



CONTEXTE POLITIQUE

Au lendemain d'élections législatives qui ont donné une large majorité au président de la République, le SNES et la FSU doivent faire entendre, tant auprès du nouveau pouvoir que de la profession et de l'opinion publique, que ce long processus électoral qui s'achève ici ne saurait être l'alpha et l'oméga de l'expression démocratique. Rien n'est gravé dans le marbre pour les cinq années qui viennent. Le peuple de France n'a pas donné de blanc seing au Président Macron et à son premier ministre. Le score du candidat Macron au premier tour de la présidentielle, la configuration particulière du second tour dont nul ne peut contester qu'il a, avant tout, été marqué par la volonté d'une large majorité d'écarter définitivement la candidate d'extrême droite, l'éparpillement des forces progressistes, et le taux d'abstention très élevé aux législatives, sont autant d'éléments ayant abouti à une composition de l'Assemblée Nationale qui n'est absolument pas représentative du corps électoral.

A cela s'ajoute le flou cultivé par la République en Marche tout au long des campagnes présidentielle et législative sur les orientations politiques du quinquennat à venir. Les rares points sur lesquels le candidat Macron a été clair ne sont pas pour rassurer. Destruction du code du travail au-delà de la loi El Khomri, recours aux ordonnances, inscription de l'état d'urgence dans le droit ordinaire... D'autres sujets sont source d'inquiétude, comme l'avenir des retraites. Le système universel par points préconisé par le président de la République représente un risque majeur de paupérisation généralisée des retraités. La disparition du ministère de la fonction publique n'est pas anecdotique, et le fait que cette fonction publique se retrouve noyée dans le ministère de l'action et des comptes publics de Gérard Darmanin, sarkozyste notoire, constitue un message clair : elle sera pilotée par le budget et non par les besoins de la population. Les premières annonces sur le point d'indice montrent bien que les fonctionnaires vont devoir imposer, par la mobilisation, la poursuite d'une revalorisation qui n'a été amorcée que trop tardivement et timidement par le précédent gouvernement.

Le gouvernement, par la voix du 1^{er} ministre et de la ministre du travail, a plusieurs fois déclaré vouloir réduire le nombre d'instances représentatives et donc en regrouper certaines. Les délégués du personnel (en Conseil d'Administration notamment), les délégués syndicaux et les élus en CHSCT ont été évoqués. Le fait qu'un parti qui se prétend farouchement démocratique veuille supprimer des instances représentatives qui ne sauraient être superposables ne manque pas d'interroger sur cette conception de la démocratie et du dialogue social.

La responsabilité des organisations syndicales dans ce contexte est immense. L'enjeu n'est pas de jouer dans un troisième tour social ce qui n'a pu être gagné dans le champ politique mais de constituer un front syndical le plus large possible autour de la conquête de nouveaux droits pour l'ensemble des travailleurs.

Pour le conseil syndical académique, le SNES doit peser dans la FSU pour que celle-ci travaille en interprofessionnelle à la construction d'une mobilisation précoce à la rentrée.

ENJEUX PROPRES AU CHAMP DE L'ÉDUCATION

Le gouvernement provisoire a fait feu de tout bois pour brouiller les pistes et désamorcer les embryons d'opposition. Ainsi la nomination à l'Éducation Nationale d'un ministre fortement marqué par son passé de Directeur adjoint du cabinet de Gilles de Robien, puis de Directeur Général de l'Enseignement Scolaire de Luc Chatel, est un gage donné aux défenseurs des visions les plus réactionnaires de l'École. Cette nomination a donc tout pour inquiéter la majorité de la profession qui a combattu les politiques de ces deux anciens ministres. Quant à la communication ministérielle, largement relayée par les médias, d'un « rétablissement » du latin, des classes bilangues et des sections européennes, il s'agit d'une approximation erronée. Le latin est rétabli à un horaire réduit d'une heure en 5e, les classes bilangues ont perdu une demi-heure par niveau en cycle 4. Les heures pour ces enseignements seraient prises sur la dotation horaire complémentaire de trois heures par division, ce qui risque de provoquer des tensions entre enseignements « concurrentiels ». Ces dispositions nouvelles, élaborées en pleine campagne législative, sont à prendre pour ce qu'elles sont : de pures manœuvres électorales. En l'absence de moyens supplémentaires, ce qui est présenté comme l'assouplissement de la réforme du collège n'est qu'un leurre. Pire, il s'agit en réalité d'un nouveau renforcement de ce qui fait le cœur de la réforme de 2016, l'autonomie des chefs d'établissement.

Le conseil syndical appelle l'ensemble des collègues à analyser finement ce qui est en train de se jouer dans les collèges. On a en effet des chances d'assister localement à des évolutions de l'offre de formation dans quelques collèges où seront rétablies ici des heures de latin, là une section européenne, et là encore, une classe bilangue ou un enseignement de LV2 (cette dernière éventualité est théoriquement impossible dans notre académie où la carte des langues arrêtée par le Recteur continue, sauf indication expresse, de s'imposer, et où seuls les enseignements de langue prévus dans cette carte peuvent être ouverts, sans être obligés de l'être...). Mais ces évolutions ne pourront se faire qu'au détriment d'autres enseignements. Qui va décider qu'il est opportun de réduire tel ou tel horaire pour rétablir une option ? Selon quels critères ? Nul doute que c'est la gestion de la pénurie qui aura le dernier mot.

Finalement, c'est une aggravation de l'atomisation des enseignements de second degré sur le territoire qui se profile, au travers de pseudo-concessions sur la réforme du collège. C'est malheureusement cohérent avec le retour

de la vieille lune du recrutement local. Il en est de même sur la question des rythmes où les décisions sont renvoyées aux communes.

Dans le cadre de la Réforme du Collège, **la nouvelle mouture du Diplôme National du Brevet pose de nombreux problèmes** : Les intitulés des compétences sont souvent incompréhensibles et ne renseignent pas les parents d'élèves, notamment les plus éloignés de l'école.

Une disparité dans la validation des cycles qui provoque une inégalité entre collégiens suivant leur établissement d'origine amène les enseignants à mettre en question ces nouveaux dispositifs. En effet, les multiples va-et-vient entre notes et compétences font perdre tout son sens à l'évaluation en sur-valorisant le niveau des élèves, ce qui pose de problèmes d'orientation par la suite.

L'oral du DNB mis en œuvre de façon très variée et sans véritable cadrage national ne respecte pas l'égalité républicaine qui devra régner au sein d'une Education réellement nationale.

Le Lycée est aussi sur la sellette. Alors que l'évaluation locale et continue prend déjà une part trop importante dans le baccalauréat et pose problème, les projets de réforme du bac qui sont dans l'air rappellent furieusement la réforme Darcos du lycée que les mobilisations des collègues et des lycéens avaient mise en échec.

Le SNES-FSU doit offrir aux collègues les moyens de réagir rapidement aux attaques qui ne vont pas manquer de se produire. Cela passe par une information réactive en direction des collègues et l'organisation, via des HIS, de discussions régulières, dès la rentrée, dans les établissements.

MOUVEMENT INTRA

La préparation, par nos élus, de la FPMA et des différentes CAPA, a pu, cette année, être plus sereine, du fait de l'abandon (visiblement à contrecœur, à en croire le Recteur !) de la politique précédente de « transparence », qui consistait à communiquer prématurément des projets individuels alors que l'instance paritaire chargée de leur vérification, rectification, ou amélioration possible, n'avait pas même été réunie, et que les élus du personnel travaillaient encore à sa préparation. Cependant, c'est à un mouvement très contraint que nos collègues demandeurs volontaires ou obligatoires ont, pour la plupart des disciplines, encore dû faire face cette année, car l'ajustement purement mécanique à des capacités d'accueil calculées au cordeau entraîne une politique de gestion plus ou moins erratique des besoins de remplacement, selon les disciplines, avec des effets négatifs dès la rentrée dans nombre d'établissements, ce qui se traduit par une inopérance de nombre de vœux ZR, tout autant que par des affectations sur poste fixe insatisfaisantes, notamment pour des personnels entrants et en rapprochement de conjoints.

Les élu(e)s du SNES-FSU ont pointé l'ensemble des problèmes récurrents rencontrés et revendiqué à nouveau l'urgence d'une reconcentration d'un mouvement national de poste à poste, qui ne pose aucun problème technique du fait de l'amélioration sensible des outils informatiques déjà mis à disposition, et permettrait, seul, dans finir avec une mutation inter-académique « à l'aveugle », fortement dissuasive pour les stratégies de mobilité choisie, et qui limite d'autant les possibilités de mutation pour tous. Ces élu(e)s ont encore été seul(e)s à soulever et faire corriger y compris les erreurs *initiales* du mouvement, et encore en amont, en portant leur contrôle tant au niveau de l'origine des postes mis au mouvement (et des motifs de blocages de postes) qu'à celui de la phase purement algorithmique de celui-ci. Il faut savoir et faire savoir que es autres organisations représentées se bornent à des vérifications et propositions (souvent ad hominem...) sur les seules phases dites d'optimisation et certaines ont ainsi livré des informations prématurées et souvent erronées. Nous sommes également les seul(e)s à communiquer très précisément à nos adhérent(e)s et/ou saisisants par fiche syndicale, après validation de la discipline étudiée en commission et dernière vérification, des éléments qualitatifs permettant une première appréhension du comment et du pourquoi du résultat final, ainsi que, pour les futurs TZR, le lieu de rattachement édicté par l'administration en séance, mais qu'elle ne reproduit curieusement pas sur l-prof.

REVALORISATION DES CARRIERES ET NOUVELLES MODALITES D'EVALUATION

Un groupe de travail rectoral dit d' « information » sur les modalités de mise en œuvre du PPCR dans l'académie, ayant notamment associé une délégation FSU, s'est tenu le 27 mai dernier au rectorat, suite à la parution des décrets et arrêtés concernant les personnels enseignants et d'éducation.

Le SNES et la FSU ont acté positivement des mesures montrant un début de prise en compte de nos revendications de revalorisation, en induisant une amélioration, même notoirement insuffisante, des carrières et des rémunérations, allant au-delà du transfert « prime/points ». Notre délégation a insisté en préalable sur le fait qu'on était encore loin, là, d'une revalorisation suffisante à rétablir une attractivité de nos métiers que la crise de recrutement révèle toujours cruellement, du fait notamment d'un étalement trop long jusqu'en 2020, d'un effet sur les débuts de carrières nettement insuffisant, d'un avancement à un rythme unique pour tous non totalement réalisé, et enfin, de l'absence d'assurance réglementaire que tous les personnels parcourront une carrière normale sur au moins deux grades.

Il nous a été confirmé que le ministère reprendrait la main pour établir un barème dans la procédure d'accès à la hors classe, notamment pour la période transitoire qui s'ouvre où vont encore coexister pendant plusieurs années, des personnels évalués selon les nouvelles modalités dans le 9ème échelon et des personnels qui ne verront plus évoluer leur notation antérieure. Nous devons rester vigilants à ce que l'apurement quasi-complet du 11ème échelon se poursuive dans les prochaines années. Nous réclamons toujours une clause de sauvegarde statutaire pour assurer le passage à la hors-

classe à tous les collègues ayant atteint le 11ème échelon. Nous avons également dénoncé les modalités et les volumes prévus pour l'accès à la classe exceptionnelle, qui sont inadaptés à la structure de nos corps, et n'assurent pas, sans combat pour les revoir, un accès ouvert à tous.

Si, s'agissant des nouveaux rendez-vous de carrière en classe normale, l'appareillage réglementaire reste à peu près lisible, notamment sur les attendus de l'évaluation, et n'entraîne plus de course à l'échelon par les faibles enjeux des deux premiers rendez-vous sur le parcours de la classe normale (deux ans d'accélération possibles, soit un parcours en 24 ans au lieu de 26), il nous faudra donc batailler pour que l'impact du rendez-vous du 9ème échelon ne se traduise pas à nouveau par des retards et barrages dans l'accès à la hors-classe.

En matière d'« accompagnement » des personnels, individuel ou collectif, institué par les dernières modifications de nos statuts particuliers, nous avons indiqué à l'administration, qui a passé une bonne partie du groupe de travail à tenter de l'explicitier à sa façon..., que l'absence de cadrage réglementaire ne doit pas être suppléée par une multiplication excessive d'acteurs et de regards intrusifs sur la pratique pédagogique des enseignants et des équipes dans une optique de meilleur management, ou d'imposition de « bonnes pratiques », plus que d'amélioration qualitative du service rendu aux usagers.

Nous avons exigé que les prochaines dispositions locales à ce sujet prévoient les garde-fous nécessaires pour que nos collègues ne revivent pas, au sein des établissements, les situations tendues qu'on a pu observer et dénoncer encore récemment au sein de l'éducation prioritaire.

Le conseil syndical appelle les collègues et sections d'établissement à rester extrêmement vigilants pour que la déconnexion annoncée entre accompagnement tout au long de la carrière et rendez-vous évaluatifs de carrière soit bien assurée partout, et à faire remonter aux sections départementales et académique, les situations d'abus auxquelles ils pourraient être confrontés dans leurs établissements. Cette vigilance rejoint celle, plus générale, et toujours d'actualité, visant à dénoncer, lorsqu'elle se produit, sinon à écarter par l'action collective locale, l'immixtion de la hiérarchie dans ce qui continue de relever de la liberté pédagogique des individus comme des équipes.

AGENTS CONTRACTUELS D'ENSEIGNEMENT, D'EDUCATION ET D'ORIENTATION

Il aura fallu plus de trois ans depuis les modifications de 2014 du décret général de 1986, un décret spécifique du 29 août 2016, accompagné d'un arrêté du même jour relatif aux modalités d'évaluation professionnelle, et d'un autre arrêté fixant les deux nouvelles catégories I et II, un projet rectoral avorté en 2016, et trois groupes de travail associant les organisations syndicales tenus les 12 janvier, 2 mars et 27 avril 2017 pour que, conformément aux instructions ministérielles tardives de la circulaire n° 2017-038 du 20 mars 2017, un nouveau cadre de rémunération soit soumis au comité technique académique du 11 mai dernier, et puisse être enfin mis en œuvre dans l'académie à la prochaine rentrée. Et ce, là où d'autres académies avaient, sans attendre, déjà mis en place, parfois depuis des années, un système de progression de « carrière » laissant quelques perspectives à nos collègues.

Tout au long de ces consultations, les syndicats concernés de la FSU (SNES, SNUIPP, SNUEP, SNEP) ont agi, souvent seuls, pour que le résultat soit le plus favorable possible et résorbe certaines des discriminations liées aux errements de la fixation, par le seul service, et jusqu'à maintenant, des rémunérations initiales des agents contractuels, comme à leur évolution dans les espaces indiciaires de ce que sont aujourd'hui la première et la seconde catégorie.

Lors du vote en CTA, la délégation de la FSU s'est néanmoins abstenue, car les avancées engrangées restent relatives et éloignées de nos revendications visant notamment, sur ce point, à une plus grande automaticité des évolutions salariales et à leur déconnexion de l'évaluation professionnelle, comme nous le réclamons également pour tous les personnels titulaires.

Il reste un gros morceau, qui fera encore l'objet de consultations, celui du cadre de gestion général, dont l'absence de conformité au droit continue, dans cette académie tout particulièrement, de générer à la DIPE (contrats de CDD et de CDI, rémunération, quotités, lieux d'exercice) comme à la DAPP (chômage) du rectorat, nombre de pratiques illégales.

Le conseil syndical appelle à développer à tous niveaux les conditions d'une action collective forte des personnels contractuels, en allant d'abord plus systématiquement vers ceux et celles recrutés dans les établissements de l'académie, dès la rentrée et tout au long de l'année, car les actions de soutien individuel, y compris contentieuses, qu'assure la section académique, le travail de notre unique élue en CCP, comme les stages de formation syndicale déjà réalisés, ne pourront pas assurer, par eux seuls, la protection d'une catégorie de collègues extrêmement fragilisée, pas plus qu'une amélioration durable de leur condition, au-delà des faibles gains récemment arrachés dans leur gestion et leur rémunération.

AESH

Il aura également fallu attendre trois ans après la création de l'emploi d'AESH et sa séparation législative et réglementaire avec les fonctions anciennement dévolues aux assistants d'éducation, et les dispositions générales relatives aux modalités de contestation de l'entretien professionnel préalable au réexamen de la rémunération des agents contractuels de l'État, pour que le rectorat de Nantes, après consultation des organisations syndicales lors d'un groupe de travail tenu

le 27 avril 2017, présente au comité technique académique du 11 mai 2017, le cadre général qu'il entend mettre en place pour l'évolution triennale de la rémunération des AESH.

Dans le cadre réglementaire extrêmement contraint de l'espace indiciaire faisant débiter la rémunération à l'indice correspondant au SMIC (actuel indice nouveau majoré 217) et la limitant à l'indice nouveau majoré 363 (indice brut 400 pour les habitués), sont enfin offertes quelques perspectives de « niveaux » indiciaires, assurant une certaine automaticité à la progression de la rémunération. Et cela, même si, comme pour tous les contractuels, le réexamen suite à l'entretien professionnel n'oblige pas l'administration, dans tous les cas, à une augmentation indépendante du jugement porté sur la valeur professionnelle...

Il fallait également traiter le cas des collègues dont l'engagement a déjà été transformé en CDI, pour certains depuis les premières cédésations de juillet 2014, collègues qui n'ont pas vu leur rémunération évoluer sensiblement alors même qu'ils ont déjà bien plus de six années d'ancienneté contractuelle dans les fonctions.

Le SNES, comme les autres syndicats de la FSU, ont acté quelques progrès et pesé pour des mesures transitoires pour les collègues déjà recrutés, mais ils ont dénoncé un cantonnement des discussions à la seule évolution de la rémunération, s'agissant de personnels qui, pour la quasi-totalité d'entre eux, ne sont même pas à temps complet, ce qui en fait autant de sous-smicard(e)s de fait, quel que soit le niveau indiciaire de leur rémunération et celui de leur qualification réelle. De ce dernier point de vue, il leur a paru pour le moins étonnant que la détention d'un diplôme dans le domaine de l'aide à la personne, voire l'obtention du diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social enfin institué par le décret n° 2016-74 du 29 janvier 2016, ainsi que, plus généralement, la participation aux actions de formation dispensées par l'employeur public, et toute action de validation des acquis de l'expérience, ne puissent pas également entrer en ligne de compte pour une meilleure progression salariale.

La gestion au quotidien des AESH par les chefs d'établissement enclins à des confusions de genre, notamment avec les assistants d'éducation, dans les tâches imposables, du fait de l'absence de cadrage clair de la part du SAE, et la logique purement comptable de l'académie (voulant répondre à un besoin croissant d'accompagnement d'élèves en situation de handicap, véritable obligation de résultat aujourd'hui, avec le même nombre de personnes physiques), aboutissent :

- d'une part, à des « rabotages » de quotités qui, sous prétexte d'adéquation de la préconisation MDPH au seul temps présentiel des cours, sans prise en compte du temps lié au reste de l'accompagnement, aux préparations comme aux réunions pluriprofessionnelles, font porter sur des personnels déjà très mal payés les effets de restrictions budgétaires non assumées ;

- d'autre part, à la commission de toutes sortes d'illégalités en matière de conditions d'emploi comme de renouvellement des engagements à durée déterminée, ou d'avenants imposés aux CDI.

Il faut y rajouter la propension naturelle de la hiérarchie à multiplier, pour les personnels appartenant aux catégories d'emplois les plus fragiles et les moins bien payées, au travers des entretiens annuels, une situation d'évaluation continue conditionnant la reconduction des engagements, en générant ainsi un stress et souvent, une souffrance au travail inacceptables.

Là encore, seule une démarche volontariste à tous niveaux vers ces personnels, dont l'utilité n'est plus à démontrer mais les conditions d'exercice proches d'une surexploitation inadmissible, pourra permettre l'émergence de revendications et action collectives d'amélioration de leur condition. Le conseil syndical appelle également à une meilleure mutualisation des informations et actions qui ne peuvent se mener que dans un cadre fédéral concentrant les forces sur ces personnels relevant à la fois du premier et du second degré.

Texte adopté à l'unanimité