

N° 261 JUILLET 2021 SOMMAIRE

P. 2	ÉLECTIONS INTERNES
P. 3	MOUVEMENT INTRA 2021
P. 4	CARRIÈRES

Dialogue social dans l'académie ?

Le 28 mai, le Recteur nous a envoyé la fameuse feuille de route Ressources Humaines, comme cela a été le cas dans toutes les académies au même moment. Toutes les feuilles de route font longuement référence aux ressources humaines de proximité et de nombreuses expressions vantent la volonté de mettre en place des dispositifs en apparence plus humains.

La réalité est bien différente : aux règles communes appliquées sous le regard des représentants élus des personnels, le ministre préfère le renforcement des pouvoirs des hiérarchies intermédiaires. À la garantie d'un avancement et de promotions au meilleur rythme pour tous, il entend substituer la valorisation du « mérite » individuel.

Dans notre académie, les représentants des personnels que nous sommes ne pouvons que noter la baisse, voire l'absence, du dialogue social : plus d'échanges possibles, plus de documents fournis, réponse négative systématique ou absence de réponse, suspicion, menaces à peine voilées, non-respect du travail des élus... Jamais nous n'avions connu un tel mépris, une telle hostilité.

Le Secrétaire général du rectorat ne s'en cache pas et annonce clairement qu'il entend « remettre de l'ordre dans l'Académie de Nice et rompre avec des pratiques d'usage ». Pourtant, ces « pratiques » de bon sens, de respect et d'humanité, prises en dehors d'une quelconque feuille de route RH : c'était du dialogue social !

Si nous devons citer un exemple de la marche en avant de la destruction de la fonction publique, sous couvert de feuille de route, de semblant de Groupes de Travail : notre académie arriverait dans le peloton de tête ! C'est à n'en pas douter, mais nous ne nous laisserons pas faire...



Édito

MERCI MONSIEUR LE MINISTRE : C'EST TROP GÉNÉREUX !



Emmanuel Macron, dès sa campagne présidentielle, promettait la suppression de 120000 postes de fonctionnaires lors de son quinquennat. Quatre ans plus tard, nous ne pouvons que constater le travail de sape destiné à détruire la Fonction Publique et à vider de son sens tout paritarisme.

La question des rémunérations cristallise les mécontentements. La valeur du point d'indice des fonctionnaires est gelée depuis une dizaine d'années et notre niveau de vie pourrait encore reculer.

"Choyée" par le gouvernement, "priorité" du président de la République ? L'éducation connaît une baisse constante dans la dépense du pays, bien inférieure à la moyenne de l'OCDE. Notre pays se classe aujourd'hui au rang des dépenses les plus faibles.

Le salaire des enseignants français du secondaire est également inférieur de 18% à la moyenne des pays de l'OCDE. Pourtant : pas de grand soir pour l'Éducation, même si, en conclusion de la conférence de presse sur le Grenelle de l'Éducation, Jean-Michel Blanquer a osé parler d'un moment « historique ». L'enveloppe affichée de 700 millions est un leurre : 400 millions d'euros pour l'année 2022 soit moins qu'en 2021. Cette enveloppe financière est loin d'être à la hauteur du déclassé salarial des personnels.

Pire, les dernières annonces sur le métier cachent des projets dangereux pour nos métiers : développement de hiérarchies intermédiaires en appui des personnels de direction, utilisation d'heures supplémentaires ou du numérique pour le remplacement, système toujours plus concurrentiel... La crise sanitaire a été utilisée comme une formidable opportunité pour détourner les regards et appuyer sur l'accélérateur. Le Bac 2021 a encore mis en évidence un mode de gouvernance, sciemment pensé, pour mettre sous pression les personnels et décredibiliser les examens sous la forme d'épreuves nationales et terminales.

Enfin, malgré les deux années de la pandémie, rien n'a été envisagé pour améliorer, voire maintenir, les conditions de rentrée. La casse a continué ! Depuis que Jean-Michel Blanquer est ministre de l'éducation nationale, c'est un triste bilan que nous dressons dans l'académie : dans le second degré 176 Equivalents Temps Plein de moins pour 3717 élèves de plus et un nombre d'élèves maximum dans les classes, 30 en collège et 36-37 en lycée.

Alors, chères et chers collègues, rechargeons les batteries après cette année éprouvante car de nombreuses luttes nous attendent dès la rentrée. À vos agendas : grande action éducation mi-septembre MOYENS (effectifs, recrutements...), MÉTIER (réformes, conditions de travail...), SALAIRES !

En attendant, bonnes vacances bien méritées à toutes et tous,

Fabienne Langoureau, secrétaire générale du SNES-FSU Académie de Nice.
Nice, le 9 juillet 2021.

Bureau départemental du Var

12 titulaires, 12 suppléant-e-s élu-e-s par les syndiqué-e-s en juin 2021

Titulaires

Unité&Action (11) : Dominique Queyroulet, Maryvonne Guignonnet, Bruno Combette, Geneviève Clerc, Benoit Casals, Marie-Anne Hory, Abdellah El Ouaraq, Brigitte Lévy, Coline Rozerot, Thierry Thomas, Ariane Leroy .

Émancipation (1) : Quentin Dauphiné.

Suppléants

Unité&Action (11) : Laurent Liens, Violette Picard, Gilles Ferrero, Anne-Cécile Laudon, Benjamin Delom, Nicole Giacomuzzo, Bruno Deroch, Anna Delmotte, Richard Ghis, Saïda Guenfoud, Joséphine Falco.

Émancipation (1) : Véronique Cozzupoli.

VAR		
Année	2018	2021
Votants	281	379
Blancs/nuls	24	56
Exprimés	257	323
U&A	257	277
	100%	85,76%
Emanc.		46
		14,24%



ALPES-MARITIMES		
Année	2018	2021
Votants	428	593
Blancs/nuls	22	86
Exprimés	406	507
U&A	314	419
	77,34%	82,64%
EE.	92	88
	22,66%	17,36%

Bureau départemental des Alpes-Maritimes

7 titulaires, 7 suppléant-e-s élu-e-s par les syndiqué-e-s en juin 2021

Titulaires

Unité&Action (6) : Jean-Paul Clot, Vassilia Margaria-Pena, Didier Giauffer, Carine Drevet, Baptiste Rosso, Nelly Ugolini.

École Émancipée (1) : Rozenn Cros.

Suppléants

Unité&Action (6) : Didier Gode, Malou Macciotta, Alain Tiberti, Agnès Masante, Serge Muller, Delphine Baranger.

École Émancipée (1) : Mathilde Toquereau

ÉLECTIONS INTERNES

ÉLECTIONS INTERNES : UN ACTE DE DÉMOCRATIE SYNDICALE.

Par Serge Muller



Un processus forcément adapté

Cette année, l'ensemble du processus s'est déroulé en s'adaptant aux contraintes sanitaires.

Ainsi, c'est au congrès académique que les rapports d'activité et financier ont été approuvés. C'est aussi lors de ce congrès qu'ont été élaborés des mandats qui ont été portés par la délégation académique au congrès national, tenu exceptionnellement en visio.

Enfin, le secrétariat académique a décidé, de manière exceptionnelle, de dématérialiser entièrement la procédure de vote pour renouveler les instances du syndicat (CAN, représentants des catégories, CAA, BD). Pour cela, nous avons utilisé l'application développée sur le site web du SNES-FSU (dans l'espace adhérent de chaque syndiqué). Avant et pendant la période de vote, elle a été adaptée et enrichie pour affiner (progressivement !) les relances et permettre une très grande simplicité d'utilisation.

Des résultats clairs

Le premier constat de ces élections est une forte augmentation de la participation (de 34 % à 49 %) après plusieurs scrutins où elle était en recul. Seule la catégorie des retraités a connu un nombre de votants en baisse, que l'on peut attribuer aux modalités de vote.

Le second constat est la relative stabilité des résultats à la CAA (cf tableau) et au BD06. La répartition en siège est inchangée. Absente aux 2 scrutins précédents, Émancipation fait son retour au BD83.

Ces élections ont donc maintenu la tendance Unité et Action à la direction de notre SNES-FSU.

Nous félicitons tous les élu-e-s et remercions les adhérent-e-s qui ont fait vivre la démocratie syndicale !

Résultats à la CAA

Année	Votants	B + N	Exprimés	U&A		EE		Emanc.	
2016	732	41	691	588	85,09%	103	14,91%		
2018	709	33	676	566	83,73%	110	16,27%		
2021	976	147	829	703	84,80%	126	15,20%		

Secrétariat académique

Élu par le Conseil Syndical Académique du 18 juin 2021

Secrétaire générale :

Fabienne Langoureau.

Secrétaires généraux adjoints :

Serge Muller, Richard Ghis.

Trésorier :

Gilles Depresle.

Secrétaires académiques :

Jean-Paul Clot, Dominique Queyroulet, Vassilia Margaria-Pena, Coline Rozerot, Didier Giauffer, Rozenn Cros.

Commission Administrative Académique

34 titulaires, 34 suppléant-e-s élu-e-s par les syndiqué-e-s en juin 2021

Titulaires

Unité&Action (29) : Langoureau Fabienne, Muller Serge, Rozerot Coline, Ghis Richard, Margaria-Pena Vassilia, Clot Jean-Paul, Queyroulet Dominique, Guignonnet Maryvonne, Giauffer Didier, Bagge Julie, Depresle Gilles, Clerc Geneviève, Combette Bruno, Rongeard Alexandra, Rosso Baptiste, El Ouaraq Abdellah, Giovanazzi Fabrice, Hory Marie-Anne, Macciotta Malou, Chaumard Pascal, Ugolini Nelly, Deroch Bruno, Monnet Anne, Picard Violette, Tiberti Alain, Gazagnaire Héloïse, Thomas Thierry, Liens Laurent, Fenouille Julie.

École Émancipée (5) : Cros Rozenn, Toquereau Mathilde, Levenes Jean-Luc, Pinoteau Valérie, Trani Béatrice

Suppléants

Unité&Action (29) : Gode Didier, Drevet Carine, Saadoun Daniel, Hennecart Françoise, Le Rouzic Lhuillier Muriel, Michelangeli Eric, Laudon Anne-Cécile, Galan Alain, Prezioso Nicolas, Quenech'hu Hervé, Lopez Laurent, Baranger Delphine, Falco Joséphine, Ricerchi Christophe, Ventadoux Corine, Colas Martinez Patricia, Becette Gael, Romagny Murielle, Guenfoud Sarida, Abric Berangère, Ferrero Gilles, Muller Florence, Delom Benjamin, Verdier Virginie, Leroy Ariane, Michelangeli Anne-Estelle, Ghis Nicole, Delmotte Anna, Giacomuzzo Nicole.

École Émancipée (5) : Molfese Antonio, Gandin Philippe, Pace Serge, Devismes Jessica, Lopez Thoueille Ysabel.



MOUVEMENT INTRA 2021

INTRA 2021: OPACITÉ DES OPÉRATIONS, MÉPRIS DES PERSONNELS

Par
Julie-
BAGGE



Il y a encore deux ans, le mouvement intra se déroulait dans le cadre du paritarisme, c'est-à-dire que les élu.e.s des personnels que nous sommes avaient le même niveau d'informations que l'administration. Nous avions toutes les informations nécessaires pour corriger toute erreur éventuelle. Nous participions, en effet, à des instances dans lesquelles nous vérifiions le barème de chaque collègue. Il en allait de même pour les personnels en situation de handicap pour lesquels chaque dossier était analysé en séance dans un débat contradictoire. Enfin, le mouvement lui-même se faisait en concertation avec l'administration : nous procédions alors à de nombreux correctifs et améliorations que l'algorithme n'avait pas pu faire. Tel candidat réaffecté suite à une mesure de carte scolaire pouvait obtenir une meilleure affectation, tel autre préférant le lycée était affecté à tort, en collègue, parfois certains candidats étaient « cachés » par la machine et nous leur trouvions une meilleure affectation, etc. Bref, le mouvement intra, s'il était contraint par la rareté des postes, offrait une transparence et une équité totale. Tout collègue pouvait comprendre le résultat de sa mutation par le respect du barème communiqué à tous.

Nous étions les garants de cette équité et nous en étions fiers.

Depuis la loi de transformation de la Fonction Publique, tout se fait dans l'opacité. L'administration ne nous communique plus rien : ni poste vacant, ni participant, ni résultat, ni même barres détaillées... Nous avons, malgré cela, accompagné nombre de collègues dans leur demande de mutation en amont

lorsqu'il s'agissait de les aider à formuler leurs vœux, puis de s'assurer que leur barème était conforme. Ainsi, nos militants ont réussi à répondre toujours rapidement et de manière personnalisée aux flux conséquents de messages. Selon le calendrier rectoral, les résultats ont été communiqués le 21 juin, et cette année encore, ce sont les collègues eux-mêmes qui nous ont informés de leur nouvelle affectation ! Quelle opacité, quel mépris pour les personnels quand personne ne peut leur apporter aucune information complémentaire ! « Combien de points fallait-il pour obtenir tel établissement ? Telle commune ? » Nul ne le sait ! « Pourquoi ma situation médicale n'a-t-elle pas été prise en compte ? » Nul ne le sait !

« Pourquoi le poste que je convoitais n'a-t-il pas été mis au mouvement alors qu'il était vacant ? » Nul ne le sait ! « Pourquoi suis-je muté.e en extension à l'autre bout du département malgré mon barème élevé ? » Nul ne le sait !

Quel scandale que ce manque de transparence !

Dès le 21 juin, nous avons accompagné les collègues dans leurs demandes de recours en espérant que celles-ci puissent apporter un peu plus de transparence. En effet, le seul moyen d'obtenir une information sur son affectation est de déposer un recours en mandant une organisation syndicale représentative. Pour autant, nous ne renonçons pas ! Nous continuerons d'accompagner les collègues pour faire valoir leurs droits et obtenir des explications, voire des améliorations à leur situation. Nous continuerons à exiger un mouvement transparent qui permette à chacun de voir clair dans cette étape importante de notre vie professionnelle.



Un futur retraité

À l'automne 1981, Jean-Pierre Laugier, alors étudiant, commence le syndicalisme. Lolo, comme on le surnomme déjà, à six mois de soutenir sa thèse, renonce à la recherche et préfère choisir la voie de l'enseignement. Il devient alors Maître Auxiliaire, s'engage immédiatement au Snes et commence à militer à la section académique de Nice puis au secteur national des non-titulaires.

Il obtient ensuite un concours interne (le concours spécifique) et devient professeur certifié. Élu à la CA du SNES-FSU de Nice depuis toujours, il a pendant plusieurs décennies été responsable du secteur emploi et élu à la capa des certifiés.

En 2013-2014, au pied levé, il accepte de remplacer Richard Ghis, l'ami de toujours élu secrétaire régional de la FSU Paca, au poste de secrétaire général du S3 de Nice. Lolo a surtout réussi à anticiper son départ, ce qui n'est pas toujours simple, et à former de nombreux jeunes militant.e.s. Il finit son mandat de secrétaire académique au CHSCTA avec brio, loué par les camarades et l'administration.

Voilà brossée en quelques lignes une carrière syndicale bien remplie et qui force l'admiration.

Lolo, au nom de tous les camarades nous te remercions pour tout ce que tu as fait pour notre syndicat et pour des générations de collègues. Nous te souhaitons une bonne retraite et nous ne doutons pas que nous te croiserons encore dans les locaux syndicaux.

Relation RH : nos collègues en parlent :

Témoignage d'Alexandre :

« J'ai obtenu mon congé formation cette année après 11 demandes consécutives. Il faut vraiment faire preuve d'une grande patience et préparer son projet professionnel bien en amont. De plus, l'annonce des résultats a eu lieu très tardivement cette année (la CAPA a été repoussée 2 fois : une fois par le rectorat et une fois par les élus pour protester contre le manque de documents) et s'est déroulée de manière plutôt chaotique. J'ai même reçu dans un premier temps une réponse négative erronée sur COFPI ! Je pense que de nombreux points de la procédure doivent être améliorés à l'avenir, notamment l'information des personnels. Il faut permettre le contrôle par nos élus SNES-FSU. »

Témoignage de Myriam :

« Je me suis vu rabaisser ma note entre mon 1er PPCR et mon 2ème PPCR en seulement deux ans. Lorsque j'ai vu cela, je me suis sentie très découragée. Mes inspections s'étaient pourtant toutes deux bien passées. Je ne savais pas vraiment quoi faire ! Comment, en effet, comprendre un tel revirement ? Comment me sentir moins seule ? J'ai alors appris que je pouvais faire un recours, puis un deuxième, pour une révision de mon dossier. C'est donc ce que j'ai fait. Le Snés m'a vraiment soutenue dans mes démarches, m'a tenue au courant de l'avancée dudit dossier, m'a défendue lors des commissions. Mon expérience personnelle me convainc donc de l'importance de toujours croire qu'on peut faire avancer les choses et qu'on n'est pas seul ! Un syndicat ça reste utile ! »

Témoignage d'un enseignant de Toulon :

En mars 2020, j'ai bénéficié d'un rendez-vous de carrière, le deuxième. L'inspection a bien eu lieu, mais l'entretien avec le chef d'établissement n'a pas pu être réalisé car quelques jours après nous étions confinés.

De retour en présentiel, après deux mois de confinement, malgré mes nombreuses demandes, l'entretien ne m'a pas été accordé, ni par le chef d'établissement en exercice lors du rendez-vous de carrière, ni par son successeur à la rentrée 2021. J'ai alors contacté le SNES qui m'a soutenu dans mes démarches pour que la situation soit rectifiée : en vain ! C'est en janvier 2021 que j'ai été informé de l'avis final du Recteur quant à mon rendez-vous de carrière : « Non renseigné » ! Afin de limiter le préjudice subi par et suite aux conseils du SNES, j'ai fait des observations quant au traitement de mon rendez-vous de carrière, mais il m'a été répondu que puisque l'avis du recteur était « non renseigné » je ne pouvais pas demander la révision de cet avis ! L'administration ne respectait pas sa réglementation et j'en faisais les frais !

En CAPA, le SNES a insisté pour qu'un réel avis final me soit donné : le recteur m'a finalement donné l'avis « très favorable », ce qui m'a permis de bénéficier de l'accélération de carrière, seize mois après l'inspection...

RESSOURCES HUMAINES ?

Par
Serge
Muller



Tout le monde il est beau ...

Très récemment, notre ministre a livré aux personnels la synthèse de son Grenelle de l'Éducation. Comme on pouvait s'y attendre, on n'y trouvera pas d'engagement visant à revaloriser durablement et significativement la profession, ni de volonté de faire réussir tous les élèves. Ces considérations apparaissent comme triviales voire carrément vulgaires. Ce qui est promis aux personnels c'est tout simplement le bonheur dans une version de la réalité quelque peu augmentée au sein d'un « ministère plus humain, plus ouvert, plus coopératif et plus protecteur ». Rien que ça !

Les personnels ont l'habitude de ces discours mensongers tellement éloignés de leurs réalités professionnelles. Ils y retrouveront les invariants habituels : remplacements imposés, hiérarchies intermédiaires pour reconnaître les « méritants » ... le tout étant de plus enrobé dans une novlangue neomanagériale qui assimile le Service Public à une entreprise.

... mais pas vraiment gentil !

Cette année scolaire presque écoulée a vu l'application complète de la loi de transformation de la Fonction Publique. Après les opérations de mutations l'an dernier, c'est au tour des opérations de promotions de sortir du contrôle exercé par vos élus en CAP.

Dans notre académie, la feuille de route ministérielle a été déclinée dans le sens voulu par le ministre. En effet, il s'agit de « dépasser une gestion strictement administrative des personnels afin de prendre en compte les situations individuelles et de répondre aux besoins en termes d'écoute, d'accompagnement, de valorisation et de protection ».

Concrètement cela se traduit par ... une information aux collègues et à leurs élus minimale voire inexistante préalablement à toutes les opérations de gestion.

En guise de florilège non complet, nous citerons :

- Une tentative de limiter l'accès des élus aux dossiers des collègues qui contestaient l'appréciation rectorale de leur rendez-vous de carrière. L'accès à ces informations est pourtant un élément indispensable du travail de vos élus. En CAPA, leur pugnacité a permis de réévaluer plusieurs appréciations rectorales.

- Une information rectorale précipitée et inexacte sur les congés de formation. Nous avons beaucoup communiqué à toute la profession sur ce sujet. De plus, lors des CAPA qui se sont tenues en juin et contrairement à d'autres académies, le Recteur a tout fait pour empêcher le travail de vérification des élus qui n'ont pas eu accès à la liste des bénéficiaires.

- L'absence de notification des appréciations rectorales à la classe exceptionnelle des agrégés. Seule l'inscription sur la liste rectorale qui remonte au ministère est connue des intéressés. Ils n'ont pas accès à cette appréciation qui est l'élément fondamental du barème national !

- Le refus de donner aux candidats à la liste d'aptitude des agrégés leur rang sur les listes rectorales qui remontent au ministère. Ne pas savoir son rang, c'est ne pas pouvoir vérifier si, d'une année sur l'autre, on n'a pas été rétrogradé ou oublié !

Dans la plupart des cas, on peut vraiment se demander pourquoi le recteur choisit la voie de l'opacité.

La première conséquence est la dégradation de l'information donnée aux personnels.

La seconde est la persistance d'erreurs, toujours présentes dans ces opérations, et qui ne seront plus corrigées car plus détectées par les élus en CAP. Fait révélateur : quand une erreur est détectée et signalée en CAPA, la réponse épidermique de l'administration est de mettre en cause les élu-e-s pour ne pas l'avoir signalée avant la séance !

La troisième est la défiance grandissante ressentie par les personnels. Malheureusement, affaiblir les corps intermédiaires est un précepte théorisé au sommet.

L'outil syndical : incontournable !

Par leur expertise et leur travail, vos élu-e-s SNES-FSU ont, sans relâche, informé et défendu les droits de chacun dans le respect d'un cadre collectif. Ils sont toujours là pour conseiller les professeurs, les CPE et les Psyen et porter leur voix face à notre employeur.

Dans cette période chaotique à tous points de vue, les personnels sont confrontés quotidiennement au cynisme et au mépris de leur employeur. Le renforcement d'un syndicalisme majoritaire porté par le SNES-FSU est plus que jamais une nécessité, tout comme le retour au paritarisme qui seul permet transparence et équité de traitement des personnels !

Égalité femmes/hommes

Depuis des années, la FSU se bat pour faire aboutir ses mandats d'égalité femmes/hommes. La mise en œuvre d'un plan d'action pluriannuel dédié à l'égalité professionnelle est une obligation pour tous les employeurs publics depuis le 1^{er} janvier 2021. Cette obligation résulte du [Protocole sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique](#), adopté le 30 novembre 2018 et signé par la FSU nationale. Ce plan d'action constitue une feuille de route tri-annuelle (2021-2023) pour mettre en œuvre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. **Il est urgent d'avancer sur ce dossier dans l'éducation nationale.** Ce plan d'action est réparti selon 6 axes : Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles ; Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunérations et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes ; Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle ; 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.

Ce plan 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, les élus FSU au CTA ont demandé le report de ce point à l'ordre du jour et ont obtenu la tenue de sept groupes de travail en septembre et octobre.

C'est une question trop importante pour être traitée à la légère. Nous vous tiendrons informé.e.s régulièrement des avancées de la rédaction de ce plan académique.

Fabienne Langoureau