

## N° 242 DÉCEMBRE 2016

### SOMMAIRE

P. 2	ÉLECTIONS INTERNES
P. 3	RENTREE 2016
P. 4	CERTIFIÉS
P. 5	AGRÉGÉS
P. 6	ACTION SOCIALE
P. 7	DANS NOS ÉTABLISSEMENTS
P. 8	ACADÉMIE

## Rentrée 2017

Le Comité Technique Ministériel (CTM) a été informé le 15 décembre de la répartition dans les académies des créations d'emplois au budget 2017. Comme à son habitude, la ministre avait préalablement informé la presse de cette répartition : preuve encore de la grande considération accordée aux élus des personnels par ce ministère !

Voici le détail de ces mesures pour l'académie de Nice :

- 90 emplois pour le 2<sup>nd</sup> degré à répartir dans les collèges, les lycées généraux et technologiques, les lycées professionnels et le remplacement ;
  - 4 emplois de CPE ;
  - 5 emplois de personnels administratifs ;
  - 1 emploi d'inspecteur ;
  - 5 emplois de médecins scolaires ;
  - 9 emplois d'infirmiers scolaires ;
  - 2 emplois d'assistants sociaux ;
  - 88 emplois pour le 1<sup>er</sup> degré à répartir entre le Var et le Alpes-Maritimes.
- 1351 emplois d'AESH sont créés au budget et seront répartis ultérieurement dans les académies.

Le recteur, après consultation du Comité Technique Académique (CTA) le 18 janvier, répartira ces emplois entre nos deux départements.

Les Inspecteurs d'Académie consulteront les Comités Techniques Spéciaux Départementaux (CTSD) le 26 janvier dans le Var et les Alpes-Maritimes pour attribuer les DGH aux établissements.

Le SNES-FSU Académie de Nice, comme à son habitude, transmettra aux sections d'établissements toutes les informations dont il dispose.

# BONNE ANNÉE 2017

## Édito

### Une année s'achève et une autre commence...

Il est de tradition, à cette occasion, de formuler des vœux, de prendre des résolutions, voire des engagements. En 2017, vont avoir lieu deux élections importantes - présidentielles et législatives- dont nous ne pouvons que craindre l'issue.

Une chose est certaine, dès les élections terminées, chacune et chacun pourra mesurer comment se traduiront alors les promesses des candidates et des candidats, concernant l'Éducation et ses personnels. Certains ne s'en cachent pas d'ailleurs et ont déjà pris des « engagements » : suppression de 500 000 fonctionnaires, allongement du temps de travail, ...

Il est aussi de tradition de faire des bilans. Le quinquennat s'achève et l'engagement de créer 60 000 postes dans l'Éducation reste peu visible dans nos établissements. Une grande partie de ces postes a été utilisée pour rétablir la formation initiale. Celle-ci doit encore être améliorée, la démographie est repartie à la hausse et la crise de recrutement perdure.

La débâcle annoncée avec la réforme du collège se réalise et l'épisode LSU en est encore une illustration : im-préparation, ordres, contre-ordres...

Malgré tout, en ce début d'année, un début de revalorisation, certes tardif et insuffisant, s'annonce : nos mobilisations passées n'y sont pas pour rien !

Si le point d'indice est enfin dégelé (bloqué depuis 2010), si de nouvelles perspectives de fin de carrière s'ouvrent, si la déconnection entre évaluation et avancement est quasiment réalisée : les décrets PPCR restent insuffisants même s'ils constituent un progrès indéniable pour nos professions.

Beaucoup reste à obtenir mais une porte est ouverte et démonstration est faite que la revalorisation, plus que nécessaire, de nos professions est possible.

Dans les mois qui viennent, le SNES-FSU, toujours aux côtés des personnels, s'emploiera à ce que cette revalorisation soit étendue et ne nous soit pas volée. Il s'emploiera également à déconstruire les discours conservateurs et à rétablir la vérité sur l'Éducation et ses personnels.

Pour cette nouvelle année 2017, le SNES-FSU Académie de Nice adresse à l'ensemble des personnels de notre académie ses vœux de bonheur, de prospérité et, après ce terrible 14 juillet, de paix.

**Alain Galan,**  
Nice, le 2 janvier 2017.

## Accompagnement

Individuel ou collectif, cet accompagnement répondra « à une demande des personnels ou à une proposition de l'institution ». Cela reconnaît statutairement le droit individuel comme collectif à la formation continue et le droit de demander, de la part des personnels, des inspections formatives en dehors des « rendez-vous » d'évaluation, alors que la hiérarchie ne pourra guère qu'en faire la proposition.

**L'accompagnement collectif** (équipes disciplinaires, interdisciplinaires, inter-degrés...). Les objectifs affichés sont de concevoir et mettre en œuvre des projets pédagogiques, d'accompagner l'évolution des pratiques pédagogiques et d'explicitier les orientations nationales. Il pourrait être mis en place à la demande des équipes, des inspecteurs, des chefs d'établissement ou du conseil pédagogique.

**L'accompagnement individuel.** Les objectifs affichés sont de consolider et développer les compétences professionnelles (début de carrière et formation pédagogique, didactique et de gestion de classe), d'aider les personnels en difficulté (soit à leur demande soit à la suite de l'entretien professionnel ou de l'inspection) ou de favoriser la mobilité professionnelle (évolution vers des fonctions d'encadrement ou souhait d'élargir son « périmètre fonctionnel » au sein de l'établissement ou de l'académie).

La notion d'accompagnement comporte des risques, en particulier celui de pressions qui pourraient s'exercer localement sur les collègues au prétexte de « l'accompagnement par le chef d'établissement » ce que le SNES-FSU combattra.

## Rendez-vous de carrière

Deux rendez-vous lors de l'avancement d'échelon (passage du 6e au 7e échelon puis passage du 8e au 9e échelon)

Deux rendez-vous lors du changement de grade (passage à la hors-classe puis passage à la classe exceptionnelle).

## Nouvelle carrière, évaluation ?

Dossier complet sur [www.snes.edu](http://www.snes.edu)

## Calculez votre traitement au 1<sup>er</sup> janvier 2017

<https://www.snes.edu/Salaire-et-carriere-le-module.html>

## Vrai / Faux : DÉSINTOX !

<https://www.snes.edu/Halte-a-l-intox.html>

# ÉVALUATION

## HEUREUSEMENT QUE LE SNES-FSU EST LÀ !

Par Fabienne LANGOUREAU



### Réfonte nécessaire de l'évaluation

Le mode d'évaluation actuel des professeurs, qui repose sur une double évaluation administrative (annuelle) et pédagogique (moins régulière) a toujours été source de nombreuses inégalités que le SNES-FSU dénonçait : inégalité géographique, inégalité entre les disciplines, inégalité entre les titulaires d'un poste en établissement et les TZR...

De même, la façon dont l'inspection avait l'habitude de se dérouler comportait là aussi bien des aspects à revoir : impression de jouer sa carrière sur une heure de cours, moment davantage vécu comme sanctionnant des pratiques que comme un accompagnement.

Les deux objectifs que l'évaluation poursuivait étaient de toutes les façons inconciliables : l'amélioration des pratiques professionnelles d'un côté et la gestion différenciée des carrières de l'autre. De plus, cette évaluation n'était pas susceptible d'appel ce qui ne faisait que renforcer son caractère arbitraire.

Le ministère a décidé l'an passé de mettre en chantier une refonte de l'évaluation des personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation dans le cadre des mesures dites « PPCR ». Le ministère voulait ainsi tenir compte des modifications apportées au déroulement et à la structure de la carrière des personnels par la mise en place de quatre « rendez-vous » d'évaluation liés à l'avancement d'échelon et aux promotions de grade.

Le SNES-FSU a participé activement aux différents groupes de travail qui ont eu lieu jusqu'au mois d'octobre, et a contribué à obtenir de grandes modifications du projet initial.

Ce projet s'articule autour de deux axes : l'accompagnement et les rendez-vous de carrière (voir ci-contre). À chaque rendez-vous de carrière, une grille de compétences sera complétée par l'IPR et le chef d'établissement sur des domaines qui leurs seront propres (respectivement 5 et 3) ou communs (3). Le SNES-FSU conteste l'intitulé de certains énoncés et déplore la répartition des items entre IPR et chefs d'établissement.

La nouvelle évaluation a tenté d'introduire un rendez-vous formalisé avec le chef d'établissement mais le SNES-FSU a obtenu la fin définitive de tout entretien professionnel annuel avec le chef d'établissement. L'enseignant devait également rédiger, pour cette occasion, un « bilan professionnel » que le SNES-FSU a réussi également à faire disparaître !

Autre nouveauté : la possibilité d'appel en Commission Administrative Paritaire. Chaque évaluation réalisée ouvrira la possibilité pour l'agent de contester l'avis du recteur. Si cet appel n'est pas entendu, le cas sera examiné en CAP où siègent nos commissaires paritaires. De plus, et ce n'est pas négligeable, l'absence à l'un de ces « rendez-vous de carrière » (due par exemple à un congé maternité ou parental, ou à un CLM ou CLD...), ne peut empêcher l'examen en CAP ni de l'avancement d'échelon, ni de la promotion de grade.

### Une grille inacceptable

Toutefois, de nombreux et graves problèmes subsistent :

- le découpage de l'évaluation des personnels en items laisse croire que nos métiers pourraient être disséqués ce qui va à l'encontre de la notion de concepteur que nous défendons ;
- l'économie générale des items pourrait faire porter l'évaluation davantage sur les missions périphériques que sur la mission d'enseignement ;
- la grille d'évaluation peut permettre aux chefs d'éta-

blissement d'interférer davantage qu'actuellement dans l'évaluation pédagogique ;

- l'absence de création d'une inspection spécifique pour les CPE ou les professeurs-documentalistes n'est pas admissible. Concernant l'évaluation des professeurs-documentalistes, le SNES-FSU sera d'ailleurs particulièrement attentif à ce que le cœur de l'évaluation porte bien sur le triptyque de leurs missions (activités d'enseignement le cas échéant, gestion du fond documentaire et participation à l'action culturelle de l'établissement, importance pédagogique de cet ensemble), et soit de la responsabilité de l'IPR.

Le retard dans la communication des projets d'arrêtés, au regard de la complexité du dossier, démontre qu'il est possible d'obtenir des avancées supplémentaires. Le SNES-FSU poursuit donc ses interventions au plus haut niveau pour obtenir davantage de garanties sur le respect de la liberté pédagogique et une évaluation centrée sur le cœur de métier, car en l'état, les projets de grille sont inacceptables.

### Le SNES-FSU à l'initiative

Lors du Comité technique ministériel du mercredi 7 décembre 2016 qui avait pour sujet le vote sur le projet de décret modifiant la carrière et les liens entre carrière et évaluation dans les décrets des corps des professeurs certifiés, professeurs agrégés, CPE... et sur le projet de décret indiciaire, le SNES-FSU a déposé un certain nombre d'amendements pour améliorer ces projets. FO et la CGT ont refusé de prendre part au vote sur l'ensemble des amendements. Cela a donc conduit à ce que le SNES-FSU n'obtienne pas l'unanimité sur certains amendements clés comme la clause de sauvegarde pour l'accès à la hors-classe et la suppression de l'échelon spécial.

Cette unanimité n'aurait pas fait bouger l'administration, certes, mais elle aurait pu être un point d'appui fort pour revendiquer dans les mois à venir, tant auprès d'un futur ministre de la Fonction publique qu'auprès d'un futur ministre de l'EN.

Le SNALC s'est opposé, au nom du mérite, mais sans le dire, à tous les amendements qui permettaient de valoriser les corps du second degré en extinction (AE et PEGC). Enfin, la CFDT s'est opposée à l'ouverture à tous de la classe exceptionnelle.

Nous avons été la seule organisation syndicale à déposer des amendements, sauf un de la CFDT qui a été fusionné avec l'un de ceux que nous avons déposés sur le projet de décret indiciaire. Ainsi, le SNES-FSU a conduit l'administration à préciser comment elle considérerait la période des 30 jours qui suivent le recours gracieux du personnel en direction du recteur en cas de désaccord sur la notation proposée. L'administration a indiqué que ce temps devait servir au personnel pour entrer dans un dialogue bilatéral avec ces évaluateurs afin d'obtenir la modification de l'évaluation de chaque item et/ou des appréciations.

L'administration n'a pas exclu, dans ce cadre, la présence d'un représentant syndical pour accompagner le personnel, ce qui n'était pas prévu avant que le SNES-FSU ne l'exige !

Le SNES-FSU se retrouve donc, de nouveau, seul à poursuivre le combat pour obtenir des avancées pour les personnels et ne lâchera rien non plus lors du prochain CTM qui examinera les projets d'arrêtés portant sur l'évaluation !

# NOUVELLE CARRIÈRE

## REVALORISATION DES SALAIRES ET DES CARRIÈRES.

Par  
Alain  
GALAN



### Une profession déclassée

Le salaire net mensuel moyen d'un professeur est inférieur de 9,8 % à celui d'un cadre de la Fonction publique et de 32,7 % à celui d'un cadre du secteur privé. Les comparaisons internationales sont défavorables à la France : au bout de 15 ans de carrière, le salaire des professeurs est inférieur de 17 % à la moyenne de l'OCDE.

C'est le résultat d'une politique salariale calamiteuse : de 2000 à 2015, la perte de pouvoir d'achat du point aggravée par le gel de la valeur du point d'indice depuis juillet 2010 et l'augmentation de la retenue pour pension conduisent à une perte en euros constants équivalant à deux mois de salaire par an.

À ce déclassement salarial s'ajoute la dégradation des conditions de travail : cela conduit à une crise de recrutement majeure.

Toute décision qui a pour conséquence de revaloriser les carrières et les salaires est une décision favorable aux collègues. C'est avec cet objectif que le SNES-FSU s'est engagé dans les discussions de transposition à nos carrières du protocole PPCR avec le ministère de l'Éducation nationale.

### Revalorisation salariale

Le processus de revalorisation salariale combine une conversion d'une partie des indemnités en points d'indice, une attribution de points d'indice supplémentaires aux différents échelons et la revalorisation de la valeur du point aux 1<sup>er</sup> juillet 2016 (+0,6%) et 1<sup>er</sup> février 2017 (+0,6%). Ces mesures salariales sont toutefois **insuffisantes pour compenser les pertes subies**. Ce premier pas est le résultat des mobilisations initiées par le SNES-FSU et d'autres devront suivre.

### Le transfert « primes/points »

C'est la façon usuelle de dénommer la conversion d'une partie des indemnités en points d'indice. Cette opération est réalisée en deux fois (4 points au 1<sup>er</sup> janvier 2017 et 5 points au 1<sup>er</sup> janvier 2018) et n'apporte aucun gain pour le salaire net. En revanche, le calcul de la pension de retraite étant fait sur la base du dernier traitement indiciaire, cette mesure a pour conséquence, à taux de pension équivalent, d'**augmenter d'autant la pension de tous ceux qui partiront à la retraite à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2017**.

### Les nouvelles grilles indiciaires

Pour les certifiés, CPE et PSY-ÉN, l'espace indiciaire de classe normale passe de 349-658 à 390-673, celui de la hors-classe passe de 495-783 à 590-821. Un nouveau grade, la classe exceptionnelle (voir infra), est créé avec un espace indiciaire de 695 à 972.

Pour les agrégés, l'espace indiciaire de classe normale passe de 379-821 à 450-830, celui de la hors-classe passe de 658-963 à 757-972. La classe exceptionnelle est créée avec un espace indiciaire de 830 à 1067.

Les importantes augmentations indiciaires en début de carrière seront en partie absorbées par l'allongement de la durée des futurs premiers échelons. Leur effet s'essoufflera au bout de trois ans, vers le milieu du 3<sup>e</sup> échelon, en particulier pour les futurs agrégés. Cette revalorisation insuffisante en début de carrière ne suffira donc pas à restaurer l'attractivité de nos professions.

De même, l'insuffisance de la revalorisation **indiciaire de la fin de carrière des agrégés** reste un problème. En effet, le 11<sup>e</sup> échelon de la classe normale et les derniers échelons de la hors-classe des agrégés ne bénéficieront que du seul transfert « primes-points ». Seul un accès élargi à la hors-classe et à la classe exceptionnelle permettra une réelle revalorisation des fins de carrière.

### La durée de la carrière

Actuellement, la classe normale est parcourue selon trois rythmes : une carrière en classe normale peut s'accomplir entre 20 et 30 ans. Si les quotas statutaires d'avancement sont annuellement de 30 % (grand choix), 50 % (choix) et 20 % (ancienneté), ce système très discriminant et aléatoire (cf brève sur l'avancement d'échelon des certifiés) fait que **seuls 2 % d'une cohorte bénéficient d'une carrière au grand choix** d'une durée minimale de 20 ans.

La future classe normale sera construite sur un rythme commun d'une durée maximale de 26 ans. 30 % des personnels bénéficieront d'une réduction de durée d'un an lors du passage du 6<sup>e</sup> au 7<sup>e</sup> échelon. Il en sera de même lors du passage du 8<sup>e</sup> au 9<sup>e</sup> échelon. Ce système est beaucoup **plus égalitaire que l'actuel** et se rapproche de la revendication du SNES-FSU de la déconnection de la carrière et de l'évaluation.

### La hors-classe

Le protocole PPCR pose comme principe que « chaque fonctionnaire doit pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades ». Mais le ministère ne compte réaliser cet objectif que par le moyen de circulaire de gestion. Lors du CTM du 7 décembre 2016, FO et la CGT ont refusé de voter pour l'amendement déposé par le SNES-FSU et la FSU en vue de garantir statutairement l'accès à la hors-classe pour tous.

Le SNES-FSU a obtenu le principe d'un **barème national**, qui prendra prioritairement en compte l'**ancienneté**, permettant de réaliser cet objectif et continue de revendiquer que soit inscrite dans le statut une promotion automatique au plus tard dans la 3<sup>e</sup> année du 11<sup>e</sup> échelon.

### La classe exceptionnelle

80 % des promotions seront attribuées à des collègues ayant été affectés pendant au moins 8 ans, sur l'ensemble de leur carrière, en éducation prioritaire, en post-bac (STS, CPGE, PRAG, PRCE), en tant que chef de travaux ou en tant que DCIO. Le reste des promotions, 20 %, sera accessible à tous les autres à condition qu'ils aient atteint le dernier échelon de la hors-classe.

**Le combat que le SNES-FSU** devra mener avec la profession est que ce nouveau grade, qui ouvre des perspectives de carrière, **soit accessible au plus grand nombre et à terme à tous**.

Lors du CTM du 7 décembre 2016, FO et la CGT ont refusé de voter pour l'amendement déposé par le SNES et la FSU en vue de garantir l'accès à la classe exceptionnelle pour tous. Le SGEN-CFDT a voté contre cet amendement.

Beaucoup reste à faire pour revaloriser nos salaires et nos carrières. La profession peut compter sur le SNES-FSU, il s'y emploiera.

## CALENDRIER.

1<sup>er</sup> juin 2016

Ouverture des discussions.

1<sup>er</sup> juillet 2016

1<sup>ère</sup> revalorisation du point d'indice (0,6 %).

Fin 2016

Publication des textes statutaires.

1<sup>er</sup> janvier 2017

1<sup>er</sup> transfert « primes-points » (4 points) et

1<sup>ère</sup> revalorisation indiciaire des échelons.

1<sup>er</sup> février 2017

2<sup>nde</sup> revalorisation du point d'indice (0,6 %).

1<sup>er</sup> septembre 2017

Mise en place des nouvelles carrières.

Création de la classe exceptionnelle (professeurs agrégés et certifiés, CPE...): 1<sup>er</sup>

contingent, 2,5 % de l'effectif de chacun

des corps concernés (permettant la promo-

tion de 10 % des collègues actuellement en

hors-classe). Professeurs agrégés accé-

dant à la classe exceptionnelle : premiers

accès à l'échelle lettre B. Création de la

hors classe pour les Psy-ÉN.

1<sup>er</sup> janvier 2018

2<sup>nd</sup> transfert « primes-points » (5 points).

1<sup>er</sup> septembre 2018

Classe exceptionnelle : contingent porté à

5 % de l'effectif de chacun des corps

concernés (volume total équivalent à 20 %

des effectifs actuellement hors-classe).

1<sup>er</sup> janvier 2019

2<sup>nde</sup> revalorisation indiciaire des échelons

1<sup>er</sup> septembre 2019

Classe exceptionnelle : contingent porté à

7,5 % de l'effectif de chacun des corps

concernés (volume total équivalent à 30 %

des effectifs actuellement hors-classe).

1<sup>er</sup> janvier 2020 :

Création d'un 7<sup>e</sup> échelon dans la hors-

classe des professeurs certifiés et assim-

ilés (CPE, Psy-ÉN...) à l'indice 821.

1<sup>er</sup> septembre 2020

Classe exceptionnelle : contingent porté à

8,1 % de l'effectif de chacun des corps

concernés. Professeurs certifiés et corps

assimilés : premiers accès à l'échelle lettre

A pour un contingent égal à 20 % des ef-

fectifs de la classe exceptionnelle.

1<sup>er</sup> septembre 2021

au 1<sup>er</sup> septembre 2023

Classe exceptionnelle : augmentation de

0,6 % des contingents chaque année. Au

total, la classe exceptionnelle représente

10 % dans chaque corps (volume équiva-

lent à 40 % des effectifs actuellement hors-

classe).

## CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE 2017-2018

Les demandes sont à formuler exclusivement sur :

<https://esterel.ac-nice.fr/login/>  
Rubriques « mes applications »  
« mon dossier »  
« COFPI »

Entre le lundi 9 janvier 2017 et le mercredi 25 janvier 2017.

**Accusé de réception transmis par l'établissement à remettre avant le 7 février 2017 accompagné du dernier refus de congé de formation adressé par l'administration (y compris d'autres académies).**

Peuvent candidater les collègues titulaires, stagiaires et non titulaires (contractuels) en activité qui assurent des fonctions d'enseignement, d'éducation et d'orientation et justifient de 3 années de service (Les services à temps partiel sont pris en compte au prorata de leur durée).

Les collègues qui seraient nommés stagiaires au 1er septembre 2017 ne pourront pas bénéficier du congé de formation.

Comme l'a obtenu le SNES-FSU, les congés de formation professionnelle peuvent être fractionnés par mois, les demandes de 12 mois sont systématiquement ramenées à 10 mois et la préparation du concours de l'agrégation à 8 mois.

En raison des contingents très insuffisants par corps au regard du nombre de demandes (plus de 600 pour le corps des certifiés), les collègues seront départagés en fonction du nombre de demandes antérieures et de l'âge au bénéfice du plus âgé.

Le congé de formation est considéré comme une position d'activité. Il permet de continuer à cotiser pour la retraite et à avancer d'échelon et de grade. Le collègue perçoit une indemnité mensuelle forfaitaire.

Son montant est égal à 85 % de son traitement brut et de l'indemnité de résidence afférents à l'indice qu'il détenait au moment de sa mise en congé, sans pour autant pouvoir être supérieur aux traitements et indemnités de résidence afférents à l'indice majoré 543, environ 2514 euros.

Les CAPA sont prévues :

- Pour les certifiés : le 17 mars
- Pour les agrégés : le 21 mars
- Pour les CPE : le 14 mars
- Pour les CoPsy : le 6 juin

Pour les contractuels, la CCP se réunira en fin d'année scolaire.

Fiche syndicale à télécharger sur  
[www.nice.snes.edu](http://www.nice.snes.edu),  
rubrique « fiches syndicales »

## STAGIAIRES

### ÉLECTION DES REPRÉSENTANT-E-S DES USAGERS AU CONSEIL D'ÉCOLE DE L'ESPE LE 1<sup>ER</sup> DÉCEMBRE

Par  
Fabienne  
LANGOUREAU



Savoir transmettre et faire partager les principes de la vie démocratique" : c'est une des compétences communes à tous les professeurs et CPE, fixée par le référentiel de compétences professionnelles publié dans l'arrêté du 1er juillet 2013.

L'ESPE de Nice a dernièrement eu l'occasion, une fois de plus, d'illustrer sa vision "des principes de la vie démocratique".

Alors que la direction de l'ESPE de NICE avait refusé d'organiser l'élection des représentant-e-s des usagers (étudiants en M1 et professeurs stagiaires) au Conseil d'École (CE) l'année passée, celle-ci s'est enfin résolue à les mettre en œuvre cette année. Les multiples interventions du SNES-FSU auprès du Recteur de l'académie de Nice, Chancelier des Universités, ont, sans doute, accéléré cette décision.

Cependant, les conditions de préparation et de déroulement de ces élections laissent à penser que pour la direction de l'ESPE de Nice, la démocratie sociale n'est pas un "des principes de la vie démocratique".

Que penser, en effet, du refus de la direction de l'ESPE d'inviter les organisations syndicales à la commission électorale pour préparer ces élections ?

Que penser, en effet, de la transmission aux organisations syndicales par la direction de l'ESPE d'un arrêté d'organisation du vote différent de l'arrêté finalement signé (et donc officiel) supprimant purement et simplement le bureau de vote du site de George V à Nice, lieu principal de formation du second degré ?

Que penser, en effet, de la décision de la direction de l'ESPE de refuser aux étudiant-e-s et aux professeurs stagiaires le vote par correspondance et de n'autoriser que le vote à l'urne et par procuration avec la carte d'étudiant du mandataire, carte d'étudiant qui fait également office de carte de paiement ?

Que penser, en effet, du refus d'accorder une autorisation d'absence ou une dispense pour permettre aux étudiant-e-s et autres professeurs stagiaires de participer à ces élections ?

Au vu du résultat à ces élections, et même si la FSU et le SNES-FSU sont largement en tête (70% et 3 sièges sur 4), la participation reste insuffisante (93 électeurs sur 1534 inscrits). Il apparaît clairement que l'ESPE de Nice et sa direction ne sont pas les plus volontaires et/ou compétents pour mettre en œuvre un exercice pratique illustrant "les principes de la vie démocratique".

## CARTE DES FORMATIONS

### UN CHANTIER À SUIVRE DE TRÈS PRÈS

Par  
Richard GHIS



Un Groupe de Travail de la Région Académique s'est tenu vendredi 9 décembre 2016 sur les propositions d'évolutions de la carte des formations (formations professionnelles pré-bac et sections de techniciens supérieurs) des lycées des deux académies. Ce GT est le résultat d'une demande de la FSU région et des syndicats concernés afin de peser sur le dialogue entre les rectorats et la région puisque la carte des formations professionnelles est maintenant une compétence de la Région, négociée avec le Recteur de région académique. Ces propositions (pour le détail voir le site du Snes) vont être notifiées aux Proviseurs qui doivent les mettre en débat avec les équipes dans les établissements concernés. Les décisions seront officialisées lors du Comité Technique Académique du 18 janvier 2017 et lors de la réunion des deux Conseils Académiques de l'Éducation Nationale le 9 février 2017.

#### Une mixité des parcours mais sous conditions

La volonté affichée est de réorganiser la carte des formations pour créer des pôles de compétences cohérents, permettant de centraliser les formations d'un même secteur afin de rationaliser les équipements et de permettre une fluidité des parcours (CAP, Bac pro, bac techno, S'TS, scolaires en formation initiale, formations en alternance, formation continue ...). Le problème qui en résulte est celui du maillage territorial de nos formations, de l'égalité d'accès pour nos élèves, et celui de

la mixité des publics dans les formations (envisagée dans des cas exceptionnels de formations à faibles effectifs).

Le Rectorat et la Région s'orientent vers le regroupement des structures, par développement de réseaux d'établissements, de campus des métiers ou de fusion de lycées généraux et technologiques et lycées professionnels en "Lycées Polyvalents". Ces lycées auraient un seul Proviseur, une seule notification des moyens DGH (avec dans une phase transitoire un fléchage des moyens dédiés à la voie professionnelle). Si cela favorise la mixité sociale, la mutualisation des équipements, les poursuites d'étude des bacheliers professionnels, cela permettra sans doute également, à terme, des économies d'échelle sur les emplois administratifs mais aussi enseignants (échanges de service ?). La question du maintien en tant que tel de la voie technologique est posée.

#### Pour une carte des formations ambitieuse

Bien entendu, l'orientation politique de la Région est un facteur déterminant, tant du point de vue budgétaire, que du point de vue du développement de l'apprentissage. Dans le cadre de ce chantier global, le Recteur propose d'ouvrir des formations nouvelles en lien avec les nouveaux métiers de l'économie ou sur les métiers en tension. Mais cette vision adéquationniste ne peut pas être la seule boussole, l'évolution de la carte des formations mérite bien mieux.

## ORGANISER LA RÉSISTANCE PÉDAGOGIQUE !

Le stage de formation syndicale : « Réforme du collège : organiser la résistance pédagogique » a réuni le 25/11 une trentaine de collègues des collèges du Var et des Alpes-Maritimes, en présence de Sandrine Charrier, secrétaire nationale du SNES-FSU.

### Bilan de la réforme

Dans la majorité des cas, l'accompagnement personnalisé (AP) et les Enseignements Pratiques Interdisciplinaires (EPI) ne figurent pas dans les emplois du temps. La marge horaire a été utilisée la plupart du temps pour permettre des dédoublements dans les disciplines (SVT, LV...), l'AP et les EPI se déroulant alors en classe entière, faute de moyens suffisants. Un certain nombre de collègues doutent d'ailleurs de la pérennité de ces dispositifs. Mais leur crainte est que la réduction horaire à 26h pour chaque niveau reste gravée dans le marbre. Cette baisse ne va pas aider nos élèves, en particulier ceux les plus en difficulté. Il faut donc continuer à nous battre pour récupérer les heures perdues. Un autre axe fort de la réforme est l'autonomie des établissements. Les programmes en témoignent : des choix sont à opérer en Conseil Pédagogique sans penser aux élèves qui vont changer d'établissement en cours de scolarité (environ 10 %). Théoriquement la réforme permet de varier les horaires au cours du cycle mais, pour l'instant, peu de collègues s'y sont essayés au vu de la complexité de la mise en œuvre de la réforme.

### L'école du socle

Plusieurs « forces » poussent aussi pour qu'il n'y ait plus, à terme, qu'un seul bloc école-collège, afin de créer une « éducation du socle » avec des enseignants intervenant à l'école comme au collège. Le cycle 3 a été inventé pour permettre des expérimentations qui sont autant de risques de « glissements » entre les statuts, les qualifications et les missions des professeurs des écoles et de ceux de collège. Le conseil école-collège est un autre jalon pour aller vers cette « éducation du socle ».

### Le LSU

Les nouvelles modalités d'évaluation avec le LSU (Livret Scolaire Unique) sont, quant à elles, largement inspirées de ce qui est déjà pratiqué en primaire depuis longtemps, sans que l'on ait tiré le bilan de son intérêt pour aider à résorber les difficultés des élèves.

Le LSU va-t-il devenir un outil d'asservissement de l'activité d'évaluation des enseignant-e-s ? Aucun texte officiel n'oblige les enseignants à valider les compétences du socle dans les bilans périodiques. Seuls les bilans de fin de cycle (6<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup>) doivent comprendre une évaluation du niveau de maîtrise de chacune des composantes des domaines du socle commun de connaissances, de compétences et de culture (décret n° 2015-1929 du 31-12-2015). Le socle commun n'a pas été divisé en une multitude d'items, ce n'est pas l'esprit, même si les logiciels privés de gestion de vie scolaire le permettent. Que cela soit Pronote – ou d'autres alternatives libres comme Sacoche ou Gepi – les « fonctionnalités » des logiciels de gestion de vie scolaire sont ajoutées à la demande des utilisateurs. Ces applications doivent donc être configurées par leur administrateur pour s'adapter à nos pratiques pédagogiques - et non pas l'inverse ! Il n'y a rien à se laisser imposer par « Pronote » et consorts ! En tout état de cause, les compétences évaluées doivent correspondre à celles listées par les programmes. De même, EPI et AP ne donnent pas lieu, à proprement parler, à une évaluation de l'élève même si certains chefs d'établissements font pression pour que cela apparaisse sur le bulletin. Ce sont des en-

seignements complémentaires auxquels contribuent toutes les disciplines d'enseignement (Arrêté du 19 mai 2015). Ils n'ont donc pas à être dissociés de l'appréciation des disciplines dans lesquelles ils s'inscrivent. Avec le LSU, le Ministère tente de piloter le changement pédagogique à travers une application numérique. Cet outil semble fait uniquement pour les autorités de tutelles, pour, in fine, évaluer le système éducatif. De fait, le LSU va éloigner les familles les plus défavorisées de l'évaluation. Les bulletins imprimés sont parfois presque illisibles (caractères trop petits, impression en noir et blanc d'items en couleur...). La volonté du Ministère de développer une version numérisée du livret scolaire pose aussi le problème de l'interfaçage du LSU avec une multitude d'applications - dont Affelnet pour l'orientation en lycée, car pour les 3<sup>èmes</sup>, passer au « tout compétences », comme la loi le permet, représente un vrai problème ; le LSU convertira sans doute ces compétences en notes, avec les problèmes que cela posera en matière de transparence des algorithmes développés. L'interfaçage avec ces logiciels tiers, c'est-à-dire la possibilité de transférer les données d'un outil externe dans le LSU, est annoncé pour février 2017... si tout va bien !

### Evaluer, notre travail

Ce stage a été l'occasion de rappeler que l'évaluation n'est pas une prérogative du chef d'établissement : elle fait partie de la liberté pédagogique des enseignants. Légalement, on ne peut pas obliger un enseignant à évaluer uniquement par compétences car même le conseil pédagogique ne peut porter atteinte à sa liberté pédagogique (code de l'éducation - article L912-1-1). Mais les pressions peuvent parfois être très fortes, avec des chefs d'établissements qui font intervenir des IPR pour « recadrer » les équipes. Les collègues qui veulent « tout bien faire » risquent aussi de se retrouver en grande souffrance ; les cas de démissions se sont d'ailleurs multipliés depuis la rentrée dans notre académie. Ces situations doivent être signalées dans le registre CHSCT des collègues. Il faut donc construire des résistances collectives. Des positions de boycott du LSU ont d'ores et déjà été prises dans plusieurs collèges, avec motions en CA. Rappelons que le SNES-FSU de Nice appelle les collègues :

- à renseigner la rubrique « principaux éléments du programme travaillés pendant la période » par la mention « voir le cahier de textes » ;
- à reconduire l'appréciation littérale des anciens bulletins trimestriels, pour la partie « acquisitions, progrès et difficultés éventuelles » ;
- à reconduire la note chiffrée ;
- à ne pas renseigner les rubriques EPI et AP.

La section académique du SNES-FSU tient à votre disposition du matériel pour animer vos heures d'informations syndicales sur le sujet (diaporama, etc.). N'hésitez pas également à contacter les sections académiques des Alpes-Maritimes (S2 06) et du Var (S2 83) pour que des militant-e-s viennent animer vos réunions. Et pour nous faire remonter la situation dans vos collèges au sujet de la mise en place de la réforme (programmes, EPI, AP, LSU (ex LSUN), conseil école-collège...) afin que nous puissions partager les informations et organiser au mieux, tous et toutes ensemble, la résistance pédagogique, une seule adresse : [echos-reformenice@gmail.com](mailto:echos-reformenice@gmail.com)

**Évaluer : c'est notre travail !  
Ne rien se laisser imposer :  
c'est notre responsabilité !**

## Missions des professeur-e-s documentalistes : un combat syndical à poursuivre !

Le 8 décembre, un stage de formation syndicale organisé à la Bourse du Travail de Toulon a réuni 21 collègues autour du thème : « Professeur-e-s documentalistes : quelles missions ? quel statut ? », en présence de Virginie Pays, co-responsable du Groupe national Documentation du SNES-FSU. Il y a été question de l'application du nouveau décret sur les obligations de service (ORS). Les résultats de l'enquête du SNES-FSU de Nice montrent que malgré le travail d'information que nous avons mené dans l'académie (stages, publications papier et en ligne, conseils assurés lors des permanences...), la proportion de collègues demandant l'application du décompte des heures d'enseignement reste très faible, et serait même en régression cette année ; un premier refus essuyé l'an passé semble décourager les collègues à se lancer à nouveau dans la bataille. Nous avons rappelé que le SNES-FSU de Nice mettait à disposition des outils pour faire valoir ses droits, notamment un diaporama analysant les textes réglementaires sur les ORS et un modèle de lettre pour demander le décompte des heures d'enseignement à son chef d'établissement (voir sur le site, rubrique « Documentalistes »). Un certain nombre de collègues – et de chefs d'établissement – sont peut-être aussi dans une position d'attentisme, sachant que la circulaire de missions des professeur-e-s documentalistes est en train d'être réactualisée. Virginie Pays a présenté un compte-rendu des discussions menées dans le cadre du Groupe de Travail ministériel (GT). Le Ministère semble pour l'instant refuser la reconnaissance de la mission pédagogique - le professeur documentaliste étant réduit à une « contribution », une « médiation documentaire » voire une ingénierie pédagogique - et accentue même le poids et la place de la politique documentaire dans ces missions : un déséquilibre inacceptable et, in fine, un texte qui reste à ce jour insatisfaisant et en-deçà des attentes de la profession. Les collègues présent-e-s lors de cette journée de stage ont réfléchi à des propositions d'amendements pour améliorer le projet de circulaire qui pourraient être portées par le SNES-FSU lors du prochain GT du 11 janvier. Ils et elles ont également décidé de s'adresser solennellement à la Ministre pour lui demander de réaffirmer la mission pédagogique des professeur-e-s documentalistes, et de leur offrir les avancées espérées depuis de nombreuses années. Nous vous invitons à signer et à faire signer cette lettre, en ligne sur notre site.

**Vassília MARGARIA.**

## AVANCEMENT D'ÉCHELON DES CERTIFIÉS 2016-2017.

*Pour un commissaire paritaire des certifiés, militant syndical du SNES-FSU, représenter ses collègues dans une CAPA d'avancement d'échelon est un cruel dilemme. Comment représenter tous les collègues de la catégorie, alors que le système actuel des promotions distingue 30% d'entre eux –les plus méritants- pour être promus au grand choix, 50% pour être promus au choix et 20% –les moins méritants- à l'ancienneté ? Certes, fort de mon expérience de professeur, aux côtés de mes collègues, et de mon expérience de commissaire paritaire, aux côtés de tous les certifiés, je n'ai eu de cesse, avec tous les autres commissaires paritaires SNES-FSU, de dénoncer les inégalités de traitement.*

*Inégalités entre les femmes et les hommes, inégalités entre les collègues titulaires d'un poste en établissement et les collègues TZR, inégalités entre les établissements d'exercice, inégalités devant la fréquence des inspections, inégalités entre les disciplines enseignées ; Inégalités qui grâce au SNES-FSU sont parfois corrigées par l'administration.*

*Alors, assister à la dernière CAPA avec ce système de promotion, le 15 décembre 2016, qui en réalité mettait notre promotion dans les mains d'une seule personne, notre inspecteur, est pour un militant du SNES-FSU un moment historique.*

*Pour ne citer que l'exemple des inégalités entre les disciplines enseignées : comment justifier, cette année encore, alors que 30% des collègues d'Italien devraient être promus au grand choix, seuls 7% le sont ? Pourquoi 18% en Technologie, 22 % en Espagnol, 25% en Anglais, 37% en SES, 47% en SVT et 62% en Philosophie ?*

*Pour un militant syndical du SNES-FSU, convaincu qu'il est inconcevable de lier l'évaluation et l'avancement d'échelon, voir la fin de ce système ne peut être qu'un moment fort.*

*Si tous les contours de la nouvelle évaluation ne sont pas connus à ce jour, si le ministère de l'Éducation n'a pas complètement renoncé à la logique du mérite en permettant une accélération de carrière d'une année au passage au 7<sup>ème</sup> et au 9<sup>ème</sup> échelon, on peut espérer que le nouveau système sera plus équitable et permettra une avancée pour la profession.*

*NB : vous retrouverez pour la dernière fois les barres d'avancement d'échelon sur [www.nice.snes.edu](http://www.nice.snes.edu)*

*Alain Galan.*

## RÉGION

# LYCÉES : UN BUDGET MARQUÉ PAR LE SÉCURITAIRE ET LE MÉRITE

Par  
Richard GHIS



### Quelques investissements

L'exécutif régional semble prendre conscience de la nécessité de renouer avec une politique d'investissement, que ce soit pour des lycées neufs (+ 26 millions d'€), des réhabilitations et/ou études (+ 18,2 millions d'€) et des équipements sportifs (+ 900 000 €).

Notre académie n'est pas, pour l'heure, concernée par de nouvelles constructions d'établissements ou de nouveaux équipements sportifs. Il faudra bien, pourtant, que la région regarde de près ce qui se passe dans le moyen Var où le nombre d'élèves et de famille est en forte progression.

Pour les réhabilitations, la délibération concernant le budget primitif prévoit des travaux au lycée Auduberti d'Antibes, la poursuite de travaux au lycée A. Renoir à Cagnes sur Mer, ainsi que la réfection de la demi-pension du lycée professionnel Claret à Toulon.

Une étude va se poursuivre pour le lycée Paul Augier à Nice en vue de son extension. Pour l'heure, face aux difficultés rencontrées sur les plateaux techniques, 600 000 € seront débloqués pour des travaux d'urgence.

### De fortes interrogations sur le fonctionnement

Si sur la reprise de l'investissement, on peut être en partie satisfait, le SNES-FSU et la FSU restent vigilants en ce qui concerne les dotations de fonctionnement des lycées publics. En effet, alors que la baisse globale de l'enveloppe des dotations de fonctionnement des lycées est de 2.5 millions d'€ (ce qui équivaut à une baisse de près de 5%), cette baisse se répercute pour l'essentiel sur les lycées publics (baisse de 4.4% sur le total de 5%) et peu sur les lycées privés sous contrat (baisse de 0.6% sur le total de 5%), au prétexte de fonds de réserve estimés par la région à 8 millions d'€. Nous craignons que cette mesure n'interdise à terme aux équipes certains choix pédagogiques et pèse sur le fonctionnement au quotidien de nos lycées. L'exécutif régional s'est engagé à mener un dialogue de gestion régulier avec les établissements pour « rationaliser » au mieux les dépenses, mais les premiers échanges avec nos représentants semblent déjà montrer la limite de ce mode de fonctionnement.



Concernant les travaux d'urgence, la région a entendu en partie raison en décidant d'augmenter de 10 % l'enveloppe globale pour atteindre 2,4 millions d'€, mais il n'est pas certain que cela soit suffisant pour un fonctionnement optimal des établissements les plus vieillissants ou les plus grands.

### La FSU dit non au tout sécuritaire et au mérite

Si nous nous félicitons de l'augmentation du fonds des manuels scolaires (+ 1,6 millions d'€) et du maintien de l'aide aux premiers équipements, nous pensons que le quadruplement (4 millions d'€) du budget consacré au plan régional de mise en sûreté des lycées, qui s'ajoute aux 4,4 millions d'€ déjà consommés en 2016, n'est pas forcément utile même si cela correspond aux préconisations conjointes du ministère de l'intérieur et de l'éducation nationale. La région a aussi annoncé la mise en œuvre d'un plan de sécurité éducative (pour financer la présence des médiateurs devant les lycées) pour 2,6 millions d'€. Ces médiateurs seront des jeunes en contrat d'apprentissage pour préparer le diplôme de moniteur /éducateur. Pour l'heure, leur déploiement concerne surtout l'académie d'Aix-Marseille et peu la nôtre, il faudra certainement permettre dans les prochaines semaines la mise en place de ce dispositif pour certains de nos lycées.

Nous avons découvert, à l'occasion de la présentation du budget, la volonté de la région d'expérimenter le financement de cours de soutien de français dans une trentaine de lycées professionnels de la région, avec l'accord des deux recteurs, sans qu'aucun échange n'ait eu lieu sur ce sujet en amont avec la FSU ou le SNUEP-FSU. Cette expérimentation est pour le moins étrange au moment où la réforme du collège supprime des heures de français !

Nous sommes aussi très dubitatifs sur l'affirmation de M. Battin, élu régional en charge des lycées, qui a assuré aux représentants FSU au CESER PACA, la sanctuarisation des crédits de la Convention de Vie lycéenne et apprentie. Là encore, les échanges que nous avons avec les équipes sur le terrain contredisent ces engagements.

Enfin le SNES-FSU et la FSU dénoncent la poursuite du système des bourses au mérite (2 millions d'€) pour les mentions TB du baccalauréat. Nous sommes convaincus, comme le demandent les syndicats de lycéens et d'étudiants, qu'il faut plutôt augmenter les bourses et financer un véritable statut de l'étudiant.

# FORMATION SYNDICALE

## STAGES SYNDICAUX : À VOS AGENDAS !

Par  
Fabienne  
LANGOUREAU



### CPE

**Date :** Jeudi 12 janvier.

**Lieu :** Collège La Peyroua, Le Muy.

**Problématique :** Temps de travail, conditions de travail, carrières et rémunération et évolution du métier.

**Intervenant :** Valérie HÉRAUT, secrétaire nationale de la catégorie CPE.

### PRÉPARER LA RENTRÉE

**Date :** Vendredi 20 janvier 2017.

**Lieu :** Collège La Peyroua, Le Muy.

**Problématique :** Examen de la Dotation Globale Horaire, élaboration d'un TRMD, préparation de la rentrée.

**Intervenant :** Alain GALAN.

### CO-PSY

**Date :** Lundi 23 janvier

**Lieu :** Lycée du Val d'Argens, Le Muy.

**Problématique :** Comment reprendre la main sur notre métier ? Défendre la qualité du travail, comprendre la réalité de l'activité professionnelle.

**Intervenant :** Catherine REMERMIER, DCIO, ancienne responsable du secteur.

### LES PROFS, LE CHEF et LE NEW MANAGEMENT

**Date :** Mardi 7 février.

**Lieu :** Lycée Saint-Exupéry, Saint Raphaël.

**Problématique :** Le new public management est une technique de gestion apparue dans les pays anglo-saxons avec l'objectif affiché de reprendre la main sur les grandes professions qui font fonctionner l'État Social et les Services Publics. Médecins, chercheurs, enseignants, ayant acquis au fil des trente glorieuses une autonomie trop grande au goût des libéraux dans la conception et le fonctionnement des services publics. Comment lutter contre ces nouvelles méthodes de « gestion », l'inflation des procédures d'évaluation et la volonté d'imposer des bonnes pratiques décidées en dehors des pairs et dictées par les gestionnaires locaux ?

**Intervenants :** Paul DEVIN, secrétaire général du SNPI-FSU et Jean-Michel HARVIER, secrétaire national du SNES-FSU.

### LANGUES VIVANTES

**Date :** Jeudi 9 février.

**Lieu :** Lycée Carnot, Cannes.

**Problématique :** Quelle place pour l'enseignement des Langues vivantes dans le secondaire ? Dans quelle mesure cet enseignement est-il fragilisé par les réformes successives au Collège et au Lycée ? Une réelle diversification de l'offre d'enseignement est-elle (encore) possible ?

**Intervenant :** Marc ROLLIN, membre du secteur Contenus au SNES-FSU

### NON TITULAIRES

**Date :** Mardi 28 février.

**Lieu :** Local de la section académique du SNES-FSU, 264 Bd de la Madeleine, Nice.

**Problématique :** les avancées depuis la loi Sauvadet et point sur les droits pour les non-titulaires et revendications du SNES-FSU.

**Intervenant :** Nadine KRANTZ, secrétaire nationale de la catégorie Non-Titulaires.

### REVALORISATION SALARIALE

**Dates :** Mardi 28 février dans le Var et jeudi 2 mars dans les Alpes-Maritimes.

**Lieux :** à déterminer

**Problématique :** Cette journée sera l'occasion de faire le point précis sur ces nouveautés et leurs conséquences pour l'ensemble des personnels : Que signifient des carrières construites en trois grades ? Comment évolue la promotion à la hors-classe ? Qu'est-ce que la classe exceptionnelle et comment y accéder ? Quels sont les nouveaux rythmes d'avancement et comment va-t-on être évalué ? Que deviennent les bi-admissibles ? Quels sont les enjeux de calendrier ? Y aura-t-il des inspections cette année ? Comment la mise en place de ces nouveautés influe-t-elle sur la date de départ en retraite ?

**Intervenant :** Christophe BARBILLAT, secrétaire national du SNES-FSU.

### TECHNOLOGIE

**Date :** Jeudi 16 mars.

**Lieu :** Collège de L'Archet, Nice.

**Problématique :** Les nouveaux programmes, enjeux et perspectives. La technologie au brevet.

**Intervenant :** Alain BRAYER, animateur du groupe Technologie au SNES-FSU.

### HISTOIRE MILITANTE DU SNES

**Date :** Mardi 28 mars

**Lieu :** Local de la section académique du SNES-FSU, 264 Bd de la Madeleine, Nice.

**Problématique :** Le SNES-FSU depuis la guerre : un fonctionnement démocratique et les différentes tendances. Le rôle à jouer du SNES-FSU dans la pédagogie hier et aujourd'hui.

**Intervenant :** Roland HUBERT, ancien co-secrétaire général du SNES-FSU.

### AED

**Date :** Vendredi 28 avril.

**Lieu :** Local de la section académique du SNES-FSU, 264 Bd de la Madeleine, Nice.

**Problématique :** Contrat, missions, formation, conditions de travail, protection sociale : quels sont les droits des AED ? Comment les faire respecter ?

**Intervenant :** Marine BOUVET, secrétaire nationale de la catégorie AED.

### LA RÉFLEXION PÉDAGOGIQUE AU SEIN DU SNES-FSU

**Date :** Jeudi 11 mai 2017.

**Lieu :** Lycée Renoir, Cagnes-sur-mer.

**Problématique :** Le SNES-FSU et son institut de recherches travaillent actuellement sur des problématiques pédagogiques très diverses : interdisciplinarité, aide aux élèves en difficulté, échec scolaire, difficultés socio-cognitives dans les apprentissages, question de l'évaluation et débat sur les notes/compétences, pratiques coopératives de classe, liberté pédagogique.

**Intervenants :** Sandrine CHARRIER, Secrétaire nationale, responsable du secteur « contenus », un-e chercheur/euse du GFEN (Groupe Français d'Éducation Nouvelle, mouvement éducatif qui est spécialisé dans l'aide aux élèves en difficulté, les établissements difficiles.) et Paul Devin, IEN, secrétaire général du SNPI-FSU.

## Calendrier prévisionnel des actes de gestion 2016-2017

### Certifiés

**Promotion d'échelon :** CAPA le 15 décembre

**Congé de formation :** CAPA le 17 mars

**Postes adaptés :** CAPA le 17 mars

**Liste d'aptitude :** CAPA le 17 mars

**Tableau d'Avancement :** CAPA le 23 mai

**Notation administrative :** CAPA le 23 juin

### Agrégés

**Congé de formation :** CAPA le 21 mars

**Postes adaptés :** CAPA le 21 mars

**Liste d'aptitude :** CAPA le 21 mars

**Tableau d'Avancement :** CAPA le 5 mai

### PEGC

**Tableau d'Avancement :** CAPA le 1er juin

**Notation administrative :** CAPA le 1er juin

### CPE

**Promotion d'échelon :** CAPA le 8 décembre

**Congé de formation :** CAPA le 14 mars

**Postes adaptés :** CAPA le 14 mars

**Tableau d'Avancement :** CAPA le 8 juin

**Notation administrative :** CAPA le 8 juin

### COPSY

**Promotion d'échelon :** CAPA le 24 janvier

**Congé de formation :** CAPA le 6 juin

**Postes adaptés :** CAPA le 6 juin

**Notation administrative :** CAPA le 6 juin

### Mouvement inter

**Situation de handicap type lycée :**

GT le 18 janvier

**Vœux et barèmes type lycée :**

GT le 19 janvier

**Situation de handicap CPE – vœux et**

**barèmes :** GT le 24 janvier

**Situation de handicap COPSY – vœux et**

**barèmes :** GT le 24 janvier

### Mouvement intra

**Situations de handicap type lycée :**

GT le 16 mai

**Vœux et barèmes type lycée :**

GT le 17 mai

**Postes spécifiques :**

GT le 18 mai

**Mouvement intra CPE – Situations de**

**handicap :** CAPA le 6 juin

**Mouvement intra COPSY – Situations de**

**handicap :** CAPA le 6 juin

**FPMA :** 12, 13 et 14 juin