



Sommaire

Pages 2 et 3 :
**Attaques contre le Service Public
Remplacements "De Robien"**

Pages 4 et 5 :
**Les enseignements sacrifiés
Les personnels malmenés
La rentrée dans le Morbihan**

Page 6 :
**Non-titulaires
Stagiaires en situation**

Page 7 :
**Nouveau Recteur,
audience du SNES**

Page 8 :
Le Paritarisme

Publication du
**Syndicat National des Enseignements
du Second degré**
24, rue Marc Sangnier
35200 Rennes
Tél. : 02 99.84.37.00 - Fax : 02 99.36.93.64
ou : s3ren@snes.edu
Directeur de la publication : André Le Bourg
Réalisation / PAO : Pamela Deline.
Impression : Calligraphy
CPPAP : 1105 S 05594

Edito

La journée d'action du 4 octobre a été marquée par une forte mobilisation dépassant le million de manifestants sur l'ensemble du territoire. Dans l'Académie, les personnels de l'Education nationale étaient nombreux dans l'action et dans les manifestations aux côtés des salariés de public et du privé. Les cortèges étaient imposants dépassant souvent ceux du 10 mars.

Le gouvernement a-t-il enfin entendu les revendications des salariés qui depuis des mois réclament une autre politique de l'emploi, une autre politique salariale, l'arrêt de la casse des Services Publics ? Continuera-t-il à en rajouter toujours plus dans ses choix libéraux ?

Face aux réactions provocatrices du Premier Ministre, la poursuite du "tous ensemble" s'impose.

Le "Tous ensemble" dans l'Education Nationale est aussi une urgence. Les offensives contre l'Ecole et ses personnels s'accroissent. Les 3000 emplois en moins prévus au budget 2006 dans le second degré affecteront durement notre académie. Cette ponction amplifiera encore les dégradations de nos conditions de travail dans un contexte où le Ministre veut mettre les personnels au pas, leur imposer une augmentation du temps de travail au travers des remplacements Fillon et les soumettre à l'arbitraire des hiérarchies.

Les personnels ne seront pas les seuls à faire les frais de la Loi Fillon puisque son objectif est d'organiser le tri social. Nous nous sommes battus dès le départ contre cette réforme. Tout nous incite à exiger l'abrogation de cette loi.

Nous devons résister, refuser les remplacements, combattre l'arbitraire sous toutes ses formes, mais surtout organiser le combat contre cette politique dont nous analysons toute la cohérence dans ce numéro du Snes-Bretagne.

Pour gagner, l'outil syndical, le SNES et la FSU sont incontournables ; renforçons-les ; entraînonons nos nouveaux collègues à nous rejoindre !

Face à un gouvernement aussi obstiné, continuons de faire entendre notre voix dans les établissements, dans la rue, mais aussi à l'occasion des élections professionnelles du 6 décembre.

Michelle Carmès
le 5 octobre 2005



Attaques contre le service public, remise métiers et de nos droits : quelle co

L'Etat-providence s'est construit pas à pas depuis le 19ème siècle grâce aux luttes syndicales et politiques pour contrecarrer la barbarie du capitalisme industriel. Un coup d'accélérateur a été donné à la Libération en application du programme du Conseil National de la Résistance.

Depuis les années 80, en Europe et dans le monde, les idées ultra-libérales sont revenues sur le devant de la scène avec Thatcher en Grande-Bretagne et Reagan aux Etats-Unis. L'objectif des libéraux est "moins d'Etat" mais seulement dans sa dimension sociale.

En Europe, cette idéologie est plus ou moins partagée par les gouvernements des différents pays. Elle imprègne également un certain nombre de directives et recommandations : citons par exemple, le Pacte de stabilité limitant à 3 % les déficits budgétaires de chaque pays, d'où la "Réforme de L'Etat" en France et son outil, la L.O.L.F. (1) dont l'objectif est la recherche systématique de performance et de productivité au détriment des missions de service Public ; il en est de même des directives sur l'interdiction des monopoles qui aboutissent à la privatisation de services publics et à leur mise en concurrence avec de nouveaux opérateurs (France Télécom, EDF, GDF, certains lignes et services de la SNCF etc.....). Par contre le "moins d'Etat " n'affectent pas les cadeaux fiscaux faits aux grandes entreprises privées, ou aux contribuables les plus aisés.

Et dans l'Education ?

La même logique est à l'œuvre dans notre secteur. Aujourd'hui, parallèlement à la mise en œuvre de la L.O.L.F., on observe à la fois le désengagement de l'Etat, la diminution de l'emploi, la "rentabilisation" et la "mise au pas" des personnels :

Le désengagement de l'Etat se fait par le transfert aux collectivités locales d'un certain nombre de missions comme la restauration collective et l'entretien quotidien des collèges et des lycées (2). Ce transfert de charges se fait sans engagement de l'Etat concernant le financement. Cela explique notamment la résistance des Régions qui sont les collectivités territoriales les moins riches. Au-delà de l'inquiétude légitime de nos collègues TOS quant à leur avenir, ce sont les missions qu'ils assurent qui sont menacées, susceptibles d'être "externalisées" voire privatisées. Déjà, dans certains lycées et collèges nouvellement créés, la restauration est confiée à des entreprises privées.

La diminution de l'emploi : après les 15 000 suppressions de postes d'enseignants des trois dernières années, le budget 2006 prévoit encore le retrait de 1400 postes dans les lycées et collèges. De plus, tout porte à croire que 1500 postes de stagiaires seront également supprimés, soit l'équivalent de 500 postes à temps plein (un stagiaire assure un 1/3 de service). Le nombre de postes mis aux concours ne serait plus que de 12 000 alors que le Ministère estime lui-même qu'il en faudrait 18 000 pour maintenir l'offre d'enseignement à son niveau actuel. Par ailleurs, le déficit accumulé en 3 ans de 30 000 personnels de vie scolaire, perdue.

La "rentabilisation" et la "mise au pas" des personnels ou, en langage managérial, "la nouvelle Gestion des Ressources Humaines" : cela suppose d'abord de casser les solidarités collectives pour leur substituer des logiques d'individualisation. Cela passe par la soumission des personnels aux hiérarchies locales contrairement à la logique même des missions de service public et du principe d'égalité, que ce soit en matière d'affectation des personnels comme de carrière. Le recrutement direct de personnels (Assistants d'éducation, contrats Borloo) par les chefs d'établissement illustre cette nouvelle logique.

Quant aux titulaires recrutés par concours, l'objectif est de les rendre plus "soumis" en remettant en cause le principe même de la carrière pour baisser ou contenir le coût de la masse salariale. A cet égard, l'abandon de critères objectifs pour l'accès à la "hors classe" et leur remplacement par des critères totalement subjectifs est une première tentative. Le décret De Robien sur les remplacements courts porte en germe la mise en concurrence des enseignants d'un même établissement, mais aussi des chefs d'établissement entre eux puisqu'ils auront à rendre des comptes au Recteur. C'est la transposition dans le service public de pratiques du secteur privé qui n'ont d'ailleurs pas toujours fait leurs preuves !

En cause de nos légitimité ?

Et La L.O.L.F. ?

Cette loi votée réorganise le budget de l'Etat. Elle a d'abord été présentée et justifiée comme renforçant le pouvoir du parlement. En fait, il s'agit d'une redoutable machine de guerre au service de l'introduction dans les services publics, de pratiques de gestion importées de l'entreprise. La L.O.L.F. s'accompagne d'une nouvelle phase de déconcentration de l'Etat puisqu'il s'agit de "responsabiliser" la hiérarchie à chaque niveau par l'introduction de "la gestion par objectifs, indicateurs associés et résultats" en "optimisant la dépense". Les Recteurs sont désormais responsables de leur budget qui comporte des crédits de fonctionnement et de rémunération. Chaque année, le Recteur élabore un "Rapport annuel de performance".

De ce point de vue, l'exemple de la hors-classe est très intéressant : en privant des collègues proches de la retraite de l'accès à la hors classe, les recteurs contiennent leur masse salariale. En effet, le taux de rotation dans la hors classe sera moindre, donc de moins en moins de collègues y accéderont et la pension des collègues lésés sera moins élevée !

Ce n'est donc pas le moment de désertir le terrain de l'action syndicale. Que ce soit pour la défense de notre métier ou du service public d'éducation, nous avons du pain sur la planche !

Patricia Laborie

(1) Loi Organique des Lois de Finances
(2) Loi de décentralisation de mars 2003

Pourquoi refuser les "remplacements De Robien" ?

Parce que nous refusons l'augmentation de notre temps et de notre charge de travail à 18+5 ou 15+5, l'annualisation d'une partie de notre service (60 heures pour le remplacement), alors que, dans le même temps, 90 % des non-titulaires sont au chômage, que les TZR ne sont pas assez nombreux (3,5 % de remplaçants dans le second degré contre 7 % dans le 1er degré), que 15 000 postes d'enseignants ont été supprimés depuis 3 ans, que 30 000 postes de surveillants manquent dans nos établissements et que le gouvernement s'apprête à poursuivre sa saignée.

Par ailleurs, les contraintes d'emploi du temps, de locaux conduiront inévitablement à remplacer un professeur par un collègue d'une autre discipline, un collègue qui ne connaîtra peut être pas la classe. **Au mieux il assurera une heure de permanence. Quelle dévalorisation de notre métier !**

Pour les absences très courtes, nous n'avons pas attendu le ministre pour mettre en place des solutions. En fonction des besoins pédagogiques, l'un va chercher une heure libre pour remplacer un cours manqué, l'autre va prendre les élèves dans sa discipline sur les heures d'un collègue absent, un autre prévoira un travail à faire... Mais une chose est le volontariat, une autre est la mise en place coercitive d'un dispositif qui au final s'avérera inefficace pédagogiquement et dangereux pour la qualité de l'enseignement.

Nous devons signifier au Ministre notre refus et créer les conditions pour qu'en janvier le ministère ne puisse imposer ses remplacements. De ce point de vue, il est hors de question de co-rédiger le protocole avec le Chef d'établissement car ce serait de fait accepter le décret De Robien. De même, nous devons refuser que le Conseil d'administration débâte de nos statuts et de notre service. Enfin, nous devons signer et faire signer la pétition du SNES "Non au remplacement De Robien" afin de la remettre solennellement au Ministre le 12 octobre.

Tous les échos en provenance des établissements indiquent que la quasi-totalité des collègues est opposée au dispositif De Robien et refuse de collaborer aux projets des chefs d'établissement. Lorsqu'on prend le temps d'exposer nos arguments aux parents, il est presque toujours possible d'avoir une prise de position commune en Conseil d'Administration.

Il est clair que si nous perdons cette bataille, le remplacement fera partie de nos obligations de service.

Patricia Laborie

Un chef d'établissement très performant

..." Prochainement je compte tenir compte de l'aptitude à assurer des remplacements de courte durée... Dans ma fonction de notateur je côtoie des personnels toujours prêts à répondre aux sollicitations de l'équipe de direction et d'autres, souvent inaccessibles, auxquels je sais ne rien pouvoir demander. Cette posture professionnelle prend désormais une importance que le chef d'établissement n'a pas demandée mais dont il aurait tort de ne pas se servir "...

Extraits de la circulaire d'un chef d'établissement de l'académie à propos de l'accès à la hors classe des certifiés.

Les enseignements sacrifiés...

La rentrée 2005 dans les lycées et collèges de l'académie n'a pas fait apparaître de situations spectaculairement anormales. Les responsables rectoraux ont affiné leurs méthodes et savent maintenant parfaitement préparer une rentrée apparemment "réussie". Pas de classes sans profs, tous les élèves sont pris en charge... et pourtant... cette apparence masque en réalité une dégradation régulière et inexorable des conditions d'enseignement.

Rappelons quelques réalités du second degré public dans l'académie :

- ♦ depuis la rentrée 2001, 1072 ETP (1) ont été supprimés, soit 7% du potentiel en enseignants alors que, pour la même période, la baisse démographique s'établit à 3,9% seulement

- ♦ dans les lycées, alors qu'entre les rentrées 2001 et 2005, il n'y a pas eu baisse mais **150 élèves de plus, 359 ETP ont été supprimés !**

- ♦ quant aux collèges, sur les deux rentrées 2004 et 2005 ils ont perdu **347 ETP, soit 5,6% du potentiel enseignant**, mais seulement 2,3% des élèves

Ces données ne sont pas sans conséquences sur les conditions de travail, sur les effectifs des divisions, sur les dédoublements, sur la carte des formations, sur l'accueil dans le service public de tous les élèves... Voir à ce sujet le bilan de rentrée du Snes-Morbihan.

Alors qu'il y a seulement quelques années l'un des objectifs prioritaires du rectorat était la baisse des effectifs des classes en seconde, maintenant il n'en est plus du tout question !

Le nouveau mode de gestion induit par la Lof impose d'autres critères. "L'obligation de résultats" s'inspire de méthodes héritées de l'entreprise et totalement inadaptées

en matière d'éducation. "Les indicateurs de pilotage", loin de viser l'amélioration des conditions d'étude, sont avant tout dictés par la nécessité de faire des économies : "optimiser, rentabiliser", voilà les mots-clés. Dans le collimateur, par exemple, les taux de redoublement ou encore le nombre d'enfants de deux ans en maternelle.

Ainsi, le fameux H/E (2) est utilisé, non pas avec l'objectif d'amélioration des conditions d'enseignement, mais en visant l'alignement sur la norme dictée par la "moyenne nationale". Voir le tableau rendant compte des chiffres présentés par le Recteur lors de ses réunions de rentrée, devant les chefs d'établissements.

H/E	Collèges	Lycées	LP
Rentrée 2004	1,275	1,547	2,299
Rentrée 2005	1,241	1,511	2,259
Moyenne nationale	1,225	1,418	2,101

A ce rythme, ce sont les atouts de notre académie en matière de réussite éducative qui risquent fort d'être, à terme, compromis. **Plutôt que de prendre pour boussole les "moyennes nationales", une politique de progrès devrait viser au moins l'alignement sur les académies qui obtiennent les meilleurs résultats**, et se donner les moyens d'atteindre cet objectif.

André Le Bourg

(1) : ETP, Equivalent Temps Plein, soit environ 18 heures d'enseignement

(2) : H/E, il se calcule en divisant le nombre total d'heures d'enseignement (DGH) par le nombre d'élèves

Dans le Morbihan Une rentrée marquée conséquences des suppressions de postes

Contrairement aux sous-écoles et aux collèges privés, les prévisions d'effectifs des lycées publics sont confirmées, la rentrée s'est faite sous le signe de la suppression de postes chargés à tous les niveaux.

En lycée, les classes de moins de 20 élèves tendent à devenir l'exception : à Lorient, 15 divisions sur 56 ont 30 élèves ou plus (14 ont 38) ; à Benjamin Franklin Auray 20 divisions ont plus de 30 élèves (14 ont 35 élèves) ; à Jean Macé Lanester, 15 divisions ont plus de 30 élèves ou plus.

Les structures ont été rentabilisées au prix de la perte de postes et de professeurs : des classes de 25 élèves côtoient des classes de 24 (non comptabilisées) ; le refus de faire bouger les structures a entraîné la préparation de la rentrée en mars au lieu de septembre. Dans deux lycées publics de Lorient, des élèves ont été contrés des difficultés d'inscription en 1ère et terminal.

Au lycée d'Auray, les 384 élèves de 1ère ont été répartis sur 10 classes (ce qui nécessitait l'ouverture d'une classe supplémentaire) ; sont plus que 350 pour 10 classes ; les autres sont passés les autres ?

En collège, c'est la même situation : dans les collèges du Morbihan, 24 ont en moyenne 25 élèves par division (19 plus de 25, 5 moins de 25) ; ces moyennes gommant des situations particulières, des représentants du SNES ont dénoncé la situation : 31 élèves en 4ème à Henri Wallon, 31 en 5ème à Quéven, 3 divisions de 3ème à Lorient (un élève a été prié d'aller voir ailleurs) ; 31 élèves en 5ème à Langeac. Interpellé sur ces sureffectifs, le Recteur d'Académie est resté silencieux.

Jo

Expulsions : ne laissons pas faire !

Le SNES ne dissocie pas la défense des personnels des valeurs humanistes et de l'engagement à transformer l'Ecole. C'est pourquoi il ne peut tolérer la traque des enseignants "organisée par le Ministre de l'Intérieur. Il est insupportable de voir certains enseignants -y compris en Bretagne- victimes de ces pratiques. Ne laissons pas les établissements transformés en guet-apens pour des opérations policières. Soyons vigilants et soutiendrons diverses initiatives, organisées notamment dans le cadre du Réseau Educatif

...les personnels malmenés

par les pressions

ndus des
s collèges et
e dépassées.
de postes, la
des classes

de 30 élèves
e Vannes, 33
avec certaines
divisions sur 32
s ou plus) ; à
ur 20 ont 30

au maximum,
ent des élèves
34-35 élèves
doublées). Le
tées lors de la
ainé des refus
ainsi dans les
èves ont ren-
re ES.

écrits en 2^{de}
me classe) ne
a rentrée. Où

t. Sur les 42
ne plus de 24
us de 26 !). Et
ions que les
en CTPD : 30
anester, 30 en
30 à Plunéret
, 1 groupe de
Hennebont.

l'Inspecteur

ouglouan

qui fondent son
" sans papiers
de nos élèves
ments scolaires
participons aux
ans Frontières.

En ces temps de rigueur budgétaire que seuls viennent contredire les cadeaux fiscaux concédés aux plus nantis, il est manifeste que les emplois, et donc la gestion des personnels, deviennent l'ultime variable d'ajustement dans l'Education Nationale. La LOLF ne fait qu'alourdir cette tendance en contraignant au passage "d'une logique de moyens à une logique de résultats". Les implications de cette politique se font déjà largement sentir dans notre académie.

Moins de postes

Depuis trois ans, notre académie a perdu 1000 emplois d'enseignants, CPE et COPsy. Tout au long de la préparation de la rentrée 2005, le SNES s'est opposé à l'objectif du rectorat de récupérer 502 ETP, notamment en limitant les capacités d'accueil dans l'académie au mouvement Inter. Moins de 300 collègues ont ainsi pu muter en Bretagne (contre 550 l'année précédente et 750 il y a 2 ans).

Parallèlement, les suppressions de postes définitifs ont été particulièrement nombreuses et les collègues concernés ont été réaffectés dans des conditions souvent difficiles (parfois sur ZR !), tandis que 10% seulement des demandeurs de mutation obtenaient satisfaction. Cette situation est aussi inédite qu'intolérable.

Les titulaires sous pression

La gestion des moyens à l'heure près, répercutée dans les établissements par le biais de DGH toujours plus étriquées a conduit nombre de collègues à accepter des compléments de services parfois éloignés pour éviter une mesure de carte scolaire. Dans ce cas, les impératifs budgétaires se sont clairement substitués au droit et notre statut, défini par le décret de 1950, a été bafoué. Les TZR se retrouvent affectés encore plus massivement que les années précédentes sur deux, voire trois établissements, souvent distants de plusieurs dizaines de kilomètres, parfois pour 2 ou 3 heures seulement dans un de ces établissements.

Ces situations, qui se veulent liées aux nécessités de service, reflètent le résultat d'une politique de réduction des moyens qui nie les réalités du terrain et les besoins de nos élèves ; elles génèrent en outre un ensemble de contraintes qui ne font plus l'objet d'aucune contrepartie.

Des non-titulaires au chômage

En supprimant des besoins dans les établissements et en augmentant la pression sur tous les titulaires, le rectorat limite cette année le recours aux personnels précaires d'une façon considérable. Aujourd'hui, 10% seulement des 1000 contractuels de l'académie ont pu retrouver un emploi et dans des conditions qui se sont largement dégradées. Pour ces collègues à l'ancienneté souvent importante, les temps partiels contraints et les affectations de courte durée deviennent le lot commun. Mais pour le rectorat les résultats attendus sont en passe d'être atteints, aux dépens des élèves et des personnels.

Augmenter le temps de travail

Personne n'est dupe. Le remplacement Fillon/Robien n'a d'autre objectif que de faire assumer par les collègues en poste dans les établissements les tâches de remplacement de courte durée, afin de ne pas avoir à mobiliser de TZR, mais aussi de se passer d'emplois de vie scolaire. Nul doute que le seul critère d'évaluation de ce dispositif sera le nombre d'emplois de remplacement que l'on aura pu supprimer sans que le système n'implose.

Evaluer

Il ne s'agit donc plus de mettre des moyens en face des élèves pour leur offrir un service public d'éducation de qualité, mais de gérer au plus juste une masse salariale. L'évaluation revêt ici une importance particulière. Tout le système est, avec la LOLF, soumis à des batteries d'indicateurs destinés à passer au crible aussi bien les rectorats que les établissements et à vérifier que ceux-ci se conforment à des objectifs qui ne concernent jamais la réussite d'un maximum d'élèves. Pour opérer cette mise au pas, la bonne vieille "carotte" reste le plus efficace des moyens. C'est ainsi que le principe de la hors-classe a été dévoyé pour en faire un élément d'appréciation du "mérite" des collègues dont il y a fort à parier qu'il se confondra bientôt avec les objectifs fixés au niveau politique, c'est à dire très loin de nos élèves.

Vincent Pié

Stagiaires en situation : une éclaircie

Nous venons d'adresser à tous les stagiaires en situation de l'académie un courrier les informant des nouvelles modalités de stage (cf. Arrêté ministériel du 22/08/05). Ils recevront en outre le supplément de l'US spécial "stagiaire en situation" et un questionnaire, dont les réponses nous permettent chaque année de "cartographier" les situations de cette catégorie dans l'académie. Ce bilan nous est essentiel et représente autant d'arguments dans nos discussions avec la DAFI (formation continue des personnels) et le Rectorat.

Nous rappelons que l'arrêté du 22/08/05 prévoit (enfin!) pour les stagiaires en situation un stage en IUFM qui sera d'une durée de 5 semaines, prises selon le texte, sur le temps de service. Les stagiaires doivent aussi bénéficier cette année de conférences pédagogiques organisées par les IPR des différentes disciplines (donc vraisemblablement des stages à public ciblé), et de l'aide

d'un tuteur pédagogique désigné par le Recteur, le tutorat devenant ainsi obligatoire. Ces décisions répondent en partie à des revendications de longue date du SNES. CQFD... Il faut savoir être persévérant !

Deux réunions ont déjà eu lieu, réunissant la DAFI et la DPE (division des personnels enseignants), afin de prévoir la mise en place de cet arrêté pour cette année, et d'autres réunions auront lieu encore...

Il faut dire que la tâche n'est pas aisée compte tenu de l'arrivée tardive de l'arrêté : affectations de stagiaires déjà réalisées sans tenir compte de la présence d'un tuteur, problème de l'organisation dans l'urgence des 5 semaines de stage par l'IUFM, problème du remplacement des collègues stagiaires pendant leur stage... Autant de questions que l'administration va devoir gérer dans l'urgence... Affaire à suivre...

Morgane Petiteau

Des centaines de collègues au chômage Les non-titulaires en colère au rectorat le 28 septembre

A l'appel du SNES, des collègues non titulaires se sont rassemblés au rectorat afin d'exprimer leur colère face au sort qui leur est fait à cette rentrée : temps d'indemnisation trop longs, inscription aux formations aux concours, inscription au CNED, manque de communication envers les collègues concernés... Une délégation de 7 contractuels au chômage a été reçue par M. Bernard, chef de la DPE, et M. Plesnel, Proviseur Vie scolaire. Pendant 1h30, nos collègues ont ainsi pu exprimer de vive voix leurs inquiétudes et interroger le rectorat sur leur avenir.

Lors de son audience générale avec le Recteur le mardi 27 septembre 2005, le SNES était déjà longuement intervenu sur cette question : situation catastrophique dans certaines disciplines, déficit énorme de recrutement de contractuels (Lettres modernes, Espagnol, EPS...). Le Secrétaire général du Rectorat, M. Pouliquen, se dit tributaire de la contrainte globale : il y aurait trop de titulaires et moins de départs en retraite. Fort de cette analyse, le rectorat annonce la couleur : l'objectif par rapport à l'an dernier est de diminuer le nombre d'emplois de contractuels de 150 (ce qui représente bien plus de 150 collègues) !

Par ailleurs, le rectorat indique qu'il favorisera la signature de contrats



Nous adressons à chaque collègue non-titulaire un compte-rendu détaillé de l'audience du 28 septembre

plutôt que d'avoir recours aux vacances. A ce jour, nous sommes toujours en attente des chiffres de la vacation dans l'Académie qui nous permettront de vérifier ces propos.

Formation

Concernant la formation des collègues pouvant prétendre aux concours internes, le SNES a rappelé au recteur que celle-ci est insuffisante et trop souvent prohibitive : 300 euros pour préparer l'écrit au CNED ! Nous avons rappelé que nous réclamons la gratuité pour les collègues au chômage. Le Recteur a indiqué qu'il souhaitait faire des efforts en matière de formation, notamment en proposant " une formation plus adaptée et moins coûteuse " pour les collègues ; le bémol à cet élan de générosité est qu'il n'envisage de faire des efforts

que pour les collègues enseignants dans des disciplines déficitaires et non-titulaires dans notre académie !

Chômage

Nous avons dénoncé les situations scandaleuses vécues par nos collègues mis au chômage, et notamment le fait qu'ils doivent attendre plus de deux mois avant de percevoir la moindre indemnité. M. Pouliquen nous a indiqué qu'une convention avec l'Unedic serait sur le point d'être signée : elle déchargerait le rectorat du traitement des dossiers et ce seraient les Assedic qui indemnifieraient les collègues. Le SNES réclame que ces collègues bénéficient d'une avance. Cela ne semble pas être à l'ordre du jour...

Christelle Carnet

Nouveau Recteur : audience du Snés

Le secrétariat académique du SNES a été reçu le 27 septembre par le nouveau Recteur. Cette rencontre de près de deux heures nous a permis d'exposer en détails nos analyses et revendications. D'entrée, nous avons demandé au Recteur de rouvrir les dossiers sensibles sur lesquels nous avons tout au long de l'année dernière mené l'action (bonification TZR, hors-classe, langues vivantes). Devant nos arguments il s'y est engagé ; nous attendons maintenant des actes forts qui confirmeront, ou pas, la volonté discrètement affirmée d'un changement.

Nous revenons ici sur quelques points.

Lire ci-contre ce qui concerne les non-titulaires et les stagiaires en situation.

Postes et mutations

La gestion "à l'heure près" a fragilisé nombre de postes en établissement. Faute de postes créés ou seulement maintenus, les possibilités de mutations sont très limitées dans l'Académie. Depuis 5 ans, l'administration a préféré multiplier les moyens provisoires, banalisant ainsi les nominations instables. Les services partagés sur plusieurs établissements, pour la plupart contraires aux statuts, sont très nombreux. Ces affectations éprouvantes, assurées tant par les collègues sur zone qu'en établissement, imposent pourtant peu de contre parties à l'administration. Le Recteur s'est dit prêt à ouvrir le dossier de l'implantation des postes et à examiner nos propositions pour les postes contraignants (allègements de service, meilleures indemnités de déplacement, bonification de mutations, 20 points TZR).

Hors-classe

Les nouveaux critères d'attribution ont considérablement bouleversé les promotions. La "valeur professionnelle" et le "mérite" des collègues ont été évalués au plus proche du terrain par quelques centaines de chefs d'établissement et d'IPR. Les notateurs, "libérés" de toute grille commune de notation, ont ainsi évalué individuellement les collègues, les comparant ici dans l'établissement les uns aux autres, creusant là les écarts de notation entre les différentes disciplines. Au final, les notes des 5234 Certifiés et des 284 CPE promouvables ont évidemment révélé des effets d'établissement, de fonction, de discipline. Les femmes (60% des certifiés), ont été lésées : 28% de promotions pour les collègues hommes du 11ème échelon, 23% chez les femmes...

Dès janvier le SNES avait dénoncé un tel système, profondément injuste, inéquitable, visant à mettre les collègues en concurrence et contribuant à rompre les solidarités entre eux. Nous avons rappelé que l'accès à la hors classe doit constituer un débouché de carrière pour tous. Dans ces

conditions, l'ancienneté de carrière, les qualifications individuelles (titres et diplômes, bi-admissibilité...) doivent être les éléments du barème, afin que la hors-classe s'impose comme une fin de carrière pour tous. Notre revendication reste la reconstruction de la grille indiciaire pour que le 11ème échelon corresponde à l'indice terminal de la hors classe.

Le Recteur, attentif aux disparités de notes et aux résultats de notre analyse statistique, confirme un "raté". S'il estime nécessaire de revenir à des critères clairs et plus justes, il faudra batailler dur pour qu'il accède à notre demande de dispositif de "rattrapage" pour les 141 exclus de 2005 (*voir SNES Bretagne n°67*).

Les engagements pris doivent maintenant déboucher sur un dialogue social renoué et des résultats. Un premier groupe de travail se réunira en décembre. Nous y porterons nos revendications et insisterons à nouveau sur le sort des collègues très proches de la retraite : l'ancienneté de carrière rétablie comme critère assurerait fortement leur promotion.

Loi Fillon - De Robien

Le PPRE (programme personnalisé de réussite éducative) institutionnalise le contrat entre l'école, l'élève en difficulté et sa famille. Le SNES s'oppose à cette conception particulièrement libérale de la prise en charge de l'échec scolaire (contractualisation, résultats programmés et exigés, responsabilisation excessive des familles les plus fragiles,...). Le Recteur nous a communiqué les noms des quelques établissements expérimentaux et nous a précisé qu'aucun financement n'était actuellement dégagé.

Sur les **remplacements De Robien "15 jours"**, nous avons rappelé notre opposition mais, curieusement, le Recteur ne s'est pas exprimé. Nul doute que l'administration est en posture d'attente et d'observation. Continuons donc à lutter contre cette dénaturation de nos métiers, refusons les remplacements et faisons entendre le mécontentement grandissant.

Langues vivantes

Le bilan "noir" que nous avons dressé de **la politique des langues vivantes et régionales** tranchait pour le moins avec le discours rassurant des conseillers du Recteur. Le Recteur souhaite faire des LV un dossier prioritaire. Au Conseil académique des langues vivantes, dans lequel la FSU occupera 3 sièges, les débats risquent d'être animés !

Gwénaél LE PAIH

Le paritarisme : un combat permanent

La loi de 1901 autorise les associations. Des associations professionnelles enseignantes ont ainsi vu le jour, mais interdiction leur était faite de se transformer en syndicat : toute ingérence dans les affaires administratives, dans les questions relatives aux intérêts, aux droits et obligations des enseignants leur était impossible ; elles pouvaient seulement s'occuper de questions pédagogiques. Bien évidemment, leur était interdit tout appel à la grève dans la mesure où la grève constituait une rupture de contrat entre le fonctionnaire et l'Etat.

Dans chaque ministère existait un organisme consultatif, le Conseil supérieur chargé de donner son avis sur les décrets, réformes... Les membres de ces conseils étaient désignés par l'administration et y siégeaient à titre individuel. Au Conseil supérieur de l'Instruction Publique, une partie des membres était élue parmi les professeurs mais ceux-ci se représentaient à titre individuel.

Il a fallu attendre 1946 et la reconnaissance officielle des syndicats d'enseignants pour que soit institué le "paritarisme" c'est-à-dire que soient créées des instances dans lesquelles siègent en nombre égal des représentants des personnels et de l'administration. Les Commissions Administratives Paritaires ont été une conquête essentielle du syndicalisme de la Fonction Publique. Depuis 1938 les enseignants disposaient de représentants

élus dans les Comités consultatifs. Ces représentants avaient un droit de regard sur la gestion des carrières, mais avec la création des CAP, l'institutionnalisation du paritarisme faisait gravir un échec

supplémentaire à la gestion démocratique des carrières. C'est dans ces instances que les élus se sont battus pour défendre les droits et les garanties. C'est là que se sont livrées les batailles pour obtenir des règles précises de barèmes pour les mutations, les promotions... C'est à force de lutte qu'en 1967 fut expérimenté le premier barème pour les mutations en anglais.



Pour les Comités Techniques Paritaires, compétents sur la gestion des moyens, le paritarisme a été plus difficile à mettre en oeuvre et il est souvent compliqué de le faire vivre .

Les ministères successifs ont toujours voulu minimiser les pouvoirs des CTP, CAP, Conseils divers. A l'origine, tout projet de texte recalé devant le Conseil supérieur devait être modifié ou retiré. Sous la 5ème République, la démocratie a été bafouée puisque les organismes paritaires sont devenus consultatifs.

Tout près de nous, malgré l'opposition du Conseil Supérieur de l'Education, Fillon et De Robien ont imposé la loi d'orientation sur l'Ecole et les remplacements.

Dans les BAPE (Bassins d'Animation de la Politique

Educative), les représentants des personnels ne sont pas présents. Les personnels sont parfois représentés, mais par des collègues choisis par l'administration : ils ne peuvent donc prétendre représenter qu'eux-mêmes ; drôle de retour en arrière !

La Lof devant s'accompagner de la mise en oeuvre d'un nouveau dialogue social, nous devons imposer que les CTP jouent pleinement leur rôle dans ce nouveau contexte. L'expérimentation dans notre académie montre que des progrès importants restent à faire. Le paritarisme est un acquis obtenu de haute lutte ; il est sans cesse attaqué et remis en cause, il faut constamment le défendre et le conforter.

Les élections professionnelles du 6 décembre prochain permettront à chacun d'entre nous d'élire directement ses représentants dans les CAP Académique et Nationale de sa catégorie (Agrégés, Certifiés, CPE, COPsy, MI-SE).

Au-delà de cette élection directe, c'est, indirectement, la représentativité de chaque syndicat dans toutes les instances paritaires (CTPA, CTPD, CAEN, CDEN...) qui est en jeu : en effet le nombre de représentants de chaque syndicat dans chaque instance est calculé à partir des résultats de cette élection.

Ajoutons que c'est sa position de première fédération de la fonction publique, sur la base des résultats des élections professionnelles, qui permet à la FSU de siéger, notamment aux côtés des Confédérations, dans de nombreux organismes, comme par exemple le Conseil économique et social.

Voilà l'enjeu du 6 décembre. Nous y reviendrons.

Michelle Carmès