

N° 236 JUIN 2015

SOMMAIRE

P. 2	ACADÉMIE
P. 3	ACTUALITÉ
P. 4	ORIENTATION SCOLAIRE
P. 5	DÉPARTEMENT
P. 6	CERTIFIÉS
P. 7	AGRÉGÉS
P. 8	ACTUALITÉ

RENTREE 2015 / IMP ? INJUSTICE, MANAGEMENT, PROVOCATION

La rentrée 2015 verra l'application du nouveau décret régissant les obligations de service des enseignants du second degré.

Le Ministère de l'Éducation nationale, qui s'était engagé à publier une circulaire d'application rédigée sur la base de ce qui avait été acté lors des groupes de travail sur le métier, l'a fait très tardivement.

Et pour cause : celle-ci ne cadre rien et laisse la porte ouverte à toutes les tentatives de dérive des chefs d'établissement. Et ces derniers ne manquent pas d'imagination ! Rappelons-leur haut et fort : non, les IMP ne doivent pas rémunérer du face à face avec les élèves. Non, les missions d'établissement ne nécessitent pas une lettre de mission. Non, les 1/4 d'IMP ne peuvent pas rémunérer des missions annuelles mais uniquement des missions ponctuelles... La liste serait encore longue !

Cette circulaire réussit donc le tour de force de faire craindre, au bout du compte, une augmentation de la charge de travail des enseignants du second degré, de contrevenir à la liberté pédagogique et de renforcer dangereusement les possibilités d'autoritarisme des chefs d'établissement. Le décret sur les indemnités pour missions particulières et sa circulaire complémentaire dotent également les chefs d'établissement d'outils de gestion arbitraires et de pression sur les équipes.

Le SNES-FSU a fait part de son indignation auprès de la Ministre et la section académique n'hésitera pas à intervenir dès que besoin auprès de madame le Recteur pour lui signaler toute lecture « abusive » des textes. Le SNES-FSU continuera à agir pour une véritable amélioration des conditions de travail et de rémunération, le respect et la revalorisation de notre métier.

Fabienne Langoureau.

ASSEMBLÉES GÉNÉRALES DES SECTIONS D'ÉTABLISSEMENT (S1)

TOULON : 14h, bourse du travail

NICE : 14h, lycée Masséna

**Faisons l'état des lieux,
décrivons les suites de l'action.**

Édito

Changer la donne

L'absence de réorientation de la politique économique et sociale gouvernementale accroît la distance entre le parti de la majorité et une bonne partie des électeurs de François Hollande. L'inversion de la courbe du chômage, les mesures tendant à plus de justice sociale ne sont pas au rendez-vous et la confiance dans l'action gouvernementale ne cesse de décroître.

La recherche constante d'économies budgétaires pour revenir à l'équilibre en l'absence de réformes fiscales et sociales et sur fond de diminution des recettes se traduit par des attaques récurrentes sur les droits des salariés. Le dialogue social, pourtant posé comme principe par ce gouvernement, est en panne.

Le gouvernement ne doit pas se tromper, les congés d'été n'entameront pas le mouvement de contestation de la réforme du collège.

Cette réforme est contestée parce qu'elle est mauvaise. Tout simplement.

Elle est mauvaise parce qu'elle ne résoudra pas les difficultés des collégiens.

Elle est mauvaise parce qu'elle pose un principe incontournable qui n'a jamais été validé par les professionnels, c'est à dire par nous, l'autonomie augmente la performance scolaire.

Elle est mauvaise parce qu'elle attaque les enseignements disciplinaires qui structurent les savoirs.

La profession décidera, comme toujours, des formes de la suite de la contestation. Le SNES-FSU, comme toujours, sera à ses côtés sur le terrain de l'action.

Transformer l'École ne se fera pas contre les personnels, ceux qui sont en activité aujourd'hui et ceux qu'il faudra recruter demain.

Mais il est vrai, qu'avec un salaire de 1,1 fois le SMIC en début de carrière, le métier n'attire plus les étudiants. Le ministère a beau communiquer sur l'augmentation du nombre de recrutés, 23% des postes aux concours n'ont pas été pourvus par les jurys. C'est mortifère pour l'Éducation et nos professions.

Le SNES-FSU revendique la revalorisation des salaires et des conditions de travail, la mise en place de véritables pré-recrutements, des aides et des formations pour les étudiants, chômeurs ou actifs, qui s'orientent plus tardivement vers nos métiers, des préparations aux concours et une décharge de service pour les AED et les non-titulaires.

Dans quelques jours, nous reprendrons le chemin de nos établissements. C'est un moment important. Même pour les plus expérimentés. Accueillons nos jeunes collègues, débattons, construisons un 2nd degré plus juste et plus émancipateur. Pour peu que nous le voulions, tous ensemble, changer la donne est possible.

**Alain Galan,
Nice, le 24 juillet 2015.**

De l'eau dans le gaz ?

Dans un communiqué de presse daté du 6 juillet, le SNPDEN-UNSA précise qu'il décidera lors de sa conférence nationale du 9 septembre, s'il continue d'apporter son soutien à la réforme du collège.

C'est la circulaire d'application qui provoque le courroux du principal syndicat de personnels de direction.

Est-ce la mise en place de la réforme sur les 4 niveaux la même année ?

Est-ce l'organisation pédagogique proposée pour les EPI (voir ci-dessous) ?

Est-ce la réduction généralisée des horaires disciplinaires ?

Non, bien sûr !

Le SNPDEN-UNSA regrette vivement que cette circulaire préconise que dans le cadre de l'utilisation de la dotation horaire supplémentaire (3h.), les groupes à effectifs réduits soient mis en œuvre prioritairement en sciences expérimentales, en technologie, en langues et en EMC. Il regrette également que la circulaire "se mêle de fixer comment les élèves doivent être répartis dans les classes selon tel ou tel enseignement".

En réalité, cela concerne uniquement les enseignements de compléments et les sections bilangues (celles qui pourront être maintenues !) pour lesquels la circulaire préconise que les élèves soient répartis dans plusieurs classes pour éviter la constitution de "filiales".

Si le SNPDEN-UNSA agite le torchon de la discorde, c'est que de son point de vue, ces préconisations remettent en cause un des fondements de la réforme auquel il adhère : l'autonomie des établissements. Quand on voit comment certains confondent autonomie de l'établissement et autonomie du chef d'établissement, on comprend mieux.

Alain Galan

LES EPI !

La circulaire d'application de la réforme du collège parue au BO du 2 juillet révèle un trésor sur la mise en œuvre des EPI. Nous avons tous compris, à la lecture du décret et de l'arrêté qu'il y avait 6 EPI parmi 8 à mettre en œuvre pour une durée de 3 heures. Nous avons mal compris, la circulaire va nous éclairer :

« Les EPI peuvent être de durée variable (trimestrielle, semestrielle, annuelle), sur un horaire hebdomadaire de 1 à 3 heures. Un établissement peut combiner EPI de durées différentes. Par exemple :

- Trois EPI trimestriels de trois heures.
- Deux EPI semestriels de deux heures, et trois EPI trimestriels de 1 heure.
- Un EPI semestriel de trois heures, un EPI semestriel d'une heure, un autre de deux heures.
- Un EPI annuel d'une heure, et EPI semestriels de deux heures.
- Un EPI annuel d'une heure, et trois EPI trimestriels de deux heures.

Les organisations trimestrielles ou semestrielles sont à privilégier. »

« D'autres modalités peuvent être conçues, telles que des semaines interdisciplinaires. »

C'est tellement important, les EPI, qu'il suffit d'y consacrer une semaine entière pour en être débarrassés !

Alain Galan

ACADÉMIE

BILAN SOCIAL 2014 : REVALORISER NOS MÉTIERS !

Par
Fabienne
Langoureau



Le bilan social, fourni par le Rectorat chaque fin d'année scolaire, est un document précieux pour les organisations syndicales et se révèle être un miroir éclairant de ce que vivent les personnels. Cette année encore, il met en évidence certaines dégradations du métier. Cet article n'abordera que deux aspects liés : l'attractivité de notre métier et sa nécessaire revalorisation. Nous vous invitons à lire l'intégralité de cet article sur www.nice.snes.edu, notamment les questions touchant à la mobilité, aux promotions, aux congés de formation, à la formation continue, aux congés de maladie, aux besoins sociaux, à la médecine du travail et aux inégalités homme/femme.

Une attractivité menacée.

Les résultats aux concours sont alarmants. C'est plus particulièrement le cas pour le CAPES externe qui enregistre une baisse de 10% de son taux de réussite en 3 ans !

Les résultats d'admissibilité aux concours externes 2015 ne font qu'entériner ce constat. On sait déjà que de nombreux postes ne seront pas pourvus. Les inquiétudes formulées en novembre par le SNES-FSU se confirment donc. Le SNES-FSU a donc alerté l'opinion publique afin que des mesures efficaces soient mises en œuvre.

L'augmentation du nombre de postes aux concours ne peut à elle seule résoudre la crise de recrutement enclenchée dès les années 2000. D'autant plus que certaines mesures aggravent le manque d'attractivité de nos métiers : suppression des aides et réduction des droits à bourse des étudiants visant l'enseignement, baisse de 14 % de la rémunération des stagiaires depuis la rentrée 2014, gel du point d'indice des titulaires depuis cinq ans, annulation par décret des crédits Emploi avenir professeur (EAP).

Le ministère doit se donner les moyens afin de recruter les 300 000 enseignants annoncés pour 2022. Pour lutter contre la crise de recrutements, les solutions sont pourtant connues : revalorisation des salaires sur toute la carrière, amélioration des conditions de travail, entrée progressive dans le métier, formation initiale et continue de qualité. Il est nécessaire également de pré-recruter, en rémunérant les étudiants en échange d'un engagement dans les filières universitaires conduisant aux concours de l'enseignement ou de l'éducation. Il est de même impératif de décharger, former et préparer aux concours les non-titulaires et AED.

En ce qui concerne les non titulaires, il y aurait beaucoup à dire sur le dispositif Sauvadet (concours réservés pour les non-titulaires). Si on peut se réjouir de voir le taux de réussite progresser, il faut surtout constater que le nombre d'inscrits a été divisé par deux, comme le nombre de présents. Le différentiel inscrits/présents montre les difficultés pour remplir

les conditions d'éligibilité à ces concours, trop restrictives pour permettre une véritable titularisation des collègues en poste depuis plus de 6 ans pourtant. La prolongation du dispositif ne résout en rien ces problèmes. Il n'en reste pas moins que 32.9 % de taux de réussite aux concours réservés illustre le déficit de formation proposée aux collègues dans notre académie, qui en fait un des plus faibles taux de réussite de France.

Pourtant, l'Éducation nationale va continuer à employer les non admis. Une validation de l'expérience doit être prise en compte et il est impératif de mettre en place une véritable préparation aux concours.

La revalorisation : une urgence absolue.

Avec la dévalorisation du traitement, les enseignants, les personnels d'éducation et d'orientation connaissent un profond déclassement salarial, désormais unanimement reconnu. Les études publiées au cours de l'année 2014 (regards sur l'éducation-OCDE 2012, rapport de la DGAFP, rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2014) permettent d'en apprécier l'ampleur.

Face à la dégradation des conditions de travail, au manque de prise en compte de tout le travail effectué dans le cadre des missions, y compris le travail invisible, au déclassement salarial, et au sentiment d'inégalité qu'il amplifie, il y a urgence à apporter des réponses afin de revaloriser l'ensemble des enseignants, CPE et COPsy. L'enjeu, est de rendre nos métiers attractifs afin de recruter et de fidéliser les personnels qualifiés à la hauteur des besoins. Le pouvoir d'achat des enseignants est en baisse de plus de 25% depuis 1981. L'indice moyen de rémunération d'un enseignant du 2nd degré est de 593,2 soit environ un salaire moyen net d'un enseignant du 2nd degré de 2200 €.

La Ministre chargée de la Fonction publique, a fait dernièrement aux organisations syndicales un ensemble de propositions en vue d'une revalorisation des carrières. Ces propositions sont actuellement à l'étude. Même si elles rompent avec l'immobilisme salarial de ces dernières années, elles ne répondent pas de manière satisfaisante aux attentes légitimes des personnels. Il n'est ainsi pas question de mettre fin au gel du point d'indice qui mine le pouvoir d'achat des fonctionnaires depuis de nombreuses années. Pire même, les modestes revalorisations annoncées, très inférieures aux pertes subies, seraient assorties d'un allongement sensible de la durée des carrières, de sorte que leur portée en serait largement diminuée.

Il est bien difficile dans ces conditions de rendre notre métier plus attractif sans une revalorisation qui devient l'urgence absolue.



ACTUALITÉ

RÉFORME DU COLLÈGE, C'EST TOUJOURS NON !

Par
Dominique
Queyroulet



La publication du décret et de l'arrêté le 20 mai dernier, au lendemain d'une grève nationale très majoritaire dans les collèges, est intolérable. Le 11 juin, les enseignant-es ont réitéré leur refus de voir cette réforme s'appliquer à la rentrée 2016. Fondée sur l'autonomie des établissements et sur la globalisation des horaires par cycle, elle s'affranchit de tout cadrage national puisque les grilles horaires sont modulables localement à hauteur de 20 %. La dotation, laissée à la discrétion des établissements, va mettre en concurrence les disciplines et les enseignant-es. Nous refusons ce mode de gestion qui pousse les établissements à différencier leurs objectifs selon leur recrutement et les pressions sociales, au détriment d'un égal accès de tous les jeunes à la culture et aux savoirs.

Les conséquences pour les élèves

Sans cadrage, les 7000 collèges vont engendrer autant d'horaires différents d'un établissement à l'autre. En cas de déménagement en cours de cycle, les élèves ne pourront plus être certains de bénéficier du même volume global d'heures de cours. La diminution déguisée des horaires disciplinaires par l'introduction des dispositifs AP (accompagnement personnalisé) et EPI (enseignements pratiques interdisciplinaires), va supprimer 400 heures d'enseignement disciplinaire de la 6ème à la 3ème.

Pour les personnels

Les programmes globalisés par cycle, avec un cycle 3 à cheval sur l'école primaire et le collège, qui exigeront concertation, la multiplication des différents conseils (conseil école-collège, conseil de cycle, ...), la mise en place des EPI et de l'AP, vont considérablement augmenter le temps et la charge de travail, déjà lourds, des personnels. De plus, cette réforme, associée au décret IMP (indemnités pour missions particulières), crée des hiérarchies intermédiaires sous l'autorité du chef d'établissement, et fait la part belle aux petits chefs que sont les futurs coordinateurs de cycles ou de niveaux, ce qui génèrera des tensions entre les personnels. En globalisant des enseignements scientifiques (SVT, Sciences Physiques et Technologie), on nie la spécificité de chaque discipline et la formation de

chaque enseignant-e. Une expérimentation, l'EIST (Enseignement Intégré de Sciences et Technologie), avait déjà été tentée et, au dire de l'Inspection générale, elle n'a pas apporté d'amélioration à l'enseignement des sciences. Et pourtant l'EIST était financé spécifiquement, désormais cette globalisation se fait sans moyens pour les groupes et la concertation ! La possibilité de globalisation et d'annualisation des enseignements artistiques est tout aussi inquiétante.

Plus d'égalité ?

La suppression des classes bilingues et des classes «euro» est présentée comme une mesure allant vers «plus d'égalité» mais elle va surtout fragiliser certaines langues vivantes. La quasi disparition des langues régionales et anciennes (il faudra les financer sur la dotation complémentaire et elles seront en concurrence avec l'organisation de groupes réduits pour les autres disciplines obligatoires) crée une baisse de l'offre de formation inacceptable : donner moins ce n'est pas introduire de l'égalité.

Des nouveautés pédagogiques ?

Les EPI, ces enseignements pratiques interdisciplinaires, relancent le débat totalement dépassé entre enseignement pratique et théorique. Conçus sur des thèmes qui sont surtout de l'affichage, leur intérêt pédagogique reste à démontrer. L'interdisciplinarité, construite progressivement dans et avec les disciplines est déjà pratiquée et ne peut constituer une fin en soi. Sans temps de concertation, aux démarches et aux contenus imposés, nous voyons resurgir les IDD (Itinéraires De Découverte) que les enseignant-es avaient massivement rejetés et qui n'avaient pas été facteur de réussite pour les élèves.

En conclusion

La ministre annonce la création de 4000 postes pour la mise en place de cette réforme : nous attendons toujours de voir sur le terrain les 60 000 postes annoncés en 2012 ! Quoi qu'il en soit, ces postes, s'ils sont donnés, seront étalés sur plusieurs années. Cette réforme constitue une nouvelle dégradation de la qualité des enseignements et des conditions de travail. Il faut une réforme qui donne les moyens de s'attaquer aux inégalités. Il faut, abaisser les effectifs par classe, prévoir des enseignements en groupes, respecter les horaires disciplinaires et la liberté pédagogique des enseignant-es mais également des programmes nationaux comportant des repères annuels. Il faut retirer cette réforme bâtie en quelques semaines sans consultation. Une réforme ne peut se faire contre les personnels chargés de la mettre en œuvre.

Formation des personnels : deux fois non !

En mai, c'est la traditionnelle présentation du Plan Académique de Formation en CTA. Cette année, les représentants des personnels eurent de bien mauvaises surprises, même si ils s'y attendaient au regard des nombreux stages annulés cette année. Le PAF pour l'année scolaire 2015/2016 a été jugé inadmissible par la totalité des organisations syndicales qui ont par deux fois voté «contre» de façon unanime ! À noter que c'est la première fois depuis la création des CTA que cela se produit dans notre académie.

Un PAF pour l'employeur

Nous avons toujours défendu la nécessité d'un Plan de Formation qui intègre de manière équilibrée les demandes des différentes professions et les besoins de l'institution. Il faut donc un volume de stage à public désigné (sans candidature sur le PAF) qui laisse une place aux autres formations. Avec à peine 40% de stages à candidature individuelle, et des déséquilibres notables entre les disciplines, c'est bien un PAF pour l'employeur qui nous a été présenté.

Pour de véritables échanges

Il est clair, à l'analyse du document, que les demandes des personnels sont minorées, voire ignorées. Il est donc indispensable de renouer avec des échanges et une écoute forte des formateurs qui sont des relais incontournables des demandes des collègues. Il faut rompre avec des décisions purement technocratiques qui ont pour objectif de réduire encore davantage la masse financière consacrée à la formation, en totale contradiction avec les propos médiatiques de notre ministre.

La formation un droit à utiliser

Malgré cette pauvreté de l'offre, nous invitons tous les collègues à essayer de trouver une ou des formations qui les intéressent et à utiliser les 6 jours de formation auxquels chacune et chacun a droit.

Suite à un questionnement du SNES-FSU, le recteur a clairement rappelé que pour nos collègues de collège il y aurait 5 jours de formation à public désigné qui s'ajouteraient aux 6 jours de droit.

Pour tout problème ou questionnement, n'hésitez pas à prendre contact avec la section académique du SNES-FSU.

Richard Ghis

Comment s'inscrire ?

Uniquement par internet à l'adresse <https://id.ac-nice.fr/arena/pages/accueil.jsf> du mercredi 24 juin au dimanche 13 septembre 2015.

#Collège2016 : Bienvenue à l'organisation locale !

- Lundi** : Pour informer les nouveaux enseignants des programmes du collège voir planning des 10 réunions du jour.
- Mardi** : Le principal réunit les coordinateurs de cycle et de niveau.
- Mercredi** : Les coordinateurs réunissent leurs collègues.
- Judi** : réunion du conseil pédagogique spécial EPI. Choix des disciplines et des horaires à prélever sur leur dotation.
- Vendredi** : réunion avec les parents pour leur expliquer les horaires modulables, les programmes, les cas particuliers... (pourra se prolonger samedi)

Formation Continue des Adultes : vers une fusion des GRETA ?

Après notre victoire sur la loi Warsmann en 2012, loi qui voulait transformer les GRETA en une structure partenariale public/privé, une nouvelle organisation de la FCA doit être mise en œuvre sur le territoire national en considérant cette mission comme partie intégrante des prérogatives du service public de l'éducation nationale.

Pour notre académie, les discussions ont débuté et pourraient aboutir à la structuration de notre réseau actuel en trois GRETA au lieu de six. Deux GRETA généralistes répartis entre nos deux départements et un GRETA sectoriel dédié aux métiers de la filière tourisme, hôtellerie et restauration. Le SNES et la FSU participent activement aux réunions qui ont lieu à la fois dans les structures actuelles et au rectorat. Nous serons extrêmement vigilants au traitement réservé aux personnels, dont la majorité est en situation de précarité, et refuserons tout licenciement même déguisé. Il est hors de question que les personnels servent de variable d'ajustement comme c'est trop souvent le cas dans les entreprises privées.

Richard Ghis

Précaires, mais tous présents !

Le 28 mai dernier, dans le Var, et le 29 mai dans les Alpes-Maritimes, s'est tenue la première formation syndicale du SNES-FSU, animée par Augustin Cluzel (responsable national du SNES-FSU pour les contrats AED), en collaboration avec le SNUIPP-FSU, réunissant les contrats du 1^{er} et 2nd degré. Les AED, APS, CUI/CAE AVS-co, AVS-i, AESH-i, AESH-co étaient tous au rendez-vous. Nous avons rencontré un vif succès avec la présence de près de 120 participants sur les deux journées, ce qui est très encourageant pour la suite. Les questions étaient nombreuses et variées, au vu de la multitude des contrats et de leur diversité... Pour l'année 2015-2016, deux sessions de formation syndicale seront mises en place sur le Var et les Alpes-Maritimes : le rendez-vous est pris.

Audrey Zarco

ORIENTATION SCOLAIRE

DIALOGUE SOCIAL EN PANNE

Par
Françoise Hennecart



Qui pilote dans les Rectorats ?

Les rectorats d'Aix-Marseille et de Nice ne pratiquent pas la transparence lorsqu'il s'agit d'engager nos services avec la région PACA. Encore une fois nous constatons une absence totale de concertation avec les personnels et leurs organisations syndicales représentatives.

Nous avons déjà dénoncé le fait que la convention relative à la contribution de nos services au service public régional de l'orientation (SPRO) - dite annexe à l'accord-cadre - n'ait fait l'objet d'aucune consultation. C'est à l'occasion de la commission orientation du CREFOP PACA du 17 juin 2015 qu'est présentée une « note de cadrage » concernant l'animation des plateformes de suivi et d'appui aux décrocheurs (PSAD).

Il est choquant de voir un texte qui concerne grandement nos services diffusé en commission régionale sans qu'il ne nous ait jamais été communiqué et alors qu'il doit être voté dans un délai très bref, ne laissant place à aucun dialogue. Or ce texte pose quelques interrogations dans son libellé.

La question de la gouvernance de la région sur les CIO qui sont pourtant services de l'État, se pose. La convention type entre l'État et les régions sur le décrochage a été présentée au CNEFOP (Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles). Alors que l'EN est copilote des plateformes, cette convention prévoit de laisser le seul bureau du CREFOP décider de l'organisation du dispositif et des actions, ce qui exclut la FSU, principale organisation syndicale de l'Éducation nationale !

Les services d'orientation de l'Éducation nationale annexés par la Région PACA ?

On constate une volonté de contourner la convention État/Région, prévue dans la loi, par le recours à des cahiers des charges et des chartes qui ne respectent pas la spécificité des services de l'État dans leur contribution au SPRO, qui prétendent fixer des référentiels métiers et imposer une professionnalisation !

La région PACA a rédigé un projet de charte et un cahier des charges pour la mise en œuvre du SPRO. Ces textes posent de nombreux problèmes, tant sur le fond que sur le contenu.

En effet, les deux documents prétendent s'adresser indifféremment à toutes les structures, comme si les services de l'État étaient membres du SPRO. Or ce n'est pas le cas et la région ne peut donc leur fixer des obligations à remplir par le biais d'une quelconque charte ou d'un cahier des charges. La loi prévoit un seul engagement : « une convention annuelle (qui) détermine les conditions dans lesquelles l'État

et la région coordonnent l'exercice de leurs compétences respectives » (art 22 de la loi du 5 mars 2014). En outre, les CIO sont en bonne place à chaque fois comme devant en appliquer le contenu. Dans les deux textes, les CIO sont considérés comme des services territorialisés ; on y trouve la volonté de définir un référentiel métier pour des fonctionnaires de l'EN ! (dont les missions sont définies par décret). La volonté de professionnaliser les personnels et d'échanger les pratiques apparaît au moins à quatre reprises. Ils portent l'obligation de remplir des objectifs quantitatifs en termes d'actions à réaliser fixés par la région et de participer à des réunions du SPRO sur le plan territorial.

Les CIO contribuent au SPRO par le biais de la convention État/Région justement mais ne sont pas membres du SPRO (c'est la position du MEN) : en aucun cas ils ne peuvent être dénommés opérateurs du SPRO !

La loi ne dit pas qu'il doit y avoir un cahier des charges pour le SPRO. La région peut en faire un, mais seulement pour les organismes dont elle a la charge (« les opérateurs du CEP »).

De fait, ces textes consistent à imposer une régionalisation de nos services. Il est stupéfiant que la région sorte des projets de cette ampleur dans des délais aussi courts. Nous observons des choses similaires en Bretagne, en Picardie et en Languedoc-Roussillon. Il est clair que l'ARF (Association des Régions de France) essaie de contourner la loi du 5 mars qui institue un SPO en deux branches : scolaire et universitaire sous la responsabilité de l'État d'un côté, actifs sous la responsabilité de la région de l'autre. Par ailleurs, dans notre région, la position des Recteurs est bien ambiguë. Nous devons nous battre pour obtenir que la loi du 5 mars 14 soit respectée.

La région PACA doit admettre que le périmètre fixé par la loi ne lui permet pas de détourner les CIO de leurs missions et de leurs publics prioritaires pour exercer des missions qui concernent les actifs et dont elle a demandé la responsabilité !

Pas plus pour le SPRO que pour le droit au temps complémentaire de formation, les CIO ne sont tailleurables et corvéables à merci !

CREFOP

C'est au sein du CREFOP (comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles) qu'est élaboré le contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP) suivant un fonctionnement quadripartite État (représentant de l'État dans la région et autorités académiques), région, organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'employeurs. Le contrat de plan régional est établi dans l'année qui suit le renouvellement du conseil régional. Les CREFOP ont été créés par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

DÉPARTEMENT

LYCÉE RENOIR 2014-2015 : UNE SÉRIE D'EXCEPTION(S)

Cette année scolaire, au lycée Auguste Renoir à Cagnes-sur-mer, a été riche en rebondissements et en innovations (ne s'orientant pas nécessairement vers un progrès pédagogique ou administratif).

SEPTEMBRE

Dès la rentrée et jusqu'au 12 septembre, le CDI était inutilisable pour les élèves, du fait d'une rénovation des sols décidée fin juin, sans aucune concertation avec nos collègues documentalistes, ce qui a donné lieu à une grande désorganisation de leur outil de travail ! Fin septembre, c'est notre collègue d'EPS qui démissionne de son poste de coordinateur, suite à de nombreux dysfonctionnements (pourtant signalés à plusieurs reprises au Proviseur) dans sa discipline.

JANVIER

Le chef d'établissement explique que le lycée devra ouvrir ses portes le mercredi après-midi pour cause de travaux de rénovation de l'établissement prévus l'an prochain. La conséquence directe, nous dit-on, est que les collègues d'EPS seront contraints d'abandonner leur service en UNSS (qui, dans cet établissement enregistre une adhésion honorable des élèves) ! Nous apprenons plus tard que cette décision hâtive de la direction ne s'avère pas nécessaire. La mobilisation de la section SNES de l'établissement et la forte intervention du SNEP auprès du Secrétaire Général du Recteur, conduiront à démentir cette affirmation et à préserver le sport associatif pour les élèves de notre établissement ! Malgré tout, trois collègues d'EPS sur cinq finissent par abandonner leur forfait UNSS, ce qui représente quand même 9h00 reversées par ce moyen dans la DGH et prises à leur discipline ! Le mois suivant, la direction nous informera que, finalement, le lycée n'aura pas besoin d'ouvrir le mercredi après-midi nonobstant les travaux ...

FÉVRIER

La direction de l'établissement, étant bien l'une des seules à suivre encore la consigne du SNPDEN-UNSA, réalise l'exploit de faire figurer notre lycée parmi les 4 seuls établissements, sur les quelques 300 établissements du secondaire que compte notre académie, à poser problème pour le vote de la répartition de la DGH au Conseil d'Administration, le Proviseur se contentant de demander un simple "avis", privant ainsi les membres du CA de leur droit à délibérer sur cette question ! Reçue en audience le 11 mai, la section SNES du lycée Renoir entendra par contre l'Inspecteur Académique réaffirmer clairement plusieurs fois devant le Proviseur et son Adjoint son "attachement au vote de la répartition de la DGH en Conseil d'Administration" ...

AVRIL

Nos collègues d'Anglais ont la surprise d'apprendre, dans un Conseil d'Enseignement organisé précipitamment, que la direction de l'établissement leur demande avec insistance de confectionner ... les

convocations officielles de leurs élèves pour les épreuves orales d'expression du baccalauréat en langues vivantes ! Devant le refus des collègues, soutenus par la section syndicale de l'établissement et la section académique du SNES, de plier à cette injonction non-règlementaire, la direction abandonne son projet mais persiste à ne pas vouloir transmettre de convocation individuelle aux élèves, et décide de les convoquer par simple voie d'affichage, en apposant simplement la liste des élèves convoqués sur les fenêtres situées dans l'entrée principale de l'établissement !

JUIN

Les collègues apprennent par un mail de la direction que les plannings de surveillance pour le baccalauréat ne seront connus que le 11 juin, soit moins d'une semaine avant le début des épreuves, alors que jusqu'à l'an dernier ces plannings étaient connus deux semaines à l'avance.

Par ailleurs, aucune fiche de vœux n'ayant été donnée aux collègues malgré l'approche de la fin des cours, la section SNES du lycée demande à la direction de l'établissement ce qu'elle compte faire. La direction envoie le 16 juin, à la veille des examens, un lien vers une simple page Doodle se présentant comme un « sondage » sans explication autre que celle que désormais "un vœu" seulement sera possible, et encore à condition que ce vœu n'ait pas déjà été choisi par plus d'un tiers des professeurs de l'établissement ! Immédiatement, la section SNES de l'établissement dénonce le type de procédure choisie, et invite les collègues à rendre collectivement et malgré tout une fiche de vœux papier en bonne et due forme, la direction de l'établissement se voyant poussée à communiquer sur sa procédure pour la replacer dans un cadre équivalent à celui d'une fiche de vœux normale ...

Comme on peut donc le constater, la politique suivie par la Direction de notre établissement en 2014-2015, a généré des confusions, par manque d'anticipation et de communication avec les personnels : travaux CDI, projection hâtive de la disparition de l'UNSS, retard des fiches de surveillance du bac, innovation « doodle » en substitution des fiches de vœux. Ajoutons à cela un constat de dégradation des relations de confiance et de dialogue entre les personnels enseignants et les personnels de Direction. Ce rapide état des lieux n'est pas de nature à rassembler les énergies et à établir des conditions de travail fructueuses pour nos élèves et les personnels. Souhaitons que la saison 2015-2016 ouvre une nouvelle ère !

Pour l'équipe d'animation de la section SNES-FSU du lycée Renoir, Antonio Molfese, Ysabel Lopez-Thouaille.

Professeurs documentalistes : mobilisons-nous !

Cette année, la mobilisation a payé : l'action unitaire menée dans notre académie au sujet de la formation continue a rencontré un vrai succès, avec 259 signataires et des engagements du Rectorat allant dans le sens du rétablissement des 3 réunions de bassins. Autre victoire : après plusieurs semaines de discussions et de persévérance pour le SNES-FSU, le CTM (Comité Technique Ministériel) du 16 juin dernier a acté l'attribution de la pondération des heures d'enseignements pour les professeurs documentalistes exerçant en REP+. Mais, plus que jamais, nous devons rester, mobilisé(e)s pour la reconnaissance de notre métier et l'amélioration de nos conditions de travail ! Nous attendions beaucoup de la redéfinition des obligations réglementaires de service (ORS), des nouveaux programmes et de la réforme du collège, or le compte n'y est pas : notre rôle pédagogique n'est toujours pas reconnu par les textes officiels et nous risquons de faire les frais d'une réforme mal ficelée, avec la généralisation de l'AP et la mise en place des EPI, sans avoir pour autant d'amélioration de notre temps de travail, l'application des textes sur les ORS s'annonçant très - trop - complexe...

Dans notre académie, nous avons mené une réflexion collective sur la question des ORS lors d'un stage syndical en avril. Un compte-rendu est publié dans la rubrique "Documentalistes" du site du SNES-FSU de Nice, avec en document joint un diaporama faisant le point sur les ORS à la rentrée 2015 : <http://www.nice.snes.edu/compte-rendu-du-stage-syndical.html>

Lors du débat, il est apparu que ces nouveaux textes ont fait naître beaucoup d'attentes chez des collègues qui espéraient enfin une juste reconnaissance de leur travail pédagogique. Mais toutes et tous s'inquiètent de savoir comment ces textes s'appliqueront. A moyens constants, cela se fera inévitablement au détriment de l'accueil des élèves au CDI – centres d'avantage fermés ou ouverts par du personnel non-qualifié. Mais certain(e)s sont prêt(e)s à aller jusqu'au bout, pour créer un précédent qui pourra permettre des avancées collectives. Comment appliquer le décompte à toutes les heures d'enseignement, alors que leur nombre varie d'une semaine à l'autre ? Des collègues suggèrent l'idée de négocier un forfait « raisonnable » de 3 ou 4 heures hebdomadaire à déduire des 30h de présence dans l'établissement, qui permettrait de dégager du temps pour leurs tâches d'enseignement.

Cette proposition rejoint en fait les mandats de Congrès du SNES-FSU de... 1999 et 2003 !

Il va donc nous falloir mener la bataille pour que les textes s'appliquent favorablement aux personnels ! N'hésitez pas à contacter la section académique pour faire connaître vos actions (motions en CA,...) et / ou vos difficultés.

C'est dans ce contexte que le SNES-FSU de Nice organisera une journée de réflexion et d'action destinée aux professeur(e)s documentalist(e)s le mardi 3 novembre 2015. L'association professionnelle des enseignants documentalistes (FADBEN de Nice) et l'intersyndicale CGT-SNALC-SNES-FSU (susceptible de s'élargir) s'associent à cette journée. Nous espérons vous y retrouver nombreux(-euses) !

Vassília Margaria

Mardi 21 juin se tenait la capa de notation administrative. Dans le Var, quinze collègues contestaient leur note et deux, leur appréciation. Nous avons argumenté, bataillé pour les défendre, en montrant leurs qualités professionnelles, en pointant l'incohérence entre une appréciation élogieuse et une progression de note minime, voire nulle parfois. Parmi les collègues contestataires - note ou appréciation- cinq exercent au collège de l'Herminier à la Seyne. Dans certains cas, il en va comme d'un traitement homéopathique : comme les doses infinitésimales provoquent des effets bénéfiques considérables en envoyant des signaux d'alerte, 0,1 point supplémentaire accepté par l'administration, sonne comme une reconnaissance pour les uns, un désaveu pour les autres !

Geneviève Clerc

Une année de démocratie syndicale !

Cette année scolaire 2015-2016 verra la concomitance du congrès national du SNES-FSU (tous les deux) et du congrès national de la FSU (tous les trois ans).

Le congrès national du SNES-FSU se tiendra à Grenoble, du lundi 28 mars au vendredi 1er avril. Il sera précédé par le congrès de la section académique de Nice, le jeudi 10 et le vendredi 11 mars dans les Alpes-Maritimes (lieu restant à déterminer).

Le congrès national de la FSU se tiendra au Mans, du lundi 1er février au vendredi 5 février. Il sera précédé par les congrès départementaux de la FSU, le lundi 14 et le mardi 15 décembre, à Contes pour la FSU des Alpes-Maritimes et à l'université de Toulon-La Garde pour le Var. Chaque congrès départemental de la FSU sera précédé par un congrès départemental du SNES-FSU (dates et lieux à déterminer). À tous les niveaux de notre syndicat et de notre fédération, cette année sera une année privilégiée pour le débat et la confrontation des points de vue. C'est ça la richesse de notre syndicat et de notre fédération : chacune et chacun y apportent sa vision de nos métiers, de l'École, de notre société et du syndicalisme. De ces visions différentes et complémentaires, émerge un projet syndical.

Alain Galan

CERTIFIÉS

NOTATION ADMINISTRATIVE

Par
Alain Galan



Tout en concernant peu de collègues, même si elle revêt pour ceux-ci une importance toute particulière, cette CAPA permet cependant d'avoir une "photographie" annuelle, pour les 7306 certifiés affectés dans l'académie de Nice, des pratiques d'évaluation des chefs d'établissement.

Une autre conception de l'évaluation

Le SNES-FSU et les syndicats de la FSU sont attachés à la double évaluation des professeurs.

- Une évaluation administrative qui répond à ce qui relève du respect des obligations professionnelles. Suivant les chefs d'établissement, elle peut prendre un caractère plus ou moins extensif, ce qui est source de conflits.

- Une évaluation pédagogique pour laquelle les missions des Inspecteurs Pédagogiques doivent être réorientées vers l'aide et le conseil et reposer sur la réalité du travail qui est fait dans la classe. Les inspections doivent être plus fréquentes, leur rythme doit être le même pour tous. Pour être confortée et améliorée, cette double évaluation doit néanmoins évoluer. Pour le SNES-FSU, l'évaluation des personnels, et particulièrement celle des professeurs, a pour finalité primordiale l'amélioration du service public d'Éducation. En conséquence, elle doit résolument rompre avec tout dispositif qui crée une concurrence entre les membres d'une même équipe et doit être déconnectée de l'évolution de carrière. Affectés dans des environnements forts divers et confrontés à des problématiques professionnelles de plus en plus complexes dans nos pratiques quotidiennes, nous n'accomplissons pas nos missions pour avoir de bonnes notes : il est temps de rompre avec cette conception étriquée et infantilissante de l'évaluation.

Des pratiques locales

La notation hors-grille continue de croître. 279 notations hors-grille en 2013, 308 en 2014, 349 cette année. Ce qui représente 10,17% des collègues entre le 3ème et le 8ème échelon. Pour le SNES-FSU, cette notation

hors-grille traduit l'investissement de nos collègues dans la réussite des élèves. Il est très étonnant qu'ils soient 65% au collège René Cassin à Tourette-Levens, 56% au collège Gabrielle Colette à Puget-sur-Argens et au rectorat de Nice, 50% au collège Maurice Ravel à Toulon et 0 dans 77 établissements de notre académie.

Ces disparités, qu'elles soient le fait des équipes de direction en place ou la continuation de ce qu'il faut qualifier de politique d'établissement, ne sont pas acceptables.

Ces disparités renvoient à la notion d'autonomie de l'établissement, ou du chef d'établissement, prégnante dans la réforme du collège ou la mise en place des IMP. Que celles ou ceux, quel que soit leur rôle ou leur fonction, qui appellent à une plus grande autonomie prennent garde. Renforcer l'autonomie, c'est renforcer le risque que la conflictualité qui existe, « naturellement » entre un ministre et ses personnels, voire un recteur et ses personnels, se déplace dans les établissements. Ce serait, et nous en sommes tous convaincus, catastrophique pour le service public.

Les révisions de note

Pour cette CAPA, le premier constat qui s'impose est celui du faible nombre de contestations, 32, mais en hausse par rapport à l'an dernier. Ces contestations sont le plus souvent le fait de collègues TZR et la part des femmes est importante. 4 contestations proviennent du collège Jean L'Herminier à la Seyne-sur-mer (voir ci-contre). Par notre intervention opiniâtre en CAPA, nous avons obtenu l'augmentation de la note de 19 collègues et nous avons fait modifier l'appréciation de deux autres. En ce qui concerne les demandes de révision d'appréciation, sur cinq demandes de modification, quatre ont été obtenues. Ce travail a été grandement facilité par les fiches syndicales transmises par les collègues.

HORS-CLASSE

« Tous les enseignants ont vocation à bénéficier de l'accès à la hors-classe avant la fin de leur carrière ». Cette revendication historique et constante du SNES-FSU est depuis l'an passé actée par le ministère dans les conclusions des discussions sur le métier des enseignants.

À l'ouverture de cette CAPA, le recteur proposait que soient promus 110 certifiés sur 140 ayant atteint le 11e échelon et 156 certifiés ayant atteint le 10e échelon pour 266 promotions possibles.

Des obstacles persistent donc, principalement le maintien des avis attribués par le chef d'établissement et l'inspection, qui constituent toujours un frein important à la promotion. Parce qu'ils sont source d'iniquités, le SNES-FSU en demande la suppression.

Pour le SNES-FSU, il faut aller au bout du processus engagé et mettre en œuvre des critères plus justes et plus transparents, fondés sur l'expérience et la qualification professionnelles, avec l'objectif que tous les collègues accèdent à la hors-classe.

Dans un contexte où le contentieux salarial s'est accentué depuis 2010 avec le gel du point d'indice jusqu'en 2017 (un septennat de rigueur !), c'est l'ensemble de la carrière qui doit être repensé. Le SNES-FSU reven-

dique une carrière en onze échelons, parcourus au rythme le plus favorable et intégrant les indices terminaux de l'actuelle hors-classe.

Le SNES-FSU a donc demandé pour cette CAPA à l'administration rectoriale de s'appuyer sur les acquis de l'an dernier (tout certifié ayant atteint le 11e échelon et ayant au moins deux avis BC doit être promu) et de les dépasser : tout certifié ayant atteint le 11e échelon et n'ayant pas d'avis défavorable doit être promu.

Le SNES-FSU a également demandé d'être attentif à la situation des collègues du 11e échelon qui ont un avis défavorable. Pour certains d'entre eux, la sanction dure depuis quelques années. Elle doit maintenant être levée. Le SNES-FSU a aussi demandé que soient promus parmi les collègues ayant atteint le 10ème échelon les plus âgés et les plus proche d'un départ en retraite.

Attentive à nos propositions, l'administration a finalement décidé de la promotion à la hors-classe de 15 collègues supplémentaires au 11e échelon (soit 125 sur 140) et 5 collègues au 10e parmi les plus âgés. Pour ce faire, elle a retiré du tableau de promotion les 20 plus jeunes collègues au 10e échelon qui, sans avoir démérité, pourront prétendre à obtenir la hors-classe dès l'an prochain.

Le 27 avril dernier, la CAPA hors-classe des agrégés s'est réunie en amont des décisions ministérielles. À cette occasion, les élus SNES-FSU, représentants des personnels, avaient en effet beaucoup à dire aux représentants de l'employeur sur les carrières des professeurs agrégés de l'académie...

Le contentieux salarial qui s'est noué autour de la dégradation constante de la valeur du point d'indice s'est encore accentué quand son gel a été imposé en 2010. Les proportions prises par cette dégradation sont insupportables : aujourd'hui, en parité de pouvoir d'achat, un agrégé au 11^e échelon gagne un peu moins qu'un agrégé au 9^e échelon dans les années 1990. C'est proprement scandaleux. Comme l'est l'absence de propositions faites sur la fin de carrière des agrégés par le ministère de la Fonction publique à l'issue des discussions sur le PPCR. Il en va de l'attractivité du métier, et du respect de l'État pour ses serviteurs qu'il envoie quotidiennement sur le front de la cohésion et de l'équité de notre société : nous valons mieux que cela. Dans ce contexte, nous arrivons au bout de ce que la hors-classe peut apporter en termes de revalorisation ; l'étape suivante, ce doit être l'intégration des indices de rémunération de la hors-classe à la classe normale, dans une carrière en 11 échelons revalorisés, et parcourus à un rythme unique. En attendant, avec la hors-classe, il est question aujourd'hui du droit à la carrière des professeurs agrégés parvenus à la fin de la classe normale. Ce qui doit primer dans ces opérations, c'est bien le principe de la fonction publique de carrière : la hors-classe est un débouché de carrière pour tous, ce que la ministre a elle-même reconnu, dans le cadre de la modernisation des métiers de l'Éducation nationale (do-

LISTE D'APTITUDE

Le 24 mars 2015, s'est tenue la CAPA consacrée à l'examen des candidatures au grade d'agrégé par liste d'aptitude avant la tenue de la CAPN. Ainsi, cette année, 304 postes étaient offerts par le ministère aux 154 000 ayant-droit. Dans l'académie, 474 collègues, essentiellement certifiés, avaient candidaté, pour un contingent indicatif de 40 propositions rectorales. 31 propositions étant cette année automatiquement renouvelées au titre de « l'effet mémoire »¹, il restait donc 9 nouvelles propositions à émettre – en réalité, il y en eut 12.

Les élus SNES-FSU en CAPA agrégés ont fourni un important travail de préparation de cette instance, en consultant la totalité des dossiers de candidature (lettres de motivation, CV, avis hiérarchiques), afin de produire une analyse des propositions rectorales. Sur la base de ce travail, des demandes de substitution, d'ajouts, de retraits ont été formulées ; les propositions prématurées ou peu convaincantes, les retards d'inspection, les avis stéréotypés et les appréciations hiérarchiques parfois inappropriées ont été dénoncés. En effet, sur une opération aussi sensible que la liste d'aptitude, le sérieux, la pertinence et la probité du travail des élus SNES-FSU sont reconnus, et grâce à leur travail la CAPA est pleinement en mesure de jouer son rôle consultatif. Dans ces conditions, 10 candidats de l'académie de Nice ont pu être nommés au grade d'agrégé, ce qui témoigne d'un assez bon « rendement ».

document ministériel de novembre 2014), comme dans sa circulaire parue au BO (janvier 2015).

C'est dire la surprise des élus SNES-FSU à la lecture du projet de tableau de l'administration, qui prévoyait l'éviction de fait de 25 candidats sur 90 au 11^e échelon. Le bon sens aurait voulu que soient proposés en rang utile, avec toutes leurs chances d'aboutir, des candidats « utiles », c'est-à-dire des candidats dont le barème est suffisant pour être promu, et dont le reclassement offre un bénéfice financier réel et immédiat. Bloquer des candidats (au 11^e échelon) dont la promotion est possible et opportune aujourd'hui au profit d'autres (hors 11^e) dont la promotion sera possible et opportune demain, c'est condamner les uns comme les autres, aujourd'hui ET demain. Les élus SNES-FSU ont donc demandé que les « bons » avis rectoraux soient attribués aux « bons » candidats. À l'appui de leur demande, ils ont procédé à une simulation du nombre de promotions pour l'académie si le tableau restait en l'état (50, estimaient-ils), et si leurs demandes étaient entendues (70, leur paraissait-il). Attentive à nos propositions, l'administration a amendé les siennes dans des proportions significatives, si bien que fin juin, la CAPN a vu la promotion à la hors-classe de 73 collègues de l'académie (dont 68 au 11^e échelon). La campagne 2015 fut donc plutôt fructueuse, comme c'est souvent le cas quand les principes du paritarisme auxquels les personnels sont attachés sont respectés, chacun dans son rôle et à sa place. Les élus SNES-FSU continueront de porter tout au long de leur mandat cette conception de leur rôle, et le SNES-FSU continuera d'œuvrer en faveur d'une réelle revalorisation des carrières des enseignants.

Dans le contexte salarial et avec les conditions de carrières que connaît notre profession², il est plus que temps de mettre en œuvre très concrètement :

- l'augmentation des contingents de la liste d'aptitude en passant à 1 promotion pour 5 titularisations au lieu de 7 actuellement, avec une liste d'aptitude établie en fonction de critères clairs et barémés ;
- l'augmentation du nombre de postes offerts aux concours (le concours externe doit faire des agrégés le corps de référence du second degré, le concours interne doit ouvrir plus largement ses portes) ;
- à terme, l'unification et la revalorisation des corps, prenant pour référence l'agrégation revalorisée. Une étape importante a été franchie en recrutant désormais certifiés et agrégés à bac +5 : les personnels produisent un effort de formation supplémentaire, à l'employeur de produire l'effort salarial correspondant, c'est aussi à ce prix que nous bâtirons la « société de l'intelligence » chère à nos dirigeants !

...autant d'objectifs pour lesquels le SNES-FSU se bat, et dans lesquels la profession se reconnaît.

1-L'usage veut qu'un candidat proposé par le recteur figure sur la liste académique jusqu'à sa nomination ou jusqu'à l'extinction de sa candidature – les entorses à cette pratique sont rarissimes.

2-Gel du point d'indice depuis 2010, carrière achevée pour nombre de certifiés, qui n'ont plus que la GPA pour compenser partiellement leurs pertes alors même que les carrières s'allongent du fait de la réforme des retraites...

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dispose d'une compétence générale en matière de santé, de sécurité et d'amélioration des conditions de travail. Cette compétence couvre la totalité des activités et tous les agents titulaires et non-titulaires de l'Éducation nationale dans l'académie.

Le CHSCT a pour attributions de :

- procéder à l'analyse des risques professionnels et des conditions de travail ; l'analyse des risques doit inclure l'exposition des femmes enceintes et celle des agents à des facteurs de pénibilité.
- contribuer à la promotion de la prévention des risques professionnels et susciter toute initiative utile, notamment des actions de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel ;
- suggérer toutes mesures de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail, à assurer l'instruction et le perfectionnement des agents dans les domaines de l'hygiène et de la sécurité ; coopérer à la préparation des actions de formation à l'hygiène et à la sécurité et veiller à leur mise en œuvre.

À cet effet, le CHSCT se déplace dans les établissements pour visiter les locaux, auditionner l'équipe de direction, consulter les personnels afin d'établir un diagnostic proposant des solutions permettant d'améliorer les conditions de travail de tous et veiller à leur mise en œuvre.

Cette année scolaire le CHSCT Académique a procédé à trois visites : le collège Paul Arène à Peymeinade, la cité scolaire Thomas Edison de Lorgues et l'école de Seillon. Un compte rendu des visites est en cours d'élaboration et des propositions pour améliorer les conditions de travail seront faites. Un suivi sera effectué afin de voir si ces propositions seront effectivement mises en œuvre, mais aussi pour intervenir auprès des collectivités locales.

Jean-Pierre Laugier

Vous pouvez contacter les secrétaires des trois CHSCT :

- Jean-Pierre Laugier : secrétaire du CHSCT Académique ;
- Gauthier Broquet : secrétaire du CHSCT Départemental des Alpes-Maritimes ;
- Gérard Permingeat : secrétaire du CHSCT Départemental du Var.



Alain Galan
Secrétaire général
Technologie
Clg Vallées du Paillon, Contes



Fabienne Langoureau
Secrétaire générale adjointe
Lettres modernes
Lyc Carnot, Cannes



Jean-Pierre Laugier
Secrétaire général adjoint
S.V.T.
Lyc Parc Impérial, Nice



Richard Ghis
Secrétaire général adjoint
Mathématiques
Lyc Camus, Fréjus



Gilles Depresle
Trésorier
Mathématiques
Lyc Augier, Nice



Coline Rozerot
Secrétaire académique
Histoire-Géographie
Lyc Edison, Lorgues



Jean-Paul Clot
Secrétaire départemental 06
Histoire-Géographie
Lyc Parc Impérial, Nice



Dominique Queyroulet
Secrétaire départemental 83
Technologie
Clg Mistral, Bormes



Didier Giaufer
Secrétaire départemental adjoint 06
S.V.T.
Lyc Maulnier, Nice



Frédéric Gauvrit
Secrétaire académique
Histoire-Géographie
Clg international, Valbonne

Les instances du SNES-FSU

Afin de faire vivre la démocratie interne de notre organisation syndicale, et afin que chacun, élu ou représentant d'établissement puisse s'organiser, nous publions dans ce numéro le calendrier des différentes réunions du Conseil Syndical Académique :

- Conseil syndical de rentrée le **lundi 14 septembre 2015** au lycée Rouvière à Toulon ;
- Conseil syndical du premier trimestre le **vendredi 13 novembre 2015** dans un établissement des Alpes-Maritimes ;
- Conseil syndical du second trimestre le **mardi 19 janvier 2016** dans un établissement du Var ;
- Conseil syndical du troisième trimestre le **jeudi 16 juin 2016** dans les locaux du SNES-FSU de Nice.

ACTUALITÉ

PLAN D'ACTION POUR LA RENTRÉE

Par
Alain Galan



Réunie le 18 juin, l'intersyndicale du second degré (SNES-FSU, SNEP-FSU, SNALC-FGAF, SNFOLC, SNETAA-FO, CGT Educ'action, SNCL-FAEN et SIES-FAEN), a fait le constat que le rejet de la réforme du collège est toujours aussi fort chez les personnels du second degré et dans l'opinion publique. Elle a fait le constat également, de l'entêtement de la Ministre et du gouvernement pour l'imposer. Elle appelle les collègues à refuser toute anticipation de mise en œuvre de la réforme sous quelle que forme que ce soit. Elle appelle l'ensemble des personnels à envisager la poursuite des actions, dès la rentrée, pour combattre cette réforme et pour obtenir son abrogation et la réouverture de discussions sur d'autres bases. Sont envisagées une grève nationale en septembre et une manifestation nationale en octobre.

Le SNES-FSU, qui milite pour un second degré réduisant les inégalités et conduisant toute une génération aux poursuites d'études, continuera à expliquer le sens de la réforme, génératrice de davantage d'inégalités et porteuses de conséquences graves pour le métier et les disciplines. Pour le SNES-FSU, la rentrée doit aussi être l'occasion de réaffirmer notre exigence de transformations



profondes des réformes des voies générales et technologique du lycée, de respect des nouveaux statuts qui entrent en vigueur, de décharges plutôt que d'IMP, de revalorisation de nos professions.

Pour ce faire, le SNES-FSU appelle la profession à se réunir dans les établissements en assemblée générale dès la pré-rentrée en utilisant l'heure d'information syndicale afin de débattre de la réforme et du plan d'action proposé par le SNES-FSU à l'intersyndicale :

- refus de toute expérimentation et anticipation de la réforme ;
- campagne de signatures de la pétition intersyndicale : <http://unautrecollege2016.net/> ;
- multiplication d'actions intermédiaires (adresse aux élus, forum, rassemblements, distribution de tracts...) inscrites dans un cadre national ;
- principe d'une grève nationale à proximité de la période de rentrée ;
- construction d'une manifestation nationale à Paris en octobre, rassemblant au-delà des personnels les forces opposées à la réforme (associations de spécialistes, parents d'élèves...) sur une plate-forme déclinant nos revendications.

→ **Assemblées générales dans les établissements le jour de la prérentrée.**

→ **Assembles générales des S1 le mercredi 2 septembre à 14h.**

**Toulon, bourse du travail
Nice, lycée Masséna**



→ **Conseil syndical académique le lundi 14 septembre au lycée Rouvière à Toulon :**

- **Principe d'une grève nationale en septembre,**
- **Construction d'une manifestation nationale à Paris en octobre.**