'Education nationale est le seul moyen de résorber la précarité des jeunes.

■ Thierry Quéту

Gestion des carrières et LDG

Quai des brumes

Les «lignes directrices de gestion» remplacent le paritarisme et les CAPA. En toute absence de transparence.

Voilà un an maintenant que, suite à la loi dite «de transformation de la fonction publique» toujours combattue par le Snes et la Fsu, les CAPA ont été supprimées pour toutes les questions relatives à la mobilité et à la carrière des personnels, et remplacées par les «lignes directrices de gestion» (LDG) qui écartent les organisations syndicales des opérations de gestion. Conséquence : les collègues ne sont désormais plus en capacité de vérifier les résultats des différentes opérations de carrière ou de mobilité... La transparence des CAPA est remplacée par l'opacité des lignes directrices de gestion.

Le Snes et la Fsu n'ont cessé lors des instances d'exprimer leur opposition à ces LDG, mais ont également investi ces dernières pour obtenir d'importants acquis :
- Concernant les LDG «carrières» : la Fsu a par exemple obtenu que soit rappelé que la «valeur professionnelle» doit s'apprécier sur l'ensemble de la carrière des agents, ce que le rectorat avait omis dans la version initiale et qui permettra d'appuyer les contestations des collègues dans le cadre des opérations de carrière. Au niveau national,

le Snes-Fsu a également obtenu la création d'un barème, transparent et équitable, pour l'accès à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle. Ce barème, qui donne un poids à l'ancienneté, va permettre de ne bloquer aucun collègue quel que soit l'avis obtenu pour sa «valeur professionnelle».

- Concernant les LDG «mobilités» : le ministère a décidé cette année de les réécrire pour y intégrer les notes de services régissant les règles et les modalités d'affectations dans le cadre des mutations, qui doivent désormais être discutées avec les organisations syndicales élues aux comités techniques. Dès lors, les rectorats devaient réécrire leurs LDG pour y intégrer à leur tour les notes de services.

A Lille, le rectorat a bien convoqué les organisations syndicales à des groupes de travail mais malgré le nouveau cadre imposé par le ministère, il a refusé d'y intégrer les notes de services. Le Snes et la Fsu ont immédiatement réagi et exigé la mise en conformité des LDG, ce qui nous a été refusé dans un premier temps. Il aura fallu 2 groupes de travail, un CTA et des interventions auprès du ministère pour contraindre le rectorat à revoir sa copie et à présenter enfin des textes conformes

au cadre et rétablir un peu de transparence dans la gestion de la mobilité des personnels.

Si ces éléments peuvent paraître anecdotiques, ils sont pourtant symptomatiques de la volonté du gouvernement d'affaiblir les personnels en écartant leurs représentant.e.s des opérations de gestion. Quand le gouvernement entend «réinventer le dialogue social», il faut bien comprendre qu'il souhaite isoler les personnels pour toutes les questions relatives aux opérations de mobilité et à la carrière des agents.

Face à cela, le Snes-Fsu, syndicat majoritaire, demeure un appui certain pour faire respecter les droits des personnels et exiger une réelle transparence dans le cadre des opérations de gestion. Le Snes et la Fsu, forts de leur représentativité dans les instances, continueront de peser dans les discussions pour obtenir de nouveaux acquis et exiger le retour à une réelle transparence pour toutes les opérations de gestion... en attendant le retour du paritarisme !

■ Maeva Bismuth

Préparation du congrès du Snes-Fsu

Échos de l'AG des retraité.e.s

Les retraité.e.s se sont réuni.e.s en AG le 5 février. Certain.e.s syndiqué.e.s s'étaient déplacé.e.s au S3, les autres intervenaient en visio. Après les présentations des rapports d'activité et financier et votes habituels, la discussion a porté sur les thèmes du congrès, déjà alors réduits à deux, pour prendre une tournure plus générale.

Le rôle des retraité.e.s est à défendre.

Le changement de terme : pension (= salaire continué) devenant, souvent, allocation, fait craindre que les retraité.e.s ne deviennent des variables d'ajustement budgétaire, d'autant plus que nous sommes souvent présentée.e.s comme celles et ceux qui n'ont subi aucune perte financière à cause de la crise sanitaire. L'abandon du statut professionnel ne doit pas nous reléguer au rang de citoyen.ne.s de 2nde zone. Notre nombre croît dans la société mais notre représentation

syndicale est délégitimée face au rôle croissant des associations.

Le Snes-Fsu doit rester un syndicat de luttes et de transformation sociale.

Il faudra rappeler haut et fort que le Snes-Fsu ne peut pas tendre vers un simple syndicat de service mais doit continuer à mettre en avant le combat social et politique. La réflexion sur la société est primordiale. Il faut que tous, actifs.ves et retraité.e.s, investissent le champ de la santé. La question de l'autonomie et de la dépendance est cruciale et concerne tous les âges de la vie. A ce titre, la crise actuelle pourrait être un levier d'engagement tant pour les actifs.ves que pour les retraité.e.s. Une autre bataille commune devrait se jouer autour de la protection sociale particulièrement menacée.

■ Agnès Huret et Alice Achille

Le tweet du mois





«Que fait le Snes-Fsu?»

Le registre santé sécurité au travail dématérialisé : c'est pour bientôt !

Depuis le temps que vous essayez de mettre la main sur le RSST de votre établissement ! Il arrive enfin dans notre académie via une application dématérialisée.

Depuis 2 ans, la FSU a travaillé d'arrache-pied pour obtenir un accord du recteur sur la dématérialisation de ce registre numérique qui doit permettre à chaque agent de dénoncer des situations de travail dégradées, des problèmes de sécurité ou de faire des suggestions pour améliorer les conditions de travail de son établissement. C'est désormais acté par le rectorat.

Deux bassins (Lille et Arras) expérimentent depuis le retour des vacances d'hiver une application RSST avant une généralisation à toute l'académie. Les représentant.e.s FSU en CHSCT en ont suivi la mise en œuvre et le déploiement. Si votre établissement est concerné et que vous avez des questions, contactez-nous par mail. Dans l'attente le RSST doit toujours être sous format papier, à disposition de tout agent qui en fait la demande.

■ Ludivine Debaqcq

L'Agenda du Snes-Fsu :

Retrouvez toutes les infos sur : www.lille.snes.edu



Les stages SNES-FSU

- **vendredi 23 avril de 9h à 17h**
→ stage « Carrière » : «La carrière pour les débutants... et les autres : rendez-vous de carrière, avancement d'échelon, hors-classe, classe exceptionnelle...» (lieu à confirmer)
- **et à venir en mai-juin**
→ stage « néo-management et tentatives de taylorisation de nos métiers », avec la sociologue Danièle Linhart



Les instances

- **jeudi 1er et vendredi 2 avril de 9h à 17h**
→ Congrès académique, Liévin (sous réserve des contraintes imposées par la situation sanitaire)
- **lundi 17 et mardi 18 mai**
→ Congrès national

Votes sur le rapport financier national, et sur les rapports d'activité académique et national

Du 22 janvier au 15 février derniers, malgré les difficultés dans les établissements liées au contexte sanitaire, les S1 ont continué de faire vivre l'action syndicale dans les collèges et lycées, et permis aux adhérent.e.s d'exprimer leur avis sur le rapport financier national, et les rapports d'activité nationaux et académiques. Le taux de participation a même augmenté par rapport aux élections de 2018 (+ 2 points) ce qui témoigne de la vitalité syndicale du Snes-Fsu dans l'académie. Les votes ont été dépouillés lors des commissions préparatoires au congrès, à Liévin, le 19 février. Les résultats montrent un soutien massif à l'activité du Snes-Fsu national et de la section académique de ces trois dernières années, avec **92 % des votants s'exprimant en faveur du rapport d'activité académique** (voir le tableau ci-dessous).

INSCRITS	2 631	100 %
VOTANTS*	640	24 %
Rapport d'activité académique		
- Pour	588	92 %
- Contre	7	1 %
- Nuls/blancs	7	1 %
- Abstention	38	6 %
Rapport d'activité national		
- Pour	555	87 %
- Contre	29	5 %
- Nuls/blancs	6	1 %
- Abstention	50	8 %
Rapport financier		
- Pour	570	89 %
- Contre	8	1 %
- Nuls/blancs	10	2 %
- Abstention	52	8 %

* votants dans 28 établissements du Nord et 20 du Pas-de-Calais (+ retraité.e.s)

Nos représentants AED à la CCP (Commission Consultative Paritaire)

«Ca fait 3 ans que je suis AED à mi-temps en internat, je suis nouvel adhérent au Snes, et c'était ma 1ère CCP le jeudi 11 mars. C'est une grande chance et très important que nous puissions délibérer comme ça, de manière démocratique sur les cas de licenciement. Ce sont des commissions paritaires, donc composées de 50 % de représentants de l'administration et 50 % d'organisations syndicales, et sur certains cas, on n'est pas d'accord avec la décision de l'administration, il y a une vraie opposition de notre part. On veut que ce soit la nature des faits qui soit jugée, pas la personne. Ca m'a donnée envie de continuer à être représentant»

Mathieu, lycée Valentine Labbé,
La Madeleine

«Ca fait 3 ans que je suis AED, c'est la 1ère fois que je siége à la CCP pour le Snes, pour défendre les collègues. J'ai trouvé que c'était super intéressant de donner son avis, de préparer les dossiers en amont, collectivement, avec les autres représentants Snes pour les AE et AESH. C'est important de faire valoir la voix des AE, de ne pas laisser les chefs décider seuls car leurs décisions ne sont pas toujours neutres.

Nous faisons attention à ce que la décision ne soit pas arbitraire. Je suis prêt à recommencer»
Thibault, lycée Montebello, Lille



**AESH : CONTRE LA PRÉCARITÉ ET CONTRE LES PIAL
TOUTES ET TOUS EN GRÈVE EN GRÈVE LE 8 AVRIL !**