



Octobre 2017, n° 222

Crise de recrutement Rentrée

# Carrière

Lutte Collège Vercors

Élections PSY ÉN Actions Retraités

Plan Pluriannuel d'Investissements

*Éditorial*

## Durcir le ton, amplifier la vague ! Assez d'explications, nous avons compris...

**« Tout pour les uns, rien pour les autres !  
C'est pas juste, y disait Frédo »**

Cette politique libérale, orientée tout entière vers le profit de quelques uns est délétère. La journée de mobilisation du 10 octobre, unitaire depuis bien des années a été l'occasion pour tous les fonctionnaires de le dire haut et fort. Le discours du tous contre tous fait des dégâts : actifs contre retraités, fonctionnaires contre salariés du privé, individuel contre collectif, jeunes contre vieux... Non, assurément, nous n'avons rien à gagner à ce jeu-là. Revenons un peu au sens de la fonction publique : il s'agit bien de garantir à la fois les personnels et les usagers. Égalité d'accès et de traitements pour les usagers et mise à l'abri des pressions du fonctionnaire par son statut. C'est à ce titre que le financement des services publics est un investissement, une redistribution des richesses qui permet la solidarité pour tous, et pas un poids, un coût comme se plaisent à le répéter nos financiers qui n'en ont jamais assez. Il est encore des voix pour s'élever et trouver que la suppression de l'ISF ne va pas assez loin ! L'arrogance et la morgue n'ont plus de limite.

Les batailles que nous avons commencées vont être longues, et nous devons les amplifier. À la suite du 10, nous avons obtenu le maintien de la GIPA, et la compensation de

l'augmentation de la CSG pour tous les actifs, alors que le ministère prétendait exclure tous les nouveaux fonctionnaires au prétexte qu'ils n'en avaient jamais payé, créant de cette manière deux catégories de personnels. Ces gains ne sont pas rien, loin s'en faut, mais nous devons gagner encore. Il est inadmissible de différer d'un an PPCR, le retour de la journée de carence est inique. Pire, le ministère se saisit de la crise de recrutement pour... baisser le nombre de postes aux prochaines sessions de concours ! Ça ne s'invente pas ! Au moment où il devient difficile de trouver des profs pour assurer le quotidien, le ministre en profite pour amplifier la précarité ! Et « en même temps », il attaque le bac<sup>1</sup> ; ne nous laissons pas embarquer et travaillons sur le fond et contre la précarisation tous azimuts.

La revalorisation de nos métiers est une urgence, parce notre école le vaut bien !

**Mobilisons-nous, encore, plus fort, et commençons encore et toujours par renforcer notre outil : syndiquons-nous, et proposons le SNES-FSU à nos collègues, c'est l'atout gagnant !**

*Corinne Baffert*

1. Voir l'enquête sur le bac sur le site [www.snes.edu](http://www.snes.edu)

## « Le super chef, c'est quelqu'un... »<sup>1</sup>

Dans les hautes sphères du pouvoir, en Macronie  
Bureau du super chef

*Toc, toc, toc*

- Entrez ! Duchmoll, encore vous ! Qu'est-ce que c'est ?

- C'est que, heu, Monsieur, c'est toujours les enseignants, ils protestent...

- Ils protestent, ils râlent, bien sûr, les profs ne sont jamais contents !

- C'est que, là, Monsieur, les parents, certains chefs d'établissement et même des membres des administrations rectorales partagent leur point de vue : c'est la crise, disent-ils.

- Évidemment c'est la crise ! C'est bien ce qu'on leur répète depuis des années.

- Non pas celle-là, Monsieur, mais plutôt la crise de recrutement. En fait, euh, eh bien, vraiment, il manque des profs. Voilà.

- Là Duchmoll, je ne comprends pas ! Les vacances toutes les deux semaines, la sécurité de l'emploi, les semaines de 18h, les chèques vacances... les GCU ! Enfin merde Duchmoll, c'est incroyable !

- Eh bien, euh, voyez, je crois que tout cela, ça ne prend plus. Non vraiment, les concours ne font plus recette. On a pourtant tout essayé : toilettage complet de notre site Internet, mise en page bling bling, recrutement avec une pub inspirée de *Star Wars*... Je crois... enfin, peut-être que...

- Oui Duchmoll ?

- Eh bien, si vous me permettez une suggestion, je pense qu'il faudrait peut-être voir du côté des salaires, des conditions de travail, de l'accompagnement à l'entrée dans le métier. Mettre en place des pré-recrutements, ce pourrait être...

- Allons, allons, Duchmoll, vous déraillez ! On croirait entendre ces gauchistes du SNES-FSU. Comment voulez-vous que l'on finance la réforme de l'ISF si nous commençons à faire des cadeaux à tout va ! Souvenez-vous de votre profession de foi lorsque vous êtes entré dans la maison : « les caisses sont vides ! » Redites le encore une petite fois : « les caisses sont vides ».

1 : avec un clin d'œil à Raymond Devos...

## Où sont les pro Pas là... Mais ils sont où ?

### **Mais pas ailleurs non plus... il n'y en a plus.**

La crise de recrutement n'est pas un concept, mais une réalité de tous les jours, faite d'absences concrètes d'enseignants qui n'ont parfois été comblées que tout récemment. Dès l'issue du projet de mouvement, on pouvait s'attendre à des conditions de rentrée très difficiles avec 177 postes en établissement restés vacants, soit, pour permettre une représentation, près d'un demi-poste dans chaque établissement de notre académie qui en compte autour de 350. À ce nombre proprement édifiant, il faut encore ajouter la fermeture de 55 zones de remplacement. Bien sûr, les manques ne sont pas les mêmes dans toutes les disciplines, et la situation est plus catastrophique pour certains enseignements que pour d'autres. Du coup, les réalités sont diverses dans l'académie, mais plus on s'éloigne des centres universitaires, et plus les manques sont importants et la totalité des postes difficile à pourvoir. Le choix fait du recours massif à la précarité, nécessaire pour assurer le fonctionnement pérenne du Service Public d'Éducation, en un mot de notre École, nous inquiète sérieusement, et suggère



### **CREST Pas de cours de physique-chimie depuis la rentrée pour les premières ES et L du lycée Armorin**

C'est un drôle de problème qui est posé aux élèves des deux classes de première ES et d'une de première L du lycée Armorin de Crest : comment préparer le bac sans prof de physique-chimie ? Les lycéens n'ont pas la solution. Ils attendent des réponses depuis la rentrée. Tout comme leurs parents, particulièrement inquiets. En guise de protestation, quatre lycéens se sont réunis ce midi devant l'établissement pour se faire les porte-paroles de la soixantaine d'élèves qui commencent à trouver le temps long. Et tentent d'accélérer la procédure et surtout d'attirer l'attention du rectorat. LE D.A.C.

### **Rentrée au lycée de Cluses**

Chez nous, après avoir eu 9,5 postes vacants ou non remplacés à la rentrée (635 élèves soit 45% impactés au moins une semaine), il ne reste plus qu'un congé maladie non remplacé en maths. Les postes sont pourvus petit à petit mais c'est très laborieux et des élèves sont déjà restés 4 semaines sans un ou plusieurs cours généralement en maths ou en SII. Et que dire des conditions dans lesquelles ces futurs collègues contractuels débutent ? Quelle qualité d'enseignement ?

Nous avons eu une entrevue avec la rectrice de 15 min puis de 45 min avec son directeur de cabinet et l'adjointe du DASEN 74. Nous avons sollicité et obtenu cette entrevue avec les parents et les élèves (très remontés) en étant très insistants car elle venait visiter notre nouveau «campus des métiers»

Bilan décevant : impossible d'aborder les vraies problématiques liées à l'attractivité de nos métier. Le discours maintenant clairement affiché est : *si les concours ne font pas recette, il faut s'adapter et recruter en dehors des cadres habituels*. Sur les «solutions» locales et à court terme : une petite écoute et quelques miettes seront peut-être débloquées.

Jean Léger

# oofs ? Pas là...

d'ores et déjà les situations qu'ont pu connaître la Poste ou France Télécom par le passé. Les besoins sont importants, et le ministère a l'urgente responsabilité d'organiser des modalités sérieuses de pré recrutement, et d'envisager des voies de titularisation.

Dans ce contexte, les nouvelles attaques contre les fonctionnaires et leurs rémunérations avec le retour de la journée de carence, le gel du point d'indice, et le report d'un an des suites de PPCR, l'augmentation de la CSG sont irresponsables et traduisent un choix de casse en profondeur de notre modèle social.

Nous savons tous l'importance de l'École pour toute société et son projet de démocratie. Le Service Public est le seul à pouvoir garantir l'égalité de traitement des citoyens sur tout le territoire et l'indépendance des agents au service de la population. Compte tenu du budget qui s'annonce, nous avons le devoir de nous préparer à mener une lutte dure et sans merci.

Corinne Baffert

**Au lycée La Pléiade**, il manquait à la rentrée 0,5 ETP en maths et 1,5 en SII.

Cela a été très compliqué de trouver des professeurs contractuels, et le lycée a utilisé tous les moyens disponibles pour les rechercher : pôle emploi, leboncoin, facebook...

L'isolement du lycée ne favorise pas le recrutement et notre direction a été confrontée à l'extrême lenteur des services de la Diper E pour valider les contrats une fois les candidats validés par l'inspection. Plusieurs fois la perle rare nous a échappé parce que les services ont mis trop de temps à répondre. Les postulants vont ailleurs s'ils sont assurés d'obtenir le poste plutôt que d'attendre un hypothétique contrat du rectorat de Grenoble.

Le recrutement est de plus difficile : les candidats sont rares, les petites quotités ne les intéressent souvent pas et nécessitent des aménagements de leur service hebdomadaire pas toujours facile à intégrer dans un emploi du temps fortement contraint par les très forts effectifs d'élève, par le manque de salle et la nécessité de mettre en barrettes des classes pour "optimiser" la consommation d'heures prof à cause d'une dotation horaire globale bien trop maigre pour autoriser un peu de souplesse dans l'organisation de la structure.

Nous avons finalement trouvé contractuel pour un ETP de SII 3 semaines après la rentrée, et un contractuel en maths qui a pris cette semaine (5<sup>e</sup> semaine). Il nous manque toujours un 1/2 ETP de SII Ingénierie mécanique.

On ne peut que regretter que cette charge de recruter des professeurs contractuels soit déléguée à l'établissement faute d'anticipation car les besoins étaient définis et connus début juillet déjà.

Olivier Moine

**ANNONAY** | L'an dernier déjà, des élèves du collège des Perrières n'avaient presque pas eu cours

## Sans prof de maths, les parents ne comptent pas en rester là

Depuis lundi 18 septembre, quatre classes du collège public des Perrières, à Annonay, n'ont pas cours de mathématiques. En cause : le non-remplacement du professeur titulaire, actuellement en arrêt maladie. Si les élèves peuvent s'accommoder de la situation, leurs parents eux, ne décolèrent pas.

effectué une heure par-ci, par-là, mais c'est tout. Nos enfants, qui étaient alors en 6<sup>e</sup>, n'ont presque pas eu cours de maths. »

**Quand des parents s'improvisent prof avec des cahiers de vacances**

À l'époque, les parents n'avaient rien dit. « On faisait confiance au rectorat qui nous disait que c'était compliqué de trouver un remplaçant. Pour ne pas que mon fils galère trop, on a du coup travaillé les maths à la maison cet été, avec les cahiers de vacances qu'on trouve dans le commerce et c'était laborieux, poursuivait la maman. Et alors qu'il commence à peine



Quatre classes de 6<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup> du collège des Perrières se retrouvent sans professeur de mathématiques à la suite d'un arrêt maladie.

sa 5<sup>e</sup>, voilà que ça recommence ! »

À bout, les parents d'élèves ont adressé hier plusieurs courriers aux élus dans les-

quels ils exigent un « remplacement immédiat », estimant que la situation « prive leurs enfants d'un réel apprentissage ». Ils auraient également

tenté de joindre le rectorat, sans succès.

Contacté, le collège des Perrières précise avoir fait une demande de suppléant. « On a trouvé quelqu'un, on attend que son dossier soit vérifié par le rectorat », explique-t-on au secrétariat de direction. L'établissement espère que « le professeur arrive vite » mais dans ce collège, classé REP (réseau d'éducation prioritaire), on botte en touche : « Nous, on a fait le boulot. Mais on a des difficultés à contacter le rectorat. C'est à ce niveau que ça coince un peu. » Contacté hier, le rectorat de Grenoble n'a pas donné suite à nos appels.

Amandine BRICOUÉ

Non, voyons plutôt : prenons le nombre d'élèves par  $\pi^2$ , multiplions par  $x$ , retranchons les refus de dispo et de temps partiel, sur racine de l'âge de départ en retraite....

Très bien ça rentre ! Augmentez-moi donc un peu les effectifs des classes, noyez ça dans un peu de catégories ABCD, ils n'y verront que du feu.

- Mais Monsieur, vous ne craignez pas que cela alimente la colère et même fasse basculer l'opinion publique ?

- Servez-leur le discours classique : mieux répartir les moyens, prioriser les priorités de l'éducation prioritaire, autonomiser les établissements... Et mettez-y un peu la pression pour qu'ils remplissent bien toutes les petites cases du LSU.

- Justement, le LSU. Il semblerait que cela ne soit pas toujours très opérationnel, euh, pertinent même.

- On s'en fout Duchmoll enfin ! L'important c'est de les occuper. Plus on leur balance des réformes inapplicables à la va vite, moins ils ont le temps de réfléchir à ce qui se passe. Allez ! Ça va aller Duchmoll, vous y arriverez. Comme toujours !

- Bien Monsieur.

- Au fait Duchmoll, comment va la petite Pauline-Marie ? Et votre grand, Jacques-Henri, c'est bien cela ?

- Jacques-Pierre va bien, merci Monsieur. Il intègre... Sup des SECS. Pauline-Marie termine sa 5<sup>e</sup> au collège Saint Antoine de la victoire de Dieu à Chatoullis les Oies.

- Chatoullis les Oies, c'est chez Wauquiez ça ? Vous devez être content, 60 % d'augmentation du budget de la région pour les lycées privés, il y va fort ce Wauquiez !

- Oui, c'est une bonne chose en effet...

- Bien, bien, bien mon cher Duchmoll. Tout va bien alors !

*Ce dialogue sort tout droit de l'imagination délirante de l'auteure et n'a aucun rapport avec ce qui se dit vraiment dans « les hautes sphères du pouvoir ».*

Quoique...

Cécile Sanchez

## Collège Vercors, an II

*Il y a un an, nous publions dans le bulletin académique le récit de la grève menée par nos collègues du collège Vercors pour pouvoir simplement faire fonctionner convenablement la vie scolaire d'un collège de l'éducation prioritaire. Après une grève de plusieurs jours, le rectorat octroyait quelques moyens humains, ce qui permit de faire fonctionner le collège. Mais, avec une politique des ressources humaines qui s'apparente à des rustines, la suppression de milliers de CUI par le gouvernement s'est traduite par la perte de ces moyens accordés et dont la pérennité avait été promise par le rectorat. Ce n'est pas un bis repetita placet, mais bien la chronique ordinaire de la gestion calamiteuse de l'Éducation nationale face à la détermination de nos collègues à se battre pour leurs élèves.*

François Lecointe

La rentrée scolaire au collège Vercors a eu lieu lundi 2 octobre, un mois après la rentrée officielle. La vie scolaire en totalité et les enseignants à une large majorité (de 90 % à 65% en fin de mouvement), ont été en grève pendant plus de 3 semaines. En cause la suppression de 3 CUI (1,5 ETP) affectés à la Vie scolaire, conséquence directe de la suppression progressive des contrats aidés décidée par le gouvernement.

Mobilisation massive, car le collège a été parmi les premiers établissements touchés et ce dès le début de l'année. Mobilisation massive également car les moyens Vie scolaire rétablis grâce à la grève de septembre 2016 avaient été en juin garantis par le Rectorat. Ils ont été pourtant remis en cause en septembre malgré une augmentation des effectifs.

À l'issue du premier jour de grève, la DASEN a octroyé un demi-poste d'AED, affirmant que plus aucun moyen supplémentaire ne serait donné.

Le rectorat nous a opposé pendant trois semaines le tableau académique de répartition des AED, selon lequel tout va bien, niant complètement la présence devenue essentielle des contrats aidés dans les établissements scolaires, précaires affectés depuis des années par souci d'économie. Leur solution : « Organisez-vous mieux. Optimisez ! Le chef d'établissement, la vie scolaire, les enseignants : tous coupables. Contorsionnez-vous, et dans tous les sens s'il vous plaît, faites aussi bien avec moins ! »

À cette injonction à la réorganisation, nous avons répondu qu'on ne dégraissait pas sans conséquences, et que l'exigence de conditions de travail décentes, en particulier dans l'éducation prioritaire, était partagée par l'ensemble des collègues. Ce qui nous a mobilisés, c'est une mesure nationale de suppressions de moyens, qui appelle à une révision à la hausse de la dotation des établissements en AED, pas que pour nous !

Après trois semaines de mobilisation riches en événements, en actions (campement devant le rectorat, délégation devant le ministère, happenings, participation aux mobilisations nationales contre les politiques du gouvernement), le rectorat de Grenoble a fini par octroyer ½ poste de CPE pour toute l'année scolaire, moyen que l'on ne demandait pas : car malgré tous nos efforts notre hiérarchie a mis un point d'honneur à ne pas nous accorder un AED en plus, ce qui correspond réellement au manque aujourd'hui, pour « ne pas ouvrir la boîte de Pandore ».

En attendant que la dotation en AED des établissements scolaires, et en particulier ceux de l'éducation prioritaire, soit revue à la hausse (M. Blanquer jeudi 28 septembre sur France Inter a affirmé qu'il fallait remplacer les contrats aidés par des AED !) nous restons mobilisés et attentifs. L'audit dépêché par le rectorat montrera, nous en sommes convaincus, que la disparition d'un temps complet de surveillance n'est pas sans conséquences sur la vie de l'établissement. Il mettra en évidence la nécessité de remplacer les postes précaires saupoudrés depuis des années par des postes d'AED à Vercors, comme ailleurs. Comment pourrait-il en être autrement ?

Une chose est sûre : c'est notre mobilisation, massive et déterminée, avec le soutien des syndicats, qui nous a permis d'obtenir des moyens Vie scolaire supplémentaires. Sans elle, notre situation aurait été catastrophique. La lutte paie !

Que retenons-nous aujourd'hui de nos deux longues grèves de septembre 2016 et septembre 2017 ? La fatigue, le stress, les doutes certes. Mais la grève a contribué à renforcer notre collectif de travail : organisation collective de la lutte ; mise en place d'une caisse de grève ; participation tournante en délégation ; appropriation des arguments et politisation des collègues (sur les questions des services civiques, de l'emploi, etc.) ; travail de communication (détournement, création). Tout cela nous donne envie de continuer à coopérer entre nous et donne du sens à notre travail.

Chrystelle Blanc-Lanaute



## Accompagner, mobiliser, lutter

La section académique soutiendra... *Ces quelques mots sont bien loin d'être une vaine formule. Ils disent l'essence du syndicalisme porté par le SNES-FSU car le SNES-FSU académique, c'est bien tout ensemble les collègues élu-es en charge des responsabilités, ET la totalité de tou-tes les syndiqué-es des presque 350 établissements de notre vaste académie. Reste à mettre en oeuvre ce syndicalisme et un retour sur la mobilisation de nos collègues du collège Vercors, en changeant de focale, montre un combat parmi d'autres mené par les militants du SNES-FSU constamment aux côtés de nos collègues.*



Crise de recrutement, suppression des CUI, ordonnances Macron de casse du code du travail, hausse de la CSG, mobilisation de la Fonction publique, les collègues du collège Vercors étaient également bien présents dès le CSA de rentrée, veille de la prérentrée fin août. Dès lors, tout est allé très vite. Soutenir un établissement ne se résume pas à relayer les informations auprès des autres collègues. C'est un indispensable, mais les collègues du collège le font très bien - c'est notamment toute l'importance de la présence d'une S1 -, profitant des outils que le SNES-FSU met à disposition. Très vite, il faut montrer que cette lutte est un symptôme des politiques académiques et nationales de l'éducation nationale. Nos collègues et leurs élèves font les frais de la gestion désastreuse de l'éducation prioritaire dans notre académie depuis plusieurs années avec, pour combler le manque criant d'AED, le recours aux contrats précaires. Avec la diminution d'un tiers des CUI, le rectorat n'a plus en cette rentrée de rustine. Au final, ce sont plusieurs adultes qui manquent à la rentrée à Vercors et plusieurs centaines dans toutes les vies scolaires de l'académie. Et, complètement paradoxalement, ce sont les établissements les plus fragiles qui souffrent le plus et prioritairement (!) de cette politique à courte vue.

La rentrée est toujours un moment d'exposition médiatique où établissements en lutte, rectorat, responsables syndicaux sont invités sur les ondes ou sur les plateaux. Le discours du rectorat est calé en cette rentrée : le collège Vercors a les moyens de fonctionner et tous les établissements connaissent des difficultés du fait de la suppression de plus de 1500 CUI dans notre académie. Il faut être responsable et faire avec ! Les collègues de Vercors occupent le terrain médiatique d'une manière exemplaire. Au SNES-FSU de faire de cette lutte un combat académique, non seulement en appelant à se mobiliser lors des journées d'action et en assurant une présence lors des rassemblements quotidiens des parents et collègues du collège, mais également en mettant à jour le cynisme du discours du rectorat en rappelant sans cesse, lors des multiples prises de paroles et interviews, que la lutte du collège Vercors est la conséquence directe des choix politiques et budgétaires.

Treizième jour de grève, le rectorat a d'emblée fait le choix de la stratégie du pourrissement. La rectrice a tout fait pour éviter de rencontrer l'équipe du collège Vercors, et le rectorat a tenté de diviser l'unité entre les parents et les enseignants en recevant séparément les parents. Sur les réseaux sociaux, les commentaires de parents ont parfois repris la parole du rectorat... Pour nos collègues, la situation a été de plus en plus difficile à vivre devant un tel blocage et un tel mépris de l'administration.

Le SNES académique a été reçu en urgence par la rectrice pour exiger qu'elle mette un terme à cette situation de blocage insupportable pour nos collègues. Nous avons réaffirmé la nécessité d'une véritable politique d'éducation prioritaire et dénoncé le manque d'AED pour ces établissements difficiles. Nous avons demandé que la rectrice renoue personnellement le dialogue avec nos collègues, et non par l'intermédiaire des IPR vie scolaire, etc. Sortie de crise ? Le soir même la rectrice se déplaçait en personne au CA du collège et la porte des négociations enfin s'ouvrait !



Le travail ne s'arrête pas là. Retombée la lumière médiatique, il faut gérer la reprise et les conséquences de la grève. Aujourd'hui le SNES-FSU en intersyndicale intervient sur les retenues sur salaire de nos collègues, dont plusieurs en service partagé ont assuré leurs cours dans les autres établissements. Et demain, les élus du SNES-FSU défendront nos collègues dont nous savons que certains risquent d'être dans le collimateur pour leurs prises de positions.

Et dès maintenant, mobilisons tous nos collègues pour que cesse cette gestion par la précarité et que les vies scolaires ne soient pas réduites à être des variables d'ajustement de politiques budgétaires !

François Lecointe

## PPI : « Un plan Marshall » pour les lycées... privés ?



*Le Plan Pluriannuel d'Investissements, PPI dans le jargon, est le document régional qui récapitule l'ensemble des dépenses d'investissement prévues, programmées, engagées par la Région pour les lycées : constructions nouvelles, restructurations, rénovations, mises aux normes pédagogiques, environnementales, d'accessibilité ou de sécurité, etc. Adopté par le Conseil Régional après avis du CESER, ce document était naguère présenté en CTA (et jadis en CTPA).*

Or, alors que l'actuelle majorité et le nouvel exécutif sont en place depuis près de deux ans, aucun PPI n'a été présenté pour avis au CESER, ni aucun projet soumis à discussion dans des instances de concertation. Des travaux ont été reportés ou suspendus ; d'autres ont été poursuivis ou amorcés ; des annonces sont parfois faites dans la presse locale, sur le projet d'un nouveau lycée ou le lancement d'un chantier de reconstruction, mais de façon fragmentée, sans vue d'ensemble ; là où des travaux ont été suspendus ou retardés, le manque d'informations aux personnels et aux usagers a été la règle.

Cette absence de plan d'ensemble et de lisibilité constitue l'un des points de la demande d'audience formulée par la FSU AURA auprès de l'exécutif régional, demande restée sans réponse à ce jour.

Près de deux ans après les élections régionales, une note du Président de Région a été soumise au CESER le 26 septembre et à l'assemblée plénière du 29 septembre, sous le titre pompeux de « plan Marshall pour nos lycées » ; cette note, communiquée quelques jours avant la saisine des instances concernées appelle plusieurs remarques de notre part.

1. Une fois de plus, le diagnostic des besoins a été élaboré sans phase de consultation des personnels et usagers.
2. Dans la liste des « secteurs en tensions », compte tenu de la croissance démographique et des capacités insuffisantes d'accueil, pour notre académie, nous partageons l'analyse pour le département de la Haute-Savoie (Annecy et Chablais) ; en revanche rien n'est dit sur le territoire aux confins de l'Isère et de la Savoie ; pourtant la croissance démographique dans le Grésivaudan nord, la cluse et la combe de Savoie entraîne des sureffectifs au lycée de Pontcharra qui ne peut pas voir sa capacité augmenter encore.
3. Peu de précisions sur les travaux de rénovation / restructuration attendus ici ou là.
4. L'un des objectifs, « investir pour la sureté des lycées et la sécurité des élèves » nous interpelle car il rappelle que 54 M€ ont déjà été engagés pour « sécuriser » 274 lycées. Or ce que nous avons surtout vu fleurir, ce sont des portiques à tourniquets de sinistre mémoire dans la région...



*S' Laurent du Pont, 1.11.1970*



*Bonneville, rentrée 2017*

5. L'insistance sur les lycées privés « qui, aux côtés du public, apporte une réponse aux enjeux démographiques » et l'annonce d'un plan exceptionnel d'investissements de 120 M€ les concernant ne peut que nous inquiéter, d'autant que le paragraphe suivant annonce « un effort de 50 M€ supplémentaires ». Les communications du Président de Région à la presse vont dans le même sens. La FSU devra être particulièrement vigilante sur le respect du plafond de subventions imposé par la loi Falloux !

Enfin, question subsidiaire, la référence au « plan Marshall », au-delà de l'emphase propre à son auteur, indique-t-elle que le futur PPI comportera, comme le plan américain de l'après-guerre, une clause d'allégeance aux politiques menées par le bailleur de fonds ?

*Jacques Agnès*

# La FSU, une fédération tournée vers l'avenir : pour faire avancer les revendications de psychologues de l'Éducation nationale et défendre les CIO et les RASED

Les élections professionnelles des Psy EN auront lieu exclusivement par correspondance du 31 octobre au 28 novembre 2017. Du fait de la création du corps unique, les Psychologues de l'Éducation nationale auront à élire pour un an leurs représentants pour les CAPA, et la CAPN (Commissions Paritaires Académique et Nationale).

Au cours de ces cinq dernières années, marquées par une politique d'austérité budgétaire, la FSU, avec l'appui du SNES et du SNUIPP, a réussi à arracher des avancées importantes. La création du corps unique des Psychologues de l'Éducation nationale portée par la FSU depuis plus de 30 ans permet enfin la reconnaissance d'une École qui fait toute sa place aux Psychologues dans l'intérêt des enfants des écoles, des adolescents des collèges et des lycées, et des étudiants des universités. La mise en œuvre du parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) depuis janvier 2017 dont la FSU avait approuvé la signature du protocole d'accord aboutit aujourd'hui à de premières avancées en termes de carrières, et de rémunérations.

La FSU s'est aussi résolument opposée à certains projets de l'administration, et notamment le projet de décentralisation de 2013 qui prévoyait la régionalisation des CIO, et donc la disparition du service public d'orientation de l'Éducation nationale.

Au cours du prochain mandat, nous nous engageons à œuvrer pour :

- la reconnaissance des missions des psychologues de l'Éducation nationale des conditions de travail et des modalités d'évaluation conformes à nos missions ;
- un plan de recrutements et des créations de postes pour tendre, dans une première étape ; vers la moyenne européenne d'un psychologue pour 800 élèves ;
- un régime indemnitaire unique aligné sur les indemnités actuelles des Psy-ÉN EDA ;
- le maintien du réseau des CIO, lieu ressource indispensable pour le travail en équipe ;
- le développement des RASED dans le premier degré, dispositif pluriel de prévention et remédiation ;
- des plans de formation continue répondant aux besoins exprimés par les collègues ;

Voter et faire voter pour la liste des Psychologues de l'Éducation Nationale présentée par la FSU, c'est conforter ces orientations, et sa représentativité. C'est choisir des élus expérimentés, sur le terrain, et se rassembler avec les enseignants, au sein d'une des plus importantes fédérations de la Fonction Publique de l'État : la FSU.

*Frédérique Pénavaire*

## Nécessaire solidarité

Quelle violence dans la politique menée par Macron et quel mépris pour les salariés, les fonctionnaires, les chômeurs, les précaires, les retraités !!! Pour ces derniers, non seulement les mesures négatives des gouvernements précédents n'ont pas été remises en cause mais les décisions prises aggravent leur situation. Sur le pouvoir d'achat des retraités, c'est l'augmentation non compensée de 1,7% de la CSG au 1er janvier 2018.

« Les pauvres d'aujourd'hui sont souvent moins les retraités que les jeunes. Je leur demande donc, pour les plus aisés, un effort » a déclaré le président de la République.

Les retraités sont « aisés » quand ils perçoivent une pension de 1200 euros s'ils vivent seuls ou de 2042 euros en couple ?! La baisse de l'APL de 5 euros touche les personnes les plus modestes, des retraités pauvres, de jeunes étudiants, des familles en grande difficulté.

Le discours ne cesse d'opposer les générations et les catégories entre elles, les actifs contre les retraités, les jeunes contre les personnes âgées, les salariés du privé contre les fonctionnaires. Ces propos clivants, relayés par les médias, ont un impact sur l'opinion publique et détournent des justes questionnements : qui sont les vrais « nantis », les « privilégiés », les bénéficiaires de la politique « ni de droite ni de gauche » menée depuis 5 mois ?

Les manifestations de retraités ont été importantes le 28 septembre dans notre académie. Un cortège de 1500 personnes à Grenoble, bien au-delà des militants habituels ou environ 1000 retraités dans les rues d'Annecy, du jamais vu. Le 10 octobre, les fonctionnaires se sont aussi largement mobilisés pour leurs métiers, leurs rémunérations, leurs conditions de travail et pour défendre des services publics de qualité dont bénéficient l'ensemble de la population.

Ces services publics, nous avons besoin d'une réponse solidaire pour les promouvoir. Les retraites, l'assurance chômage, l'assurance maladie, le statut de la Fonction publique sont dans le viseur du gouvernement. La riposte devra être inter-catégorielle et intergénérationnelle. Dans ce contexte bien chargé, la commission actifs-retraités académique du SNES relance son activité. Elle envisage une initiative fin janvier, peut-être autour de la solidarité au cœur de notre Protection sociale et de notre modèle social. Ce rendez-vous, ouvert à tous nos syndiqués, sera précisé ultérieurement.

À suivre.

*Marie-Laurence Moros*

# Calendrier prévisionnel

Les dates de candidatures ou de commissions sont issues d'un calendrier prévisionnel et peuvent évoluer en cours d'année.

Les circulaires académiques sont normalement affichées dans vos établissements, mais n'hésitez pas à les demander à votre secrétariat en cas de doute.

Les circulaires sont dès leur parution mise en ligne sur notre site académique :

[grenoble.snes.edu](http://grenoble.snes.edu), ainsi que les éléments d'analyse.

Les fiches syndicales de suivi individuel concernent la plupart de ces opérations de gestion. Elles sont disponibles dans les suppléments de l'US (carrières, mutations), sur le site national : [www.snes.edu](http://www.snes.edu) ou à la permanence du SNES-FSU.

C'est un outil important dans le travail et la préparation des commissions par vos élus. Elles nous permettent de corriger de nombreuses erreurs et d'assurer le suivi et la défense de vos dossiers. Elles vous assurent de recevoir un courrier vous informant au plus tôt des résultats de la commission.

**Ne les oubliez pas !**

<p><b>Septembre</b> <b>Octobre</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Demandes de supplément familial, de prise en charge des abonnements de transports en commun, SNCF, de prestations d'action sociale ;</li> <li>● Inscriptions individuelles au Plan Académique de Formation (PAF) ;</li> <li>● Vérification et signature des ventilations de service (VS).</li> </ul>
<p><b>Novembre</b> <b>Décembre</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Mutations inter-académiques (y compris postes spécifiques nationaux) : saisie des demandes, puis dépôt des dossiers avec les pièces justificatives ;</li> <li>● Renvoyer les FICHES SYNDICALES de suivi au SNES-FSU pour toutes ces opérations ;</li> <li>● Demande de temps partiel pour l'année 2018/2019 ;</li> <li>● Demande de poste adapté pour l'année 2018/2019.</li> </ul>
<p><b>Janvier</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Demande de congé formation pour l'année 2018/2019 ;</li> <li>● Affichage des barèmes des mutations inter sur SIAM ;</li> <li>● Groupes de travail de vérification des barèmes inter et dossiers de handicap ;</li> <li>● Candidature d'accès aux corps des certifiés et CPE ;</li> <li>● Candidature d'accès au corps des agrégés par liste d'aptitude ;</li> <li>● Constitution du dossier pour l'avancement de grade des PEGC ;</li> <li>● CAPA d'avancement d'échelon des certifiés, CPE et Psy EN <b>en attente de confirmation</b> ;</li> <li>● CAPN d'avancement d'échelon des agrégés <b>en attente de confirmation</b>.</li> </ul>
<p><b>Février</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● GT congé formation ;</li> <li>● Résultat des mutations inter-académiques ;</li> <li>● Saisie des demandes de mutation intra-académique, y compris sur postes spécifiques académiques ;</li> <li>● GT postes adaptés ;</li> <li>● CAPA listes d'aptitude ;</li> <li>● CAPA d'accès à la hors-classe des Psy EN <b>en attente de confirmation</b>.</li> <li>● CAPA d'appel de refus de temps partiel.</li> </ul>
<p><b>Mars</b></p>	

## Le secteur emploi du SNES-FSU Grenoble

Responsable du secteur emploi :

Bernard Ogier-Collin

Secrétaire académique adjoint

Mutations

Cyril Borel, Anne Dortel

Certifiés

François Lecointe

Agrégés

Nicolas Ripert

CPE

Bernard Ogier-Collin

PSY ÉN

Frédérique Penavaire

PEGC

Brigitte Bouttaz

Contractuels - AED - AVS

Gabriel Emery

TZR

Cyril Borel, Camille Vittoz

Santé - Dossiers médicaux

Anne Dortel

Retraités

Claudette Combe, Joëlle

Guillaume, Marie-Laurence Moros

Stagiaires

Cécile Sanchez, François Lecointe

... et les 57 élus du SNES-FSU de  
l'académie en CAPA, CAPN et CCP.

<b>Avril</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>● CAPA agrégés d'accès à la hors-classe <b>en attente de confirmation</b> ;</li><li>● Renvoyer les fiches syndicales de suivi au SNES- FSU pour les mutations intra.</li></ul>
<b>Mai</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>● GT vérification des barèmes, dossiers handicap, postes spécifiques académiques ;</li><li>● Affichage des barèmes intra sur SIAM ;</li><li>● CAPA hors-classe des certifiés <b>en attente de confirmation</b>.</li></ul>
<b>Juin</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Demande de temps partiel pour les entrants du mouvement inter ;</li><li>● FPMA : affectations au mouvement intra-académique ;</li><li>● Demande de révision d'affectation ;</li><li>● Vœux d'affectation pour les TZR (phase d'ajustement) ;</li><li>● CAPA hors-classe des CPE <b>en attente de confirmation</b>.</li></ul>
<b>Juillet Août</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Affectation nationale puis académique des stagiaires ;</li><li>● Affectation des TZR, des MA et des contractuels.</li></ul>

## Permanences du lundi au vendredi de 13h à 16h

### Permanences spécialisées les après-midis

- CPE : mardi, mercredi, vendredi ;
- Stagiaires : mardi, jeudi  
et le mardi midi sur les sites de l'ÉSPÉ ;
- TZR : mardi ;
- retraités : mercredi (sur rdv) ;
- non-titulaires : lundi, mardi ;
- AED-AVS-AESH : lundi, mardi ;
- Santé - dossiers médicaux : mardi.

SNES-FSU Grenoble

16, avenue du 8 mai 1945  
BP 137

38403 Saint Martin d'Hères Cédex

Tél. : 04.76.62.83.30

Mél : [s3gre@snes.edu](mailto:s3gre@snes.edu)

Site internet : [grenoble.snes.edu](http://grenoble.snes.edu)

## Évaluation : les rendez-vous de carrière

### Notation

Dans la mise en œuvre des nouvelles modalités d'évaluation, l'ancien gouvernement avait souhaité instaurer le principe d'une évaluation des enseignants par compétences.

### Compétences à évaluer par l'IPR

Maîtriser les savoirs disciplinaires et leur didactique.

Utiliser un langage clair et adapté et intégrer dans son activité la maîtrise de la langue écrite et orale par les élèves.

Construire, mettre en œuvre et animer des situations d'enseignement et d'apprentissage prenant en compte la diversité des élèves.

Organiser et assurer un mode de fonctionnement du groupe favorisant l'apprentissage et la socialisation des élèves.

Évaluer les progrès et les acquisitions des élèves.

### Compétences à évaluer par l'IPR et le chef d'établissement

Coopérer au sein d'une équipe.

Contribuer à l'action de la communauté éducative et coopérer avec les parents d'élèves et les partenaires de l'établissement.

Installer et maintenir un climat propice aux apprentissages.

### Compétences à évaluer par l'IPR et le chef d'établissement

Agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques  
Accompagner les élèves dans leur parcours de formation.

S'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel.

Les moments d'évaluation dans la carrière sont dorénavant au nombre de trois et fixés pour tous les personnels. Le ministère clarifie et unifie pour l'ensemble des personnels du second degré, quel que soit leur corps ou leur discipline, le déroulement de l'évaluation.

### Trois moments d'évaluations dans la carrière

Pour tous, trois moments d'évaluation (« les rendez-vous de carrière ») seront fixés :  
→ en classe normale lors du passage du 6<sup>e</sup> au 7<sup>e</sup> échelon puis lors du passage du 8<sup>e</sup> au 9<sup>e</sup>,  
→ pour le passage à la hors-classe.

À chacun de ces moments, une « accélération » du déroulement de la carrière sera alors possible.

### Déroulement du rendez-vous de carrière

Les modalités de ces trois moments d'évaluation seront identiques et se dérouleront de la sorte :

→ une inspection, suivie d'un entretien avec l'inspecteur (sauf pour les Psy-ÉN, uniquement un entretien),  
→ puis d'un entretien avec le chef d'établissement (ou le DCIO).

### La phase d'évaluation

Tous les enseignants sont prévenus 1 mois avant de leur inspection par leur IPR référent. Suite à cette évaluation, un entretien a lieu avec l'IPR. Le chef d'établissement peut assister à cette inspection et à l'entretien. Cette présence du CE lors de l'inspection et de l'entretien n'était pas prévue dans le décret : elle a été rajoutée dans le *Guide de l'évaluation des enseignants* publié par le ministère.

Dans les 6 semaines qui suivent l'inspection, l'enseignant doit avoir un entretien avec le chef d'établissement. Ces deux entretiens se déroulent par référence aux différents items du « document de référence de l'entretien » publié par le ministère (voir ci-contre).

### Les deux phases de notification

Avant la fin de l'année scolaire où s'est déroulé le rendez-vous de carrière, un compte rendu de l'évaluation est notifiée à l'enseignant qui a un délai de 3 semaines pour formuler par écrit sur le document ses propres observations. Dans les deux premières semaines de la rentrée scolaire suivante, l'appréciation finale arrêtée par le Recteur est notifiée à l'enseignant. C'est cette notification finale qui déclenche les voies de recours.

### La possibilité de contester son évaluation

Suite à la dernière notification, l'enseignant dispose d'un délai de 30 jours pour demander la révision de son appréciation au Recteur. L'administration dispose à son tour de 30 jours pour répondre à cette demande. Si la réponse est défavorable, ou s'il n'y a aucune réponse à la demande de révision dans les 30 jours suivant la demande, l'enseignant dispose de 30 jours pour saisir la CAPA de contestation de son appréciation.

### Tous méritants ?

Reste qu'à l'issue de cette nouvelle évaluation où les compétences des enseignants seront jugées « à consolider - satisfaisant(es) - très satisfaisant(es) - Excellent(es) », il faudra bien départager les enseignants : 30% d'entre eux seulement pourront accéder à l'échelon supérieur un an plus tôt que les autres.

Nous restons donc dans l'attente de la publication par le nouveau ministère, de la circulaire d'application du décret qui devrait rétablir un barème. Mais quel barème ? Le SNES-FSU a pesé dans les discussions pour que l'ancien équilibre 60% IPR – 40% chef d'établissement soit maintenu...

Reste à savoir comment le ministère tranchera !



## Avancement, hors-classe : dispositif transitoire

La mise en place des nouvelles carrières à la rentrée 2017 ne modifie pas le principe qui veut que la progression de carrière de l'année  $n$  se base sur l'appréciation de la valeur professionnelle de l'année  $n-1$ .

En conséquence, les personnels promouvables en 2017-2018 dans le cadre de la nouvelle carrière (accès au 7<sup>e</sup> ou au 9<sup>e</sup> échelon et accès à la hors-classe) seront départagés sur la base de leur valeur professionnelle arrêtée au 31/08/2017. Le SNES-FSU fera valoir le dispositif de retard d'inspection afin que les collègues ayant une note trop ancienne ne soient pas pénalisés.

### Conséquences sur la carrière

#### Avancement d'échelon :

À compter du 1<sup>er</sup>/09/2017, seuls les personnels atteignant, au cours de l'année, 2 ans d'ancienneté dans le 6<sup>e</sup> échelon ou 2 ans et demi dans le 8<sup>e</sup> échelon peuvent être concernés par un avancement accéléré d'échelon (bonification d'un an). Tous les autres avanceront selon le nouveau rythme commun.

Année au cours de laquelle peut être attribuée une bonification d'ancienneté d'un an	2017-2018	2018-2019 et suivantes
Évaluation prise en compte	<p>Évaluation chiffrée arrêtée au 31/08/2017 selon le principe suivant :</p> <p>→ note administrative fixée au 31/08/2016 (ou, pour ceux qui n'appartenaient pas au corps au 31/08/2016 : note attribuée au cours de l'année 2016-2017) ;</p> <p>→ + pour les professeurs, note pédagogique fixée au 31/08/2016 si la dernière inspection datait de moins de 3 ans ou bien obtenue lors de l'inspection qui a dû avoir lieu au cours de l'année 2016-2017.</p>	<p>Évaluation finale issue du compte-rendu du rendez-vous de carrière ayant lieu au cours de l'année précédente.</p>

#### Accès à la hors-classe :

À compter du 1<sup>er</sup>/09/2017, les personnels atteignant, au cours de l'année, au moins 2 ans d'ancienneté dans le 9<sup>e</sup> échelon seront susceptibles d'accéder à la hors-classe.

Année au cours de laquelle peut avoir lieu l'accès à la hors-classe	2017-2018	2018-2019 et suivantes
Évaluation prise en compte	<p>Évaluation globale chiffrée fixée au 31/08/2016 (ou, pour ceux qui n'appartenaient pas au corps au 31/08/2016, attribuée au cours de l'année 2016-2017).</p>	<p>2 situations doivent être distinguées :</p> <p>→ Pour les personnels qui, au 1<sup>er</sup>/09/2017, compteront au moins 2 ans d'ancienneté dans le 9<sup>e</sup> échelon : évaluation globale chiffrée fixée au 31/08/2016 (ou, pour ceux qui n'appartenaient pas au corps au 31/08/2016, attribuée au cours de l'année 2016-2017) ;</p> <p>→ Pour les autres promouvables : évaluation finale issue du compte-rendu du rendez-vous de carrière ayant eu lieu au cours de l'année précédente.</p>

### L'avis du SNES-FSU :

Pour objectiver les critères d'évaluation et cadrer le compte rendu d'évaluation, le ministère a élaboré une grille issue du référentiel de compétences publié en juillet 2013, et comportant 11 items.

Le SNES-FSU a œuvré pour que soient distingués clairement les items qui relèvent des prérogatives du seul chef d'établissement, du seul inspecteur ou des deux évaluateurs. Cette grille maintient l'équilibre existant entre la part de l'évaluation de l'IPR et celle du chef d'établissement (60/40).

Toutefois, de nombreux et graves problèmes subsistent :

- le découpage de l'évaluation des personnels en items laisse croire que nos métiers pourraient être disséqués ou « saucissonnés », ce qui va à l'encontre de la notion de concepteur qui est la réalité de notre position de cadre de l'État, et que nous défendons ;

- l'économie générale des items pourrait faire porter l'évaluation davantage sur les missions périphériques que sur la mission d'enseignement ;

- la grille d'évaluation peut permettre aux chefs d'établissement d'interférer davantage qu'actuellement dans l'évaluation pédagogique, certains items étant objectivement des outils de néo-management ;

- rien n'est dit sur la nécessaire évolution des missions de l'inspection alors que nous condamnons la transformation profonde de celles-ci, qui cherchent à faire des IPR la simple courroie de transmission de réformes.

En l'état, le projet de grille n'est donc pas acceptable.

**Le SNES-FSU revendique une évaluation centrée sur le cœur du métier, respectueuse de la liberté pédagogique.**

**Être syndiqué au SNES**

Les élus du SNES occupent la majorité des sièges dans les comités techniques (CTA et CTSD). Dans ces instances, ils s'appuient sur la connaissance des établissements que leur donnent les sections syndicales (S1) pour améliorer l'implantation des postes, limiter des compléments de services et les mesures de carte scolaire.

Le SNES travaille en amont de la mutation sur la rédaction des circulaires ministérielles et rectorales pour obtenir des évolutions des barèmes de mutation. Nos élus conseillent ensuite les syndiqués, suivent leur dossier, analysent le projet de mouvement et proposent chaque année des améliorations pour plus de 10% des agents demandant une mutation. Notre suivi se poursuit ensuite pour les éventuelles révisions d'affectation, pour les TZR, pour les stagiaires et les non titulaires.

**Prise en charge syndicale des problèmes de souffrance au travail**

Aider les collègues en difficulté est une tâche parfois complexe. Si vous-mêmes êtes victime d'une situation de travail difficile, si vous en êtes témoin ou si un collègue se confie à vous, le registre santé et sécurité doit être rempli. C'est l'outil de travail des CHS-CT et des conseillers de prévention du rectorat pour donner des préconisations sur les conduites à tenir et remédier à la situation.

Le rectorat travaille sur un protocole d'analyse des risques psycho-sociaux avec les représentants des personnels. Un stage sera proposé prochainement aux militants de S1 qui souhaitent s'investir dans leurs établissements dans la prévention des risques. La dimension syndicale des CHS-CT est encore un chantier ouvert, il faut nous en emparer largement.

**Changer d'affectation, mutations inter et intra académiques**

La transparence et l'équité des opérations suppose un contrôle systématique et vigilant à toutes les étapes du mouvement. Parce qu'ils occupent la majorité des sièges en commission, seuls les élus du SNES-FSU peuvent assurer le suivi des cas individuels tout en contribuant à l'amélioration globale des mutations : n'hésitez pas à faire appel à eux !

**La phase INTER**

Elle permet d'obtenir une académie pour tous les entrants dans le métier (qui sont obligés d'y participer), ou d'en changer pour ceux qui le souhaitent. Le barème attribué à chaque demandeur se compose de la partie commune (échelon, ancienneté dans le poste) et d'une partie variable (antériorité de services, situation familiale...) : il est attribué en fonction des pièces justificatives fournies par les demandeurs.

La vérification des barèmes se fait dans l'académie d'origine (ou de stage) : n'oubliez pas d'envoyer la fiche syndicale et vos pièces justificatives au SNES académique afin que nos commissaires paritaires puissent défendre votre cas !

**La phase INTRA**

Elle permet d'obtenir ou de changer de poste à l'intérieur de l'académie. On peut formuler des vœux sur des établissements, des communes, groupes de communes, des zones de remplacement, un département, voire toute l'académie. Le barème, tout en prenant en compte les mêmes éléments, se calcule différemment selon les types et l'ordre des vœux formulés.

**Paritarisme et mouvement**

Le paritarisme, c'est le droit de regard de chaque agent comme de la profession dans son ensemble sur toutes les opérations de gestion : promotion, avancement, commission disciplinaire, mutation. Ainsi, tout ce qui a trait à la carrière est débattu dans des Commissions Académiques ou Nationales, paritaires et consultatives où les représentants du personnel (en même nombre que les membres de l'administration) sont là pour défendre les intérêts des collègues et ceux de la profession. De même, ces élus sont consultés dans les Comités Techniques pour l'organisation du service : implantation des postes, utilisation des moyens, évolutions de la carte des formations.

Les élus du SNES débattent pied à pied face à l'administration dans l'ensemble de ces instances pour que la gestion des supports de postes et l'affectation des personnels sur ces supports soient transparentes et conformes aux besoins du service. Ils interviennent également régulièrement pour la prise en compte des situations individuelles particulièrement difficiles.

Comme chaque année, les élus du SNES parviennent à faire la démonstration que ces commissions sont le lieu d'amélioration quantitative et qualitative des affectations.

**Mutation et cas médicaux**

Les demandeurs de mutation peuvent bénéficier de bonifications au titre d'une priorité médicale. Cette bonification de 1000 points est accordée au cours du groupe de travail de vérification des barèmes sur avis du médecin conseil du rectorat. La bonification peut être accordée sur certains vœux pour le mouvement inter-académique et/ou pour le mouvement intra-académique : dans les deux cas, il s'agit de faciliter une affectation de nature à améliorer les conditions de vie et d'exercice professionnel, en lien avec l'état de santé.

Le dossier médical doit être fourni au moment de la demande de mutation. Depuis le mouvement 2014, il est obligatoire d'être détenteur de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) ou bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE) pour que la demande soit recevable. Les personnels concernés doivent donc faire au plus tôt les démarches auprès de la Maison du Handicap (MDPH) pour l'obtenir. La demande peut aussi être faite au titre du handicap du conjoint ou des enfants (le rectorat communiquera en novembre sur les pièces justificatives nécessaires pour les enfants).

Les militants du SNES-FSU vous accompagnent dans la constitution et le suivi de votre dossier, n'hésitez pas à contacter la permanence spécialisée.

## Réduire ou interrompre son activité

	DISPONIBILITÉ	TEMPS PARTIEL	CONGÉ PARENTAL	CONGÉ FORMATION
<b>Conditions de la demande</b>	<p>Adresser la demande au recteur, sans date limite officielle.</p> <p>La disponibilité est de droit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- pour donner des soins à un conjoint ou partenaire de PACS, un enfant, un ascendant,</li> <li>suite à un accident ou une maladie grave,</li> <li>- pour élever un enfant de moins de huit ans</li> <li>- pour suivre un conjoint ou partenaire de PACS éloigné,</li> <li>- pour adopter un enfant,</li> <li>- mandat d'élu local.</li> </ul>	<p>La demande doit être déposée tôt dans l'année pour la rentrée suivante (demande tardive possible pour les mutés à l'intra ou un temps partiel de droit).</p> <p>Le temps partiel doit être compris entre un 1/2 temps et un temps plein. Pour les enseignants, la quotité doit être formulée en nombre d'heures de service entières.</p> <p>Temps partiel de droit : pour élever un enfant de moins de 3 ans, pour donner des soins à son conjoint, un enfant à charge ou un ascendant.</p> <p>La quotité de service est alors de 50% ; 60%, 70% ou 80%. Il est de droit pour raison de santé sur avis du médecin de prévention. Le temps partiel peut être annualisé et la rémunération est lissée.</p>	<p>Ce congé, par périodes de 6 mois (3 ans maximum après la naissance de l'enfant) est de droit pour le père ou la mère. Il faut adresser la demande au recteur par voie hiérarchique au moins un mois avant la date de début souhaitée.</p> <p>Demande de renouvellement ou de réintégration à formuler deux mois avant la fin du congé.</p> <p>Un non titulaire doit compter un an d'ancienneté au minimum à la date de naissance de l'enfant et la réintégration doit être demandée un mois avant le terme du congé, par lettre recommandée.</p>	<p>Être titulaire ou non-titulaire en position d'activité, justifiant de 3 ans de service effectif à temps plein. Le nombre important de demandes par rapport au contingent alloué (environ 500 pour 50 !) a conduit à l'élaboration d'un barème prenant en compte l'échelon, l'antériorité de la demande et l'âge, pour les demandes en grande majorité pour préparer l'agrégation interne (ou un diplôme supérieur).</p> <p>Une partie des congés (groupe 2) est utilisée par le DRH pour les reconversions, hors barème.</p> <p>La demande est de 10 mois ou de 5 mois (annualisables).</p>
<b>Rémunération</b>	<p>C'est le contraire de la position d'activité : on ne perçoit plus de rémunération.</p> <p>On peut exercer une activité rémunérée seulement si elle est compatible avec le motif de la disponibilité (convenances personnelles, suivre le conjoint) mais il convient d'en informer par écrit le recteur.</p>	<p>La rémunération perçue correspond à la quotité travaillée, sauf entre 80 et 100 % où le temps partiel bénéficie d'une « surrémunération ».</p> <p>Pour un certifié qui effectue 15h, (soit 83.33 %), la rémunération est de <math>83.33 \times 4/7 + 40 = 87.61</math> %.</p> <p>La quotité de rémunération est appliquée au traitement, à l'isoe part fixe. L'isoe de professeur principal est versée complètement.</p> <p>Pour enfant de moins de 3 ans (à partir du second) complément de la Caf (Paje).</p>	<p>Le congé n'est pas rémunéré, mais il peut ouvrir droit à l'allocation complémentaire de libre choix de la Caf (Paje).</p>	<p>Le bénéficiaire ne perçoit pas son « salaire » mais une indemnité forfaitaire égale à 85% du brut et de l'indemnité de résidence correspondant à son échelon au moment du départ en congé (maximum indice 650). En sont déduites la CRDS, la CSG, la CES et la retenue pour pension civile (cette dernière sur l'intégralité du brut de référence). Les adhérents MGEN doivent se signaler auprès de leur caisse pour continuer à cotiser. Le versement de l'indemnité est soumis à la production de l'attestation mensuelle d'assiduité à la formation.</p>
<b>Conséquences sur la carrière et la retraite</b>	<p>La carrière est bloquée, on ne cotise plus pour la retraite, on perd son poste (réintégration dans l'académie d'origine avec participation au mouvement intra)</p>	<p>Les périodes de temps partiel comptent comme celles à temps plein pour l'avancement.</p> <p>Pour la retraite, elles comptent pleinement pour la « durée d'assurance » mais au prorata pour les « annuités liquidables ». On peut choisir de surcotiser pour les annuités liquidables.</p> <p>Les périodes de temps partiel pour élever un enfant de moins de 3 ans sont validées pleinement (pour les deux durées) sans surcotisation.</p>	<p>L'avancement se fait à la réintégration sur la base de la moitié de la durée du congé.</p> <p>Depuis 2003 ces périodes sont validées pour la pension comme un temps plein.</p> <p>Au-delà d'un an le poste est repris : la réintégration se fait au mouvement intra (voir le Bulletin académique mouvement intra).</p>	<p>La durée du congé est prise en compte dans l'ancienneté de poste, de service et d'échelon.</p> <p>La retenue pour pension civile ouvre la totalité des droits pour la retraite.</p> <p>Le bénéficiaire du congé retrouve son poste à l'issue du congé.</p> <p>Il s'engage à rester au service de l'Etat pendant une durée égale au triple de la durée du congé (donc 30 mois pour un congé de 10 mois).</p>

# Battons le fer quand il est chaud !

## Bilan du 10 octobre

La journée d'action de la Fonction Publique a été un réel succès, tant en termes de grévistes que de manifestants. Et surtout, les cortèges de la FSU ont été particulièrement fournis, comme n'a pas manqué de le constater la presse.

Cependant ce succès ne doit pas nous aveugler, si nous voulons gagner la bataille contre la politique Macron. En effet, la grève n'a pas été majoritaire partout. Il reste du chemin à faire pour mobiliser au-delà du cercle de nos syndiqués.

## Perspectives

Il est évident que nous ne pouvons en rester là, si l'on veut peser sur la politique d'austérité du gouvernement. La prochaine action Fonction publique doit se faire rapidement, au plus tard courant novembre, dans la même configuration syndicale unitaire dont on sait qu'elle a la faveur des collègues. Le SNES et la FSU ont la responsabilité de proposer cette nouvelle journée de grève, et aussi de faire vivre et durer cette unité inédite, malgré toutes les différences qui existent entre les 10 organisations syndicales au sujet des modalités et des finalités de l'action.

## Un essai à transformer

Pour mobiliser plus largement, le SNES-FSU doit amplifier sa campagne d'information, en mettant en perspective les mesures d'actualité (gel du point d'indice, hausse de la CSG, jour de carence, suppressions de postes) avec les orientations structurelles que cela révèle de la part du gouvernement Macron. En effet, elles sont la partie visibles de l'iceberg : les coupes dans notre pouvoir d'achat sont fondamentalement délétères et visent, à plus ou moins long terme, à augmenter notre temps de travail, à privatiser sournoisement des missions et à réduire ainsi l'envergure des Services Publics.

## Emmanuel Thatcher ou Margaret Macron

Notre campagne doit évidemment s'appuyer sur ce qui touche d'abord nos métiers. La situation dans l'Éducation nationale est emblématique de l'impensé thatchérien qui sous-tend la politique du gouvernement Macron : les personnels sont frappés de plein fouet par la dégradation des rémunérations et des conditions de travail mais ils savent qu'ils ont tout à craindre des 120 000 suppressions de postes alourdies par les 26 000 supports de stagiaires rayés cyniquement d'un trait de plume. Sans parler du traitement que voudrait nous réserver la Cour des Comptes qui trouve en Blanquer un allié objectif pour imposer des choix scélérats : annualisation, bivalence, remplacements imposés, rémunération au mérite.

## Précarisation rampante

En outre, nous devons replacer le dossier de la précarité au premier plan de notre action : les coupes budgétaires et la dévalorisation de nos métiers ne peuvent que conduire à un recrutement massif de contractuels (enseignants, assistantes sociales, infirmières, psychologues) qui vont venir grossir les cohortes d'AVS, de Contrats Civiques et autres CUI. Nous devons à la fois dénoncer leurs conditions de travail et aller vers eux pour les appuyer dans leurs luttes. Il en va de l'intérêt de tous les personnels comme de la qualité du Service Public.

## Travailler aux convergences

Pour UA, cette conscientisation de toute la profession est une étape nécessaire pour envisager la généralisation des luttes. Comme l'a montré le faible étiage de la mobilisation de notre secteur contre les Ordonnances, il ne suffit pas de dire que tous les travailleurs, du Privé comme du Public, sont directement ou indirectement concernés et menacés pour jeter les fonctionnaires dans les rues. Il appartient aux militants que nous sommes de faire le lien entre la politique d'austérité contre les fonctionnaires et les régressions généralisées qui se mettent en œuvre : fiscalité avantageant les 10% des ménages les plus riches, substitution de l'impôt aux cotisations chômage et maladie pour financer la Protection Sociale, baisse des prestations sociales et remplacement du système des retraites à prestations définies par un système à points dont la valeur pourra constamment être ajustée à la baisse.

## Feuille de route

C'est pourquoi, pour atteindre ce stade de convergences généralisées des luttes, il nous faut user de tous les moyens en notre pouvoir pour informer, expliquer et convaincre que nous pouvons gagner d'abord comme fonctionnaires, ensuite comme salariés. Les routiers y sont bien arrivés ! Dès la rentrée, il ne faut donc pas hésiter à solliciter, à tous les niveaux, les sections du SNES et la FSU pour multiplier :

- les heures d'information syndicale dans les établissements,
- les stages intersyndicaux avec nos partenaires traditionnels sur des sujets Fonction Publique,
- Les initiatives publiques de valorisation des Services Publics.

Ainsi, en organisant la réflexion, en faisant partager notre détermination, nous pouvons amplifier la mobilisation de toute la profession et agréger progressivement nos luttes à celle du Privé.

## « Ainsi meurt l'état de droit, sous un tonnerre d'élections de délégués de classe »

Nous sommes nombreux/ses à avoir pu apporter cette année encore notre pierre à la « semaine de la démocratie scolaire », cette charmante incitation de nos gouvernant/es au civisme (le nôtre, pas le leur bien sûr, quel culot ces injonctions, quand même !). On élit donc entre le 9 et le 13 octobre nombre de délégué/es de classe, de parents d'élèves ou autres. Des trucs qu'on aurait fait, sans doute cette même semaine, mais sans avoir l'immense chance d'y célébrer conjointement avec le ministère les mérites la Démocratie en action.

Las, certain/es grincheu/ses ont fâcheusement fait le lien entre cette belle initiative gouvernementale et le vote, quelques jours auparavant, d'une nouvelle loi antiterroriste qui renforce furieusement les pouvoirs arbitraires des préfets et de la police (loi adoptée dans un silence médiatique et syndical fort profond). Une loi, qui si on en croit les anarcho-extrémistes d'Amnesty International, ne représente pas moins que la fin de l'état de droit en France. Une loi qui, selon la plus diplomate ONU, « menace gravement l'intégrité de la protection des droits. » Il faudra donc désormais, pour respecter l'avis supérieur de l'ONU enseigner à nos élèves lors des cours de 3<sup>e</sup> « d'Éducation Morale et Civique » que la France ne répond plus à la définition moderne de la démocratie. Bon, prenons-en acte.

### L'extrême-droite avance, nos droits reculent

Et rigolons-en tant qu'on le peut. Car le licou se resserre pour ceux et celles qui osent contester les choix gouvernementaux, que ce soit sur des grands dossiers type loi Travail ou sur le quotidien de nos établissements. Les mobilisations d'il y a deux ans avaient déjà montré comment État d'urgence, violences et impunité policières étaient utilisées contre des militant/es ou des locaux syndicaux afin de casser les luttes et instiller la peur. Depuis, ces violences sont de plus en plus décomplexées dans les quartiers populaires tandis que le traitement carcéral des manifestations est entré dans la norme, sans réelle résistance des syndicats. Ce mouvement général va bien sûr de pair avec le renforcement de l'autoritarisme dans nos métiers. Il faut dire que la légitimité de nos hiérarchies n'est pas au mieux. L'absurde marche forcée vers la réforme du collège et de ses programmes a laissé des traces, et nos résistances variées à ces diktats ont parfois nourri une ambiance de fronde fort rafraichissante parmi les collègues.

### Néomanagé/es, audité/es, autonomisé/es, fiché/es, filmé/es...

Alors, on nous « néo-manage ». On cherche à « autonomiser » les (chefs d') établissements. On installe via le numérique un tas d'instruments de contrôle de notre travail (le LSUN par exemple) tandis que les collectivités territoriales proposent ou imposent des caméras pour nous filmer et des portiques d'entrée. On balance de puérilisants stages de « formation » obligatoires pour nous marteler les bonnes manières. Lorsque l'on rouspète trop fort dans un établissement, on nous envoie des chefaillon/nes pour faire un « audit » en général absurde et méprisant. Et face à la grève, comme au collège Vercors, on oppose aux exigences des collègues une politique du « droit dans mes bottes » assortie de menaces et d'une morgue ouverte qui n'épargne pas même les parents d'élèves.

Comme il l'a déjà fait sur le néo-management, le Snes va donc devoir continuer à outiller les collègues face à cet autoritarisme grandissant. Les stages sur l'évaluation et sur le management seront certainement des moments pour nous mettre ensemble en position de résistance. Mais des cadres plus unitaires sont aussi indispensables. Si nous avons raté le coche contre la loi antiterroriste, il est encore temps de nous mobiliser avec les autres forces défendant nos libertés, par exemple cette année contre le LSUN et ce qu'il implique de fichage de nos élèves et de notre travail.

Thibaut, pour les élu/es E.E. à la CA académique

#### Section académique du SNES-FSU

16 av. du 8 Mai 1945  
BP 137 - 38403  
Saint Martin d'Hères Cedex

mél : [s3gre@snes.edu](mailto:s3gre@snes.edu)

Tél. : 04.76.62.83.30  
Fax : 04.76.62.29.64

Site internet académique :  
[grenoble.snes.edu](http://grenoble.snes.edu)

# Le congrès : un temps fort de la vie syndicale

C'est pendant cette année scolaire, que vont se dérouler nos congrès académique et national. Beaucoup de débats à mener, pour affiner nos revendications pour l'École, en lien étroit avec le modèle social que nous voulons défendre.

La section nationale a fait le choix d'envoyer très tôt des cahiers pour mieux cibler les différents points à travailler. Il ne s'agit pas de viser à l'exhaustivité, mais de choisir des thèmes qui peuvent faire l'objet de réunion des collègues, en sollicitant les militants des S2 et du S3 si besoin. Il est vital pour nous tous de travailler ces questions le plus collectivement possible, et de nourrir les débats. Nous nous retrouverons en conseil syndical académique le mardi 6 février 2018, en commissions par thème pour pointer les enjeux, et en congrès académique les lundi 12 et mardi 13 mars pour affiner et trancher les positions qui seront portées par la délégation académique au congrès national, à Rennes, fin mars.

C'est dans ce cadre que nous serons amenés à renouveler nos instances par des votes, commissions administratives académique, en janvier, et nationale, en mai, et que les congrès devraient nous conduire à passer à des mandats de 3 ans. Pour l'heure, poursuivons le travail de renfort de notre outil : renouvelons notre adhésion au Snes-FSU, et proposons la syndicalisation au plus grand nombre de nos collègues.

**Ensemble, nous sommes plus forts !**

Corinne Baffert



un droit qui ne s'use que si l'on ne s'en sert pas !

## Formation syndicale

Les stages syndicaux sont ouverts à toutes et tous, syndiqué·e·s ou non, et ils donnent lieu à une autorisation d'absence de droit rémunérée, si la demande est déposée un mois avant. Alors, demandez le programme !

### Stage LSU : quelle évaluation pour quelle école ?

Organisé avec le SNUipp 38, le SNEP et le SNUEP-FSU, le stage a été reporté au mardi 12 décembre, au lycée Mounier à Grenoble.

Demande d'autorisation d'absence à faire au plus tard le 10 novembre

### États généraux des SEGPA

Il s'agit de dresser le bilan des SEGPA un an et demi après la publication de la circulaire d'inclusion des élèves de SEGPA dans les classes ordinaires. La systématisation de l'inclusion cause des souffrances : pour les élèves qui ne retrouvent pas un cadre sécurisant dont ils ont besoin pour progresser, pour les personnels PE qui ne connaissent plus leurs élèves éparpillés dans les classes et ne peuvent plus mesurer leurs difficultés, pour les PLC qui ne sont pas formés à l'enseignement adapté et reçoivent les élèves sans savoir comment les aider.

Ces Etats-Généraux doivent permettre de faire remonter ce qui ne fonctionne pas à partir des témoignages de terrain. L'inclusion doit rester un outil très cadré par un projet issu des professionnels de terrain dont l'objectif réel est de préparer l'élève à entrer au lycée et se doit d'être accompagnée de moyens.

Les professionnels ont leur mot à dire sur la structure ainsi que sur une inclusion ou une ouverture raisonnée de la SEGPA sur le collège pour préparer les États généraux des SEGPA à Paris le 11 janvier 2018.

Organisé avec le SNUipp, le SNEP et le SNUEP-FSU, le stage aura lieu le jeudi 14 décembre, au lycée Mounier à Grenoble

Demande d'autorisation d'absence à faire au plus tard le 14 novembre

Suivez l'actualité, retrouvez tout le programme, les modalités pratiques et inscrivez-vous sur [grenoble.snes.edu](http://grenoble.snes.edu)