



# Texte Action

## Bilan rentrée

Lors du CTA du 4 novembre, la délégation FSU a fait état des conditions extrêmement dégradées dans lesquelles cette rentrée s'est déroulée. En collège, la charge de travail s'est accrue considérablement, du fait de la mise en place de la réforme et notamment à cause de la mise en œuvre simultanée des nouveaux programmes sur les quatre niveaux. Les conditions de travail se sont aussi dégradées du fait de la multiplication des injonctions contradictoires et de la volonté de nombreux chefs d'établissements de s'immiscer dans des composantes pédagogiques qui, malgré la réforme, ne les regardent pas. Là où ces derniers ont pu imposer des emplois du temps qui font apparaître séparément les heures d'AP ou d'EPI, la liberté pédagogique des collègues est gravement mise à mal. Le stage académique de formation syndicale organisé le 17 octobre avait pour objectif de faire le point sur ce qui peut nous être imposé ou pas et sur les moyens dont disposent les équipes pour résister à cette réforme. La section académique et les sections départementales restent disponibles pour co-animer des heures d'information syndicale dans les établissements qui le souhaitent pour continuer ce combat.

Les effectifs chargés sont l'autre élément qui impacte fortement les conditions de rentrée, particulière en lycée, mais pas exclusivement. Comme nous l'avions prédit dès la connaissance de la dotation académique, les moyens sont insuffisants pour faire face aux évolutions démographiques, et ce, malgré un constat de rentrée en retrait par rapport aux prévisions.

## Carrière – Évaluation

La déclinaison dans l'Éducation Nationale des mesures prévues par le PPCR arrive dans sa phase de traduction réglementaire. Un premier décret dit « balai » sera présenté au Comité Technique Ministériel (CTM) le 7 décembre. Il inscrit dans chacun des décrets statutaires des corps concernés (enseignants, CPE, COP) les changements de déroulement de carrière et de rythme d'évaluation. Des arrêtés précisant certaines modalités d'avancement ainsi que les modalités d'évaluation seront présentés ultérieurement. Concernant le décret, considérant que, même si elles ne répondent pas complètement à nos mandats et revendications en termes de revalorisation, les mesures prévues vont dans leur sens, le Bureau National du SNES-FSU a décidé de se prononcer favorablement en CTM. **Pour la CA académique de Nantes, ce vote doit permettre de montrer à l'ensemble des collègues que l'action syndicale leur est utile :** elle a permis d'engranger des avancées importantes en termes de déroulement de carrière ; elle doit permettre d'aller plus loin en termes de revalorisation et de débouchés pour tous. S'il faut acter positivement le rétrécissement des écarts entre les carrières les plus rapides et les plus lentes (10 ans aujourd'hui pour la classe normale, contre 2 ans dans la nouvelle carrière), ainsi qu'au niveau du passage à la hors-classe, le SNES devra agir fortement pour que la promesse d'un passage de toutes et tous à la hors-classe, au plus tard après 2 ans dans le 11<sup>ème</sup> échelon, soit concrétisée par des mesures de gestion claires qui s'imposent à tous les recteurs. De même, le relèvement général des grilles va dans le sens de notre exigence de requalification de nos métiers par rapport au reste de la fonction publique et le resserrement entre la grille des certifiés et celle des agrégés est un pas vers notre mandat d'agrégation pour tous. **Mais le SNES-FSU devra continuer à mobiliser nos professions pour une revalorisation des débuts de carrières, qui est absente du projet actuel et qui est une des conditions incontournables de lutte contre la crise de recrutement. Plus largement, le SNES devra poursuivre la lutte, avec la FSU et par la mobilisation des collègues, pour le rattrapage des pertes de pouvoir d'achat cumulées depuis 2010, par une programmation d'évolution de la valeur du point d'indice et, à terme, le retour de l'indexation de celui-ci sur les prix et des pensions sur les salaires.**

En ce qui concerne l'évaluation, que le décret laisse le soin de décliner à ses arrêtés d'application, parce qu'elle n'est pas déconnectée, là où elle se produit, de l'avancement, reste contraire à nos mandats, même s'il faut mettre au crédit de l'action du SNES et de la FSU la réduction importante de l'influence de l'évaluation sur le déroulement de carrière, ainsi que le cadrage des rendez-vous de carrière. Nous nous sommes battus pendant des années pour que les pratiques d'inspection soient harmonisées entre disciplines et entre académies, et on peut, certes, se féliciter de voir que désormais, les inspections liées à l'avancement seront programmées, connues des collègues en début d'année et encadrées par des consignes nationales. La disparition de la notation administrative annuelle est une bonne nouvelle, notam-

ment pour les collègues qui subissent actuellement, en début de carrière, des pressions déplacées à cette occasion. Néanmoins, dans un contexte où les corps d'inspection se sont largement décrédibilisés vis-à-vis des collègues, en concentrant toute leur action sur la transmission de la « bonne parole » descendue de la DGESCO et l'imposition des réformes contestées par ces collègues, de lourdes inquiétudes se manifestent quant à l'évolution des pratiques d'inspection. L'exemple des pratiques que nous connaissons depuis plusieurs années dans les établissements REP+, où l'accompagnement des équipes s'apparente souvent à du benchmarking, voire du harcèlement, contribue à ces inquiétudes. L'existence d'une grille d'évaluation telle que prévue dans les fiches métiers n'a que le mérite d'officialiser ce qui est déjà pratiqué de façon opaque par les IPR depuis 2013. De la même façon que nous avons dénoncé certains items du référentiel de 2013, le SNES devra très certainement être extrêmement critique lorsque les arrêtés seront publiés. Le rôle du chef d'établissement doit être particulièrement interrogé. Si nous sommes attachés à la double évaluation, nous sommes opposés au mélange des genres. Laisser le chef d'établissement évaluer notre capacité à « installer et maintenir un climat propice aux apprentissages » alors que cette dimension est fortement liée, nous le savons, à nos compétences disciplinaires et didactiques que le chef d'établissement est, par nature, incapable d'évaluer, pose problème. De plus, cela le place en situation de juge et partie car les difficultés liées à la gestion de classe découlent en partie de décisions qui relèvent de sa responsabilité. **Pour la CA académique de Nantes, le SNES-FSU doit profiter du temps qui nous sépare de l'examen des arrêtés sur les modalités précises d'évaluation pour continuer à mobiliser les collègues et mettre la pression sur la rédaction de ces arrêtés. Si les textes qui seront proposés ne lèvent pas les inquiétudes évoquées plus haut et ne vont pas dans le sens d'une plus grande transparence de l'évaluation et d'un plus grand respect de la liberté pédagogique, le SNES devra se prononcer contre ces textes.**

## Mouvement

Le **mouvement inter 2016** est resté caractérisé par le peu de mobilité constatée du fait de la mutation en deux temps des personnels du second degré, avec une phase inter-académique « en aveugle » qui aboutit à une forte proportion de demandeurs « obligatoires » (stagiaires, réintégrations). L'existence de l'entrée « en aveugle » après la phase inter, risquée dans la plupart des cas, réduit très fortement la mobilité volontaire, alors même que les moyens techniques d'aujourd'hui permettraient sans difficulté la re-concentration du mouvement au niveau national, seule à même de redonner à tou-te-s et à chacun-e, par une lisibilité a priori de tout le processus allant jusqu'à l'affectation finale en académie, la chance d'une maîtrise des risques et limites assumés d'une demande de participation. Cet effet, aggravé par les suppressions massives de postes des dernières années Sarkozy, n'est toujours pas pleinement compensé par les injections d'ETP dans les académies sous le gouvernement actuel, insuffisantes au demeurant pour répondre à la hausse démographique continue du public scolaire, notamment en lycée. Les demandeurs « volontaires » sont également et essentiellement des personnels pour lesquels la situation familiale impose cette demande.

Le nombre de participants de l'académie, tous corps confondus, est en baisse cette année du fait, en particulier, de la diminution du nombre de stagiaires, qui retrouve un niveau à peine supérieur à celui d'il y a deux ans (563 en 2015-2016, 511 en 2013-2014), après sa forte augmentation de l'année dernière (746 en 2014-2015), qui s'expliquait essentiellement par celle du nombre de stagiaires issus des trois concours exceptionnel, réservé, et rénové. Il y a donc eu seulement 890 participants, dont 636 certifiés et agrégés, 31 CPE et 3 COPS (mouvement inter précédent : 1193, dont 830 certifiés et agrégés, 37 CPE et 5 COPS). Le nombre de 890 est obtenu, compte tenu des doublons parmi les participants à l'inter général (811) et au mouvement des postes spécifiques nationaux (158).

Quant au **mouvement intra 2016**, il a concerné pour la seule FPMA (certifiés et agrégés) :

- 573 participants obligatoires (entrants, dont 220 néo-titulaires y compris stagiaires de l'académie, réintégrations) contre 642 en 2015, parmi lesquels 49 cartes scolaires (suppressions de postes dans l'académie ; 30 en 2015).

- et 1721 demandeurs volontaires, donc un nombre absolu similaire, mais un taux de pression sensiblement supérieur sur le nombre de postes possibles par rapport à l'année dernière (1739 demandeurs en 2015 ; 1583 en 2014). Ces derniers n'obtiennent un changement d'affectation que pour 28,5% d'entre eux, taux à nouveau en baisse par rapport aux 31% d'entre eux en 2015, taux qui avait alors augmenté par rapport aux 24,5% de 2014, du fait des injections de postes nécessités par l'arrivée de nombreux néo-titulaires).

Soit un total de 2294 certifiés et agrégés (2381 en 2015 ; 2068 en 2014 ; 2003 en 2013) dont les situations ont été étudiées lors de la tenue de l'instance en juin. Le nombre d'affectations en zone de remplacement, du fait de la proportion moindre de postes gelés pour positionner des stagiaires, a été en baisse : 178 (215 en 2015 ; 220 en 2014). A noter, un nombre important d'affectations en zone de remplacement en lettres modernes (50), en anglais (37), et en mathématiques (35), disciplines qui partagent, avec l'espagnol (effet pervers de la réforme du collège), l'histoire géographie, la physique-chimie ou encore l'éducation physique et sportive, de très grosses difficultés tant en matière de pourvoi de BMP vacants (nombreux et épars) que de remplacement de titulaires absents. Cela a encore pu être constaté lors du groupe de travail de la Commission Consultative Paritaire (CCP) des non titulaires du 13 octobre dernier.

Chez les CPE, il y a eu 21 participants obligatoires et 111 volontaires, pour un taux de mobilité de ces derniers, en baisse de deux points par rapport à l'année dernière, de 18,9%. Les CO-PSY de ces deux catégories étaient respectivement 8 et 6, et la moitié de ces derniers a pu muter à l'intra, à cette occasion.

L'affichage officiel d'un nombre de « **postes partagés** » en augmentation dans l'académie à cette rentrée, après des chiffres de diminution que nous avons contestés les années précédentes, et alors même qu'il est établi après un mouvement intra avec un nombre de participants en baisse, accrédite notre thèse d'un calcul jusque là minoré. Il ne reflète pas la réalité vécue par de trop nombreux collègues de l'académie dont témoignent les remontées des sections d'établissement qui nous saisissent de ces situations. Nous y trouvons confirmation de notre dénonciation d'un phénomène en hausse régulière, que la réforme du collège a d'ores et déjà aggravé dans certaines disciplines. Ces compléments de service ne se résument pas, en effet, à ceux découverts par les « mutants », mais comprennent également ceux imposés à des collègues déjà en poste, et n'intègrent pas les doubles, voire triples affectations à l'année, de TZR (88, à cette rentrée, pour les certifiés et agrégés). Nous estimons donc pour notre part à plus de 800 les seuls certifiés et agrégés ayant à effectuer un ou deux compléments de service (incluant les AFA multiples de TZR).

De plus, et alors que les dernières modifications réglementaires sur nos obligations de service spécifient bien que l'enseignant peut être appelé « par le recteur » à un tel exercice complémentaire, ce recteur continue à s'abstenir d'édicter l'arrêté nécessaire - qui supposerait, comme pour toute affectation, que compte soit tenu, notamment, des situations de famille, dans la détermination de l'agent concerné par le complément de service au sein de l'équipe disciplinaire de l'établissement - en faisant perdurer de la sorte un choix mécanique du dernier arrivé par le chef d'établissement, sans plus de base légale que la notion même de « poste partagé » par nature (il n'y a pas d'emploi à temps incomplet pour les fonctionnaires de l'Etat !).

Nous avons à nouveau réclamé la fin du dispositif des **postes spécifiques académiques**, qui ouvre la porte aux recrutements-maison (personnels choisis de fait par les chefs d'établissement, rarement contredits par l'Inspection lors d'une « commission » interne à l'administration), et à la tendance douteuse à privilégier des personnels déjà « connus », autour desquels le « profil » du poste a souvent été construit. La politique visant à augmenter le nombre de postes à profil (SPEA) continue heureusement de ralentir sa course, avec la création, tous corps confondus, de 38 postes cette année (42 en 2015 ; 60 en 2014). Parallèlement, suite à nos demandes réitérées d'année en année, l'administration continue à dé-typifier des postes qui restaient vacants d'année en année, et dont certains affichaient des profils peu engageants, voire folkloriques (33 cette année ; 17 en 2015 ; 23 en 2014). On soustrait cependant de la sorte un nombre conséquent de postes au mouvement intra-académique général (48 vacants pour les certifiés et agrégés), même si nous avons obtenu depuis deux ans que les candidatures sur postes DNL et Arts soient départagées in fine au barème, et l'inefficacité de cette procédure est par ailleurs, patente, avec des taux de pression souvent ridicules : sur les postes à pourvoir par des certifiés ou agrégés, il a été de moins de deux candidats pour un poste (67 candidats, 76 demandes en comptant celles multiples...), et un certain nombre de ces postes ne reçoit aucune candidature... Dans les faits, et en dehors de quelques postes convoités dans les centres-villes de Nantes, Angers, ou Le Mans, attirant jusqu'à 5 ou 6 candidatures, nombre de ces postes n'ont connu, au mieux (!), qu'une seule candidature. Au total, 33 certifiés et agrégés ont reçu une affectation définitive sur un SPEA, 21 postes sont restés vacants (28 l'année dernière), dont 13, faute de toute candidature (18 en 2015).

A cette rentrée, le nombre de **TZR** certifiés et agrégés atteint 619 personnes (632 en 2015) et les CPE sont 27 (22 en 2015), ce qui est, à nos yeux, et au vu des difficultés connues ensuite par les établissements, toujours notablement insuffisant pour assurer la couverture des besoins de remplacement sur toute l'académie, et singulièrement ceux de courte et moyenne durée.

Au mouvement intra, le taux de satisfaction des personnels TZR tous corps du second degré confondus demandant à muter sur poste fixe (de l'ordre de 80 % d'entre eux participent au mouvement intra chaque année..., dont 469 certifiés et agrégés en 2016) a cependant encore augmenté cette année (31,6% ; en 2015, il était de 30,1% ; en 2014, autour de 17% seulement).

Les TZR enseignants nouveaux et anciens, dont le rattachement est devenu intangible grâce à notre action passée, ont été affectés à 67,5% en remplacement sur des blocs à l'année (72% en 2015), lorsque les BMP existaient, et souvent sur plusieurs lieux d'affectation (86 certifiés et agrégés sont dans ce cas). Certains ont ensuite pu voir cette affectation, prononcée à l'issue du groupe de travail de juillet, modifiée à l'occasion du placement tardif d'un stagiaire autour de la rentrée... L'objectif toujours affiché d'une affectation prioritaire à l'année des TZR se fait au détriment de la couverture des besoins en remplacement de courte ou moyenne durée, reléguée pour l'essentiel au « stock » de non-titulaires, mais les conditions faites à ceux-ci (rémunération sur des quotités d'exercice souvent faibles, brièveté et éloignement de remplacements proposés, et absence de prise en charge de leurs frais de déplacements) aboutissent aujourd'hui, de façon récurrente, à de graves déficits dans la continuité du service public d'éducation sur le territoire académique, faute de candidats souvent... Au total, plus de 1500 contractuels étaient affectés dans les collèges et lycée de l'académie début octobre dernier. L'administration a, suite à nos interventions, revu au moins partiellement ses choix en matière de remplacement, même si tout le monde est bien conscient que les difficultés que connaissent les TZR, notamment en matière indemnitaire, poussent nombre d'entre eux à préférer la (relative) stabilité d'une affectation à l'année.

Si la **légalité générale du mouvement** est en passe d'être assurée par la modification récente de l'article 60 de la loi de 1984, et celle, encore à venir, de nos statuts particuliers (ajout possible par les notes de service d'autres priorités aux trois prévues par la loi, utilisation à valeur indicative d'un barème de classement), il reste à demeurer vigilants sur deux points :

- Tant au niveau national qu'académique, la priorité affichée au rapprochement de conjoints ne doit pas aboutir à des éléments barémaux (ce n'est pas le cas cette année, malgré les craintes que l'on pouvait avoir), ou des règles de traitement déstabilisant l'équilibre général actuel qui conserve à tout-e demandeur-euse des chances de voir sa situation individuelle, voire de famille autre (RRE par exemple), prise en compte à une hauteur suffisante pour lui laisser des chances de mutation réelles. Des formules réitérées dans les notes de service ministérielles de ces dernières années restent à ce sujet inacceptables car elles induisent la possibilité d'un contournement du barème. Cela n'exclut pas des changements dans le traitement ensuite dispensé aux rapprochements de conjoints non réalisés par l'algorithme dans le département invoqué. De tels changements ont été obtenus par nos seul-es élu-es, dans cette académie et dans les phases dites d'optimisation, où un traitement mécanique, avalisé par nombre d'élus des autres organisations syndicales, aboutissait très souvent à un nouvel éloignement en cours de route des personnels entrants concernés, au bénéfice de mutations, pourtant toujours facultatives à ce stade, de personnels déjà en poste.

- Lorsqu'au niveau académique, l'administration indique qu'« un volume de 1049 postes disponibles en établissement a été proposé au mouvement intra-académique (pour 924 affichés sur SIAM en mars 2016). » (- 57 par rapport au mouvement précédent), elle se réfère à des postes « injectés » dès le départ, ce qui signifie que près de 12% des postes réellement vacants avant le mouvement intra n'auraient pas fait l'objet d'une publication en temps utile sur SIAM. Il s'agit d'une bonne partie des postes libérés à l'inter, mais pas seulement. L'accroc, dans ce cas, aux prescriptions de l'article 61 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 faisant obligation à l'administration de publier toute vacance de poste ne semble plus marginal et constitue un véritable problème de légalité affectant le mouvement intra. La dérogation à ce principe, justifiée au regard de l'importance numérique du mouvement des enseignants par une décision déjà ancienne du Conseil d'Etat (CE 13 octobre 2006, n° 281911), ne porte en effet que sur les postes libérés par le jeu même du mouvement, dans ses différentes phases. Des vérifications devront être faites au niveau national en comparant les divers mouvements académiques, mais l'importance de cet « accroc » est ici directement liée au calendrier que nous dénonçons comme trop contraint, imposé par l'administration pour la gestion du mouvement intra dès la fixation de la (courte) période de saisie des vœux, ce qui l'amène elle-même à ne pouvoir publier à temps l'intégralité des postes effectivement vacants à la rentrée suivante.

**Les élus du SNES-FSU continueront de porter, lors de la prochaine consultation de décembre sur la note de service rectorale du mouvement intra 2017, les revendications d'amélioration de la transparence et de l'égalité de traitement qu'ils ont déjà fait traduire quelque peu dans cette note annuelle comme dans le fonctionnement des instances paritaires ces dernières années (voir à ce sujet le dernier compte rendu sur [www.nantes.snes.edu](http://www.nantes.snes.edu)).**

## Copsy => Psy-EN

Le décret créant le corps des psychologues de l'Éducation nationale a été voté au Comité technique ministériel (CTM) du 16 novembre 2016. Ce décret va maintenant être soumis au Conseil supérieur de la Fonction publique (CTFP) puis au Conseil d'Etat. Sa promulgation officielle est prévue pour janvier. Le SNES et le SNUipp ont approuvé un texte qui marque un tournant dans l'histoire de la psychologie et du système éducatif. Après plus de deux ans et demi de négociations, les syndicats de la FSU, portés par les personnels qu'ils représentent majoritairement, ont obtenu des avancées importantes, en terme d'équilibre entre les missions des deux spécialités, de niveau de recrutement et de carrière. Ils ont aussi formulé des réserves sur la question de l'évaluation, sur celle de la rémunération, et sur l'organisation des élections. Des amendements ont été déposés pour rendre possible des améliorations ultérieures.

Dans le même temps, à l'occasion de la journée inter-départementale des CIO organisée par le rectorat le 18 novembre, le SNES-FSU a dénoncé la dégradation des conditions de travail en CIO liée aux fermetures et regroupements de CIO. L'alourdissement de la charge de travail et la complexification des procédures administratives, conjuguées à l'exiguïté de certains locaux, au manque de personnel administratif, et à une augmentation des temps de déplacement, impactent fortement le service rendu aux élèves et à leurs familles et augmentent le mal être au travail pour de nombreux personnels.

*Texte adopté par 15 voix pour, 9 voix contre, 0 abstention, et 0 refus de vote.*

## Motion Lycées ZEP présentée par les camarades d'Ecole Emancipée

La CA de l'académie de Nantes apporte son soutien aux équipes des lycées ZEP en lutte en région parisienne, marseillaise, et ailleurs. Nous savons en effet que, comme d'habitude, pour les prétendues réformes, leur sortie potentielle du dispositif annonce d'autres attaques sur le lycée en particulier, comme sur l'Ecole en général.

C'est aussi parce que nous pensons que c'est à partir de ce genre de luttes que doit se construire le syndicat aujourd'hui que nous les soutenons.

*Motion adoptée à l'unanimité*