

N° 263 DÉCEMBRE 2021

SOMMAIRE

P. 2	ACTUALITÉS
P. 3	MUTATIONS - CARRIÈRES
P. 4	INSTANCES
P. 5	CATÉGORIES ET SECTEURS
P. 6	LYCÉE
P. 7	COLLÈGE
P. 8	PLAN ÉGALITÉ H/F

Dès janvier, nous allons devoir plus que jamais peser dans le paysage social et électoral, mettre en avant les demandes et besoins de notre profession et défendre nos revendications pour conserver notre Education Nationale, celle issue de la Libération, une école pour tous et toutes qui ne laisse personne au bord de la route. Lorsque bon nombre de candidat.e.s rivalisent de déclarations et initiatives en tout genre pour exister et consolider leur stature politique sur des thématiques d'extrême droite, il va falloir mettre toute notre énergie collective afin de contrer efficacement ces idées dangereuses et les combattre sans faillir !

En attendant...



BONNE ANNÉE

2022

Congrès départementaux FSU :

- Var : 6 et 7 janvier 2022
- Alpes-Maritimes : 13 et 14 janvier 2022

Congrès national FSU :

- Metz du 31 janvier au 4 février 2022.

Édito



Rien ne nous sera épargné de notre Ministre de l'éducation nationale qui choisit de venir à Nice pour parler de la violence scolaire en pleines vacances d'automne, alors qu'il n'y avait ni élève ni professeur dans les établissements. Il s'est bien gardé également de rencontrer les organisations syndicales, trop pressé de partir en déjeuner privé avec Christian Estrosi. On l'aura compris, ses préoccupations du moment n'étaient pas les mêmes que les nôtres !

Nous avons eu droit ensuite au dossier du Figaro Magazine qui, très clairement, accuse les enseignant.e.s d'endoctriner leurs élèves. Au contraire, la grandeur de notre profession a toujours consisté à être capable d'articuler engagement fort et respect de la mission de service public.

Enfin, il aura suffi d'un énième rapport de la Cour des comptes, pour générer une vague de fausses annonces dans la presse quotidienne et les médias, non démenties par le ministère de l'éducation nationale. Faut-il le redire, un prof ne travaille pas moins qu'un salarié lambda ! Et il n'est pas non plus davantage absent, il le serait même moins. La Cour des comptes n'est pas à court d'idées, même s'il s'agit d'idées recyclées et démagogiques, pour remédier à ces « absences institutionnelles » : annualisation des heures de service des enseignants, intégration d'un forfait annuel d'heures de remplacement dans les obligations de service, renforcement des prérogatives du chef d'établissement, organisation des examens et des réunions pédagogiques hors du temps d'enseignement, formations pendant les vacances scolaires... Ne nous y trompons pas, ce rapport sur l'absence des profs est surtout l'occasion, pour la Cour des comptes, à l'orée de la campagne présidentielle, de proposer une nouvelle gestion des professeurs, laquelle cadre avec la vision blanquérienne et les conclusions de son Grenelle de l'éducation.

Alors que dans le même temps, le second degré et ses personnels continuent de pâtir des velléités austéritaires gouvernementales, avec de nouvelles suppressions d'emplois dans le second degré public à la rentrée 2022, ce qui portera à 7900 le nombre de suppressions d'emplois d'enseignants sur le quinquennat.

Alors que dans le même temps, les premières mesures annoncées par Amélie de Montchalin, dans le cadre de la conférence sur les perspectives salariales, sont loin d'être une réponse à la hauteur du déclassé salarial des fonctionnaires et affichent un refus obstiné de dégeler le point d'indice. Les orientations de la politique de ce gouvernement visent bien à remettre en cause notre Fonction publique, un des piliers du modèle social français.

Fabienne Langoureau, Nice, le 17 décembre 2021.

Hommage à Frédéric Bagge

C'est avec une infinie tristesse et une grande émotion que nous avons appris le décès soudain de Frédéric Bagge.

Pédagogue exceptionnel, Frédéric était un professeur unanimement apprécié tant de ses élèves, que de ses collègues, dans tout le pays grassois, notamment aux collèges Saint-Hilaire et Les Jasmins, ainsi qu'au lycée Simone Veil de Valbonne où il a terminé sa carrière. Ne comptant pas son temps, il répondait toujours présent pour expliquer et conseiller les élèves les plus fragiles et les plus en difficultés.

Frédéric était aussi un militant défendant des valeurs et combattant avec force les injustices et les attaques contre le service public, aussi bien dans les conseils d'administration qu'à la section départementale du Snes. Toujours très respectueux des autres, de tous les autres, sans le moindre sectarisme, il portait haut les valeurs de notre syndicalisme de transformation sociale.

À notre camarade Julie et à tous ses proches, la section académique du SNES-FSU présente ses plus sincères condoléances.

Permettez-moi quelques mots plus personnels. Quand jeune professeur au collège des Jasmins j'hésitais à m'investir dans la vie syndicale, Frédéric m'a convaincu et surtout a toujours été de bon conseil. Ses réflexions manqueront à bon nombre d'entre nous.

Jean-Paul Clot



ACTUALITÉ

VOTES FSU : LES RÉSULTATS

Par
Serge
MULLER



La phase académique des votes internes à notre fédération s'est achevée le mardi 30 novembre par un Bureau Académique. Les élus, cf ci-dessous, ont procédé au dépouillement des votes des syndiqués isolés (retraités ou actifs affectés dans des établissements comprenant moins de 6 syndiqués) des deux départements puis ont établi les procès-verbaux académiques concernant les 4 votes.

Le recollement national a eu lieu le 2 décembre.

Orientation fédérale nationale

	Inscrits	Votants	Exprimés	U&A	École Émancipée	Émanci- pation	URIS	Front Unique
2019	2182	537	519	427 (82,3 %)	37 (7,1 %)	27 (5,2 %)	18 (3,5 %)	10 (1,9 %)
2021	2195	562	541	451 (83,4 %)	46 (8,5 %)	30 (5,5 %)	8 (1,5 %)	6 (1,1 %)

On ne note pas d'évolutions significatives par rapport au scrutin d'il y a deux ans. Les équilibres entre les courants de pensée restent inchangés. Par ce vote, les syndiqués au SNES-FSU de l'académie de Nice renouvellent leur confiance dans la direction actuelle de la fédération. On peut remarquer que ce vote est cohérent avec celui de l'an dernier qui a renouvelé la Commission Administrative Académique du SNES-FSU.

Rapport d'activité fédéral national

Le rapport d'activité a été largement approuvé par 452 voix sur 556 exprimés (8 votes contre), soit 81,3 %. En 2019, il l'avait été par 396 suffrages sur 531 exprimés (11 votes contre), soit 74,6 %.

Fenêtres

	A	B
Éducation	196 voix soit 43,3 %	257 voix soit 56,7 %
Droits et libertés	347 voix soit 77,5 %	101 voix soit 22,5 %

Les résultats nationaux feront l'objet de publications ultérieures de notre syndicat et de la fédération. Des congrès départementaux du SNES puis de la FSU précéderont le congrès national de la FSU qui se tiendra du 31 janvier au 4 février 2022 à Metz.

Merci à toutes et à tous, adhérents et responsables de S1, pour avoir, en cette période bien chargée, participé à ce moment de démocratie syndicale.

BUREAU ACADÉMIQUE

15 titulaires, 15 suppléants élu(e)s par le Conseil Syndical Académique
du 14 septembre 2021

Titulaires

Unité&Action (13) :

Fabienne Langoureau, Serge Muller, Vassilia Margaria-Pena, Richard Ghis, Coline Rozerot, Dominique Queyroulet, Geneviève Clerc, Anne Monnet, Jean-Paul Clot, Julie Bagge, Didier Giauffer, Malou Macciotta, Gilles Depresle.

Ecole Emancipée (2) :

Rozenn Cros et Mathilde Toquereau.

Suppléants

Unité&Action (13) :

Maryvonne Guignonnet, Laurent Liens, Alexandra Rongear, Abdellah El Ouarrag, Nelly Ugolini, Fabrice Giovanazzi, Nicole Giacomuzzo, Thierry Thomas, Baptiste Rosso, Violette Picard, Bruno Deroch, Didier Gode, Bruno Combette.

Ecole Emancipée (2) :

Jean-Luc Levenes et Valérie Pinoteau.

MUTATIONS

MOUVEMENT INTER : LE SNES-FSU TOUJOURS À VOS CÔTÉS!



Par
Alexandra
RONGEARD
et
Julie
BAGGE



Le mouvement inter 2022 s'est ouvert le 9 novembre.

Stagiaires et participants volontaires ont dû saisir leurs vœux sur SIAM et découvrir les méandres du mouvement. Pour cela, rien de mieux que de contacter le SNES-FSU et de se fier à son expertise !

Ainsi, une centaine de collègues nous ont contactés pour les accompagner au mieux dans leur stratégie. Par ailleurs, deux réunions spéciales stagiaires à Nice et à Toulon ont réuni une centaine de collègues, désireux de s'y retrouver dans le jargon de l'administration et dans le BO de plus de 100 pages !

Les collègues d'autres académies nous ont également contactés pour savoir comment ils seront traités dans la nôtre à l'intra. Difficile, en effet, de se projeter dans cette mutation à l'aveugle, depuis que

la Loi de transformation de la fonction publique est passée par là, privant les demandeurs de toutes les informations qui pouvaient leur être utiles (barres intra, postes bloqués). Malgré tous les obstacles imposés par l'administration, le SNES-FSU reste auprès des collègues, chaque jour, pour les conseiller, les guider et les rassurer.

Si vous êtes demandeur de mutation, pensez, si ce n'est déjà fait, à saisir votre fiche de suivi syndical en ligne (directement dans votre espace adhérent).

N'oubliez pas non plus de nous communiquer le résultat de votre demande au mois de mars. C'est par toutes ces infos individuelles collectées que nous pourrons défendre au mieux l'intérêt collectif !

CARRIÈRES

RDVC : CONTESTATION EN CAP DE L'AVIS FINAL

Depuis plusieurs années, les collègues ont la possibilité de **contester l'avis final** mis par le recteur ou le ministre suite à un rendez-vous de carrière (RDVC).

De la persévérance

Le processus complet est long : il s'étend sur un an. Après l'inspection et l'entretien avec le chef d'établissement effectué l'an dernier (voire en septembre 2021 dans certains cas particuliers), les observations sur le positionnement dans les items et les appréciations littérales des IPR et chefs d'établissements en fin d'année, puis le premier recours sur l'avis final en début d'année scolaire, les collègues qui le souhaitent peuvent saisir le CAP de leur corps.

Un chemin long et parfois obscur

L'an dernier, 14 collègues certifiés sont allés au bout de ce parcours qui, à plusieurs titres, est bien éprouvant. Tout d'abord, à chaque étape, il faut scrupuleusement respecter toutes les dates limites sous peine de se retrouver privé du droit de contester. Ensuite, parce que les critères d'évaluation peuvent varier de l'intérieur d'une même discipline suivant l'IPR, ou à l'occasion d'un changement de direction dans l'établissement, ou encore d'un RDVC à l'autre ...

Enfin, rien ne permet d'assurer que les collègues sont traités équitablement. En particulier parce que vos élus n'ont pas accès aux dossiers de tous les collègues mais uniquement de ceux qui ont contesté. Quand nous avons accès aux documents de changement d'échelon, nous avons pointé les différences de traitement entre les disciplines. L'an dernier, l'examen de tous les dossiers de contestations a montré que, selon les disciplines, des différences de traitement perdu-

raient. Elles provenaient souvent ... de différences dans l'aisance rédactionnelle des évaluateurs primaires (IPR et chefs d'établissements) !

Des CAP où les élus défendent les personnels

Pour autant, il ne faut pas se priver de **saisir le CAP**. En effet, le faible nombre de contestations finales est utilisé par l'administration pour s'auto-congratuler : tout irait bien dans le meilleur des mondes ! C'est bien mal connaître le ressenti de nos collègues. Si nombre d'entre eux ne contestent pas : c'est par lassitude. Lassitude de devoir se battre pour obtenir une juste reconnaissance de leur travail par une institution qui parle de bienveillance mais qui a bien du mal à l'appliquer au quotidien à ses personnels. Lassitude de voir son pouvoir d'achat reculer, année après année, malgré les annonces ministérielles mensongères.

Sur les **14 dossiers de l'an dernier, 4 collègues ont vu l'appréciation rectorale réévaluée**. Pour ceux-là, la différence est claire : un gain d'un an pour accéder à l'échelon supérieur ou un passage plus rapide à la hors-classe. Mais elle est surtout symbolique dans la reconnaissance de leur engagement pour le Service Public d'Éducation. En conclusion, pour augmenter le nombre de contestations réussies, **il faut davantage de contestations** ! Rien n'est pire pour un élu que de s'apercevoir, après la CAP, qu'un collègue n'est pas allé jusqu'au bout alors que son dossier ressemble à ceux qui ont été réévalués !

Vous avez des droits, contactez vos élus SNES-FSU pour les faire respecter !



Par
Serge
MULLER

Protection sociale

Aubaine, effet d'annonce ou menace sur les solidarités ? À partir du mois de janvier 2022, les agents de la fonction publique pourront prétendre à un remboursement mensuel forfaitaire de 15 € sur la mutuelle (12 € nets).

Qui est concerné ?

Ce forfait concerne les agents titulaires, stagiaires et contractuels, qui adhèrent à un contrat d'une complémentaire-santé. Le SNES, avec la FSU, a obtenu que les agents en congé non rémunéré (parental, proche aidant, présence parentale, solidarité familiale) ou en disponibilité pour raison de santé soient aussi bénéficiaires. En sont cependant toujours exclus les retraités.

Comment faire ?

Le dispositif est déployé depuis le 23 novembre, via la plateforme Colibri, dans notre académie. Mais les agents adhérents à la MGEN et dont les cotisations sont pré-comptées, ne sont plus obligés de déposer une demande (conserver un exemplaire de l'attestation).

Et après ?

Les négociations continuent dans la fonction publique car le remboursement partiel forfaitaire devrait tendre en 2024 vers la prise en charge de 50% des frais de complémentaire santé d'un « panier de soins de base ». Nous n'y sommes pas !

Cette participation financière est loin de compenser les politiques restrictives en matière de santé de ces dernières années. Elle peut sembler intéressante mais elle entérine le principe d'une couverture santé individuelle au détriment des solidarités.

Quelles conséquences sur les solidarités ?

Cette mesure rompt la solidarité entre actifs et retraités. Elle risque de favoriser de nouveaux reculs de la Sécurité sociale.

Elle risque de mettre les mutuelles en concurrence pour établir un « panier de soins » à minima. Les agents de l'État qui en ont les moyens prendront une surcomplémentaire, les autres non. Elle rompt la solidarité entre les niveaux de revenus et envers les familles.

Quel avenir ?

Le SNES-FSU est porteur d'autres projets, plus justes et plus solidaires : le SNES veut le renforcement de la Sécurité Sociale pour permettre un remboursement à 100 % des frais de santé ainsi qu'une politique de santé ambitieuse pour l'hôpital public. Les solutions existent, elles passent toutes par la justice sociale et fiscale.

Coline Rozerot

Secteur Santé

Une avancée importante et remarquable depuis cette rentrée scolaire 2021/2022 : le temps partiel thérapeutique (TPT) est désormais de droit, pour tous, pour une période de 3 mois (renouvelable pour une durée maximale de 12 mois).

Le SNES-FSU s'est depuis longtemps impliqué pour la modification de cette circulaire. Ce droit avait été assoupli en 2017 en permettant de bénéficier d'un TPT sans durée minimale de congé maladie alors qu'il devait auparavant être consécutif à un Congé Longue Maladie ou à un Congé Longue Durée. Dorénavant le TPT est inscrit sur la liste des temps partiels de droit.

Par ailleurs, alors que le TPT pour une pathologie n'était attribué qu'une seule fois durant la carrière, il est désormais possible de reconstituer ce droit après un délai d'un an en activité. Un TPT pourra donc être demandé et accordé plusieurs fois pour une même pathologie au cours d'une carrière, sous réserve de la reconstitution des droits. Néanmoins, restons vigilants, les services du rectorat étant toujours débordés, tant que les formulaires de demande de TPT ne sont pas mis à jour, les délais d'octroi de ce TPT peuvent être longs, ce qui reste inacceptable. En cas de problème, n'hésitez pas à contacter par mail le secteur santé du SNES Nice.

Carine Drevet

EAF : ne pas y laisser sa santé !

Le 3 décembre 2021, le SNES-FSU est intervenu en CHSCT ministériel pour obtenir une amélioration des conditions de correction pour l'EAF. Contenu des épreuves, correction et passation de l'oral exposent les personnels à des risques psychosociaux.

Les élus SNES-FSU ont demandé :

- Un calendrier du bac qui permette de corriger et faire passer l'oral dans des conditions respectant l'intégrité morale et physique.

- Une organisation claire et des épreuves fixées bien en amont, en concertation avec les organisations syndicales.

- Un non cumul des convocations aux différents examens.

- Que les stagiaires ne soient pas convoqués.

- Que les professeurs de Lettres convoqués soient dispensés de surveillance et de cours dès lors que les récapitulatifs de l'oral et/ou les copies sont récupérés.

- Que l'option de la correction dématérialisée soit laissée au libre choix des personnels avec possibilité de corriger les copies papier en en faisant la demande.

- Un nombre maximal de 10 copies par journée en dehors de tout autre travail.

- Un nombre maximal de candidats par journée.

- Que l'épreuve orale soit entièrement repensée avec la profession.

- Plus d'écoute et de soutien de la part de l'institution, notamment par une meilleure reconnaissance indemnitaire des interrogations orales.

- Que le principe de la pondération de service s'applique aux heures de français dispensées en seconde et en première, étant donné que l'examen a lieu en fin de première, et non en terminale.

Fabienne Langoureau

INSTANCES

ACTIVITÉ DES CHSCT

CHSCT de rentrée

Lors du CHSCT de rentrée, la FSU a attiré l'attention du Recteur sur la situation des personnels soumis à l'obligation vaccinale dont celle des Psy-En. Elle a dénoncé toute suspension d'activité des agent.e.s et toute interruption de leur rémunération. Elle a demandé qu'un accompagnement RH soit mis en place pour permettre de trouver des solutions. Le SNES-FSU appelle les collègues concernés à contacter la section académique afin d'être soutenu.e.s. Voir le compte-rendu complet sur le site de la FSU06. Actuellement, la cinquième vague frappe de plein fouet les établissements et les cas de COVID explosent. Le principe « tester, tracer, isoler », au vu de la contagiosité des nouveaux variants, est dépassé. Les gestes barrières ne peuvent suffire et la ventilation dans la plupart des locaux scolaires est peu efficace. Et comment ouvrir régulièrement les fenêtres des salles, en ce mois de décembre ? Les collectivités auraient dû faire des diagnostics et des mises à niveau des systèmes de ventilation. Le SNES-FSU encourage les collègues à remplir le Registre Santé et Sécurité au Travail en signalant tous les dysfonctionnements qui les exposent à une contamination.

CHSTC Académique du 8 décembre

Le SNES-FSU est intervenu sur les points suivants : 1. Bilan santé, sécurité et conditions de travail de l'année 2020-21.

AURAIT-ON PEUR DES ÉLUS DU PERSONNEL ?

Le conseil d'administration est un espace démocratique et décisionnaire garant d'un fonctionnement transparent concernant l'emploi de la Dotation Globale, du budget de l'établissement, des voyages scolaires, des règles d'organisation de l'établissement. Depuis ce début d'année, et dans le cadre de Loi du 7 décembre 2020 d'accélération et de simplification de l'action publique, les modifications du fonctionnement du CA jettent un voile de suspicion sur cette instance. En effet, deux modifications importantes ont eu lieu : l'ordre du jour, décidé uniquement par le chef d'établissement, et la suppression programmée de la commission permanente. Le chef d'établissement préside le conseil d'administration (article R421-9-3), mais il exécute également les décisions de celui-ci (R421-9-6) : or limiter les prises de décisions du CA, en limitant l'ordre du jour à ce qu'il souhaite seulement, est une bien piètre façon de limiter le rôle du CA.

Aurait-on peur des élus du personnel que nous sommes ? Autre entourage, la commission permanente, organe issu du CA et durant lequel un travail technique pouvait être exécuté, notamment

Par
Dominique
QUEYROULET



Et
Vassilia
MARGARIA



2. Programme annuel académique de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

3. Présentation du plan académique d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2021-23* et désignation d'un(e) référent(e) «violences sexistes et sexuelles, harcèlement moral ou sexuel», Julie Lantrua (FSU).

Visites programmées pour 2021-2022

Des visites d'établissement par les délégations des CHSCT A et D ont été programmées pour 2021-2022. Dans le second degré : le lycée Masséna (Nice), le collège Bellevue (Beausoleil), le collège René Cassin (Tourettes-Levens), le lycée Jean Aicard (Hyères), le collège Villeneuve (Fréjus).

Les élu.e.s FSU, toujours à votre service !

J-P Laugier, après plusieurs années de travail et d'investissement au sein des CHSCT a quitté ces instances à l'occasion de son départ en retraite. Lui succède Dominique Queyroulet (SNES-FSU) comme secrétaire du CHSCTA.

Si vous souhaitez signaler une situation relevant des risques psychosociaux, contactez vos élu.e.s FSU au CHSCT A secrétaire-chscta@ac-nice.fr ou D secrétaire-chsctd83@ac-nice.fr ou secrétaire-chsctd06@ac-nice.fr

* Voir notre article page 8

Par
Didier
GIAUFER



sur la répartition des heures de la DG, se voit déchargée de cette mission et de toute décision pédagogique. Elle n'a pas été supprimée complètement, mais cantonnée strictement aux rôles que le CA lui délègue. Comme avant direz-vous ! Non puisqu'est exclu tout le travail sur la DG.

Et si on ne lui délègue rien, elle n'est pas créée ! Que peut-on faire alors face à ce mépris ?

- Faire valoir son statut d'élus des personnels,
 - Faire respecter les règles qui restent, notamment les convocations et la communication des documents de travail (8 jours maintenant),
 - Faire créer la Commission Permanente en lui déléguant un des points les moins importants, et se permettre ainsi de la convoquer pour lui demander son avis sur la DG par exemple,
 - Communiquer sur le rôle des élu.e.s SNES-FSU dans ces instances qui, même si elles ont perdu de leur importance, sont encore cruciales dans le fonctionnement des établissements.
- Ne lâchons rien : il s'agit de notre Education Nationale, pas de celle des technocrates et énarques qui nous dirigent.

CATÉGORIES ET SECTEURS

STAGIAIRES : MOINS DE FORMATION, PLUS DE PRÉCARITÉ

Par
Didier
GODE



La réforme Blanquer de la formation initiale s'applique depuis la rentrée et les stagiaires PFSE actuels seront les derniers sous ce statut. La première nouveauté est le déplacement du concours en fin de M2. Cette seconde année de Master devient infernale pour les étudiant.e.s : ils doivent valider leur M2 MEEF, préparer leur mémoire et préparer le concours. Deux solutions s'offrent à eux :

ECA : Étudiants Contractuels Alternants

Prise en charge d'un 1/3 temps en pleine responsabilité en établissement pour 700€ net/mois.

SOPA : Stagiaire en Observation et Pratique Accompagnée

Stage de 12 semaines (dans l'académie : 2 jours d'observation sur l'année par semaine, accompagnés par un tuteur). La gratification annuelle de 1260€, soit 4€/heure, est bien faible compte-tenu du temps qu'ils devront y consacrer et surtout sans aucune prise en charge de leurs frais de transport.

Les AED en préprofessionnalisation

Pour le moment, ces étudiants de L2 à M1, sous contrat, n'ont pas été intégrés à la nouvelle réforme et rien ne définit leur statut en M2, nouvelle année du concours. Il est question d'un renouvellement de leur contrat, plus favorable que celui des ECA, mais rien n'a à ce jour été publié. Le SNES-FSU avait alerté le Ministère sur cette difficulté et déplore ce manque d'anticipation. Nous avons aussi interrogé plusieurs fois le Ministère sur la possibilité pour eux de passer le concours interne, sans réponse à ce jour.

Les lauréats des concours (rentrée 2022)

Mais la réforme ne s'arrête pas là, car ceux d'entre eux, qui malgré ces écueils, réussiront

le concours, seront placés (pour leur année de stage) à plein temps devant élèves, quelles que soient leur expérience et leur formation... Seuls les lauréats d'autres masters seront placés à mi-temps. L'agrégation passe au travers. Les syndicats de la FSU continuent de dénoncer avec force ce grave recul pour la formation des enseignants et des CPE !

Les modalités d'affectation après concours

Mais comme si cela ne suffisait pas, les modalités de l'affectation pour l'année de stage demeurent inconnues à ce jour : le calendrier, le maintien en académie, les éléments du barème, les bonifications des statuts de SOPA et ECA. Les ECA et les SOPA, lauréats du concours, seront à temps plein en responsabilité et leur formation réduite à un crédit de jours de formation à définir, en plus de leur service... Les lauréats d'autres masters seront, eux, placés à mi-temps, comme actuellement.

Cette réforme, mettant à mal la formation initiale, diminue à l'évidence l'attractivité de l'entrée dans nos métiers. Elle ne propose aux étudiants que des statuts dégradés et peu rémunérés qui hypothèquent réellement leurs chances de réussite. De telles conditions d'étude et de stage vont encore accentuer la crise de recrutement.

Il convient donc que tous et toutes puissions accueillir ces étudiants et ces stagiaires dans nos établissements et leur prêter toute notre attention tout au long de l'année, pour tenter d'atténuer leurs conditions déplorables d'entrée dans le métier. La section académique du SNES de Nice s'est ainsi organisée pour assurer, dès à présent, 4 permanences hebdomadaires à l'INSPE de Nice.

connaître et faire valoir ses droits.

Un stage de formation syndicale, portant notamment sur les droits des personnels TZR ouvert à tous les collègues, se déroulera le vendredi 28 janvier 2022 au local du SNES FSU à Nice.

La demande de participation à ce stage doit être faite un mois avant. Néanmoins, si vous êtes libre ce jour-là n'hésitez pas à venir.

Ce temps d'échange et de réflexion sur le statut est fondamental durant cette période où le SNES-FSU a toute sa place pour lutter et défendre les droits des collègues TZR.

Non titulaires

Comme partout en France, le nombre de non-titulaires augmente dans l'académie (+7% par rapport à l'année passée), preuve que les non-titulaires sont des personnels essentiels pour faire fonctionner le service public d'éducation. Même si le décret de 2016 a permis des avancées, la situation est toujours précaire et compliquée pour beaucoup de non-titulaires, comme nous avons pu le constater lors du dernier stage. Il est donc important de continuer à lutter pour améliorer les conditions de travail et de vie des non-titulaires.

Si vous êtes non-titulaire : participez aux Heures d'Information Syndicale, rencontrez les responsables syndicaux dans vos établissements scolaires pour échanger sur vos difficultés et n'hésitez pas à communiquer sur le panneau syndical sur les actions menées pour votre défense.

Le SNES-FSU continue à revendiquer un plan de titularisation pour les contractuels. Les ayant le plus d'ancienneté, milite pour un cadrage national des rémunérations et des droits à la mobilité ainsi que pour des formations permettant un plan de carrière.

Si vous avez des doutes concernant votre dossier (rémunération, évaluation, possibilité de cdiisation), n'hésitez pas à contacter le secteur non-titulaires du SNES-FSU tous les lundis au 264 boulevard de la Madeleine à Nice ou par mail ou par téléphone.

Rozenn Cros

CPE : enfin des créations de postes !

Après des années d'austérité et de suppressions de postes, le gouvernement a annoncé la création de 300 emplois de CPE à temps plein en 2022. Le SNES-FSU s'est toujours battu auprès des CPE et a œuvré en faveur de créations de postes, pour un meilleur suivi des élèves mais aussi pour une amélioration des conditions de travail des personnels d'éducation.

Pour autant cette avancée reste bien insuffisante : elle ne comblera ni les déficits cumulés par le passé, ni les besoins dans les établissements. Ces manques se traduisent dans notre académie notamment, par le recours massif aux contractuels sur des suppléances mais également sur des postes non pourvus. Et les conditions de travail des collègues s'en trouvent dégradées.

Le SNES-FSU restera vigilant et sera attentif à la concrétisation de ces créations de postes et à leur implantation. Il ne doit pas s'agir une fois de plus d'un effet d'annonce, d'autant que parallèlement le gouvernement fait le choix de supprimer 410 emplois d'enseignants dans le second degré !

Les efforts pour les vies scolaires doivent être poursuivis, des recrutements par concours doivent être programmés chaque année, il s'agit là d'un enjeu éducatif majeur.

Anne Monnet

TZR : RENTRÉE SCOLAIRE 2021

Comme les années précédentes, le SNES-FSU de Nice a été aux côtés des collègues TZR pour les épauler et les conseiller lors de la rentrée scolaire 2021. Arrêté d'affectation non communiqué avant le début d'un remplacement, droits de perception à des indemnités (ISSR, frais de déplacement...), demande de révision d'affectation, tâches pédagogiques pouvant être confiées aux personnels TZR sans affectation, sont autant de questions que se posent les TZR dans l'exercice de leur métier.

C'est pour toutes ces raisons qu'il est indispensable de ne pas rester seul.e face à l'administration, de

Par
Malou
MACCIOTTA



Évaluation des établissements : le droit de dire non collectivement !

Après avoir consulté l'ensemble des collègues en heure d'information syndicale, les représentant.es des enseignant.es SNES-FSU et SNALC du lycée Bristol à Cannes, soutenus par les parents d'élèves, ont manifesté leur désaccord en CA au sujet du processus d'auto-évaluation et ont affirmé leur refus d'y participer. Le chef d'établissement a essayé de contourner cette décision en proposant des HSE aux collègues qui se porteraient volontaires. Lors d'un nouveau CA, les élu.e.s SNES-FSU sont donc revenus à la charge. Les HSE sont destinées à financer des projets pédagogiques ou l'aide aux devoirs dont les élèves ont grandement besoin. Elles ne sont pas censées être utilisées pour inciter les collègues à participer à un projet qui n'a aucun intérêt pour les élèves.

Aucune organisation managériale d'un établissement scolaire ne pourra pallier le manque de moyens que nous subissons depuis ces dernières années et cette évaluation nous demande de faire autant avec moins de moyens. Il existe au sein de l'établissement des instances représentatives habilitées à élaborer le projet d'établissement, la création d'un énième comité Théodule ne fera que faire perdre du temps aux collègues. Pour faire connaître ces arguments, des messages ont été affichés sur les casiers : auto-évaluation des établissements = surcroît de travail / contreproductif / Faire plus avec moins de moyens...

Pour l'instant, la démarche semble être... à l'arrêt ! Mais nous restons vigilant.es pour la suite...

Rozenn Cros et Noémie Mendez,
Lycée Bristol

OLIVIER SILLAM

Le 9 mai 2019, lors d'une manifestation, Olivier Sillam a été violemment interpellé pour outrage. Lors du procès à Nice, il a été lourdement et injustement condamné et a donc fait appel. La cour d'appel d'Aix a admis qu'il n'y avait pas eu d'outrage. La liberté d'expression ne doit pas être menacée ! Mais l'acharnement policier envers notre collègue ne s'est pas arrêté là : quelques mois plus tard, il était de nouveau en garde à vue pour des slogans lors d'une Gay Pride. Pour ces deux procès, il est injustement condamné à des amendes.

Nous dénonçons et continuerons à dénoncer la répression policière subie. Nous soutenons notre

camarade Olivier Sillam. Nous continuerons à nous battre pour la liberté d'expression, garante de notre démocratie !

Rozenn Cros



LYCÉE

LES LYCÉES ET LE PLAN LOCAL D'ÉVALUATION

Davantage de contrôle continu, c'est davantage de bac local et inégalitaire

Dans les lycées, ce trimestre, les salles des profs ont été perturbées par la mise en place d'un plan local d'évaluation. Entre contraintes sur nos pratiques professionnelles et intrusion inacceptable dans notre liberté pédagogique définie par la loi, le risque est grand de se faire enfermer dans un carcan extrêmement contraignant. Ce PLE constitue la vitrine « pédagogique » de la mise en place des 40 % de contrôle continu comptant pour le Bac : le contrôle continu institutionnalise les particularismes locaux et renforce les inégalités territoriales. Plutôt que de faire machine arrière, le ministère préfère inventer un nouvel outil de communication, à travers le plan local d'évaluation censé garantir l'équité entre les élèves. Or le PLE est, comme son nom l'indique, « local ». Comment pourrait-il donc garantir l'égalité de traitement des candidats ? Les élèves seront bel et bien estampillés comme venant de tel ou tel lycée. La prétendue harmonisation des notes a toujours été compliquée à mettre en œuvre par les équipes faute de temps et le plan local d'évaluation ne modifie en rien cette difficulté.

EXPRESSIONS DES S1 : LYCÉE CAMUS À FRÉJUS

Très tôt, lors du premier conseil pédagogique de l'année, nous sommes intervenus pour dénoncer le risque de surenchère de réunions à la fois inutiles et chronophages liées à la mise en place du projet local d'évaluation et de l'autoévaluation. Nous avons aussi souhaité réduire la charge de travail des collègues particulièrement lourde en cette fin d'année.

Fin octobre, l'administration a proposé de mettre en place quatre groupes de travail autour des domaines concernés par l'autoévaluation. Sur la base du volontariat, 24 collègues se sont inscrits en leur sein. Il nous a semblé collectivement nécessaire de

D'un point de vue pédagogique, la distinction entre évaluation formative et certificative est de pure forme puisqu'il est question de faire une moyenne, dans un horaire contraint, avec des programmes toujours aussi exigeants et des effectifs pléthoriques après deux années scolaires chaotiques.

Dans certains établissements de notre académie, les injonctions ont été nombreuses lors de la rédaction du PLE. Dans d'autres, nombreux, il a été mis en place a minima grâce à l'accompagnement du SNES-FSU qui a donné aux collègues de vraies informations sur les conséquences du PLE et les droits des enseignants. Néanmoins, nous devons rester vigilants : avec le PLE sont entérinés le renoncement à la valeur nationale du diplôme au profit d'une mise en concurrence des établissements et des élèves ainsi que le principe de l'évaluation permanente. La pression qui s'exerce sur les enseignants s'accroît. Nous sommes considérés davantage comme des évaluateurs que comme des pédagogues et le lien avec les élèves et les parents est mis à mal.

Derrière le contrôle continu, c'est Parcoursup qui est en embuscade avec sa logique de tri social que nous combattons.

Par
Coline
ROZEROT



Par
Laurent
LIENS



participer aux échanges proposés afin de pouvoir intervenir sur les contenus abordés, plutôt que de boycotter en prenant le risque de voir émerger des analyses peu représentatives. L'idée était de partir d'une synthèse réalisée par le « pilote » de chaque groupe de travail (synthèse dont nous attendons à ce jour la communication) et de proposer des modifications le cas échéant.

Nous nous sommes réunis 2h30 un après-midi sur le temps scolaire. Chaque groupe a eu la liberté par la suite de se réunir à sa convenance pour compléter les échanges initiés en amont.

La présentation en CA a été faite le 13 décembre.

VALORISATION DE LA VOIE TECHNOLOGIQUE : IL ÉTAIT TEMPS

Cela fait plusieurs années que le SNES-FSU alerte régulièrement sur les difficultés de la voie technologique. Après deux réformes destructrices (Châtel et Blanquer), il était temps que l'administration s'en préoccupe. On constate une baisse, parfois importante, du nombre d'élèves dans les différentes filières de la voie technologique. Au-delà des chiffres, disponibles sur le site du SNES-FSU nous avons demandé à avoir des éléments concernant les poursuites d'études à partir des différentes filières de la voie technologique. Il serait aussi intéressant d'avoir le nombre des demandes des familles à l'issue de la classe de seconde. Les pistes de travail évoquées par l'administration semblent montrer une méconnaissance de ce que font déjà les équipes sur

le terrain (présentation dans les collèges des filières existantes, interventions auprès des classes de secondes, mini stage de quelques heures dans les spécialités phares des filières concernées...).

L'administration reprend donc des dispositifs qui existent déjà mais propose une expérimentation « à la main des équipes » avec une trentaine d'heures (HSE) entre octobre et avril. Les pistes évoquées, non prescriptives, tournent autour d'ateliers attractifs pour les élèves de seconde en direction des filières STI2D et STL qui pourraient aussi se faire sur des journées des vacances de février... L'administration a insisté sur la notion d'expérimentation et de « main » laissée aux équipes. Le SNES-FSU sera très vigilant afin d'éviter toute dérive.

Par
Richard
GHIS



COLLÈGE

CONSTRUCTIONS 06: DE NOUVELLES PERSPECTIVES

Par
Jean-Paul
CLOT



Lors du CDEN du 22 octobre dernier, le Conseil départemental a présenté le Plan Collèges 2028 d'un investissement global estimé à 300 M d'euros.

Alors qu'elle était en augmentation constante depuis 1962, la population du département stagne depuis 2007 avec d'importants déplacements vers les zones attractives alors que certains centres urbains perdent une part significative d'individus en âge scolaire. Ces dynamiques imposent la construction de nouveaux établissements. En outre, d'autres problématiques se posent au département comme le vieillissement du bâti, l'évolution des normes de sécurité, la nécessité de rendre le cadre davantage propice aux études, l'évolution des techniques d'enseignement qui nécessitent de revisiter les équipements. A prendre en compte également le plafonnement des effectifs théoriques à la hauteur de 700 élèves et même 600 élèves dans les collèges REP ou REP+.

Le plan prévoit la construction de quatre nouveaux collèges :

- Un nouveau collège sur la commune de Levens d'une capacité d'accueil de 400 élèves avec un internat de quarante places.
- Un nouveau collège sur la rive droite de la Plaine du Var d'une capacité de 700 élèves vraisemblablement localisé au nord de la commune de Saint Laurent du Var. (Il est même possible qu'en fonction des besoins, une cité scolaire comprenant un collège et un lycée voit le jour. Cet établissement pourrait être à dominante artistique et culturelle.)

- Un nouveau collège sur la rive gauche de la plaine du Var implanté dans le quartier de Saint Isidore.
- Un nouveau collège dans la vallée du Paillon pour soulager les collèges du secteur déjà à saturation (Roger Carles à Contes, Maurice Jaubert à l'Ariane et la Bourgade à la Trinité).

Outre ces constructions, le plan Collèges 2028 prévoit la disparition du dernier collège « Pailleron » (Les Camplières à Mougins) et sa reconstruction sur site.

Dans les sept prochaines années, un tiers des établissements aura besoin de rénovations, voire de restructurations. Des dépenses seront engagées pour amoindrir les coûts de fonctionnement, particulièrement en ce qui concerne la maîtrise énergétique, l'amélioration de la qualité de l'air intérieur et de l'acoustique dans les demi-pensions. Le plan prévoit également la création ou l'adaptation de nouveaux gymnases (Gérard Philipe à Cannes, Bellevue à Beausoleil, les Bréguières à Cagnes sur Mer, Carnot à Grasse, Y.Klein à la Colle sur Loup). Enfin, le plan 2028 prévoit la modernisation des internats des collèges Saint Blaise à Saint Sauveur sur Tinée et Auguste Blanqui à Puget Théniers.

La FSU sera vigilante quant à la réalisation de ces projets. Nous avons dit nos inquiétudes sur la difficulté à trouver du foncier dans des zones déjà très urbanisées et surtout sur la volonté de l'Etat de créer les postes nécessaires au bon fonctionnement de ces établissements. Il ne faudrait pas que l'incurie de l'Etat empêche le fonctionnement correct de ces nouveaux collèges.

LES COLLÈGES AU BORD DE LA RUPTURE !

Après quatre rentrées Macron, il est l'heure de dresser le bilan... Le collège paye le prix fort de toutes les réformes Blanquer. Jamais les classes de collège n'ont été aussi chargées. Les baisses de DGH ont conduit les DASEN des Alpes Maritimes et du Var à revoir les seuils de déclenchement d'ouverture de structures. Pour une grande majorité des collèges, le seuil est désormais fixé à 30 élèves, même 31 élèves à la rentrée 2021. Et pourtant le nombre d'élèves relevant de catégories socioprofessionnelles favorisées dans notre académie n'a, lui, pas augmenté...

Même l'éducation prioritaire a vu ses effectifs augmenter. De plus, l'expérimentation des Contrats Locaux d'Accompagnement (CLA) réalisée dans trois académies est inquiétante quant à l'avenir des collèges REP. Dans les collèges de l'académie, hors SEGPA, nous pouvons noter une augmentation constante des effectifs entre 2018 et 2021. Dans le même temps, la dotation horaire des collèges n'a cessé de baisser sous le

mandat du ministre Blanquer, d'autant plus qu'une part croissante de cette dotation a concerné l'implantation d'ULIS. Nous ne contestons évidemment pas le rôle des ULIS, mais nous ne pouvons que constater qu'en ces temps de restrictions budgétaires pour le 2nd degré, les conditions de travail des élèves et des enseignants, se sont dégradées. Les moyens doivent être octroyés en tenant compte de l'intégration des élèves de Segpa en sixième et des élèves des Ulis. Les projets de fermeture des IME (Instituts médico-éducatifs) et des ITEP (Instituts thérapeutiques, éducatifs et pédagogiques) sont des sources d'inquiétude supplémentaires pour les conditions d'apprentissage des élèves et pour les conditions de travail des enseignants.

Quel décalage entre les discours ministériels et ce que vivent les enseignants au quotidien !

Encore une nouvelle carte pour les GRETA ! La vigilance est de rigueur

Lors de la dernière réunion du Conseil Consultatif Régional Académique de la Formation Continue des Adultes, l'administration a annoncé l'intégration du GRETA Tourisme Hôtellerie Restauration, dans les deux GRETA départementaux, à compter du 1^{er} septembre 2022.

Le SNES et la FSU sont très circonspects sur cette volonté de mettre fin à un GRETA mono filière, en particulier dans ce domaine professionnel. De nombreux arguments sont donnés par l'administration en rapport avec le volet financier, ce qui peut s'entendre. Par contre nous sommes très dubitatifs sur la vision d'une meilleure « efficacité de l'action commerciale » ou d'un « accroissement du professionnalisme ».

Face à ces nouveaux changements dans le réseau de la Formation Continue des Adultes, le SNES et la FSU seront donc très vigilants sur plusieurs points :

- Maintien des emplois, c'est-à-dire aucun licenciement ni mobilité géographique forcée
- Maintien des différentes antennes existantes ;
- Poursuite et amplification des relations avec la branche professionnelle ;
- Nécessité d'anticiper les éventuelles conséquences sur la démarche qualité et le portage des marchés.

Pour un compte rendu plus complet intégrant les questions sur les pratiques RH, n'hésitez pas à vous connecter sur le site de la section académique du SNES/FSU.

Richard Ghis



PLAN ÉGALITÉ HOMMES/FEMMES

RUDE NÉGOCIATION : LA FSU TIENT BON !

Par
Fabienne
LANGOUREAU



La mise en œuvre d'un plan d'action pluriannuel dédié à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est une obligation pour tous les employeurs publics depuis le 1er janvier 2021.

Ce plan d'action doit faire l'objet d'une déclinaison académique. À Nice, il devait être présenté, pour consultation, au Comité technique de juin 2021. Devant l'absence de transmission des documents en temps voulu par le Rectorat dans un premier temps, puis la transmission de documents caricaturaux (en gros, seuls les titres des mesures figuraient), les élus FSU au CTA ont demandé le report de ce point à l'ordre du jour en menaçant sinon de réécrire entièrement le plan en séance. Et nous avons passé plus d'une heure sur la mesure 1 de l'axe 1. Le Recteur, voyant que nous ne bluffions pas et avions sérieusement réfléchi à la question, a fini par décider de la tenue de six groupes de travail en septembre et octobre. Le premier GT a consisté à faire adopter la méthode de travail avec le plan à suivre pour chaque mesure : objectifs, services concernés, indicateurs de suivi et calendrier de mise en œuvre.

Ensuite, nous avons participé à un GT par axe. La veille de chaque GT, nous faisons parvenir à l'administration nos tableaux remplis. L'administration se chargeait de les faire suivre aux autres OS. Et quelle ne fut pas notre satisfaction de voir projeter sur écran géant les documents de la FSU comme base de travail !

Même si évidemment, le plan académique était contraint, puisqu'obligé de suivre le plan national, la FSU a su porter une parole construite, étayée et argumentée sur ce sujet grave, à tel point que l'administration s'est basée sur nos travaux !

Le mardi 25 janvier 2022 le SNES-FSU organise au lycée Calmette à Nice un stage Égalité hommes femmes en présence de Ludivine Debaq, responsable du secteur national.

Axe 1 : Mise en place d'une gouvernance en vue de mettre en œuvre le plan d'action académique Égalité professionnelle.

- Elaborer un projet de plan d'actions académique ;
- Nommer un référent dans chaque service DSDEN 06, DSDEN 83 et lui notifier une lettre de mission
- Associer les représentants des personnels à l'élaboration des travaux et du bilan du plan et le référent « violences sexistes et sexuelles, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes » dans le cadre de groupes de travail dédiés.
- Veiller à une meilleure représentation des femmes dans les instances de consultation ou de réflexion dans le respect des règles de représentativité qui régissent la composition de certaines instances
- Au-delà des obligations réglementaires déjà appliquées, l'académie veillera à ce que cette parité soit, quand cela est possible, également respectée lors des instances non paritaires ou lors des réunions informelles pour l'ensemble des participants.
- Enrichir chaque année le rapport de situation comparée (RSC) en l'alimentant par les données sexuées du futur rapport social unique (RSU) annuel
- Les représentants des personnels en CTA et en CHSCTA seront associés à la définition des indicateurs manquants à mobiliser.
- Responsabiliser l'ensemble des cadres sur l'égalité professionnelle.
- Mobiliser le fonds pour l'égalité professionnelle géré par la DGAFP
- Déployer une communication appropriée auprès des personnels sur les enjeux de l'égalité professionnelle.

Axe 2 : Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles

- Développer les indicateurs de suivi pour analyser et favoriser la mixité dans les parcours professionnels
- Souligner, auprès des personnels de l'académie, la mixité des métiers à l'occasion des informations sur les recrutements, sur les ouvertures de concours.
- Mettre en œuvre la mixité des jurys et comités de sélection dans les examens et concours
- Prévenir toute discrimination et stéréotypes de genre dans la phase de recrutement des personnels
- Renforcer les formations à l'égalité réelle et la sensibilisation des personnels du MENJS pour lutter contre les stéréotypes de genre et les discriminations.
- Accompagner la mobilité géographique

Axe 3 : Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunérations et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes

- Mettre en place la méthodologie d'identification des écarts de rémunération
- Assurer la transparence des rémunérations
- Intégrer dans le plan d'action des mesures de résorption des écarts de rémunération
- Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement.

Axe 4 : Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle

- Reconnaître la coparentalité
- Exclure les congés maladie pendant la grossesse de l'application du délai de carence
- Favoriser le recours au Compte Epargne Temps au terme des congés familiaux
- Sécuriser la situation des élèves stagiaires et des fonctionnaires stagiaires enceintes
- Assouplir les règles d'utilisation du congé parental
- Favoriser l'aide à la garde d'enfants pour les agents

Axe 5 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences (dont les violences sexistes et sexuelles), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

- Diffuser largement la circulaire du dispositif de signalement des actes de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes.
- Activer la cellule « Stop Violences » académique au moyen d'une boîte courriel dédiée et d'une cellule d'écoute à l'attention des victimes et témoins.
- Définir une charte, précisant les règles et consignes générales à respecter, soit signée par les membres du dispositif d'écoute.
- Désigner un.e référent.e « violences sexistes et sexuelles, harcèlement moral ou sexuel » parmi les représentant.e.s des personnels du CHSCTA, ce sera une élue FSU, Julie Lantrua du SNUIPP, élue à l'unanimité, avec un temps spécifique octroyé pour l'exercice de cette fonction.
- Etablir un programme de formations spécifiques pour tous : référent.e CHSCTA, membres des dispositifs de signalement, acteur.rice.s de la prévention, personnels d'encadrement, référent.e.s égalité, personnels RH, assistant.e.s, conseiller.ère.s de prévention, fonctionnaires stagiaires et représentant.e.s des personnels.