



## RÉFORME DU BACCALAURÉAT, RÉFORME DU LYCÉE : ALERTE !

### Edito

Enfin ! La réforme de l'évaluation des professeurs débarrasse les personnels de direction et les inspecteurs de la question du classement des collègues ! Adieu la note administrative, adieu la note pédagogique ! Inspecteurs et personnels de direction n'ont plus à se soucier du départage des collègues pour l'avancement ou la promotion à la Hors Classe, mais ils doivent évaluer objectivement l'implication professionnelle de chacun en faisant abstraction des enjeux de tri et de concurrence. Plus de note, donc plus d'échelle, plus de podium, mais une grille et une observation littérale qui rendent à l'évaluation sa stricte dimension individuelle.

Cela ne signifie pas que la carrière devienne uniforme, mais la question de l'élaboration des tableaux d'avancement et de promotion à la Hors Classe se pose au seul niveau où devraient se poser les questions de carrière : au niveau du Recteur. C'est en effet lui qui récupère pleinement la responsabilité d'arrêter l'avis officiel et de classer les collègues au vu des compte-rendu d'évaluations rédigés par les inspecteurs et les personnels de direction. Il en va toutefois autrement de la promotion à la Classe Exceptionnelle : en dehors des trois rendez-vous de carrière, inspecteurs et personnels de direction doivent toujours formuler un avis indicatif, avis dont on attend alors qu'il ne soit pas en contradiction à la nécessité de mettre en place un turn-over générationnel pour ce nouveau grade contingenté.

Les inspecteurs et les personnels de direction ont donc la possibilité de procéder à une évaluation positive et bienveillante. Une évaluation qui fasse ressortir les points forts, qui encourage à aller de l'avant, qui apporte aide, soutien et formation. C'en est fini de la "constante macabre" s'agissant de notre évaluation! C'en est fini de la politique des quotas malthusiens pour réduire arbitrairement le nombre d'avis "Excellent" alors que nous sommes si nombreux à nous démenner pour accomplir une mission qui devient plus difficile chaque jour. Les compétences que nous déployons avec dévouement, conviction et ténacité, peuvent être reconnues à leur juste valeur, que l'on en soit à son premier rendez-vous de carrière ou à son troisième.

Car, non, les textes ne prévoient aucun quota. Non, il n'y a pas de raison qu'il n'y ait que 10 % de collègues "excellents" dans un établissement ou une discipline. Non, les textes ne brident pas la main de l'inspecteur ou du principal qui remplit la grille de compétences lorsque l'on est au 6<sup>ème</sup> échelon.

Que ces derniers soient donc remerciés par avance pour l'attention qu'ils ne manqueront pas de porter à la juste reconnaissance du travail accompli et à l'intérêt général.

Laurent Tramoni



## LYCÉES D'AIX

### URGENCE ABSOLUE

Les lycées d'Aix craquent sous la poussée démographique. C'est une chose admise par les acteurs du système éducatif : élèves, parents, personnels et rectorat. Ce constat était particulièrement sensible à cette rentrée.

A l'initiative des sections syndicales SNES-SNEP FSU, des mobilisations concertées des différents lycées du secteur ont permis d'obtenir des moyens pour pallier les difficultés les plus criantes. Surtout, ces lycées, reçus en audience par le Recteur, ont obtenu son engagement de plaider la cause auprès de la Région de la création d'un nouveau lycée en pays d'Aix.

Cette revendication est portée depuis longtemps par le SNES-FSU et la FSU PACA auprès de l'exécutif régional. Ce dernier nous a affirmé être sensible à nos arguments l'année dernière et mener une réflexion à ce sujet. Espérons que le Recteur, par son intervention, permettra la concrétisation de cette réflexion : l'inscription de cette décision au Plan prévisionnel d'investissement (PPI) qui devrait être voté prochainement.

*Magali Bailleul*

## CUI DE SAINT EX'

### MOBILISATION UNITAIRE ET EFFICACE

Le lycée Saint-Exupéry employait une trentaine de CUI, contrats précaires mais correspondant à de vraies missions du service public d'éducation, indispensables au bon fonctionnement du lycée : encadrement des élèves, entretien des locaux, fonctionnement de la demi-pension, aide administrative...

L'annonce de leur réduction drastique a entraîné la mobilisation dès la rentrée de l'ensemble de la communauté éducative du lycée.

AG massives, débrayages successifs, HIS animées, rassemblement, journées de grève ont permis aux personnels de se faire entendre auprès des services concernés aussi bien au rectorat, à la préfecture, à l'IA ou à la Région !

Des délégations ont été reçues et ont fait part de leur colère devant un plan social d'une telle ampleur, articulant toujours le souci de la situation de ces personnes et les besoins du lycée.

Notre mobilisation a permis de renouveler un tiers des contrats menacés.

*Pascal Faure – S1 Lycée Saint-Exupéry*

## CONTRATS AIDÉS

### A BESOINS PÉRENNES, MISSIONS RECONNUES !

**A** l'annonce de la fin des renouvellements de CUI en juillet 2017, les mobilisations ont permis que les CUI-AVS soient renouvelés pour permettre un recrutement important en CDD AESH (Accompagnant d'Élèves en Situation de Handicap). Des mobilisations dans les établissements ont mené à quelques renouvellements de CUI notamment pour la surveillance, l'accueil.

Les CUI sont des contrats de droit privé, destinés aux personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi.

Le recrutement est possible par les collectivités territoriales est possible sur des missions d'entretien, de restauration. La durée maximale du CUI est de 24 mois sauf pour les personnes de plus de 50 ans ou en situation de handicap. Ce sont des contrats faiblement rémunérés. L'employeur reçoit une aide l'État et est exonéré de cotisations, mais il doit favoriser l'accès rapide à un emploi durable.

Le recrutement pour un Emploi Vie Scolaire (EVS) est effectué par l'établissement pour des missions d'aide à l'intégration des élèves en situation de handicap (AVS), d'aide à l'accueil, à la surveillance et à l'encadrement des élèves ou d'aide à l'utilisation des TICE.

Les missions et les types de contrats sont divers. Ils peuvent remplir certaines missions temporaires mais la plupart répondent à des besoins permanents de l'Éducation Nationale.

**C'est pourquoi les missions et les personnes qui les remplissent doivent être véritablement reconnues au sein de l'Éducation Nationale.**

*Guilhem Paul*

## GRETA MARSEILLE MÉDITERRANÉE

### UNE SITUATION INQUIÉTANTE

**A**près le non renouvellement massif de CDD en juin dernier, la direction du GRETA va licencier et baisser drastiquement les quotités de formateurs en CDI (2 licenciements et 5,15 ETP récupérés par baisse de quotité de 12 formateurs). Les causes des difficultés sont connues : politique régionale qui fait l'impasse sur les formations d'accès aux premiers savoirs, gestion bureaucratique de la fusion des GRETA et absence de transparence dans cette gestion. On pourrait s'attendre à une volonté de développement du GRETA et on peut craindre que la perte massive de forces vives aille à l'encontre d'un futur développement. Et nos craintes s'amplifient quand on voit la direction du GRETA décider d'arrêter des formations commencées au seul motif qu'elles ne sont pas rentables (formations que gère le GRETA pour le compte de l'office français de l'immigration par exemple).

La vision purement comptable laissant de côté personnels et missions de service public obère l'avenir du GRETA. A quand le prochain plan social ? Ou à quand un vrai plan de développement élaboré avec les personnels ? Le SNES-FSU continuera à s'engager auprès des personnels et à intervenir auprès de la direction du GRETA et du rectorat pour que perdure et se développe le service public de formation continue et professionnelle. Il nous faut dans l'immédiat imposer d'autres choix moins mortifères et qui permettent le développement du GRETA plutôt que son rabougrissement sur quelques formations rentables.

*Franck Balliot*

## EVALUATION TOUS AZIMUTS AU COLLÈGE

### QUAND LE SYSTÈME S'EMBALLÉ...

**L**es élèves de Sixième ont passé une évaluation standardisée des acquis en français et en mathématiques. Évaluation numérique, en ligne, avec correction automatique. Le ministère affirme que l'objectif n'est pas d'établir un classement des collèges. Mais il prévoit bien de les rapprocher dans les années qui viennent des résultats au DNB, de façon à calculer des indicateurs de valeur ajoutée, qui seraient rendus publics comme pour les lycées. Pour le SNES-FSU, ces indicateurs devraient être connus des équipes, mais pas du public afin de ne pas renforcer la concurrence entre collèges.

En ce qui concerne l'évaluation par compétences, on observe encore, chez certains principaux, des tentatives de faire passer en force l'évaluation par compétence pour tous les élèves, dans toutes les disciplines, à tous les niveaux. Certains ne sont d'ailleurs pas à une ruse près, comme en témoignent a posteriori des collèges bernés.

Rappelons donc les textes officiels : les bilans périodiques comportent « la note de l'élève ou tout autre positionnement de l'élève au regard des objectifs d'apprentissage fixés pour la période ». Les notes, supprimées en primaire, restent donc au cœur de l'évaluation au collège.

Le SNES-FSU appelle les collègues à faire respecter leur liberté pédagogique en matière d'évaluation. Il encourage les établissements à débattre sur ce sujet pour refuser définitivement l'amalgame périmé et obtus entre l'évaluation des compétences et l'évaluation par compétences.

*Julien Santamaria*







## REPENSER LA STRATÉGIE SYNDICALE

Les luttes syndicales contre les réformes du droit du travail, loi El Khomri et ordonnances Pénicaud, étaient légitimes et nécessaires. Mais la division syndicale qui perdure entre les confédérations n'a pas permis d'enclencher une dynamique de mobilisation : la confédération FO s'est repositionnée et conteste la place de partenaire privilégié du gouvernement à la CFDT, laquelle se trouve bien incapable de peser sur les dossiers quand patronat et gouvernement font le choix d'un libéralisme assumé, sans même plus prendre la peine de parer leur politique d'un semblant de social-démocratie. La CGT et Solidaires cherchent à compenser leur isolement par un volontarisme effréné au risque de l'épuisement. Quant au monde politique, les critiques légitimes que certains peuvent adresser aux confédérations pour leur absence de stratégie masquent mal l'absence de perspectives et de débouchés qu'il a à offrir aux revendications des salariés.

Voilà pour le pessimisme de la raison. Passons à l'optimisme de la volonté !

Dans ce contexte morose, notre fédération, la FSU, a pris le parti de jouer une autre partition sur le champ de responsabilité qui est le sien, celui de la fonction publique. A cette rentrée, elle a fait le choix de l'unité syndicale, elle a pris le temps de construire la mobilisation, elle joue la carte de la crédibilité et de l'utilité, forte de ses acquis récents tels que la revalorisation PPCR et la nouvelle évaluation des fonctionnaires, elle repart des situations concrètes des fonctionnaires (précarité et emplois aidés, pouvoir d'achat et jour de carence, emplois et conditions de travail) pour remobiliser les salariés.

Depuis la rentrée, c'est unanimement que les organisations syndicales de la fonction publique dénoncent les orientations du gouvernement s'agissant des fonctionnaires : gel du point d'indice, rétablissement du jour de carence, hausse de la CSG, report de certains éléments de la revalorisation PPCR, suppressions d'emplois. Aussi, les fonctionnaires ont-ils répondu à l'appel du 10 octobre 2017. C'est sur cette voie qu'il faut poursuivre dans la perspective des luttes cruciales qui s'annoncent maintenant : réforme du baccalauréat et du lycée, suppressions d'emplois, protection sociale, retraite ...

*Laurent Tramoni*



## BACCALURÉAT ET LYCÉE

### BAS LES MASQUES !

Trois réformes menées tambour battant mais avec ruse et dissimulation par le gouvernement dessinent un changement systémique au lycée. Une nouvelle réforme du lycée sera annoncée début 2018, avec mise en œuvre progressive dès la rentrée suivante.

Il s'agirait de supprimer les voies générales et technologiques et les séries qui les composent, pour mettre en place un lycée modulaire, dans lequel chaque élève se spécialiserait progressivement en choisissant deux disciplines majeures, deux disciplines mineures et des options. Le transfert aux régions de la voie professionnelle est en débat.

Dans le contexte de nouvelles suppressions de postes annoncées sur l'ensemble du quinquennat, une nouvelle réduction de l'offre d'enseignement ne fait aucun doute. L'accroissement des inégalités et des discriminations engendré par un système à la carte ne semble pas émouvoir le gouvernement.

Car dans le même temps, il entend réformer le baccalauréat. Seules l'EAF et la philosophie perdureraient en tant qu'épreuves terminales pour tous, plus les deux épreuves des disciplines majeures. Une sorte de grand oral serait instauré. Tout le reste serait évalué en contrôle continu. Ce qui signifie inégalités d'un établissement à l'autre, transformation de la relation pédagogique, nouvelle inflation du temps consacré à évaluer les élèves au détriment des enseignements.

La réforme de l'orientation vers l'université et la mise en place d'attendus permettent de comprendre que ce serait en fonction des choix, plus ou moins éclairés, de telle ou telle discipline dès l'entrée au lycée qu'un bachelier pourrait être accepté dans la licence demandée.

### Chacun pour soi et la réussite aux initiés !

Pour nous qui pensons l'éducation comme le creuset d'une société plus juste et plus émancipatrice, qui luttons au quotidien contre les forces centrifuges qui menacent la cohésion sociale et le projet républicain, un seul horizon : la mobilisation, pour ouvrir d'autres perspectives à la jeunesse !

*Caroline Chevé*



## CARRIÈRES

### L'ENTRETIEN AVEC L'INSPECTEUR

#### LETTRÉ OUVERTE DU SNES

Le SNES-FSU Aix-Marseille est attaché au rôle de l'inspection pédagogique régionale qui doit être d'aider et de valoriser le travail des professeurs, CPE, Psy-EN.

Le nouveau cadre posé par le PPCR et la réforme de l'évaluation peuvent permettre d'avoir des relations moins hiérarchiques, moins descendantes, moins prescriptives, et d'opter résolument pour une relation basée sur la réalité du travail et sur la discussion autour des gestes professionnels.

Nous sommes en demande d'un travail entre pairs, sous forme individuelle ou collective, qui permette, partant des réalités concrètes vécues sur le terrain, des questions que se posent les personnels dans le cadre de leurs pratiques et des difficultés pédagogiques et didactiques auxquelles ils se confrontent, de débattre et d'élaborer ensemble des gestes professionnels qui permettent de mieux répondre aux besoins des élèves et d'amener le plus grand nombre à la réussite scolaire.

Cela suppose un changement de posture de la part de l'Inspection qui ne saurait plus longtemps demeurer dans le rôle d'expertise en surplomb, de prescription et de pilotage descendant.

Nous sommes attachés à la diversité des cultures disciplinaires, nous souhaitons que soit respectée la diversité des conceptions et des pratiques, nous œuvrons pour que soient respectée la diversité des collègues et des situations d'enseignement.

Cette diversité est une richesse pour les élèves, et nous souhaitons que la liberté pédagogique soit respectée.

Ce n'est que par la controverse professionnelle que l'on peut convaincre que certaines pratiques sont meilleures que d'autres.

Les professeurs, CPE, Psy-EN, sont en première ligne face aux inégalités sociales et scolaires, à la difficulté scolaire, à l'échec scolaire.

Ils attendent reconnaissance, encouragement, évaluation bienveillante et positive, permettant à chacun de faire ressortir les points forts de son travail.

Les progrès dans la déconnection entre évaluation et carrière induits par PPCR offrent une opportunité pour travailler de concert dans l'intérêt général.

Laurent Tramoni

### LES RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE

#### ÊTRE BIEN INFORMÉ SUR LEUR DÉROULÉ !

##### Communication : tout est dématérialisé !

Tous les enseignants seront prévenus de leur inspection via leur messagerie un mois à l'avance. Le collègue confirme le rendez-vous sur la plateforme SIAE. En cas d'impossibilité, une autre date est proposée, respectant le délai d'un mois. Le SNES-FSU demande qu'en cas d'empêchement de l'IPR à la date prévue, le délai d'un mois soit respecté et que l'inspection ait lieu dans la même classe.

En fin d'année scolaire, tous les personnels reçoivent, via la plateforme SIAE, leur grille d'évaluation complétée ainsi que les observations émises par leur IPR et par leur chef d'établissement. Ils ont alors un délai de 3 semaines pour rédiger, s'ils le souhaitent, leur propre observation sur la plateforme SIAE.

##### Entretiens avec l'IPR et le chef d'établissement

- Dans quel ordre ?

Le rendez-vous de carrière doit se dérouler comme suit : inspection, entretien avec l'IPR puis, dans les 6 semaines qui suivent, entretien avec le chef d'établissement. Le rectorat a confirmé que cet ordre s'impose aux chefs d'établissement.

- Quels documents ?

Ni les IPR ni les personnels de direction ne peuvent exiger que des documents leur soient remis. L'enseignant peut décider de présenter "des documents du quotidien de la classe" en nombre limité pour étayer la discussion avec l'IPR, mais il n'est pas censé en remettre. Le Document de référence de l'entretien précise le déroulement des entretiens et permet aux personnels de s'y préparer. Il n'y a pas d'intérêt à le remettre, d'autant que le recteur ne se base que sur la grille de compétences et les observations écrites sur le compte-rendu d'évaluation pour arrêter l'avis d'évaluation.

- Des quotas pour évaluer ?

Personnels de direction et inspecteurs n'ont aucun quota, ni pour les positionnements sur la grille ni pour les appréciations « Excellent ». L'évaluation de la valeur professionnelle des personnels est strictement individuelle. A l'issue de la campagne d'évaluation, et après avoir arrêté son avis d'évaluation, le recteur établit les tableaux d'avancement ou de promotion de grade. Ce n'est que dans ce cadre que la question du départage des collègues est posée.

Mathilde Freu

### L'ENTRETIEN AVEC LE CHEF D'ÉTABLISSEMENT

#### POUR UNE PRISE EN CHARGE COLLECTIVE

Dès à présent, il est important d'intervenir syndicalement au niveau de l'établissement pour peser sur la façon dont les chefs d'établissement vont mettre en place les nouveaux entretiens d'évaluation. Il nous semble utile de demander une rencontre avec le principal/proviseur, afin de connaître ses intentions et de lui faire savoir ce que nous attendons de ces entretiens. Il convient en particulier de cadrer le calendrier, la durée et surtout le contenu de la discussion.

En effet, le principal/proviseur n'a pas pour mission d'évaluer le travail pédagogique du professeur ou CPE, la discussion pédagogique ayant déjà eu lieu avec l'IPR. Ce second entretien porte donc sur la manière de servir au sein de l'établissement, sur le respect de nos obligations d'assiduité, de ponctualité, sur notre participation au travail en équipe et à la vie de la communauté éducative.

Le rôle de la section syndicale est primordial : demander une évaluation bienveillante et positive, insister sur la différence entre ce qui est nécessaire et ce qui relève de la liberté de chacun, rappeler que l'évaluation doit prendre en compte plusieurs années et qu'il n'y a pas lieu de se focaliser sur des situations conjoncturelles, rappeler que l'évaluateur ne peut exiger un exemplaire rempli du document de référence de l'entretien. Enfin, elle pourra rappeler que l'évaluation peut être contestée en commission paritaire, et qu'alors les élus représentants des personnels seront amenés à discuter le bien-fondé des comptes-rendus rédigés par les deux évaluateurs.

Les HIS doivent être le lieu de discussion sur les enjeux de ces entretiens, d'accompagnement des collègues concernés, de retour des collègues ayant déjà participé aux entretiens. Rendons sensible la prise en charge collective de ces entretiens individuels !

S'il existe dans les établissements des situations de tension particulière avec la direction, ou si la section syndicale a connaissance d'un entretien qui s'est mal déroulé, n'hésitez pas à alerter immédiatement la section académique avec l'accord du collègue concerné.

Julien Marec

#### LES STAGES SYNDICAUX

##### Carrière et Rendez-vous de carrière

Mardi 23 janvier 2018

EIPACA - Manosque

Mardi 30 janvier 2018

Marseille - Lycée Montgrand

Jeudi 1<sup>er</sup> février 2018

Avignon - Lycée Philippe de Girard

##### Hors Classe et Classe Exceptionnelle

Lundi 19 mars 2018

Lycée P.G. de Gennes - Digne

Mardi 20 mars 2018

Lieu à préciser - Marseille

Jeudi 22 mars 2018

Lycée I Dauphin - Cavaillon







# CARRIÈRES



## LA CLASSE EXCEPTIONNELLE

### ENFIN !

Depuis 1989 et la création de la Hors Classe, nos professions n'avaient pas connu de revalorisation des carrières. Le Protocole Parcours Carrière Rémunération (PPCR) entré en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2017 affirme l'accès à la Hors Classe comme un débouché de carrière pour tous et crée un troisième grade, la Classe Exceptionnelle au 1<sup>er</sup> septembre 2017.

Le SNES-FSU revendiquait que l'élément principal du barème soit l'ancienneté - ce n'est pas le cas - et les élus interviendront en CAPA pour orienter les avis Recteur vers la reconnaissance de la valeur professionnelle sur l'ensemble de la carrière plutôt que vers la prise en compte d'un « mérite » reconnu ponctuellement.

La Classe Exceptionnelle ouvre sur un indice terminal 972 pour les certifiés (contre 793 à la Hors Classe) et 1067 pour les agrégés (contre 963).

Si elle n'est pas un mandat du SNES, elle constitue néanmoins un nouveau débouché de carrière qu'il s'agira d'élargir par l'action syndicale, comme nous avons su le faire pour la Hors Classe. Ce qui n'obère pas nos revendications salariales pour l'ensemble de la profession !

*Annie Sandamiani*

## COMMENT ACCÉDER À LA CLASSE EXCEPTIONNELLE ?

### CAMPAGNE DE RECUEIL DES CANDIDATURES DU 8 AU 22 DÉCEMBRE 2017

#### La Classe Exceptionnelle est accessible selon deux modalités :

- Le premier vivier représente 80% de la Classe Exceptionnelle.

Il est constitué des collègues étant au moins au 3<sup>ème</sup> échelon de la Hors Classe - nouvelle carrière - (2<sup>ème</sup> échelon de la Hors Classe pour les agrégés) et ayant été affectés au cours de leur carrière au moins 8 ans dans des conditions d'exercice difficiles ou sur des fonctions particulières.

Pour les quatre premières années, ces collègues devront faire acte de candidature. Pour la campagne de promotion au 1<sup>er</sup> septembre 2017 (avec effet rétroactif), les candidatures doivent se faire du 8 au 22 décembre. Pour la campagne de promotion avec effet au 1<sup>er</sup> septembre 2018, les candidatures se feront du 26 mars au 16 avril pour les certifiés et assimilés, et du 3 au 16 avril pour les agrégés.

Candidater est impératif pour tous les collègues étant au moins au 3<sup>ème</sup> échelon de la Hors Classe (2<sup>ème</sup> pour les agrégés) qui font état de 8 années en Education Prioritaire, ou sur une affectation dans le supérieur, ou sur un poste de chef des travaux DDFPT, directeur de SEGPA, ou PFA (y compris, et même surtout, s'ils sont au dernier échelon de la Hors Classe).

La candidature se fait par le biais de I-Prof. Ces collègues doivent indiquer à l'administration les années dont ils demandent la prise en compte. Il est leur conseillé de fournir les pièces justificatives et d'enrichir leur CV I-Prof.

- Le second vivier représente 20% de la Classe Exceptionnelle.

Il est constitué des agents ayant atteint le dernier échelon de la Hors Classe (le 4<sup>ème</sup> + 3 ans d'ancienneté pour les agrégés). Ces collègues n'auront pas besoin de faire acte de candidature : leur situation sera automatiquement examinée.

Entre le 4 et le 14 janvier 2018, les inspecteurs et personnels de direction doivent formuler un avis indicatif sur la demande de promotion. Après consultation des représentants des personnels élus en CAP, le Recteur arrêtera une appréciation rectorale prise en compte dans le calcul du barème : 140 points pour un avis Excellent, 90 points pour un avis Très satisfaisant, 40 points pour un avis satisfaisant, 0 point pour un avis Insatisfaisant. Les avis « Excellent » et "Très Satisfaisant" sont contingents.

L'autre pilier du barème est l'ancienneté dans la plage d'appel, valorisée à hauteur de 3 points par année d'ancienneté dans la Hors Classe à compter du 3<sup>ème</sup> échelon pour les certifiés (2<sup>ème</sup> pour les agrégés) dans la limite de 48 points. L'ancienneté dans la plage d'appel d'un agent ayant une appréciation « insatisfaisant » n'est pas valorisée.

#### La création de ce nouveau grade est une victoire syndicale qui permet de dé plafonner les carrières mais le contingent reste problématique : il correspond à 10% du corps.

En 2023, les 10% du corps seront atteints et il faudra attendre (contrairement à la Hors Classe) qu'un collègue ayant atteint ce grade parte à la retraite pour libérer une place. On est donc en présence d'un système que l'on peut qualifier d'autobloquant. Le seul moyen d'éviter cet écueil est de promouvoir les plus avancés dans la carrière, donc les plus proches de la retraite, de sorte qu'ils puissent libérer leur place après avoir parcouru les échelons de la Classe Exceptionnelle.

Le SNES-FSU œuvre pour que l'administration et les évaluateurs prennent conscience de cet impératif, car dans le cas contraire, même les collègues considérés comme les plus méritants ne pourraient plus y trouver de place !

*Julien Weisz*

## LA HORS CLASSE POUR TOUS !

### 30 ANS DE COMBAT SYNDICAL

Grâce aux actions menées depuis 30 ans par le SNES-FSU pour la revalorisation des carrières, à partir de 2018 dans le cadre du PPCR, la Hors Classe devient un débouché de carrière pour tous, chaque agent ayant vocation à parcourir sa carrière sur au moins deux grades.

La promotion sera possible à partir de deux ans d'ancienneté dans le 9<sup>ème</sup> échelon.

### LA PRIORITÉ EST DONNÉE AUX COLLÈGUES

#### AYANT ATTEINT LE 11<sup>ÈME</sup> ÉCHELON

Un barème désormais national, garantira l'équité de traitement et offrira une possibilité de promotion à tous les collègues, proches de la retraite (sauf manquement grave).

Nous reviendrons sur ce barème, dès qu'il sera élaboré, dans nos prochaines publications et sur notre site : <https://aix.snes.edu/>

Reste à obtenir au niveau national le volume de promotions le plus important possible afin que dans l'Académie un grand nombre de collègues au 10<sup>ème</sup> échelon puisse aussi être promu.

*Magali Poujol*

### CALENDRIER DES COMMISSIONS

#### Promotion Classe Exceptionnelle Septembre 2017 (Effet rétroactif)

##### Agrégés

GT 5 février 2018

CAPA 13 février 2018

##### Certifiés

GT 8 février 2018

CAPA 16 février 2018

##### CPE – PsyEN

CAPA 23 février 2018

#### Promotion Classe Exceptionnelle Septembre 2018

##### Agrégés

GT 29 mai 2018

CAPA 8 juin 2018

##### Certifiés

GT 22 juin 2018

CAPA 29 juin 2018

##### CPE – PsyEN

CAPA 5 juillet 2018



## CATÉGORIES

### CONTRACTUELS

#### NOUVEAU LIVRET D'ACCUEIL ET NOUVELLES CONDITIONS D'ÉVALUATION

Suite aux travaux menés pour l'application du décret 2016-1171 et des arrêtés et circulaires conjoints, nos élus non-titulaires FSU ont siégé en commission consultative pour l'examen d'un guide à destination des contractuels enseignants, d'éducation, psychologues du second degré, et des nouvelles mesures d'évaluation.

Version synthétique des textes réglementaires, ce livret comporte les principaux éléments de réglementation du nouveau cadre de gestion mais aussi des conseils pédagogiques. Nos élus ont pu intégrer la majorité de leurs amendements, dont le rappel des droits de saisie de la commission consultative pour la révision de l'évaluation, ou la fin de fonctions. Ils ont également obtenu le principe d'une évaluation bienveillante, sachant que les critères pour les comptes-rendus d'évaluation de la coopération avec les équipes pédagogiques et l'implication dans les projets d'établissement ne peuvent être atteints aisément sans stabilité dans un établissement.

*Jocelyne François*

### LES RETRAITÉS SOUS L'OMBRIÈRE...

A l'appel du groupe des 9 (9 organisations syndicales et associations travaillant ensemble à la reconnaissance et à la défense des retraités), plus d'une centaine de retraités était rassemblée pour répondre à l'initiative nationale d'interpellation des élus. Elus dont l'assiduité à l'Assemblée Nationale justifia l'absence (comme déjà dans beaucoup d'autres départements).

Les membres de la délégation ont longuement pris la parole pour lister les très nombreux sujets de mécontentement, avec entre autres la perte constante du pouvoir d'achat (20% en 12 ans) et l'augmentation de 25% de la CSG sans compensation. Ils ont exigé d'être reçus par M. Macron, qui a, jusqu'à présent, opposé une fin de non-recevoir aux représentants de leurs syndicats et associations.

La délégation a également pointé la réforme annoncée des retraites qui, outre une baisse des pensions servies, aura pour conséquence leur pilotage par des technocrates sans débat possible.

Les retraités restent mobilisés, appellent les actifs à la vigilance et poursuivront individuellement leur adresse au Président.

*Le 51 des retraités*

### AMÉLIORER NOS CONDITIONS DE TRAVAIL

#### C'EST POSSIBLE !

Les militants qui siègent au CHSCT Académique ont défendu des propositions qui ont été validées par l'administration et, pour certaines, qui seront mises en œuvre dès cette année. Elles concernent notamment l'accompagnement d'un personnel lors du retour dans son établissement après une longue absence et l'entrée dans le métier.

#### Un droit nouveau pour les personnels

Un protocole va être expérimenté dans plusieurs réseaux d'établissement. Il doit permettre à un agent absent plus de trois mois, quel qu'en soit le motif, de bénéficier s'il le souhaite d'un accompagnement. La mesure phare de ce dispositif est la possibilité de différer sa prise de fonction de 48h, afin de reprendre contact progressivement avec son environnement professionnel, de faire le lien avec son remplaçant, de s'informer des événements survenus pendant la période, d'être accueilli par les équipes. L'expérimentation doit permettre d'identifier les difficultés techniques avant la généralisation du dispositif.

#### Améliorer les conditions de travail en début de carrière

En s'appuyant sur des entretiens menés avec des enseignants stagiaires volontaires, le CHSCT Académique s'est fixé pour objectif d'analyser les difficultés rencontrées, mais aussi les ressources permettant d'aborder le métier dans les meilleures conditions possibles. De premières propositions ont émergé de ce travail, concernant la formation universitaire à l'ESPE, mais aussi le soutien et l'accompagnement des enseignants stagiaires par le rectorat. L'administration a validé certaines d'entre elles. Le SNES-FSU continuera à défendre les attentes et les besoins des stagiaires et néo-titulaires pour une entrée dans le métier facilitée.

*Séverine Vernet*

### CPE

#### ENFIN LA DOUBLE ÉVALUATION !

La réforme de l'évaluation qui entre en application en cette rentrée 2017 comprend « un accompagnement tout au long du parcours professionnel » et trois « rendez-vous de carrière ». Un « Guide des rendez-vous de carrières » proposé par le ministère est prévu pour aider à la préparation des entretiens avec les chefs d'établissement et les IPR ; il ne peut constituer une obligation ni un support d'évaluation.

Pour les CPE, le rendez-vous de carrière comprend « une inspection en situation professionnelle » et deux entretiens, un avec l'inspecteur et l'autre avec le chef d'établissement.

Pour le SNES-FSU, situation professionnelle ne peut signifier observation d'une séquence éducative devant élèves, à l'instar de l'inspection en classe d'un enseignant. Elle ne peut excéder une heure et consiste en l'observation d'un entretien (parents et/ou élèves et/ou professeurs et/ou AED), ou de l'animation d'une séance (avec un groupe d'élèves et/ou AED, d'une action de formation, etc.).

Les collègues éligibles au rendez-vous de carrière doivent en être informés via leur messagerie professionnelle et i-prof. N'hésitez pas à nous contacter pour toute aide et conseils.

*Ramadan Aboudou*

### AGRÉGÉS EN 2018 ?

#### LA LISTE D'APTITUDE

La 3<sup>ème</sup> voie d'accès au corps des agrégés est une porte étroite où le ratio candidats/nommés est faible. Il y avait 544 candidats dans notre académie en 2017 et seulement 12 nommés après la CAPN (356 au niveau national).

Le SNES-FSU demande l'élargissement des contingents et l'établissement d'un barème sur la base de critères transparents valorisant la carrière et sélectionnant des dossiers sur des profils variés reflétant l'engagement des collègues : c'est une promotion mais aussi une reconnaissance de leur investissement.

La circulaire pour 2018 paraîtra à la fin du mois. La CAPA établissant les listes académiques se tiendra le 15 mars et la CAPN de nomination du 22 au 24 mai.

Les élus du SNES, majoritaires dans ces deux instances, sont là pour vous aider dans vos démarches : outre nos réponses par courrier électronique et nos conseils sur notre site, nous tiendrons une permanence spécialisée le mercredi 24 janvier 2018.

*Nadine Baggioni-Lopez*





# CATÉGORIES



## PROFESSEURS DOCUMENTALISTES

### FAIRE RESPECTER LA RÉGLEMENTATION

**A** l'occasion du stage du 14 novembre, les professeurs documentalistes sont venus nombreux échanger sur la situation de leur établissement en matière d'application de la réglementation sur les ORS.

La situation est loin d'être satisfaisante, les résistances sont encore nombreuses chez les chefs d'établissement. Les documentalistes ont besoin d'être appuyés dans leurs démarches, et pour cela nous appelons les sections d'établissement à se rapprocher d'eux.

Nous avons aussi pu évoquer aussi la nouvelle évaluation, et les revendications nationales qui sont plus que jamais d'actualité : création de postes, création d'un corps d'inspection ad hoc, rémunération.

Si les débats sur le métier restent riches, la profession est soudée autour de l'objectif de faire reconnaître son rôle central dans les établissements, ce qui passe d'abord par l'application des textes !

*Pauline Odekerken et Marianne Guzzardi*



## PSYEN

### PAS LE TEMPS DE SOUFFLER...

**J**uste le temps de se réjouir de la création du corps des psychologues de la maternelle à l'université avant que le Plan Etudiant et l'ARF menacent à nouveau le métier de PsyEN EDO et les CIO !

Le SNES et la FSU ont obtenu une amélioration globale de la carrière : revalorisation et raccourcissement de chaque échelon, accès à la Hors Classe garantie (enfin !!), création d'une Classe Exceptionnelle.

Mais ces victoires ne peuvent occulter les difficultés : l'indemnité de fonction reste différente pour les PsyEN du 1<sup>er</sup> degré et du 2<sup>e</sup> et le Ministère refuse de respecter l'accord prévu suite au GT14 d'augmenter cet indemnité de 500 à 800 euros, en attendant une indemnité identique 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> degrés (voir l'arrêté du 10 Novembre 2017).

Il faut rester vigilant sur les taux d'accès à la Hors Classe. En 2017, l'engagement du MEN sur les taux d'accès n'a pas été respecté. Il était prévu 10% la 1<sup>ère</sup> année, 9% la 2<sup>e</sup> année avant passage au système commun, 7%. Il faut également continuer à revendiquer l'accès à la Hors Classe pour les nouveaux DCIO, hors quota HC.

Forts de votre confiance renouvelée lors des élections professionnelles, avec 3 sièges sur 4 dans l'académie, le SNES et la FSU mèneront ces combats.

*Rose Di Salvo*

## ESPE

### ÉVALUATION ET MUTATIONS

**C**ette année, une modification importante dans la validation du master est l'instauration de la note seuil de 10/20 au mémoire. La volonté de l'ESPE étant de recentrer le travail du stagiaire autour de cet écrit réflexif, nous avons insisté pour que l'évaluation des autres UE soit allégée.

Les bilans de mi-parcours vont bientôt être remplis par les tuteurs. Il ne faut pas hésiter à demander à en prendre connaissance. Ils débouchent parfois sur un bulletin d'alerte destiné à renforcer l'encadrement et à aider le stagiaire à surmonter ses difficultés (gestion de classe, préparation de séquences...) en vue de la titularisation. Nous sommes bien sûr disponibles pour répondre à vos questions à ce sujet.

Dès janvier, les commissaires paritaires du SNES siègeront lors des opérations de validation des barèmes et d'affectation en académie. Nous vous invitons à nous envoyer une copie de vos vœux ainsi que les pièces justifiant vos bonifications afin que nous puissions vérifier que le barème retenu par l'administration est bien le bon !

*Catherine Fuchs*

## MISSION DE LUTTE CONTRE LE DÉCROCHAGE SCOLAIRE

### LES PERSONNELS S'ORGANISENT POUR LEURS MÉTIERS

Périphérique à l'origine, la MLDS est aujourd'hui au cœur des enjeux du système éducatif. Ses personnels ont des statuts et des missions divers, mais ils s'accordent sur un point : les nouveaux textes qui régissent leurs missions et leurs ORS doivent être respectés. Aussi le SNES-FSU revendique-t-il que leur soit appliqué, conformément à la réglementation, un ORS de 39h sur 36 semaines.

Les personnels reconnaissent aussi l'existence de besoins pour les publics qu'ils accueillent lors de la deuxième semaine de juillet, c'est pourquoi ils ne refusent pas d'exercer leurs missions, mais considèrent que ce surcroît de travail doit être compensé dans l'année.

C'est ce que l'intersyndicale SNES-SGEN a porté en audience au rectorat. Le stage syndical du 22 décembre est l'occasion d'approfondir la réflexion et de continuer de s'organiser pour obtenir cette juste reconnaissance de nos métiers.

*Laurence Guilhem - Sofia Sessa - Caroline Chevê*

### LES STAGES SYNDICAUX

#### AED et AESH

*Quels statuts et quelles missions pour les AED et AESH ?*

*Comment suivre sa carrière ?*

*Comment se défendre en cas de difficultés, de licenciement ou de sanctions disciplinaires ?*

*Quel est le rôle de la CCP ?*

*Jeudi 15 février 2018*

*Lycée St Charles - Marseille*





## POLITIQUE RÉGIONALE POUR LES LYCÉENS ET LES LYCÉES

### Des réponses à nos questions

Construction ou reconstruction de lycées, ouverture d'une cité scolaire internationale à Marseille, évolution de la carte des formations, carte jeunes, etc. Tous ces sujets étaient au menu de la rencontre entre la FSU PACA et la Région le 20 juillet.

Interrogé sur le PPI (plan prévisionnel d'investissement) Maurice BATTIN, élu en charge des Lycées, a tenu à rappeler l'effort d'investissement réalisé par la Région dans ce domaine qui sera poursuivi, d'après lui, en 2018. Il partage notre avis sur le besoin d'un lycée supplémentaire dans le centre des Bouches-du-Rhône (bassin aixois et salonais) ainsi que de lycées, en particulier professionnels, dans les quartiers Nord de Marseille.

Il s'est dit conscient de l'impact de la construction de nouveaux lycées sur les établissements du secteur, que ce soit pour St-Mitre à Marseille (ouverture à cette rentrée), Allauch, Châteaurenard, pour lesquels la Région dit se donner le temps de l'analyse de ces conséquences (ouvertures prévues en 2019).

Face à notre revendication du maintien de la mixité sociale à travers la définition de la carte scolaire et de l'offre de formation, nos interlocuteurs nous ont affirmé vouloir

éviter la mise en concurrence des établissements en travaillant sur la complémentarité et la mise en réseau, notamment grâce à la politique de Campus des métiers et des qualifications. Dans ce cadre, la FSU a insisté sur le nécessaire développement des formations technologiques, en particulier industrielles, dans la perspective du développement d'une économie productive en Paca, ainsi que des formations de niveau II et III dont la Région est déficitaire. Nous avons pointé le cas d'Arles, qui fonctionne comme un « isolat » où il n'y a qu'un seul BTS, calibré à 24. Face à la volonté affichée de créer des Lycées Polyvalents, la FSU a rappelé que cela ne devait pas se faire aux dépens du maintien et du développement de ses trois filières (générales, technologiques et professionnelles), et de leur égale dignité.

A l'occasion de cette rencontre, la Région a tenu, par ailleurs, à annoncer la création d'une carte Jeunes qui comprendra, notamment, un crédit de 60 € par personne pour l'achat de produits culturels, 50 € comme précédemment dans le Pass Culture, auxquels se rajoutent un bonus de 10 € si utilisés dans le cadre de projets collectifs au sein des établissements.

Magali Bailleul



SNES AIX-MARSEILLE N°385 - DÉCEMBRE 2017

Publication du SNES Aix - Marseille

12 Place du Général De Gaulle - 13001 Marseille

Tél : 04 91 13 62 80 - Fax : 04 91 13 62 83 s3aix@snés.edu

Directeur de publication : L. Tramoni

Comité de rédaction : C. Chevê et C. Fuchs

Conception et design : ER²

Périodique inscrit CPPAP 1219 S 05 476 - Dépôt légal : 3 mars 2017

ISSN 0395-384X

Tiré à 6500 exemplaires - Prix : 2 euros



**UNE BANQUE  
CRÉÉE PAR  
DES COLLÈGUES,  
ÇA CHANGE TOUT.**



Crédit photos : plainpicture/Fancy Images/Maskot/OUO.

**MA BANQUE EST DIFFÉRENTE,  
CEUX QUI LA GÈRENT SONT COMME MOI.**

**Crédit Mutuel**  
Enseignant

**CRÉDIT MUTUEL ENSEIGNANT AIX-AVIGNON-MARSEILLE**

1, BOULEVARD SAKAKINI - TÉL. : 0 820 02 56 49\* - COURRIEL : 07901@CREDITMUTUEL.FR  
6, PLACE JEANNE D'ARC - 13100 AIX EN PROVENCE - TÉL. : 0 820 30 01 85\* - COURRIEL : 0790101@CREDITMUTUEL.FR  
20, BOULEVARD SAINT-ROCH - 84000 AVIGNON - TÉL. : 0 820 22 69 90\* - COURRIEL : 0790102@CREDITMUTUEL.FR

\*0,119 € TTC/min.

