



29 novembre - 6 décembre

Élections professionnelles Se battre ensemble

Vous défendre CAPN, CAPA, CCP
CTM, CTA, changer le cap

Éditorial

Aujourd'hui, le vote électronique a indiscutablement contribué à faire reculer la participation aux élections professionnelles. De là, cette situation paradoxale dans laquelle les fonctionnaires d'État appartenant au monde de l'École sont moins bien représentés que ceux des autres ministères. En effet, la participation ayant reculé d'environ 25 %, nous nous retrouvons les moins représentés (juste parce que nous avons moins voté que les autres) alors que nous sommes les plus nombreux, et à travers cela, c'est non seulement la voix de la FSU qui pèse moins, mais la cause de l'École tout entière qui passe au second plan.

Ces élections doivent donc avant tout garantir le retour de notre présence sur le devant de la scène, de façon à pouvoir nous faire entendre à la hauteur de ce que nous sommes, dans tous les débats Fonction publique, qu'il s'agisse du budget, de la question des retraites, de nos salaires, voire de notre place dans la fonction publique d'État. Nous devons être forts et au premier plan pour lutter contre les projets Cap 22, tant au sujet du recours accru à la précarité que de la fusion des académies, ou de la volonté d'en finir avec les missions de nos élu-e-s commissaires paritaires ou dans les CHSCT. Il n'est pas question d'accepter cette « modernisation » complètement régressive, qui mettrait un coin majeur dans notre statut de fonctionnaire. Nos grands communicants jouent le jeu dangereux du fonctionnaire privilégié, niant et oubliant délibérément que les Services Publics sont une richesse de redistribution pour tous les citoyens, un élément fondamental de justice sociale et de solidarité.

Le statut, né du Conseil National de la Résistance, dès le lendemain de la guerre de 1945, est en réalité

Donner tout son poids à la FSU

l'outil moderne, d'avenir, qui assure et garantit l'indépendance du fonctionnaire pour son salaire et sa carrière, sa liberté de travail (pédagogique notamment) et bien sûr pour la qualité du service rendu aux usagers, par rapport à toutes les tentatives de pressions locales et/ou managériales, dont nous constatons chaque jour le retour et le développement dans nos établissements depuis que le maître mot est « autonomie », voile pudique jeté sur les autoritarismes locaux de tout poil. **Montrons notre attachement au paritarisme en votant massivement lors de ces élections.**

Nous pouvons changer la donne. La FSU et tous ses syndicats, dont le SNES, tire sa légitimité et ses moyens exclusivement de sa représentativité. Au SNES-FSU, pas de militant-e-s déchargé-e-s complètement de cours ou autres missions, pas de moyens venus d'autres branches, le résultat des urnes, et rien que le résultat des urnes. C'est là une grande force, que nous devons tou-te-s encore accroître, pour défendre nos métiers, mais aussi les personnes, soumises à rude épreuve et parfois en grande souffrance dans la banalité de leur quotidien professionnel, avec une administration trop souvent obnubilée par le « pas de vagues », et pour pouvoir porter plus haut, plus fort, notre projet d'une École au service de toute la jeunesse, considérée comme une richesse, un investissement pour la société de demain.

Du jeudi 29 novembre au jeudi 6 décembre 2018, votons, et surtout, faisons voter SNES et FSU, pour des élu-e-s à notre image, au quotidien à nos côtés dans les établissements, et qui ont à cœur de porter notre parole dans toutes les instances, comme ils le font aussi chaque jour, au plus près du terrain.

Votons, donnons tout son poids au SNES et à la FSU !

Corinne Baffert

Pour quoi voter ?

Le Statut général de la Fonction publique d'État pose le principe démocratique de l'élection par les agents eux-mêmes de leurs représentants, pour organiser leur participation « à l'organisation et au fonctionnement des services publics, à l'élaboration des règles statutaires et à l'examen des décisions individuelles relatives à leur carrière » au sein d'organismes consultatifs. Dans ce cadre, sont élus au suffrage universel direct les représentants dans les comités techniques (CT) et les commissions paritaires (CAP ou CCP) aux niveaux ministériel et de proximité.

LES COMITÉS TECHNIQUES (CT)

Dans l'Éducation nationale, les CT sont organisés de la façon suivante :

- le Comité Technique Ministériel (CTM) ;
- le Comité Technique Académique (CTA) ;
- le Comité Technique Spécial Départemental (CTSD) ;
- des CT spéciaux pour les questions liées à l'organisation des services administratifs.

Le rôle des CT a été notablement élargi en 2011. Ils sont notamment consultés, selon leur niveau, sur :

- l'organisation et le fonctionnement des administrations, établissements ou services ;
- la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences ;
- les règles statutaires et les règles relatives à l'échelonnement indiciaire ;
- les évolutions des technologies et des méthodes de travail, leur incidence sur les personnels ;
- les grandes orientations en matière de politique indemnitaire et leurs critères de répartition ;
- la formation et le développement des compétences et qualifications ;
- l'insertion professionnelle, l'égalité professionnelle, la parité, la lutte contre toutes les discriminations ;
- la participation de l'État au financement de la protection sociale complémentaire des personnels.

LES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES (CAP) ET LES COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES (CCP)

Ces commissions sont consultées sur les décisions individuelles. Assurer la défense des intérêts individuels par des droits reconnus à tous, élaborer des règles communes, assurer la transparence dans leur application... : les CAP et les CCP sont des instances indispensables pour les personnels. Pour le SNES-FSU, elles constituent les instances représentatives de chaque profession et sont, à ce titre, les plus proches des personnels.

POUR LES PERSONNELS TITULAIRES : LES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES

Tous les personnels titulaires ont vu un jour leur situation étudiée au cours d'une CAP : mutation, avancement d'échelon par exemple. Pour la plupart des personnels, elles existent le plus souvent à deux échelons : ministériel (CAPN) et académique (CAPA) Les CAP sont instaurées pour chaque corps de titulaires et sont composées en nombre égal de représentants de l'administration et de représentants du personnel. Leur existence a été consolidée en 1983.

Au fil des années, grâce en particulier à l'action des syndicats de la FSU et de leurs élus, elles ont vu leurs compétences et leur rôle s'étendre pour devenir des lieux de défense et de revendications pour l'ensemble des personnels.

Elles jouent un rôle essentiel pour garantir l'égalité de traitement, assurer la transparence dans les différents actes de gestion des carrières, lutter contre les passe-droits et les décisions arbitraires. Elles sont la garantie d'une gestion collective des personnels, un outil de défense individuelle et collective, de contrôle des décisions prises par l'administration (mutation, avancement, promotion, changement de grade, titularisation, révision de note administrative et d'avis d'évaluation...) pour éviter une gestion à la tête du client.

POUR LES PERSONNELS NON TITULAIRES : LES COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES

La FSU a obtenu en 2008 la création de CCP pour l'ensemble des non-titulaires, qui ne disposaient pas jusqu'alors d'instance paritaire permettant en particulier la transparence sur les actes de gestion. Les attributions des CCP sont cependant encore trop restrictives : la FSU agit pour les élargir et rapprocher leur rôle de celui que tiennent les CAP des titulaires.

Il existe dans chaque académie trois CCP :

- la CCP compétente pour les non-titulaires exerçant des fonctions d'enseignement, d'éducation et d'orientation (les « contractuels ») ;
- la CCP compétente pour les assistants d'éducation et les AESH ;
- la CCP compétente pour les non-titulaires exerçant dans les domaines administratif, technique, social et de santé.

29 > 06
NOV DÉC

POUR AGIR

Pourquoi voter pour les listes présentées par le SNES et la FSU ?

Les enjeux sont importants, d'abord pour la **défense des intérêts individuels et collectifs des personnels eux-mêmes**. Le rôle de chacune des instances (CT, CAP ou CCP) est différent, mais les enjeux sont fondamentaux pour les personnels dans les deux cas : en CAP ou en CCP pour tout ou partie des opérations liées à la carrière ; en CT pour les questions relatives à la structuration administrative, aux discussions sur les règles statutaires et aux négociations mesures salariales organisées « catégorielles » par le ministère. **Que l'on ne s'y trompe pas, le projet de réforme des CAP et de fusion CT et CHSCT n'a rien d'un progrès : il s'agit de s'affranchir de tout contrôle et de refuser toute prise en compte de l'avis des personnels !**

Le deuxième enjeu est celui de la **représentation des personnels dans les autres instances**. Les résultats obtenus aux élections aux CT servent à attribuer les sièges des représentants des personnels :

- au Conseil Supérieur de la Fonction Publique de l'État (CSFPE), consulté sur les questions statutaires générales de la Fonction Publique de l'État ;
- au Conseil Commun de la Fonction publique (CCFP) consulté sur les questions transversales aux trois fonctions publiques ;
- au Conseil Supérieur de l'Éducation (CSE), consulté sur les objectifs et le fonctionnement du système éducatif, les règlements relatifs aux programmes, aux examens, à la délivrance des diplômes et à la scolarité ;
- aux Conseils Académiques ou Départementaux de l'Éducation nationale, consultés sur l'organisation territoriale de l'EN ;
- aux Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHS-CT), qui ont pour mission de « contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents dans leur travail, à l'amélioration des conditions de travail... » ;
- aux instances d'action sociale, interministérielles (CIAS) ou ministérielles (CNAS, CAAS, CDAS), définissant les prestations sociales mises en œuvre par l'État-employeur (loisirs et vacances – Chèques-vacances ; garde des enfants – CESU ; aides à l'installation – AIP ; logement social...);
- au Conseil d'Administration de l'Établissement de Retraite Additionnelle de la Fonction Publique ;
- au Conseil Économique, Social et Environnemental...

Sommaire

1. Édito
- 2-3. Pour quoi et pourquoi voter ?
- 4-7. Le CTA et la liste FSU
- 8-12. Les candidats du SNES et de la FSU aux CAPA des agrégés, des CPE, des certifiés, des PEGC et des PSY EN
- 13-15. Les CCP AED-AESH et contractuels
- 16-17. Une année de gestion de sa carrière
- 18-19. Agir sur son évaluation : le rendez-vous de carrière
- 20-21. Accéder à la Hors-classe
22. Accéder à la Classe exceptionnelle
23. Accéder au corps des agrégés
- 24-25. Changer d'affectation
26. Réduire ou interrompre son activité
27. Le congé formation
- 28-29. Pour faire valoir ses droits
- 30-31. Comment voter ?

L'enjeu de la période n'est pas de « se montrer », d'encombrer les boîtes mail académiques pour (se?) prouver que l'on existe, en se manifestant tous les quatre ans.

À la différence des autres organisations syndicales, le SNES et la FSU ont une double responsabilité :

- envers nos syndiqué-e-s et militant-e-s qui font vivre notre syndicat indépendant en donnant de leur temps en plus de leur fonction dans leur établissement et en permettant financièrement au SNES et la FSU de fonctionner pour défendre et mobiliser la profession ;
- envers les personnels de l'Éducation nationale car le SNES, dans la FSU, est la première organisation syndicale et défend TOUS les personnels.

Vous trouverez dans cette publication les éléments essentiels sur le fonctionnement du dialogue social dans l'Éducation nationale avec notre employeur qu'est l'État.

Non pas une énième exégèse de textes réglementaires, mais les explications et interventions concrètes en CTA, CHSCT académique et CAPA au plus près du travail de vos représentant-e-s pour améliorer nos conditions de travail et celles de nos élèves, à l'heure où ce travail est dénigré par le gouvernement et mis à mal par une « incivilité » grandissante, parfois d'une grande violence, trop souvent frappée de déni (« pas de vague ») par notre administration.

Élu-e-s du personnel... tout ce travail ne peut pas se faire sans vous. Que cela soit en CAPA, pour la vérification des données vous concernant, ou en CTA et CTSD où nous pouvons intervenir sur la réalité qui se cache derrière les chiffres fournis par l'administration, vos élu-e-s sont continuellement en échange avec vous dans les établissements ou lors des échanges téléphoniques ou électroniques.

Pour faire valoir vos droits et améliorer vos conditions de travail, les élu-e-s du SNES et de la FSU sont là...

La première chose à faire, c'est voter !

Votez !

ENSEMBLE

Agir en Comité technique académique

Le Comité technique académique (CTA), présidé par la rectrice, est composé des 10 représentant·e·s des personnels, dont actuellement 5 de la FSU, ainsi que du DRH de l'académie. En réalité, y siègent la Secrétaire générale de l'académie, les secrétaires généraux adjoints, les IA-DASEN et toutes les personnes qualifiées en fonction de l'ordre du jour (IA-IPR, chef de la division des moyens, des personnels enseignants, des personnels administratifs...).

Pour les personnels enseignants et d'éducation, le CTA n'est pas consulté sur le régime indemnitaire, ceci étant examiné au niveau national. Le CTA a cependant été consulté sur le régime indemnitaire des personnels administratifs ou sur le cadre académique de gestion des contractuels enseignants. La FSU s'est opposée à toute logique qui conduirait à une individualisation et ses dérives en terme de rémunération et recrutement.

Le CTA est également consulté sur la carte des formations et la répartition des moyens entre les lycées, entre les DSDEN pour les collèges (les moyens sont ensuite répartis en fonction des politiques départementales entre les collèges en CTSD), l'implantation des postes des CPE, les dotations en AED, etc. La FSU a toujours dénoncé la pression faite sur les heures supplémentaires et le manque criant de postes pour notre académie. Concernant les CPE, la FSU a émis un avis contre le choix fait par la rectrice de créer des postes sur deux établissements, rendant les missions de ces CPE, pris entre deux établissements, impossibles à accomplir correctement et mettant donc ces CPE en difficulté. La répartition des moyens de surveillance entre les établissements est gérée depuis l'année dernière par le rectorat. Afin de répartir équitablement les moyens, le rectorat a mis en place un barème prenant en compte le nombre d'élèves, les demi-pensionnaires, la présence d'un internat, le classement en éducation prioritaire, etc. Au final, le rectorat n'est pas en capacité d'honorer ses objectifs, les établissements de l'éducation prioritaire étant en très grande majorité sous-dotés.

La carte des formations avec la réforme du lycée va être déterminante pour nos conditions de travail, y compris en collège. À l'instar de la carte des langues en collège, la FSU portera la voix des personnels et s'opposera à la mise en concurrence des établissements et à la réduction de l'offre d'enseignements.

La CAELVE ?

La commission académique sur l'enseignement des langues vivantes étrangères est présidée par la rectrice. Elle est composée des IA-IPR de langues, de représentants des collectivités territoriales, des fédérations des parents d'élèves et de représentants des lycéens, de la directrice de l'ESPE...

Les personnels y sont représentés en fonction de la composition du CTA :

- la FSU y détient deux sièges ;
- le SE-UNSA un siège ;
- la CFDT y est présente comme fédération représentant l'enseignement privé.

Cette commission prépare la carte des langues qui est ensuite présentée en CTA.

Comme pour de nombreuses commissions et groupes de travail, seule la FSU y prend véritablement la parole (voir ci-contre).

La FSU agit pour une nouvelle carte des langues

Les collèges de l'académie avaient payé le prix fort avec les fermetures de plus de 160 bilangues liées à la réforme du collège. Faisant suite aux annonces du nouveau ministre, le rectorat a convoqué à la hâte la Commission académique sur les langues vivantes, la veille du Comité technique académique de juin, pour ouvrir de nouvelles bilangues à la rentrée 2017.

Une trentaine de bilangues en allemand, italien et espagnol ont ainsi été ouvertes dans l'académie, sur demande des établissements, et aussi sollicitations des IA-DASEN. La FSU a acté positivement ces réouvertures et elle est la seule organisation syndicale à avoir pris la parole lors de cette commission et lors du CTA ! Nous sommes particulièrement intervenus sur la nécessité de développer les bilangues dans les établissements de l'éducation prioritaire et avons été entendus lors des examens des demandes, particulièrement pour le département de la Haute-Savoie où la question de l'origine sociale des collégiens était importante dans les collèges proposés pour une ouverture.

Cependant, nous sommes loin du compte ! La crise de recrutement et le manque de moyen ont conditionné les ouvertures de bilangues.

Pour le SNES-FSU, l'ouverture des bilangues est une demande forte des collègues et elle peut favoriser la mixité sociale des établissements. Cependant, nous ne pouvons que regretter que cela se fasse dans l'urgence et qu'une réelle réflexion sur l'enseignement des langues vivantes ne soit pas menée dans l'académie. Malgré l'ouverture de bilangues, chaque collégien ne se voit pas offerte la possibilité d'étudier une seconde langue dès la Sixième... sauf à aller dans le privé !

Au niveau des LV2, la FSU s'est opposée à la politique de fermeture du chinois dans les collèges de l'éducation prioritaire de Grenoble, alors que des établissements socialement « favorisés » voient cette LV2 ouvrir.

**Les candidats de la FSU pour le CT Académique de Grenoble :
des professionnels, des collègues, des militants.**

Tous les candidats de la FSU sont d'abord des professionnels de leurs métiers, en activité dans leur école, collège, lycée, service départemental ou académique ; elles et ils sont vos collègues et des militants, dans leur syndicat, dans la FSU et diverses instances. Ils sont **ENGAGÉ-E-S AU QUOTIDIEN !**

Corinne BAFFERT
Professeure de lettres
Lycée E. Henriot, Voiron (38)
Secrétaire académique
du SNES - FSU



Marie DELARUE
Professeure des écoles,
TR, école du Lachat, Annecy (74)
Secr. dép. de la FSU 74
SNUIPP - FSU 74

Mylli BRICKA
Attachée d'administration,
Gestionnaire
Clg Paul Langevin
Ville la Grand (74)
SNASUB - FSU



Luc BASTRENTAZ
prof. de lett. hist. géog.
LP du Nivolet, La Ravoire (73)
Secrétaire dép. de la FSU 73
Secrétaire CHSCTD
SNUEP - FSU

Florence WARENGHEM
Infirmière,
clg Icare, Goncelin (38)
Secrétaire académique du
SNICS - FSU



Alexandre MAJEWSKI
Professeur d'EPS
Clg M. Sangnier, Seyssins (38)
Secrétaire académique du
SNEP - FSU



François LECOÏNTE
Prof. d'hist. géo.
Clg Fernand Léger
Saint Martin d'Hères (38)
Secr. acad adj. SNES-FSU

Catherine BLANC-LANAUTE
Professeure des écoles
Ecole Renoir, Tignieu-Jamezieu (38)
cosecrétaire dép. SNUIPP-FSU 38



Christine DUMAS
Assistante sociale,
Rives (38)
SNUAS FP - FSU

Michel LOMBART
Prof. de Phys.appl.
Lycée Lachenal Argonay (74)
CHSCT
SNES-FSU



Zahia BOUNEMOURA
Professeure des écoles
École des Voirons
Gaillard (74)
SNUIPP-FSU 74



Bertrand GUILLAUD-ROLLIN
Professeur de maths sciences
LP J.C. Aubry, Bourgoin-Jallieu(38)
cosecr. académique du SNUEP-FSU

Estelle ANDRE
Professeure d'EPS
Collège Le Laoul
Bourg Saint Andéol(07)
SNEP-FSU



Valérie CLAPIER
Secrétaire administrative
LP L. Pavin, Chomérac (07)
SNASUB-FSU

Corinne CHAUMAZ
Professeure des écoles
École d'Albiez-Montrond (73)
SNUIPP - FSU 73



Anne DORTEL
Professeure de Physique
Clg Europole, Grenoble (38)
CHSCT D&A
SNES - FSU



Valléry MICHAT
prof. de lett. hist. géog.
LP J.C. Aubry, Bourgoin-Jallieu(38)
SNUEP - FSU

Hugues ASPORD
Proviseur
LP le Grand Arc, Albertville (73)
Secr. acad. SNUPDEN-FSU



Céline BRIGLIA
Professeure des écoles
Châteauneuf de Galaure (26)
SNUIPP-FSU 26

Marilyn MEYNET
Infirmière
Clg J. Vallès, Fontaine (38)
Secrétaire CHSCTA
SNICS - FSU



Élections professionnelles
du 29 novembre au 6 décembre 2018

Comité Technique Académique
académie de Grenoble

Engagé-es au quotidien pour nos métiers et l'Éducation !

VOTEZ



POUR DES SALAIRES REVALORISÉS

Parce que la reconnaissance de nos métiers passe aussi par une rémunération plus attractive et plus égalitaire, la FSU :

- agit pour la revalorisation de nos salaires,
- se bat et obtient des mesures de carrière qui profitent à toutes et tous, par exemple avec PPCR,
- revendique un déroulement de carrière complet, sans obstacle de grade,
- fait de l'égalité professionnelle femmes-hommes un objectif majeur,
- a pesé pour un cadrage national des grilles salariales et de la gestion des contractuelle-s.

ENGAGÉ-E-S AU QUOTIDIEN AVEC VOUS

Partout, dans les écoles, les établissements, les services, les militant-e-s de la FSU sont engagé-e-s au quotidien pour défendre :

- de meilleures conditions de travail pour tous les personnels,
- des créations d'emplois dans tous les métiers,
- la reconnaissance de nos identités professionnelles et de notre engagement au service de l'Éducation nationale,
- une retraite dès 60 ans, sans décote, calculée sur les 6 derniers mois,
- un service public d'éducation renforcé pour de meilleures conditions d'apprentissage.

POUR LA RECONNAISSANCE DE NOS MÉTIERS

Les services publics sont souvent présentés comme une charge par le gouvernement et les statuts comme des freins au changement. La FSU considère au contraire que les statuts des personnels sont garants :

- de services publics de qualité sur tout le territoire et donc de cohésion sociale,
 - d'un égal accès aux droits pour toute la population.
- La FSU agit en direction de l'État comme des collectivités territoriales :
- pour le maintien des académies et de services déconcentrés au bon niveau de proximité plutôt que des restructurations pour supprimer des emplois,
 - pour le respect de la professionnalité et des missions des personnels,
 - pour que les personnels soient acteurs et concepteurs de leurs métiers.

POUR LA RÉUSSITE DE TOUS LES ÉLÈVES

Dans son projet éducatif, la FSU défend :

- la démocratisation de la réussite scolaire quel que soit l'endroit où se déroule la scolarité de l'élève.
- des contenus de formation riches et émancipateurs,
- des politiques éducatives ambitieuses avec l'intervention d'équipes pluriprofessionnelles.

Conditions de travail, revalorisation des personnels, formation initiale et continue, accompagnement des élèves, contenus d'enseignement... sont au cœur des revendications portées par la FSU.

29 > **06**
NOV DÉC

Votez !

FAITES-VOUS ENTENDRE

Des dégradations pour notre travail : agir avec le CHSCT

retour sur la mise en œuvre de la réforme du collègue

Un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) académique spécial s'était tenu le 4 avril 2016 suite à la saisine du CTA et des questions soulevées par la mise en œuvre de la réforme du collègue : suppression massive d'anciennes classes bilangues et création de bilangues de continuité avec des interventions des PLC dans les écoles, mesures de carte scolaire inédites, ainsi que mise en place de parcours coordonnés en langues entre les écoles et les collèges. La réforme du collègue et des classes bilangues n'étant alors pas encore en place, le CHSCT avait toute sa légitimité à être consulté en amont des changements induits, afin de déterminer l'impact prévisible sur la santé et les conditions de travail des personnels concernés.

Avec cette réforme, des enseignant-e-s se retrouvent avec des blocs d'enseignement de 2,5h. Étant donné la nécessaire répartition des heures d'enseignement en séances d'une heure (et pas 2, ou 2,5) et le maximum de service de 18h indivisibles par 2,5, le nombre de déplacements entre les établissements augmenterait en conséquence et les obligations de service seraient dépassées presque systématiquement.

Les représentant-e-s du personnel ont adopté un premier avis sur les compléments de service qui impactent de manière forte la santé des personnels : travail éclaté sur plusieurs établissements avec l'adaptation nécessaire aux règles, au fonctionnement de chacun, d'autant plus quand il s'agit de différents types d'établissements (lycée, collège, lycée professionnel). Le CHSCT académique demande à ce que les compléments de 2,5h ou 3h soient supprimés et que les heures ainsi dégagées puissent permettre à ces personnels de bénéficier de leur heure de décharge et fonctionner avec des effectifs réduits en langue vivante.

Sur les classes bilangues et les interventions dans le premier degré, les représentant-e-s du personnel, sauf une organisation syndicale ayant voté contre, ont adopté un second avis demandant que l'académie de Grenoble n'ait pas recours à ce principe d'intervention dans le premier degré.

Parmi les enseignant-e-s de langues en complément de services, plusieurs l'effectuent au sein de la SEGPA de leur établissement. Un avis a été adopté demandant le respect du volontariat des personnels, une formation spécifique et un temps de suivi et de concertation dans leur service.

Au final, la majorité des représentant-e-s du personnel (1 abstention), dans une logique de prévention dont la mesure la plus efficace est la suppression des risques, s'est réunie autour de ce dernier avis préconisant l'annulation des suppressions de postes de langues, des mesures de cartes scolaires induites, ainsi que les compléments de service imposés et le rétablissement de l'enseignement en classe bilangues.

Après avoir entendu les arguments des représentant-e-s des personnels, la position de l'employeur a été sans appel : « la réforme s'appliquera », a déclaré la secrétaire générale, qui présidait le CHSCT. Elle a cependant annoncé vouloir être attentive aux situations particulières, et entendre la question des 2,5h.

Ces avis, consultatifs, sont un point d'appui que des collègues ont pu faire valoir et sur lesquels nous pouvons nous appuyer dans les établissements et lors des instances pour faire valoir nos droits et améliorer nos conditions de travail.

NB : Lors de ce CHSCT A, le représentant du Sgen-CFDT était absent. Reste à savoir qui a pu s'abstenir sur plusieurs avis. Nous ne pouvons que citer un membre du Se-UNSA qui a expliqué que les collègues de langues, en particulier en allemand, étaient favorables à la réforme du collègue 2016, tout en déplorant la suppression massive des bilangues !

Où trouver les avis ?

Les avis des CHSCT sont disponibles sur l'intranet du rectorat (pia.ac-grenoble.fr), par exemple concernant les services partagés, les temps de repas...

C'est là que vous trouverez les coordonnées des secrétaires FSU des CHSCT académique et départementaux pour les contacter et être conseillé-e.



EXCLUSIF

LE GOUVERNEMENT
QUAND ON PARLE
CONDITIONS DE TRAVAIL
DES FONCTIONNAIRES.

Et vous pensiez
qu'on n'allait pas faire
la grimace ?

Découvrez ce que fait la FSU
pour défendre les conditions
de travail des fonctionnaires

En voir + sur www.fsu.fr



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN



**Avec vous, des élu·e·s engagé·e·s pour
défendre et revaloriser notre métier**

ÉLECTIONS A LA COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE ACADEMIQUE DES PROFESSEURS

AGRÉGÉS

ACADÉMIE DE GRENOBLE
ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2018

Liste présentée par



SNES – Syndicat National des Enseignements de Second Degré,
SNEP – Syndicat National de l'Éducation Physique de l'enseignement public,
SNESup – Syndicat National de l'Enseignement Supérieur,
syndicats de la **FSU** – Fédération Syndicale Unitaire
10 titulaires, 10 suppléants
10 FEMMES, 10 HOMMES

Classe exceptionnelle des professeurs agrégés

1. M. ANSELME Gérald – mathématiques – Lycée Mme de Staël, S^t Julien en Genevoix – 74
2. Mme BUET Sylvie – italien – Lycée Jean Moulin, Albertville – 73

Hors classe des professeurs agrégés

1. M. PAILLARD Serge – mathématiques – Lycée Pablo Neruda, S^t Martin d'Hères – 38
2. M. MOLLARD Jean-Louis – lettres classiques – Lycée Albert Triboulet, Romans sur Isère – 26
3. Mme GISPERT Marie-Alice – économie-gestion – Lycée Vincent d'Indy, Privas – 07
4. M. BORGNON Frédéric – mathématiques – Lycée International Europole, Grenoble – 38
5. Mme CHEDAL ANGLAY Catherine – anglais – Lycée du Grésivaudan, Meylan – 38
6. Mme DELEAGE Anne-Marie – anglais – Lycée Albert Triboulet, Romans sur Isère – 26

Classe normale des professeurs agrégés

1. M. RIPERT Nicolas – mathématiques – Lycée Ferdinand Buisson, Voiron – 38
2. Mme PHILIPPON Bérandère – éducation physique et sportive – Université Grenoble Alpes, S^t Martin d'Hères – 38
3. M. GEORGE Dominique – sciences économiques et sociales – Lycée Edouard Herriot, Voiron – 38
4. Mme RAMAT Sophie – lettres classiques – Lycée Hector Berlioz, La Cote S^t André – 38
5. M. GITTLER Bernard – philosophie – Lycée Stendhal, Grenoble – 38
6. Mme BROWN Sally – anglais – Université Grenoble Alpes, S^t Martin d'Hères – 38
7. M. LE CLOAREC Gaëtan – éducation physique et sportive – TZR 38-1, rad Collège Marcel Chêne, Pontcharra – 38
8. Mme LACAVE Mellie – sciences physiques – TZR 38-1, rad Lycée Vaucanson, Grenoble – 38
9. M. BARRAQUE Franck – mathématiques – Lycée Albert Triboulet, Romans sur Isère – 26
10. Mme BOGROS Céline – science de la vie et de la Terre – Lycée Guillaume Fichet, Bonneville – 74
11. Mme GOINY Adèle – espagnol – Collège Docteur Pierre Delarbre, Vernoux en Vivarais – 07
12. M. MICHOUX Thibaut – histoire-géographie – Collège Olympique, Grenoble 38

Élections professionnelles
du 29 novembre au 6 décembre 2018

CAPA | CPE

Avec vous, **des élu·e·s engagé·e·s** pour
défendre et revaloriser notre métier

ÉLECTIONS À LA COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE ACADEMIQUE DES

CONSEILLERS PRINCIPAUX D'ÉDUCATION

ACADÉMIE DE GRENOBLE

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2018

Liste présentée par



SNES – Syndicat National des Enseignements de Second Degré,
SNUEP – Syndicat National Unitaire de l'Enseignement Professionnel,
syndicats de la **FSU** – Fédération Syndicale Unitaire

4 titulaires, 4 suppléants
6 FEMMES, 2 HOMMES

Classe exceptionnelle des conseillers principaux d'éducation

- 1.
- 2.

Hors classe des conseillers principaux d'éducation

1. M. **BRICKA Serge** – Lycée GT Madame de Staël – ST JULIEN EN GENEVOIX – 74
2. Mme **CASIER Catherine** – Lycée Marie Curie – ÉCHIROLLES – 38
3. Mme **COLLOMBET Annick** – Lycée François Jean Armorin – CREST – 26
4. Mme **PINET Mireille** – Lycée François Jean Armorin – CREST – 26

Classe normale des conseillers principaux d'éducation

1. Mme **VALLA Fanny** – Lycée Docteur Gustave Jaume – PIERRELATTE – 26
2. M. **VICARIO-MARTINEZ Santiago** – Collège Olympique – GRENOBLE – 38
3. Mme **DELVAL SOUCHE Amélie** – Lycée Marcel Gimond – AUBENAS – 07
4. Mme **TREMELO Céline** – Collège de L'Isle – VIENNE – 38

Pour les CAP votez :

Pour les CT
votez :



Élections professionnelles
du 29 novembre au 6 décembre 2018

CAPA | Certifiés



**Avec vous, des élu·e·s engagé·e·s pour
défendre et revaloriser notre métier**

ÉLECTIONS A LA COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE ACADEMIQUE DES PROFESSEURS

CERTIFIÉS ET ADJOINTS D'ENSEIGNEMENT

ACADÉMIE DE GRENOBLE
ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2018



Liste présentée par

SNES – Syndicat National des Enseignements de Second Degré,
SNESup – Syndicat National de l'Enseignement Supérieur,
syndicats de la **FSU** – Fédération Syndicale Unitaire
19 titulaires, 19 suppléants
25 FEMMES, 13 HOMMES

Classe exceptionnelle du corps des professeurs certifiés

1. Mme **SIMOND Nathalie** – sciences physiques – Collège Olympe de Gouge, Chatte – 38
2. Mme **DUCLAUX Martine** – histoire-géographie – Collège Les Perrières, Annonay – 07

Hors classe du corps des professeurs certifiés

1. Mme **BAFFERT Corinne** – lettres modernes – Lycée Edouard Herriot, Voiron – 38
2. M. **GAIGÉ Marc** – mathématiques – Collège Simone de Beauvoir, Crolles – 38
3. Mme **COHEN-SCALI Geneviève** – espagnol – Collège Les Trois Vallées, La Voulte sur Rhône, 07
4. M. **PIETTRE Olivier** – économie-gestion – Lycée du Granier, La Ravoire – 73
5. Mme **FOUILLOUX-BUTTARD Laurence** – sciences physiques – Lycée Argouges, Grenoble – 38
6. M. **LECOMTE Sylvain** – histoire-géographie – Lycée de l'Albanais, Rumilly – 74
7. Mme **PAUTHIER Emmanuelle** – lettres modernes – Collège Le Massegu, Vif – 38
8. Mme **PEYLE Christiane** – lettres modernes – Collège Pays de l'Herbasse, Saint Donat – 26
9. Mme **REYMOND-LARUINA Anne** – espagnol – Collège Marlioz, Aix-les-Bains, 73
10. Mme **PISICCHIO Patricia** – italien – Collège Pierre Dubois, Seyssinet, 38

Classe normale du corps des professeurs certifiés et corps des adjoints d'enseignement

1. M. **LECOINTE François** – histoire-géographie – Collège Fernand Léger, S^t Martin d'Hères – 38
2. Mme **ESPIARD Isabelle** – éducation musicale – Collège Alain Borne, Montélimar – 26
3. M. **REYNAUD Alexis** – mathématiques – Lycée André Argouges, Grenoble – 38

Suite de la liste ➔

4. Mme **SANCHEZ Cécile** – histoire-géographie – Collège Barnave, S^t Egrève – 38
5. M. **JEUNET Olivier** – mathématiques – Collège Les Perrières, Annonay – 07
6. Mme **DORTEL Anne** – sciences physiques – Collège International Europole, Grenoble – 38
7. M. **MOINE Olivier** – sciences industrielles de l'ingénieur – Lycée La Pléiade – P^t de Chérury, 38
8. M. **BOREL Cyril** – sciences de la vie et de la Terre – Collège Louis Lumière, Echirolles – 38
9. Mme **DELCARMINE Cécile** – sciences de la vie et de la Terre – Collège Jean Mermoz, Barby – 73
10. M. **EMERY Gabriel** – sciences physiques – Collège du Trièves, Mens – 38
11. Mme **VITTOZ Camille** – sciences de la vie et de la Terre – Collège des Six Vallées, Bourg d'Oisans – 38
12. M. **MABILON Jacky** – histoire-géographie – Collège Sport nature, La Chapelle en Vercors, 26
13. Mme **FAURE Sandrine** – mathématiques – Collège Paul Valéry, Valence – 26
14. M. **OSTERNAUD Alexandre** – histoire-géographie – Collège René Long, Alby sur Chéran, 74
15. Mme **RICHTARCH Aline** – histoire-géographie – ZR 38-1, rad Collège Léger, St Martin d'Hères – 38
16. M. **CERONI Stéphane** – arts plastiques – Collège Le Clergeon, Rumilly – 74
17. Mme **BAVOIL Sophie** – espagnol – Collège René Barjavel, Nyons – 26
18. Mme **LYNN-MARTINSONS Nadine** – anglais – Université Grenoble Alpes, Grenoble – 38
19. Mme **MENAGE Margot** – anglais – Collège Salvador Allende, Bourgoin Jallieu – 38
20. Mme **BERTIN Catherine** – sciences physiques – Collège Louise de Savoie, Chambéry – 73
21. Mme **CAPRON-PRIETO Aude** – espagnol – Lycée de la Matheysine, La Mure – 38
22. Mme **BENMIMOUNE Valérie** – anglais – Collège Alex Mezenc, Le Pouzin – 07
23. M. **DUMAILLET Christophe** – lettres modernes – Lycée Henri Laurens, S^t Vallier – 26
24. Mme **PETTINOTTO Mélanie** – documentation – Collège Les Buclos, Meylan – 38
25. Mme **VLAMINCK Céline** – mathématiques – Collège Maurienne, S^t Jean de Maurienne – 73
26. Mme **LAROCHE Aline** – lettres classiques – Collège Barnave, S^t Egrève – 38



Élections professionnelles
du 29 novembre au 6 décembre 2018

CAPA | PEGC

ÉLECTIONS A LA COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE DES
**PROFESSEURS D'ENSEIGNEMENT
GÉNÉRAL DE COLLÈGE**

ACADÉMIE DE GRENOBLE
ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2018

Liste présentée par



2 titulaires, 2 suppléants
3 Femmes – 1 Hommes

1. Mme **BOUTTAZ Brigitte** – technologie – Collège – S^t Etienne de Cuines – 73
2. Mme **MAZZOLI Anne** – technologie – Collège Le Massegu – Vif – 38
3. M. **BOZON-VAILLE Christian** – maths sciences physiques – Collège – S^t Etienne de Cuines – 73
4. Mme **GUAJIOTY Sylviane** – maths sciences physiques – Collège de L'Isle – Vienne – 38



Élections professionnelles 2018

Élections professionnelles
du 29 novembre au 6 décembre 2018

CAPA | Psy-ÉN



**Avec vous, des élu·e·s engagé·e·s pour
défendre et revaloriser notre métier**

ÉLECTIONS A LA COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE ACADEMIQUE DES

PSYCHOLOGUES DE L'ÉDUCATION NATIONALE

ACADÉMIE DE GRENOBLE

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2018

Liste présentée par



SNES – Syndicat National des Enseignements de Second Degré,
SNUIPP – Syndicat National Unitaire des Instituteurs, Professeurs des écoles et PEGC,
syndicats de la **FSU** – Fédération Syndicale Unitaire

3 titulaires, 3 suppléants
5 FEMMES, 1 HOMME

Classe exceptionnelle des Psychologues de l'Éducation nationale

- 1.
- 2.

Hors classe des Psychologues de l'Éducation nationale

3. Madame **PENAIRE Frédérique** – CIO d'Etat de Bourgoin-Jallieu, Bourgoin-Jallieu – 38
4. Madame **VEZIN Catherine** – École du centre ville, Ville-la-Grand – 74

Classe normale des Psychologues de l'Éducation nationale

5. Monsieur **CELLE Franck** – École, La Chambre – 73
6. Madame **DE SAINT JEAN Marion** – CIO d'Etat Olympique, Grenoble – 38
7. Madame **COMMANDEUR Pascale** – Ecole Charles Mallerin, Varcis – 38
8. Madame **FOREL Stéphanie** – CIO d'Etat d'Annemasse, Annemasse – 74

POUR AGIR ENSEMBLE !

La création du corps unique conforte la place des psychologues dans l'Éducation nationale. Dans le 1^{er} degré, elle a permis la reconnaissance statutaire des psychologues. Dans le 2nd degré, les liens entre psychologie et orientation sont clairement affirmés dans le décret et le référentiel d'activité. Cependant, le ministère tente de revenir sur le statut et envisage de fermer les CIO et de nommer les Psy-EN dans les établissements cassant ainsi les collectifs de travail et isolant les collègues. Le transfert des DRONISEP aux régions entraîne de nombreuses inquiétudes pour le service et les personnels tant le cadre de ce transfert est flou et vise à permettre des adaptations à géométrie variable selon les régions. La quasi inexistence de RASED complets, les secteurs chargés conduisent à une intensification du travail du psychologue.

La mise en place du corps unique n'est pas toujours aisée. Elle a manqué, de la part de l'administration, d'anticipation et a entraîné des incompréhensions, difficultés et blocages. Les élus-e-s de la FSU interviennent pour faire respecter transparence et équité dans tous les actes de gestion.

Pour la FSU, les PsyEN ont un rôle important à jouer auprès des élèves, de leurs familles et des équipes. Écoute, suivi, médiation, tout ce qui vise à favoriser l'épanouissement et le développement psychologique et social des enfants et des adolescents, leurs conditions d'études, leur réussite scolaire et l'élaboration progressive de leurs projets d'avenir, sont essentiels pour réduire les inégalités.

Revaloriser le métier

Le SNES-FSU et le SNUIPP-FSU revendiquent :

- un plan de recrutements et des créations de postes pour tendre vers la moyenne européenne d'un psychologue pour 800 élèves ;
- des conditions d'exercice et d'équipement conformes aux missions et aux règles déontologiques de la profession ;
- une organisation du travail permettant des temps de réflexion et d'échanges professionnels par et entre spécialités ;
- le développement des RASED et le maintien du réseau des CIO, ressources indispensables au sein de l'EN pour le travail en équipe ;
- de véritables plans de formation continue.

Salaires - carrières - mouvement

Avec la nouvelle carrière, les PsyEN ont tous accès et plus rapidement à la hors classe grâce à l'augmentation du taux de promotion. Mais la volonté de l'administration de privilégier le « mérite » a pu en limiter la portée et produire des injustices.

Concernant le mouvement, des difficultés sont apparues notamment dans le 1^{er} degré. Le SNUIPP s'oppose au mouvement opaque à l'intérieur des circonscriptions et demande un retour à un mouvement direct en EEP. La FSU est intervenue sur toutes les situations particulières.

Le SNES et le SNUipp revendiquent :

- l'accès à la hors classe pour tous avant le départ en retraite ;
- la transformation de l'accès à la classe exceptionnelle pour la rendre accessible à toutes et tous ;
- le maintien et la revalorisation de la fonction de Directeurs-trices de CIO par le respect des engagements pris sur la revalorisation du régime indemnitaire (NBI, ICA) ;
- un régime indemnitaire unique aligné sur celui du 1^{er} degré.

Pour les CAP votez :



Pour les CT votez :



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN



Élections professionnelles 2018

Élections professionnelles
du 29 novembre au 6 décembre 2018

CCP | AED / AESH



**Avec vous, des élu·e·s engagé·e·s pour
défendre et revaloriser nos missions**

REVALORISER LES SALAIRES ET ASSURER L'AVENIR

AED comme AESH, notre rémunération n'est pas décente. Notre parcours professionnel est affecté par l'insuffisance voire l'absence de formation. C'est pourquoi les syndicats de la FSU revendiquent :

- l'augmentation de nos salaires ;
- la garantie pour toutes et tous du crédit d'heures de formation et son augmentation pour les AED, de la formation continue pour les AESH ;
- l'arrêt de la précarité liée à des contrats renouvelés tous les ans et à des temps incomplets imposés ;
- la titularisation de tous les AESH sur des emplois statutaires de la Fonction publique.

AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Pressions managériales, cadre de gestion déshumanisé, AED comme AESH nous sommes trop souvent concernés. Nous ne bénéficions pas d'une formation à l'emploi effective et adaptée.

C'est pourquoi les syndicats de la FSU s'engagent et agissent pour :

- une gestion académique de tous les contractuels (recrutement, nomination...);
- un emploi du temps compatible avec la poursuite d'études pour les AED ;
- la mise en œuvre de la formation obligatoire ;
- une meilleure intégration dans la vie collective des écoles et des établissements ;
- le respect des missions.

RECONNAÎTRE L'INVESTISSEMENT PROFESSIONNEL

AED comme AESH, nous sommes des personnels indispensables à la scolarisation des élèves dans de bonnes conditions dans les écoles et établissements. Notre place doit être confortée.

C'est pourquoi les syndicats de la FSU exigent :

- le respect des droits : horaires, temps de travail, repos, temps de pause...
- l'attribution de l'indemnité REP/REP+ ;
- la reconnaissance du travail invisible des AESH (préparation, synthèses...).

Pour la CCP votez :

Pour les CT
votez :





Avec vous, des élu·e·s engagé·e·s pour un plan de titularisation et de nouveaux droits

REVALORISER NOS SALAIRES

Les syndicats de la FSU ont gagné qu'une grille de rémunération soit discutée dans toutes les académies. C'est un premier pas qui nécessite des suites :

- une grille de salaire nationale pour mettre fin aux disparités entre académies,
- la prise en compte de l'expérience professionnelle et du niveau de qualification dès le recrutement,
- l'automatisme de la réévaluation régulière des rémunérations, y compris pour les CDD,
- le versement des indemnités de vacances au prorata du temps travaillé.

GAGNER UN PLAN DE TITULARISATION ET PRÉPARER L'AVENIR

Le dispositif de la loi « Sauvadet » est resté insuffisant comme l'ont dénoncé dès l'origine les syndicats de la FSU. Ils exigent :

- un plan de titularisation ouvert à tous les contractuels en poste ou au chômage, permettant la valorisation de l'expérience professionnelle,
- un droit à la formation garanti par des décharges de services et des congés formation.

Agir pour les non-titulaires

Suite à la publication de la circulaire nationale quelques jours avant le premier tour des élections présidentielles, la déclinaison académique, fruit de plusieurs groupes de travail, a pu être examinée au Comité technique académique de juin 2018.

- Au niveau national, le SNES-FSU a acquis des avancées pour les collègues, comme le fait :
 - qu'ils puissent être recrutés pour une année scolaire sur une zone, à l'instar des TZR, permettant ainsi une rémunération stable,
 - qu'un remplacement sur besoin permanent débutant courant septembre, débouche sur un contrat jusqu'au 31 août de l'année suivante,
 - qu'un besoin de 10 mois se traduise par un contrat de 1 an,
 - que l'évaluation des contractuels se déroule selon le modèle des titulaires,
 - que l'entretien obligatoire en cas de non renouvellement puisse avoir lieu en présence d'un représentant syndical, etc.

Au niveau académique, la priorité de la formation a été rappelée. Enfin, les élus de la FSU sont intervenus jusqu'au dernier moment du CTA pour que l'évaluation des contractuels se fasse sur le même modèle que celle des titulaires, en obtenant en séance que la référence à un auto-positionnement obligatoire soit supprimée.

POUR DÉFENDRE CES ORIENTATIONS EN CCP ET EN CT

Voter pour le SNES, le SNUipp, le SNEP et le SNUEP en commission consultative paritaire et pour la FSU en comité technique, majoritaires dans la profession, c'est renforcer :

- des élu·e·s travaillant à vos côtés, déterminé·e·s à peser et lutter pour améliorer vos conditions d'affectation, de formation et de rémunération ;
- des syndicats attachés à l'unité et la cohérence du système éducatif, fortement implantés dans les écoles et les établissements, soucieux de défendre l'intérêt de chacun et de faire évoluer le système éducatif dans le respect des missions et statuts des personnels,
- une fédération présente dans tous les débats qui concernent nos professions, sachant obtenir des acquis en conjuguant combativité et négociation.

Agir sur votre carrière : ne rien laisser passer !

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, 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 ou à la permanence du SNES-FSU.

C'est un outil important dans le travail et la préparation des commissions par vos élu.e.s. 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 !

**Le secteur emploi
du SNES-FSU Grenoble**

<p>Septembre Octobre</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Demandes de supplément familial, de prise en charge des abonnements de transports en commun, SNCF, de prestations d'action sociale ; ● Inscriptions individuelles au Plan Académique de Formation (PAF) ; ● Consultation de l'avis du Recteur à l'issue du Rendez-vous de carrière (recours possible) ● Vérification et signature des ventilations de service (VS).
<p>Novembre Décembre</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Mutations inter-académiques (y compris postes spécifiques nationaux) : saisie des demandes, puis dépôt des dossiers avec les pièces justificatives ; ● Renvoyer les FICHES SYNDICALES de suivi au SNES-FSU pour toutes ces opérations ; ● Demande de congé formation pour l'année 2019/2020 ; ● Demande de poste adapté pour l'année 2019/2020.
<p>Janvier</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Demande de temps partiel pour l'année 2019/2020 ; ● Affichage des barèmes des mutations inter sur SIAM ; ● Groupes de travail de vérification des barèmes inter et dossiers de handicap ; ● Candidature d'accès aux corps des certifiés et CPE ; ● Candidature d'accès au corps des agrégés par liste d'aptitude ; ● Constitution du dossier pour l'avancement de grade des PEGC ; ● CAPA d'avancement d'échelon des certifiés, CPE et Psy EN en attente de confirmation ; ● CAPN d'avancement d'échelon des agrégés en attente de confirmation.
<p>Mars</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● GT congé formation ; ● Résultat des mutations inter-académiques ; ● Saisie des demandes de mutation intra-académique, y compris sur postes spécifiques académiques ; ● GT postes adaptés ; ● CAPA listes d'aptitude ; ● CAPA d'accès à la hors-classe et classe exceptionnelle des Psy EN en attente de

Responsable du secteur emploi :
Bernard Ogier-Collin
Secrétaire académique adjoint

Mutations

Cyril Borel, Anne Dortel, Cécile Sanchez

Certifiés

François Lecointe

Agrégés

Nicolas Ripert

CPE

Bernard Ogier-Collin

PSY ÉN

Frédérique Penavaire

PEGC

Brigitte Bouttaz

Contractuels - AED - AVS

Gabriel Emery, Camille Vittoz

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 élu·e·s du SNES-FSU de
l'académie en CAPA, CAPN et CCP.

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

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

Mail : s3gre@snes.edu

Site internet : grenoble.snes.edu

Nouvelles carrières : premier bilan du PPCR

Loin de répondre à toutes nos revendications en matière de revalorisation, le Parcours Professionnel, Carrières et Rémunération (PPCR) a permis un bref dégel du point d'indice avant que le gouvernement Macron ne resserre la vis en bloquant pour 2018 les nouvelles mesures prévues et en rétablissant de manière injuste et vexatoire le jour de carence.

Au-delà de la nouvelle organisation des carrières et d'une quasi-automatisme des changements d'échelon, les modalités d'évaluation ont considérablement évolué. Si le premier bilan que l'on peut tirer à partir de vos témoignages est une absence de révolution dans le rapport à la hiérarchie, notamment lors des séances d'inspection, le cadrage institutionnel est un gain pour la profession : les inspections aléatoires, sans référentiel professionnel communiqué à l'avance, ne sont plus possibles. Si les avis des évaluateurs peuvent toujours paraître imparfaits voire injustes, les effets sur la carrière sont bien moindres qu'auparavant avec une classe normale qui se parcourt en 24, 25 ou 26 ans et non plus avec un maximum de 30 ans et des écarts de plus de 10 ans dans l'ancien système. Surtout c'est la garantie pour toutes et tous d'un accès à la Hors-classe à terme avant la retraite, quels que soient les parcours et les évaluateurs rencontrés, notamment les moins bienveillants avec les personnels.

Évaluation : les rendez-vous de carrière

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'évaluation dans la carrière

Pour tous, trois moments d'évaluation (« les rendez-vous de carrière ») seront fixés :

- en classe normale lors du passage du 6^e au 7^e échelon puis lors du passage du 8^e au 9^e,
- 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 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 notifié 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.

Le SNES-FSU a pesé dans les discussions pour que l'ancien équilibre 60% IPR – 40% chef d'établissement soit maintenu. Les commissaires paritaires du SNES-FSU interviennent en CAPA pour que les équilibres entre les disciplines, entre les hommes et les femmes et entre les affectations (poste fixe, poste partagé et TZR souvent mal lotis) soient respectés, tout en mobilisant pour que ce « mérite » disparaisse.

Critères d'évaluation

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.

Retrouvez toutes les informations nécessaires à la préparation de votre rendez-vous de carrière dans la rubrique sur notre site national :

www.snes.edu/Bienvenue-dans-la-rubrique-Rendez-vous-de-carriere.html

L'avis du SNES-FSU :

Ce nouveau système présente des avancées : quasi-déconnexion entre évaluation et avancement dans la carrière ; définition nationale du calendrier, des modalités et des critères de l'évaluation ; possibilité d'appel en CAP... Il résout en particulier les problèmes découlant des retards d'inspection, et permet de fait de réduire les injustices liées à l'ancien système.



Même s'il n'élimine pas les tentatives d'ingérence managériale ni les pratiques d'injonction pédagogique, il peut être l'occasion de faire vivre notre conception d'une évaluation conseil, en permettant une nouvelle façon d'appréhender l'évolution de nos métiers et en créant la possibilité d'une autre forme de relation évaluateurs/évalués dont les différents acteurs doivent se saisir.

Cependant, les « rendez-vous de carrière » apparaissent d'ores et déjà mal positionnés au sein de la classe normale, au regard du nouveau déroulement de la carrière ou au regard de certaines situations (congé maternité, congé parentaux, congé formation...). De plus, le faible écart entre deux « rendez-vous » de carrière risque d'induire un impact sur les pratiques professionnelles à des périodes précises de la carrière, à l'occasion du déroulement de cette dernière. Le calendrier des « rendez-vous » doit donc être repensé.

De même, les grilles d'évaluation restent insatisfaisantes : certains critères sont trop éloignés du cœur de nos métiers. En lien avec le déroulement de la carrière, le SNES-FSU agit pour qu'un barémage, outil d'objectivation des situations, permette transparence et contrôle lors des CAP de contestation et d'avancement d'échelon ou de grade.

L'entretien avec le chef d'établissement, de par la position hiérarchique, peut susciter un malaise chez les collègues surtout lorsqu'il offre l'occasion d'une ingérence dans les pratiques et choix pédagogiques, ce à quoi le SNES-FSU s'oppose : ce combat se poursuit. Le SNES demande que les collègues puissent être accompagnés, s'ils le souhaitent, par un représentant de leur choix lors du ou des entretiens du « rendez-vous » de carrière.

Enfin, ce système porte en son sein des dangers : parcellisation de l'activité professionnelle, risque d'ingérence managériale ou pédagogique par les chefs d'établissement dans le cœur de nos métiers... L'action collective est donc nécessaire, particulièrement pour réaliser la déconnexion totale entre évaluation et avancement.

Pour les CPE, ces nouvelles modalités doivent permettre le regard sur le cœur des pratiques professionnelles et de sortir du face-à-face avec les chefs d'établissement.

« L'inspection en situation professionnelle » prévue par le « rendez-vous de carrière », ne peut se réduire à l'observation d'une séquence éducative devant élève à l'instar de l'inspection en classe d'un professeur. Elle serait trop restrictive, voire artificielle, pour rendre compte de la variété et de la richesse du travail éducatif.

Concernant les Psy-ÉN et les CPE, la revendication de création d'une inspection spécifique issue du corps est d'autant plus urgente, de même que celle d'une inspection issue de la discipline en ce qui concerne les professeurs-documentalistes, ainsi que pour toutes les disciplines.

Pour garder la main sur nos métiers

Agissons collectivement contre les injonctions et les prescriptions

Hors-classe pour toutes et tous !

Avec PPCR, la carrière doit se faire sur deux grades, donc l'accès à la hors-classe doit concerner tous les collègues. Comment faire pour que cela soit possible ? Retour sur le travail des commissaires paritaires du SNES-FSU, certifiés et agrégés, qui ont travaillé ensemble pour que les règles soient respectées !

Chaque année, le SNES-FSU a su faire évoluer les critères d'accès à la hors-classe, conduisant en 2017 à ce que 80% des certifiés partent à la retraite en ayant obtenu cette promotion. Ce taux masquait cependant encore des inégalités selon les disciplines, les niveaux d'enseignement, le genre, les académies ; le dernier échelon de la HC, le plus intéressant en termes de salaire, n'était atteint nationalement que par 40% des collègues au moment du départ en retraite. **Le travail des élus du SNES-FSU dans l'académie de Grenoble avait permis l'élaboration d'un barème assurant l'accès à la HC de quasiment tous les collègues en fin de carrière, mais ça n'était pas le cas dans toutes les académies.**

Le décret relatif à la mise en place du PPCR affirme que désormais « la carrière des agents a vocation à se dérouler sur au moins deux grades » (classe normale et hors-classe). En clair, la hors-classe, jusqu'au dernier échelon, pour toutes et tous ! **La note de service 2018 qui cadre le nouveau barème de la HC concrétise cet acquis majeur obtenu par le SNES-FSU, c'est l'aboutissement d'un de ses combats mené depuis la création de la hors-classe en 1989. Il est consolidé par le nombre de promotions à la HC qui a été augmenté !**

Rapide retour sur le nouveau principe de l'accès à la hors-classe

Le barème a été élaboré en prenant en compte l'ancienneté dans la plage d'appel (nombre d'années depuis l'échelon 9 avec deux ans d'ancienneté) et l'avis du recteur. Puis à barème égal, les collègues sont départagés par l'ancienneté de grade et de corps, puis l'échelon, l'ancienneté dans l'échelon et enfin l'âge. Le premier critère de départage confirme le choix de la HC comme fin de carrière pour tous.

Voici un tableau synthétique du barème :

Remarque : les collègues avec trois ans ou plus d'ancienneté au 11^{ème} échelon ont un barème supérieur à 205, cela signifie que

215				11 + 1 Excellent
205		11 + 3 Satisfaisant	11 + 2 Très Satisfaisant	11 + 0 Excellent
195	11 + 3 AC		11 + 1 Très Satisfaisant	10 + 3 Excellent
185		11 + 2 Satisfaisant	11 + 0 Très Satisfaisant	10 + 2 Excellent
175	11 + 2 AC	11 + 1 Satisfaisant	10 + 3 Très Satisfaisant	10 + 1 Excellent
165	11 + 1 AC	11 + 0 Satisfaisant	10 + 2 Très Satisfaisant	10 + 0 Excellent
155	11 + 0 AC	10 + 3 Satisfaisant	10 + 1 Très Satisfaisant	9 + 3 Excellent
145	10 + 3 AC	10 + 2 Satisfaisant	10 + 0 Très Satisfaisant	
135	10 + 2 AC	10 + 1 Satisfaisant	9 + 3 Très Satisfaisant	
125	10 + 1 AC	10 + 0 Satisfaisant	9 + 2 Très Satisfaisant	
115	10 + 0 AC	9 + 3 Satisfaisant		
105	9 + 3 AC	9 + 2 Satisfaisant		
95	9 + 2 AC			
Barème Mon avis recteur	« A consolider » (à la marge)	« satisfaisant »	« très satisfaisant »	« excellent »



quel que soit l'avis recteur, ils ont un barème supérieur à un 10^{ème} échelon « excellent » et ils obtiennent tous la hors-classe.

Lecture :

1) J'ai un avis « satisfaisant » et je suis au 10^{ème} échelon entre 0 et 1 an d'ancienneté, je lis mon barème dans la première colonne. J'ai 125 pts cette année et chaque année, je progresse d'une ligne jusqu'à temps d'obtenir la hors-classe.

2) Exemple de résultat possible :

Si le dernier collègue promu avait 175 de barème et 20 ans d'ancienneté de grade, cela signifierait que :

- tous les collègues ayant 185 ou plus obtiendraient la HC ;
- parmi l'ensemble des collègues ayant un barème de 175 (les 11 + 1 satisfaisant, les 10 + 3 très satisfaisant et les 10 + 1 excellent), ceux qui seraient promus auraient une ancienneté de grade supérieure ou égale à 20 ans, c'est-à-dire les plus anciens dans la carrière avec un barème de 175.

L'attribution de l'avis recteur

Dans l'ancienne procédure, deux avis étaient requis chaque année pour chaque promouvable : l'avis du chef d'établissement et celui de l'IPR. Ils ne pouvaient faire l'objet d'aucun recours.

Dans la nouvelle carrière PPCR, un avis recteur pour l'accès à la hors-classe est donné à l'issue du 3^{ème} RDV de carrière qui a lieu dans la deuxième année à l'échelon 9, il s'appuie sur les avis donnés par le chef d'établissement et l'IPR après les entretiens de carrière. Cet avis recteur pourra faire l'objet d'un recours en CAPA. Une fois définitif, il ne pourra pas être modifié les années suivantes. Les collègues ayant eu un RDV de carrière cette année ne seront promouvables qu'à partir de l'année prochaine et examinés avec cet avis recteur pour toutes les campagnes à venir.

Restait donc entier le problème de l'attribution des avis pour les collègues qui ont dépassé le moment de ce RDV (les plus de 2 ans au 9^{ème} échelon) et qui sont promouvables dès cette campagne.

La circulaire ministérielle précise que les avis attribués cette année par le recteur à ces collègues s'appuieront sur les avis chef d'établissement et IPR donnés encore en 2018 et seront pérennisés pour être en phase avec le principe du RDV de carrière. Ainsi, l'inspection et les chefs d'établissement perdront la main avec la fin de l'évaluation annuelle pour l'accès à la hors-classe ! Cette évaluation annuelle était jusqu'à présent la règle et menait parfois à des baisses d'avis injustifiées d'une année sur l'autre de la part des chefs d'établissement et des IPR, baisses contre lesquelles nous devons intervenir et nous opposer chaque année lors du groupe de travail préparatoire à la CAPA HC. Elles visaient généralement les collègues les plus âgés ou en « disgrâce » dans leur établissement.

Le travail du SNES-FSU lors du groupe de travail

Le rectorat a communiqué un premier projet en contradiction avec la note de service nationale. Suite à nos interventions, la CAPA hors-classe a été reportée et un groupe de travail a été convoqué. Le SNES-FSU a exigé que soient revus :

- la mise à jour les informations comme les notes pédagogiques et les notes administratives absentes pour vérifier les avis portés par le rectorat ;
- l'ensemble des répartitions des avis recteur attribués aux collègues ;
- les avis recteur « à consolider » ;
- la situation des collègues retraits.

Sur les avis recteur « à consolider »

4,4 % des avis portés sont « A consolider ». Pour le SNES-FSU, ces avis ne peuvent être qu'exceptionnels.

Une étude rapide montre que 2 % des collègues du 9^{ème} échelon et ... 8,6 % des collègues avec plus d'un an au 11^{ème} échelon ont fait l'objet d'un avis « A consolider » !

Inadmissible ! Nous avons dénoncé avec force cette situation en rappelant au rectorat que cet avis devait être marginal et nous avons rappelé les avis des années précédentes de beaucoup de collègues qui étaient loin d'être démeritants, bien au contraire !

Sur la répartition des avis par échelon

Le ministère impose une répartition proportionnelle des avis à chaque échelon : « excellent » (10%), « très satisfaisant » (45%), « satisfaisant » et éventuellement à la marge (!) quelques « à consolider ».

Les avis « excellent » n'ont pas été tous donnés et les avis « très satisfaisants » ont été donnés à moins de 20 % contre 45 % : ce sont près de 600 avis « très satisfaisant » qui ont été ajoutés aux propositions du rectorat. À l'intérieur des échelons, le rectorat a mis les avis de manière inéquitable aux échelons 9 et 10.

C'était méconnaître le nouveau principe de « tapis roulant ». Il impose, pour être équitable, une répartition identique des avis pour chaque cohorte de promouvables (groupe de collègues ayant la même ancienneté à un échelon précis), dans la mesure où ces avis ne pourront être modifiés par la suite.

Le rectorat est donc contraint de rajouter des avis « Très satisfaisant » aux 10 + 1, 10 + 0 et 9 + 2 pour éviter à ces cohortes (qui deviendront les futurs 11^{ème} à terme), d'être défavorisées lors des prochaines campagnes. Nous avons demandé de privilégier les collègues ayant la plus grande ancienneté de grade. Ce principe permet de prendre en compte les collègues les plus anciens dans la carrière et qui n'ont pas toujours bénéficié d'un avancement au choix ou au grand choix en raison d'absence d'inspection, de congés parentaux par exemple ou d'évaluation plus dure dans certaines disciplines. Nous avons également demandé que les situations des collègues retraits soient vues en priorité afin que ces collègues bénéficient de la hors-classe.

À la suite de ce GT, la CAPA d'accès à la hors-classe dans cadre de la refonte des carrières s'est déroulée pendant plus de 5 heures. L'action des commissaires paritaires du SNES-FSU a permis la réintégration de plus de 30 collègues sur les 400 promus afin que tous les collègues retraits bénéficient de la hors-classe avant leur retraite ! Le SNES-FSU a cependant voté contre le tableau d'avancement et s'est battu contre les oppositions et les avis négatifs (A consolider) portés par le rectorat. Il n'en reste pas moins que cette première promotion est une avancée pour tous les collègues car le DRH a acté que tous les collègues devaient bénéficier de la hors-classe.

Classe exceptionnelle se battre pour qu'elle soit accessible à toutes et tous !

Le nombre de collègues en classe exceptionnelle est fixé par un pourcentage de l'effectif du corps. Il convient d'organiser la « rotation » des promotions de façon à ce que les futurs départs en retraite permettent de nouvelles promotions. De ce point de vue, les conditions d'accès à la classe exceptionnelle par la voie n°1 (le « vivier n°1 » - conditions d'exercice, degré d'enseignement, missions... - représente 80 % des promotions) sont inadaptées à la structure de carrière des collègues.

Lors des CAPA de 2018 concernant l'accès à la classe exceptionnelle, les commissaires paritaires du SNES-FSU ont fait corriger des erreurs sur l'éligibilité de candidatures, dénoncé les aberrations concernant la non prise en compte de services en éducation prioritaire et de services en BTS et ont proposé des modifications afin que les plus « anciens » accèdent à la classe exceptionnelle. Suite aux revendications du SNES-FSU, le ministère a élargi la prise en compte des services en éducation prioritaire et en BTS. Mais il reste pour l'instant sourd à nos revendications de faire de la classe exceptionnelle un débouché pour tous, en supprimant le vivier 1 et en privilégiant l'ancienneté pour les promotions.

Un système inégalitaire et des promotions perdues

Sur la classe exceptionnelle, l'existence de deux voies de promotions est inadaptée à la structure de carrière de notre corps et conduit inévitablement à la **perte d'une promotion sur deux pour le vivier 1 chez les certifiés** et à la promotion de candidats trop éloignés de la retraite pour le vivier 1, ce qui obstruera les accès à la classe exceptionnelle dans les années à venir.

Les conditions d'éligibilité à la voie n° 1 de promotion sont très inégalitaires : elles amplifient les déséquilibres femmes / hommes, entre les disciplines ou les niveaux d'enseignement.

Pour la voie n°2, le barème, privilégier le poids des avis sur l'ancienneté dans la carrière, conduit à la promotion de collègues trop jeunes au détriment des retraitables.

Il a fallu plus de 25 ans pour que la hors-classe soit accessible à tout le monde. Battons-nous dès aujourd'hui sur la classe Ex : nous sommes toutes et tous exceptionnel-le-s !

QUESTION AU GOUVERNEMENT :

Comment
maintenir un
service public
de qualité **en**
supprimant
120 000
emplois ?



On attend toujours sa réponse...

L'avis du SNES-FSU :

Les mesures « PPCR » ne représentent qu'une première étape de la revalorisation générale de nos carrières et de nos salaires que nous revendiquons, et de la reconnaissance sociale de nos professions : reste entière notre revendication historique d'un déroulement de carrière au rythme le plus favorable, déconnecté de l'évaluation, permettant à tous l'accès, sans barrage de grade, à l'échelle de rémunération revalorisée des professeurs agrégés. L'objectif visé est l'unification des corps dans le corps des professeurs agrégés revalorisé, avec reconstitution de carrière et extinction des corps d'origine.

Avancer vers cet objectif passe par la transformation de la classe exceptionnelle en débouché de carrière pour tous.

La structure de promotion mise en place est inadaptée à la structure de carrière de nos corps et conduit inévitablement soit à la perte de promotions faute d'un nombre suffisant de candidats soit à la promotion de candidats trop éloignés de la retraite, ce qui obstruera les accès à la classe exceptionnelle dans les années à venir. Les CAP des premières campagnes d'accès à la classe exceptionnelle démontrent la justesse de l'analyse critique portée par le SNES-FSU dès les discussions du cycle PPCR (voir ci-contre) Cela implique de modifier les modalités et la structure de promotion pour l'accès à la classe exceptionnelle :

- *de mettre en place un barème privilégiant l'ancienneté dans la carrière et non pas l'avis délivré par la hiérarchie, afin de favoriser la promotion des collègues retraitables ;*
 - *de modifier la base de calcul des contingents de promotions en utilisant, comme pour la hors-classe, un ratio promu/promouvables, et non plus un pyramidage du corps ;*
 - *d'abolir la clef statutaire de répartition des promotions entre les deux voies. Dans une première étape, modifier cette clef pour rééquilibrer les promotions en faveur du vivier n° 2, numériquement le plus important, dans l'objectif de réaliser une seule voie de promotion, les conditions des missions ou fonctions devant être abolies, seules les conditions d'ancienneté devant être requises ;*
 - *de transformer l'échelon terminal, actuellement échelon spécial contingenté (pour la classe exceptionnelle des professeurs certifiés, CPE et Psy-ÉN), en échelon commun ;*
- L'exemple de la hors-classe montre que ce combat syndical peut porter ses fruits.*



Accès au corps des agrégés par liste d'aptitude

Le nombre de possibilités de promotion est établi en fonction du nombre de postes offerts au concours, mode de calcul des reliquats, et ce nombre est insuffisant ; 337 promotions en 2017 pour environ 150 000 promouvables, et au vu du besoin de reconnaissance exprimé par la profession, cela paraît bien dérisoire.

Pour une réelle revalorisation, le SNES demande que le recrutement des enseignants du second degré soit dorénavant opéré dans un corps prenant comme référence celui des agrégés. Parallèlement, pour qu'un plus grand nombre de collègues puisse accéder au corps des agrégés par liste d'aptitude, nous demandons que le ratio permettant de calculer le nombre de promotions soit porté à 1/5 des titularisations contre 1/7 actuellement.

Candidature pour l'accès au corps des agrégés

Les demandes sont à faire en janvier sur i-prof, avec mise à jour du CV statutaire et une lettre de motivation.

L'inscription sur l'avis par la rectrice s'appuie sur les avis des IPR et des chefs d'établissement.

Contactez les élu-e-s SNES-FSU pour prendre conseil.

Cette CAPA est un moment attendu par un grand nombre de collègues ; aussi les élu-e-s FSU tiennent à être en mesure de procéder à une étude attentive de toutes les candidatures.

Depuis plusieurs années, nous avons œuvré à faire respecter certains principes :

- maintien sur la liste académique d'un candidat qui a été précédemment inscrit s'il candidate à nouveau et si sa valeur professionnelle n'est pas remise en cause par des éléments nouveaux ;
- reconduction, à de très rares exceptions notamment liées à l'âge d'un nouveau candidat, de l'ordre de la liste ;

Ce sont ces deux principes que nous défendons pour garantir aux collègues une lisibilité sur leur candidature et leur possibilité de promotion.

Les élu-e-s FSU ont à cœur de représenter tous les enseignants et d'assurer le travail de préparation des CAPA avec le sérieux que ces enjeux importants imposent.

Enfin, nous pensons qu'il faut réfléchir à d'autres modalités d'accès au corps des agrégés par liste d'aptitude, réflexion rendue d'autant plus nécessaire par la réforme de l'évaluation des personnels et la disparition de la double notation. Des nominations transparentes et équilibrées peuvent être obtenues par la prise en compte d'un certain nombre d'éléments objectifs : qualification, carrière, admissibilité... des critères clairs qui pourraient constituer le squelette d'un barème, comme il en a déjà existé par le passé, qui permettraient un traitement des dossiers plus équitable.

L'enseignant-e parfait-e ?



En 2005,
colleur-se de
gommettes



En 2012,
connecté-e



En 2016,
innovant-e



En 2017,
obéissant-e



En 2018,
bienveillant-e



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

Avec le SNES-FSU pas d'effet de mode :

il défend la liberté pédagogique

et exige que l'on fasse confiance aux enseignants.

Élections professionnelles 2018

Pour des élu-e-s qui vous défendent, votez SNES-FSU



Le Snes, pour agir ensemble

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, seul·e·s les élu·e·s du SNES-FSU peuvent assurer le suivi des cas individuels tout en contribuant à l'amélioration globale des mutations : n'hésitez pas les contacter !

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 (situation familiale...) : il est attribué en fonction des pièces justificatives fournies par les demandeurs. Les priorités sont fixées par la loi : rapprochement familial, prise en compte du handicap et affectation en éducation prioritaire sont les situations prioritaires dans l'établissement du barème. Le SNES-FSU est intervenu en direction des députés pour que le principe du barème soit inscrit dans la loi. Il intervient lors de la discussion de la note de service nationale pour que l'équilibre du barème (points attribués à chaque situation) soit maintenu.

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 un poste ou d'en changer 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.

Être syndiqué·e au SNES

Les élu·e·s du SNES occupent la majorité des sièges dans les comités techniques (CTA et CTSD). Dans ces instances, elles et ils s'appuient sur la connaissance du terrain que leur donnent les sections syndicales d'établissement (S1) pour améliorer l'implantation des postes, limiter les compléments de service 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 élu·e·s conseillent ensuite les syndiqué·e·s, 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.

1 enfant oublié pour le rapprochement de conjoint, ça a d'autres conséquences qu'un problème de barème !

Le SNES-FSU vérifie tous les dossiers de mutations, fait corriger de nombreuses erreurs et garantit l'égalité de traitement entre tous les collègues

Élections professionnelles 2018

Pour des élu·e·s qui vous défendent, votez SNES-FSU

Le Snés, pour agir ensemble



Mouvement, la vérité des prix

Moment phare pour de nombreux collègues et de travail intense pour les commissaires paritaires... Petit retour sur le mouvement 2018 pour expliquer au mieux le rôle des commissaires paritaires pour lesquels « efficacité et fiabilité » ne signifie pas envoyer un mail au plus vite, sitôt les mutations prononcées.

Commissaire paritaire depuis seulement un mandat, je suis encore ce qu'on appelle communément une « bleue ». En juin, la section académique se transforme en intense fourmilière. On entend ainsi les camarades converser de manière étrange. Ils discutent « barres », « ventilation », « intra dep » et « intra géo » ; ils « ouvrent » et « ferment » des départements, ils recherchent activement des « candidats cachés ».

Après deux semaines « marathon » de mouvement et quelques longues soirées à éplucher les documents du rectorat, me voilà de retour dans la « vraie vie » avec le sentiment d'avoir servi, à ma mesure, la bonne cause. Cette euphorie éphémère a bien vite laissé place à un certain agacement devant les réactions de certains collègues :

« M. X est affecté au collège Y avec mais c'est un débutant, il n'a pas de points. C'est bizarre non ? ». Ou encore : « Je me pose des questions sur l'efficacité du SNES. Bah, oui, j'ai reçu la nouvelle de ma mutation du syndicat SchmuK et du Gulps bien avant le mél du SNES... Alors, du coup, je ne sais pas si je vais renouveler ma cotisation... ».

Damned ! On a bossé comme des fous pendant 2 semaines pour ça ? On a pris la parole 99 fois sur 100 en commission pour ça ? Non, ce n'est pas juste ! Il faut dire aux collègues, leur raconter, leur expliquer, il faut, il faut... Il faut que chacun puisse mesurer le travail qui est fourni par la vingtaine d'élus du SNES qui n'ont pas ménagé leur peine.

Mais alors, que fait le SNES ?

Élus par nos collègues pour les représenter, nous vérifions que les candidats sont bien affectés sur leurs vœux en fonction de leur barème. Lorsque ce n'est pas le cas, nous intervenons pour rétablir les collègues dans leurs droits, en tapant du poing sur la table s'il le faut.

En amont du mouvement il y a bien sûr les permanences pour conseiller les collègues, les vérifications des dossiers reçus à la section académique, les nombreux méls et coups de téléphone échangés avec les demandeurs s'il y a une erreur, un oubli de justificatif dans le dossier. Il y a aussi le GT barème au rectorat où nous nous assurons que pour tous les candidats (parce que comme tous les commissaires paritaires, nous sommes les élus de l'ensemble des personnels) le barème calculé par l'administration pour chaque vœu exprimé est juste.

En juin, un travail minutieux commence avec la grosse semaine de préparation qui précède les commissions : contacts avec les gestionnaires du rectorat pour vérifier que tous les postes sont bien au mouvement, vérification de toutes les affectations et modifications lorsque les candidats ne sont pas affectés selon leur barème, examen des vœux pour affecter à l'intérieur d'un Géo... Un travail de fourmi, mais loin d'être inutile. À titre d'exemple, sur environ 400 candidats de mathématiques cette année, nous avons trouvé des erreurs et amélioré les affectations de plus de 60 d'entre eux.

En commission, notre rôle ne se résume pas au simple enregistrement des résultats des affectations, nous intervenons lorsque nous pensons qu'il y a des erreurs et proposons des corrections et des améliorations. C'est pourquoi nous n'envoyons pas les résultats dès la fin de l'examen de chaque discipline. Nous préférons prendre le temps de tout vérifier, de croiser les documents des élus présents, d'arrêter les barres d'affectation (départements, géo, communes), voire de revenir sur une situation en début de séance suivante au rectorat pour faire rectifier une erreur si nous l'avons constatée, et cela retarde effectivement notre publication des résultats. Mais pour le collègue victime potentielle, cela change tout. Nous sommes ainsi certains d'avoir pris toutes les mesures pour garantir la fiabilité des résultats que nous communiquons. L'expérience nous a souvent montré que nos scrupules sont bien loin d'être largement partagés.

Mutation et cas médicaux

Les demandeurs de mutation peuvent bénéficier de bonifications au titre d'une priorité médicale. Cette bonification 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 élu-e-s 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
Conditions de la demande	<p>Adresser la demande au recteur, sans date limite officielle. La disponibilité est de droit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour donner des soins à un conjoint ou partenaire de PACS, un enfant, un ascendant, suite à un accident ou une maladie grave, - pour élever un enfant de moins de huit ans - pour suivre un conjoint ou partenaire de PACS éloigné, - pour adopter un enfant, - mandat d'élu local. 	<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). 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. 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. 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. Demande de renouvellement ou de réintégration à formuler deux mois avant la fin du congé. 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). Une partie des congés (groupe 2) est utilisée par le DRH pour les reconversions, hors barème. La demande est de 10 mois ou de 5 mois (annualisables).</p>
Rémunération	<p>C'est le contraire de la position d'activité : on ne perçoit plus de rémunération. 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 $83.33 \times 4/7 + 40 = 87.61$ %.</p> <p>La quotité de rémunération est appliquée au traitement, à l'isoe part fixe. L'isoe de professeur principal est versée complètement. 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>
Conséquences sur la carrière et la retraite	<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. 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. 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. Depuis 2003 ces périodes sont validées pour la pension comme un temps plein. 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. La retenue pour pension civile ouvre la totalité des droits pour la retraite. Le bénéficiaire du congé retrouve son poste à l'issue du congé. 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>

L'avis du SNES-FSU :

La demande « d'accompagnement professionnel » est devenue statutaire, ce qui ouvre des droits aux personnels en termes de formation continue.

Cet accompagnement doit permettre aux collègues de progresser dans leur professionnalité. Il ne doit pas être à charge ni imposer des objectifs, ni conduire à des bilans écrits. Le rapport de cet accompagnement doit être laissé au libre arbitre des personnels. Cet accompagnement ne doit pas impacter le bilan des rendez-vous de carrière.

La formation des enseignants ne saurait rester plus longtemps aussi descendante et prescriptive. Elle doit intégrer l'objectif de rendre les enseignants capables d'une approche critique des pratiques pédagogiques.

Pour la formation continue, le SNES-FSU revendique notamment :

- l'exigence de formation continue de qualité, sur le temps de service, en présentiel ;
- la prise en charge des frais afférents : frais d'inscriptions et coûts liés à la formation... ;
- la nécessité de consulter les personnels à travers leurs représentants élus pour élaborer des contenus de formation, adaptés aux besoins des personnels et qui ne se limitent pas aux besoins de l'institution.

Le contingent des congés formation doit être abondé pour une réelle prise en compte des besoins des collègues et éviter un temps d'attente trop long.

Pour le SNES-FSU, il faut des règles uniques dans toutes les académies et un barème qui, par sa progressivité, n'exclue personne a priori.

Si le nombre de journées de formation est insuffisant, le contenu de l'offre de formation continue pose aussi problème. Le SNES-FSU demande que cette offre, particulièrement indigente, soit étoffée notamment en lien avec l'Université et l'ESPE. Les réformes en cours ou à venir comme celles du lycée et du bac ne doivent pas être le prétexte à un retrait de moyens pour les réserver à « l'accompagnement » de la réforme.

Le SNES-FSU exige la publication rapide des textes d'application du CPF pour l'Éducation nationale.

La succession de dispositifs de formation (DIF, CPF...) ces dernières années et le défaut de communication de l'employeur ont totalement brouillé la lisibilité des droits à la formation. C'est pourquoi le SNES-FSU s'engage à communiquer régulièrement aux agents l'existence de ces droits et les modalités de leur mise en œuvre.

Il exige le respect de la circulaire du 10 mai 2017 (portabilité des droits, volume d'heures, droits ouverts...) et que l'administration communique le bilan de l'utilisation de ces droits. L'absence de crédits ne doit pas être opposée aux demandes des agents.

Le CPF ne doit pas se substituer aux formations des PAF et aux congés de formation. Il faut aussi laisser le choix des modalités aux personnels intéressés et instaurer la possibilité d'une décharge horaire hebdomadaire.

Congé formation : vers une plus grande fluidité ?

Le groupe de travail du 26 février 2018 a inauguré les nouvelles modalités d'attribution des congés de formation que nous demandions depuis 2009. **Les demandes de la FSU ont été partiellement entendues :**

- la répartition par corps lève toute ambiguïté sur l'attribution des congés, permet un examen particulier des corps à faible effectif ;
- la suppression des groupes permet aujourd'hui à toutes les demandes d'être traitées équitablement au barème ;
- l'usage raisonnable et réfléchi de la bonification RH ;
- la revalorisation des points pour les demandes successives permettant d'obtenir théoriquement un congé plus rapidement.

Théoriquement car deux problèmes majeurs perdurent dans la circulaire académique.

Le barème pénalise les collègues entrés tardivement dans un corps. Avec les nouvelles carrières, un barème basé sur l'échelon permettrait de gommer cette inégalité qui se conjugue avec le système des classes d'âge maintenu et le plafonnement du nombre de demandes successives prises en compte à 10 ans.

Mais le barème ne pourra jamais cacher la pénurie de congés. Des collègues qui demandaient pour la 8^{ème} année leur congé ne l'ont pas obtenu. Pour que ce droit à congé de formation soit réellement ouvert à chaque fonctionnaire, il est nécessaire d'augmenter le contingent pour le porter à 2,25 % de la masse salariale, contre 0,2 % aujourd'hui. Par ailleurs, le poids des demandes pour préparer l'agrégation interne reste écrasant. Il est urgent que le rectorat octroie des décharges de service pour les collègues préparant l'agrégation et se destinant à rester au service de l'Éducation.

Seul·e·s les représentant·e·s de la FSU avaient préparé ce groupe de travail, ce qui a amené à des corrections de barèmes et donc des modifications dans l'attribution des congés initialement proposée par l'administration. Le rectorat a suivi nos propositions d'attribution des reliquats. Pour les CPE, nous avons obtenu que le rectorat débloque des mois en plus pour permettre de leur attribuer deux congés, ceux-ci n'étant pas sur les mêmes moyens comptables.

**Pour la qualité
du service public
d'éducation**

Développer la formation initiale
et continue des personnels.

Pour faire valoir ses droits : l'action syndicale !

Tous les analystes pointent une judiciarisation de la société. Personnels de l'Éducation nationale, nous ne sommes pas imperméables à cette évolution en cherchant, dès que nous n'obtenons pas satisfaction pour l'avancement de notre carrière, pour une mutation ou simplement pour obtenir un temps partiel, un détachement dans un autre corps de la Fonction publique, pour aller enseigner comme ATER dans le supérieur ou à l'étranger, ou simplement pour souffler un peu quand nous demandons une disponibilité, à trouver le bon texte pour attaquer notre hiérarchie devant la juridiction administrative.

Mais, sauf quand un congé et une disponibilité sont de droit (suivre son conjoint, élever son enfant...), aucun texte n'oblige notre hiérarchie à accepter notre demande, rendant vain tout recours devant le tribunal administratif. Les lois et règlements posent comme principe que « tout fonctionnaire, quel que soit son rang dans la hiérarchie, est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées. Il doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public. » (article 28 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires).

Dans le contexte actuel de la crise de recrutement avec des postes non pourvus au concours de recrutement, nous sommes un bien précieux (mais malmené) dont nous pouvons nous passer. La Secrétaire générale a beau nous déclarer, en CTA, que l'Éducation nationale n'est rien sans nous, ça n'est pas le sentiment que nous avons quand notre hiérarchie empêche nos projets, quitte à nous mettre en grandes difficultés familiales, personnelles et professionnelles.

Si la réponse n'est pas dans le recours individuel, c'est bien par l'action collective que nous pouvons changer la donne et permettre à chaque demande individuelle d'aboutir.

Les quelques situations suivantes sont des exemples parmi tant d'autres où le collectif, à travers l'action syndicale du SNES-FSU permet à chacun-e de faire valoir ses droits !

Temps partiel : faire face à la politique académie de gestion de la pénurie

Le rectorat n'y va pas par quatre chemins. La circulaire académique donne d'entrée de jeu les conditions qui seront déterminantes pour l'attribution des temps partiels :

« La bonne marche des établissements, c'est-à-dire la mise en place de l'ensemble des enseignements qui doivent être assurés afin de garantir, au bénéfice des élèves et de leur famille, l'efficacité, la continuité et l'égalité d'accès au service public de l'éducation nationale, suppose de consommer l'ensemble des heures supplémentaires attribuées, heures qui ne peuvent être assurées que par des enseignants titulaires ou non titulaires (contractuels) nommés à temps complet dans les établissements. Cette obligation d'assurer la consommation des heures supplémentaires afin d'avoir les capacités de dispenser tous les enseignements vous conduira à poursuivre votre effort d'examen des demandes de temps partiel sur autorisation pour l'année scolaire 2018-2019 avec attention. ».

La dénomination de « gestion des ressources humaines » prend ici tout son sens. Il ne s'agit pas de gérer au mieux les personnels de l'académie, dans le respect de leurs droits et de leurs choix, le plus souvent contraints, en fonction de choix familiaux, personnels ou simplement pour faire face à un métier de plus en plus difficile et fatigant. Pour le rectorat, il faut presser au maximum ces ressources, chercher à imposer le plus d'heures supplémentaires, quitte à rendre des services invivables avec la multiplication des compléments de service qui découle inévitablement de cette politique.

Le SNES a dû intervenir plusieurs fois en CAPA pour que des collègues à temps partiel à qui le rectorat voulait imposer des heures supplémentaires voient leur quotité revue en fonction des textes réglementaires (par exemple, des enseignant-e-s, CPE et PSY EN découvrent à la rentrée un emploi du temps incompatible avec leur temps partiel et pour lequel le rectorat rémunère en HSE les heures faites en plus).

Placés en première ligne, les chefs d'établissement devront faire des choix pour l'attribution des temps partiels sur autorisation. Le rectorat invite ceux-ci à ne porter un avis favorable que si les besoins sont couverts pour la rentrée prochaine.

Il est donc primordial que la première action se fasse dans l'établissement. Il est indispensable, en cas de refus de la part du chef d'établissement ou de négociation sur la quotité de temps partiel, de prendre rendez-vous avec lui et de se faire accompagner par le secrétaire de la section d'établissement du SNES-FSU. Le seul motif qu'un chef d'établissement peut opposer étant l'absorption des heures supplémentaires, cette question n'est donc pas individuelle, mais collective et il n'est pas rare que l'accord d'un chef d'établissement soit conditionné à une pression sur les autres collègues. Les interventions en Conseil d'administration peuvent porter sur cette gestion où l'on voit clairement les effets des choix budgétaires.

L'accord du chef d'établissement peut être infirmé par le rectorat et donc conduire à un refus. Chaque refus de temps partiel peut être examiné en Commission administrative paritaire académique. Il faut alors saisir la CAPA de son corps et informer les élu-e-s du SNES-FSU qui pourront vous conseiller pour rédiger votre recours et vous demander toutes les informations nécessaires pour intervenir. Si le chef d'établissement émet un avis négatif, il est extrêmement difficile de le faire changer, d'où la nécessité d'intervenir collectivement dans l'établissement.

Conseil d'administration, Dotation globale : s'en sortir avec le SNES-FSU

Le Conseil d'administration peut vite être perçu, avec l'augmentation des réunions, comme une contrainte supplémentaire, conduisant parfois à la désaffection des collègues. Cependant, si des CA donnent quelquefois le sentiment de se réduire à des chambres d'enregistrement, il est LE lieu important dans la vie des établissements et les décisions prises peuvent être lourdes de conséquences.

Liberté pédagogique : quelle place du CA ?

La liberté pédagogique est souvent mise en avant pour s'opposer aux injonctions de la part de notre hiérarchie. Inscrite dans la loi, cette liberté qui est liée à notre niveau de concepteur de nos métiers est cependant encadrée par la loi, les programmes et, au niveau local, par le projet d'établissement.

Ce projet est adopté par le conseil d'administration et peut l'être, même en cas d'absence des représentant·e·s des enseignants. Il est indispensable d'agir avec les autres membres du CA afin que rien ne nous soit imposé.

Dotation Globale : le CA a le dernier mot

Chaque année, le rectorat octroie aux lycées et la DSDEN aux collèges les moyens en heures poste, heures supplémentaires et IMP aux établissements. Les élu·e·s FSU aux CTA et CTSD interviennent pour que les réalités des établissements soient prises en compte en termes d'effectifs, de difficultés des élèves... Les chefs d'établissement proposent ensuite une répartition des moyens dans les établissements qui doit être soumise au vote du CA. Vous pouvez proposer une contre-répartition qui s'impose au chef d'établissement si elle est adoptée par le CA.

Les militant·e·s du SNES-FSU organisent des stages syndicaux, peuvent intervenir dans vos établissements et vous accompagnent à la DSDEN et au rectorat pour défendre vos conditions de travail.



REPRENONS LA MAIN SUR NOS MÉTIERS !



Il est plus facile de faire rentrer 36 élèves dans une feuille de calcul que dans une salle de classe !

Commune	Collège	6ème	5ème	4ème	3ème	TOTAL	Commune	Collège	6ème	5ème	4ème	3ème	TOTAL
AIBRETS (LES)	MARCEL BOUVIER	17	19	14	15	65	ISLE D'ADÈAU (L')	FRANÇOIS TRUFFAUT	130	110	12	133	385
ALLIENVAUD	FLAURIUS MAUSSEGNAT	122	120	99	458	JARRE	LE CLOS JOUAIN	118	11	10	139	258	
AMBIÈRES (LES)	AND EN CERS	180	181	177	10	548	LE TREVES	60	60	57	177	254	
BEAUREPAIN	JACQUES ROY	116	116	120	123	475	MEYLAN	LIONEL TEHAY	116	116	120	123	475
BOURBONNAY	122	122	122	122	490	MEYLAN	LES BUCLOS	82	71	72	89	214	
BOURBONNAY	122	122	122	122	490	MEYLAN	LE VERGERON	107	95	101	127	430	
BOURBONNAY	122	122	122	122	490	MEYLAN	M. CUYMAT	85	85	71	137	328	
BOURBONNAY	122	122	122	122	490	MEYLAN	LES PIERRES PLANTES	100	100	170	177	547	
BOURBONNAY	122	122	122	122	490	MEYLAN	AUGUSTE NAVIER	100	173	201	187	661	
BOURBONNAY	122	122	122	122	490	MEYLAN	LE WALLON DES MOTT	70	60	47	84	261	
BOURBONNAY	122	122	122	122	490	MEYLAN	LOUIS MAURINRET	132	132	121	121	506	
BOURBONNAY	122	122	122	122	490	MEYLAN	LE GULLON	127	127	11	138	493	
BOURBONNAY	122	122	122	122	490	MEYLAN	LE GRAND CHAMP	165	140	130	112	547	
BOURBONNAY	122	122	122	122	490	MEYLAN	MANDELA	84	117	101	88	390	
BOURBONNAY	122	122	122	122	490	MEYLAN	RAYMOND GUELEN	8	8	10	70	96	
BOURBONNAY	122	122	122	122	490	MEYLAN	GEORGES BRASSENS	123	100	67	122	412	
BOURBONNAY	122	122	122	122	490	MEYLAN	MARCEL CHENE	160	151	150	188	649	
BOURBONNAY	122	122	122	122	490	MEYLAN	ROBERT DESNOS	156	187	158	152	653	
BOURBONNAY	122	122	122	122	490	MEYLAN	L'EDIT	12	12	12	144	186	
BOURBONNAY	122	122	122	122	490	MEYLAN	JEAN FERBIAT	155	150	211	155	711	
BOURBONNAY	122	122	122	122	490	MEYLAN	FLEMING	120	120	101	217	558	
BOURBONNAY	122	122	122	122	490	MEYLAN	PIERRE DESCOM	60	110	102	102	474	

Le SNES-FSU exige un abaissement significatif des effectifs par classe.

Dans les instances, il refuse les logiques comptables, oblige l'administration à prendre en compte les réalités du terrain, pour tous les établissements.

**Élections professionnelles 2018
Pour des élu·e·s qui vous défendent, votez SNES-FSU**



Le Snes, pour agir ensemble



Comment voter ?

L'espace électeur, pour quoi faire ?

Dans l'espace électeur, chaque électeur pourra **créer son « compte électeur »** et ainsi :

- accéder à son profil, c'est-à-dire aux éléments constituant sa qualité d'électeur (Nom, Prénom, corps, NUMEN, adresse de messagerie professionnelle, établissement d'affectation, lieu d'exercice et modalité d'envoi de la notice de vote). **Jusqu'au 14 novembre**, il pourra demander la modification de certains éléments en ligne ;
- visualiser les scrutins auxquels il est inscrit et, éventuellement, contester son inscription, sa non-inscription ou celles d'un autre électeur (possible jusqu'au 14 novembre) ;
- récupérer son identifiant de vote (voir « Que faire en cas de perte de l'identifiant ? ») ;
- accéder au bureau de vote électronique ;
- consulter les résultats des scrutins auxquels il a participé (à partir du 7 décembre).

Comment accéder à votre compte électeur ?

Vous devez créer votre compte d'électeur en vous rendant sur la page :

<https://elections2018.education.gouv.fr/portail/identification.html>

puis en cliquant sur l'onglet « Créer mon compte ».

Vous devez alors renseigner :

- votre adresse de messagerie professionnelle sous la forme `prenom.nom@ac-grenoble.fr` (sauf pour les homonymes qui peuvent voir leur nom suivi d'un nombre) ; après validation des informations saisies, vous recevez un mail sur votre boîte professionnelle vous demandant de créer votre mot de passe ;
- le mot de passe doit faire au moins 8 caractères et contenir au moins 1 lettre majuscule, 1 lettre minuscule et 1 chiffre) ;
- une nouvelle saisie de votre mot de passe (copier/coller impossible) ;



Que faire en cas de perte du mot de passe ?

Sur la page d'accès à l'espace électeur, vous devez cliquer sur « Mot de passe oublié ? ». Il faut saisir votre adresse mail professionnelle. Vous recevez alors sur votre messagerie professionnelle un message vous demandant de confirmer votre demande de changement de mot de passe en cliquant sur un lien.

Les procédures de création de mot de passe ou de renouvellement du mot de passe en cas de perte peuvent être effectuées jusqu'au 6 décembre. Cependant, il faut que vous le fassiez le plus rapidement possible afin de vérifier les informations qui figurent dans votre espace électeur.

Affichage des listes électorales : que faire si des erreurs sont constatées ?

Les listes électorales sont affichées dans les établissements. Si vous n'êtes pas d'accord avec la liste de vos scrutins ou avec les listes électorales de vos scrutins, vous pouvez contester en ligne sur votre espace électeur la liste de vos scrutins ou les listes électorales jusqu'au 14 novembre 2018 (et jusqu'au 27 novembre en contactant directement l'assistance académique : 04.76.09.82.06). Vous trouverez les formulaires de contestation dans la rubrique « Mes scrutins » ou « Liste électorale ».

29 > **06**
NOV DÉC

Votez !

POUR AGIR ENSEMBLE

Ce qu'il faut pour voter

Comment obtenir son identifiant ?

Du 5 novembre au 13 novembre 2018, votre chef d'établissement vous remettra, contre émargement, sous pli scellé, une notice de vote. Cette notice contiendra l'identifiant de l'électeur masqué dans une case à gratter. Elle contiendra aussi les démarches à effectuer pour créer votre mot de passe ainsi que des informations de déroulement du vote.

Cas particuliers

Les personnels qui ne sont pas affectés pour toute la durée de l'année scolaire dans un établissement (TZR en remplacement par exemple), qui sont en congés ou qui sont affectés à l'université recevront leur notice de vote par courrier postal à leur adresse personnelle. Les personnels qui ne peuvent recevoir leur notice de vote ni dans un établissement ni par courrier la recevront par voie dématérialisée.

Que faire en cas de perte de l'identifiant ?

Vous devez vous rendre sur votre espace électeur et demander à vous faire envoyer votre identifiant sur votre mail ou votre téléphone portable. Vous pouvez demander dans votre espace électeur le renvoi de votre identifiant jusqu'au 6 décembre inclus.

Comment faire pour voter ?

Vous devez vous rendre sur votre espace électeur et cliquer sur le lien « Accéder à l'application de vote ».

Il faut alors saisir l'identifiant qui figure sur votre notice de vote ou que vous avez reçu, ainsi que le mot de passe que vous avez créé pour accéder à l'espace électeur.

La liste des scrutins s'affiche. Pour chacun des scrutins, la succession des étapes est la même. La démarche ci-dessous devra donc être répétée autant de fois que vous avez de votes à émettre.

Choisissez un scrutin. La liste des organisations syndicales ou des fédérations candidates s'affiche.

Pour chacune d'entre elles, vous pouvez consulter la liste des candidats. Les professions de foi ne sont accessibles que dans l'espace électeur.

Après avoir sélectionné une organisation syndicale ou le vote blanc, une demande de confirmation du vote s'affichera. Après validation, vous obtiendrez une preuve de vote que vous pourrez imprimer.

Vous serez ensuite dirigé à nouveau vers l'écran de sélection d'un scrutin et pourrez poursuivre votre vote.

En fonction de votre situation, vous avez entre **2 et 4 votes**.

TOUTES et TOUS, titulaires, non-titulaires, stagiaires, votent pour le **CTM** et le **CTA** pour les listes



Les **chaires supérieures** votent pour la **CAPN** pour la liste



Les **PEGC** votent pour la **CAPA** pour la liste



Les **non-titulaires, AED et AESH** votent pour leur **CCP** pour les listes



Les **agrégés, certifiés, CPE et PSY EN titulaires** votent pour les **CAPN** et **CAPA** pour les listes



(et les autres syndicats de la FSU



Le scrutin se déroulera du **jeudi 29 novembre 2018 10h** jusqu'au **jeudi 6 décembre 2018 à 17h**.

Vous pouvez voter depuis n'importe quel poste informatique relié à Internet et à partir de n'importe quel navigateur. Aucun logiciel supplémentaire ne sera nécessaire. **Le vote sera organisé dans l'établissement le 6 décembre 2018.**

Le chef d'établissement doit organiser un espace électoral et mettre à disposition des personnels des postes informatiques dédiés exclusivement au vote électronique. Ce bureau de vote doit être ouvert au moins de 9 heures à 17 heures dans tous les établissements. Toutes facilités doivent être données aux électeurs pour pouvoir voter.



Élections professionnelles 2018

Pour des élu-e-s qui vous défendent, votez SNES-FSU



**S'abstenir,
c'est s'affaiblir.**

Le Snes, pour agir ensemble

Ces élections interviennent dans un contexte particulier. Le gouvernement veut vider de leur sens toutes les instances de consultations qui nous permettent de participer, par l'intermédiaire de nos élu-e-s, à l'organisation et au fonctionnement du service public comme à l'élaboration des règles statutaires et aux décisions individuelles sur nos carrières.

L'immense majorité des personnels est attachée à ce système. Chaque année, le SNES-FSU répond à des milliers de demandes lors des opérations de carrière et de mouvement ou des modifications statutaires d'ampleur. Pour conserver cette capacité d'action, pour éviter une gestion aveugle de nos métiers et de nos carrières, la mobilisation de toutes et tous est impérative. Participer massivement à ces élections professionnelles, en votant, est essentiel.

Votre voix compte. Voici 4 bonnes raisons de voter et de faire voter.

1 Pour peser sur les choix qui nous concernent

Carrières, salaires, conditions de travail...
Les instances qui sont renouvelées à l'occasion de ces élections sont amenées à délibérer sur des choix de réformes et de mesures, nationales ou locales, à l'impact très concret sur nos vies et nos métiers.

2 Pour être défendus individuellement

Les décisions individuelles sur les mouvements et les carrières sont en jeu !
C'est grâce à la légitimité que vous donnez, par votre vote, à vos élu-e-s, qu'ils pourront vous défendre efficacement en CAP ou CCP pour éviter les décisions aveugles.

3 Pour faire vivre notre statut de fonctionnaire

Notre statut de fonctionnaire nous donne des droits et des devoirs particuliers. Faire vivre ce statut passe par le vote aux élections professionnelles, car il concrétise notre spécificité professionnelle d'acteurs engagés, participant à l'organisation et au fonctionnement du service public.

4 Pour être représentés partout

Les résultats aux élections aux Comités techniques ministériel et académique servent à attribuer les sièges des représentant-e-s des personnels au Conseil supérieur de l'éducation, aux Conseils académiques ou départementaux de l'Éducation nationale, au Conseil supérieur de la Fonction publique de l'État, aux Comités d'action sociale, aux Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail...

29 > **06**
NOV DÉC

Votez !

POUR AGIR ENSEMBLE