



Revendicatif
Solidaire
Laïque



Académie de TOULOUSE

SYNDICAT NATIONAL DE L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE ACTION AUTONOME

CIRCULAIRE N°4 (2016 2017)

INFORMATIONS SNETAA-FO

EDITO

Les nombreux collègues que nous avons rencontrés depuis la rentrée scolaire nous ont fait part du même sentiment concernant les « réformes » successives : l'État détruit petit à petit l'École de la République publique et laïque.

La réforme des rythmes scolaires dans le premier degré, la territorialisation de l'Enseignement Professionnel qui a eu pour conséquence de donner la carte des formations aux Régions et d'accélérer le développement de la formation par apprentissage, pour confier la formation de nos jeunes aux patrons, la réforme des rythmes d'avancement et des inspections.

Le Conseil Régional d'« Occitanie » et les rectorats de Toulouse et de Montpellier ont signé une convention cadre 2017-2021 qui correspond à la signature du contrat d'objectif tripartite (EPLE, Rectorat, Région).

Que dire des CAMPUS des métiers, qui regroupent tous types de structure (LP, LPO, CFA, établissements publics et privés, enseignement supérieur, entreprises) qui regroupent les 3 voies de formation, donnent la part belle à l'obtention des compétences plutôt qu'aux diplômes.

Au final l'Enseignement Professionnel disparaît au sein d'une Éducation nationale pour développer une Éducation régionalisée.

On se souvient qu'en 1994, l'Accord Général sur le Commerce des Services, signé sous l'égide de l'OMC, pressait les gouvernements de libéraliser totalement leurs systèmes éducatifs, c'est-à-dire d'ouvrir un véritable « marché de l'éducation »

Le **SNETAA-FO**, souhaite une séparation entre l'État et les collectivités pour préserver le caractère républicain et laïque de notre École.

Le **SNETAA-FO** a besoin de vous tous pour **lutter contre la privatisation de l'École !**

1 VIOLENCES

Dans les lycées professionnels de notre académie, nous assistons à une augmentation de « l'incivilité » et de la violence aussi bien physique que morale.

Les enseignants et tous les autres personnels des établissements scolaires sont confrontés à des situations qu'ils ne peuvent plus gérer.

Beaucoup de nos collègues ont même le sentiment que le risque qu'ils soient agressés physiquement et frappés par un élève est à son maximum.

Il ne se passe pas une semaine sans qu'un collègue soit insulté ou bousculé.

Plus aucun établissement n'est épargné dans l'Académie.

Une bonne partie des personnels de direction ne fait plus face et n'arrive pas à trouver de solution.

Certains ne prennent pas en compte les situations inextricables dans lesquelles se trouvent nos collègues, d'autres banalisent les problèmes, d'autres encore baissent les bras et adaptent même le règlement intérieur de leur établissement en fonction des pratiques des élèves, laissant les collègues sans soutien, dans le désarroi, avec le sentiment qu'ils ne sont ni soutenus, ni dirigés.



Quant aux chefs d'établissements qui essaient de faire face, ils sont aussi agressés : jeudi 13 octobre 2016 à 8 heures le proviseur et la proviseure adjointe d'un LP de l'académie de CRETEIL ont été violemment agressés par un élève qui était en mesure conservatoire et d'exclusion suite à un grave accident survenu avec un professeur.

Lundi 17 octobre, la proviseure d'un autre LP a été aussi violemment agressée suite à l'intrusion de plusieurs jeunes venant de l'extérieur, qui ont même lancé des cocktail-Molotov contre les bâtiments.

Avec toutes les agressions (5 agressions en quelques jours dans l'académie de Créteil) dont on entend parler dans les médias, et qui concernent des personnels de direction, peut-être que nous n'entendrons plus l'Administration nous répondre que « *les jeunes n'étaient plus éduqués et que l'École ne pouvait pas se substituer aux parents* »... Le SNETAA-FO condamne ces actes inadmissibles et apporte son soutien aux personnels agressés et collègues qui ont exercé leur droit de retrait.

Le SNETAA-FO dénonce le manque de moyens humains et matériels dans les Lycées professionnels, dénonce les conditions de travail actuelles tant pour les enseignants que pour les autres personnels, et exige la mise en place de mesures immédiates.

Quand est-ce que la ministre saura entendre les revendications des PLP et CPE ?

Dans notre Académie, nous avons eu connaissances de graves problèmes au LP Casteret à Saint Gaudens, au LP de Beaumont de Lomagne, au LP Clément Ader à Samatan, au LP du Mirail, au LP G. Péri, au LP Hessel à Toulouse....., mais ce ne sont pas les seuls établissements dans lesquels il est devenu très difficile aux collègues de remplir leurs missions.

La liste est longue et nous ne sommes qu'au premier trimestre.

Les agressions subies débordent sur la vie privée d'un nombre grandissant de nos collègues. Petit à petit un sentiment de fatigue, une baisse d'intérêt pour le travail, une forme de résignation envahit certains d'entre eux. Les incivilités vécues au quotidien se transforment petit à petit en souffrance au travail.

Dans ces établissements, les personnels se sentent abandonnés par l'administration qui réagit trop mollement aux comportements inadmissibles d'élèves. Certains ont déjà été obligés d'en arriver à se mettre en grève, pour que l'administration centrale commence enfin à se préoccuper de leurs problèmes. Certains problèmes étaient dénoncés

depuis longtemps, mais l'administration n'avait encore pas pris le temps de s'en occuper.

Ce que certains d'entre nous vivent dans leurs établissements est devenu insupportable et nous ne devons plus l'accepter !

Alors, puisque l'Administration ne veut pas nous donner les moyens de remplir correctement nos missions, il va falloir « **la forcer à réagir** » pour que la sérénité revienne dans nos établissements !

Pour commencer, nous ne devons plus rien laisser passer : dès que vous êtes confrontés à une situation de violence, il faut systématiquement porter plainte (*en informer votre chef d'établissement*).

Mais surtout signaler cette situation en utilisant les fiches Santé et Sécurité au Travail(SST) et/ou Danger Grave Imminent.(DGI)

(Voir notre circulaire N°1 de 2016 /2017)

N'oubliez pas que le chef d'établissement a l'obligation d'éviter les risques et d'évaluer ceux qui peuvent être évités. En cas de non-respect de ses obligations la responsabilité (y compris pénale) de l'employeur est engagée. (Art 23 du statut et art-2-1 du décret 82-453 du 28 mai 1982 et suivants).

L'obligation de l'administration est de mettre en œuvre la protection fonctionnelle prévue à l'article 11 de la loi 83-634. Mais la protection fonctionnelle ne saurait se résumer à la protection juridique (c'est-à-dire au paiement d'un avocat pour le personnel). Elle doit être mise en œuvre par l'administration pour faire cesser tout danger et exiger les réparations correspondantes.

Les règles établissent clairement les obligations de l'employeur : il est de l'obligation de l'employeur (*ministre, recteur, chef d'établissement*) de prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir la santé physique et mentale des personnels.

Cette démarche obligera l'Administration à répondre de manière officielle. Nos élus du CHSCTA seront saisis pour apporter des réponses à ceux qui n'en auraient pas eu par ailleurs.

C'est la seule manière d'obliger notre Administration à réagir.

N'hésitez pas non plus à nous contacter si besoin.

(Notre collègue Fabrice DRIOTON siège au CTSCA)

Pour rappel : les représentants "**Force Ouvrière**", ceux de la CGT et quelques autres ont voté **CONTRE** le texte.

Le CFDT, la FSU ont voté **POUR** et l'UNSA s'est abstenu.

« L'accord » a rassemblé moins de 50% des voix, c'est donc d'un « accord minoritaire ».

Il s'agit d'un texte fonction publique, mais l'État français se dispense des règles qu'il impose au privé, et Monsieur le premier ministre, en grand représentant du dialogue social, a décidé d'appliquer la méthode du coup de force et a décrété que le PPCR s'appliquerait.

Le PPCR, « **parcours professionnels carrières et rémunérations** » est présenté par la Ministre, comme un plan pluriannuel de revalorisation des carrières des fonctionnaires.

Alors, analysons les données actuelles :

On nous augmente le nombre de points d'indice, mais en intégrant dans le salaire les primes, en l'occurrence une part de l'ISOE.

Bien que l'augmentation pour tous les indices, en valeur brute existe, elle n'est pas également répartie entre les échelons dans les deux classes.

Cette progression sera « grignotée » par les augmentations successives de la cotisation pour pension civile. Avant de parler d'augmentation, ne faudrait-il pas prendre en compte aussi l'augmentation de nos cotisations pour la retraite ?

→ POUR INFORMATION

Augmentation du taux de cotisation pension civile :

Année	2016	2017	2018	2019	2020
Taux (%)	9,94	10,29	10,56	10,83	11,10

Quant à la promesse d'une carrière sur au moins deux grades pour tous, les derniers textes nous laissent dans le plus grand doute quand on lit qu'une « opposition à l'accès à la hors-classe pourra être formulée par l'autorité hiérarchique ».

Il n'y a aucun engagement sur l'accès à la hors-classe pour tous les collègues !

De qui se moque-t-on ?

Après ce tour de passe-passe, pour toute revalorisation, il n'y aura pas une réelle augmentation, mais au mieux, un maintien de pouvoir d'achat!

Regardons maintenant le **rythme d'avancement**.

Aujourd'hui un collègue « débutant » passe au 3^{ème} échelon à la fin de son année de stage; dorénavant, il ne sera qu'au deuxième échelon.

Pour atteindre le quatrième échelon alors qu'il faut actuellement 2 ans d'ancienneté, il en faudra 4.

Et dès le sixième échelon, les durées dans l'échelon augmenteront également.

Pour la classe normale, les collègues perdent en terme de rapidité d'avancement : jusqu'à présent il **fallait 20 ans** pour passer du premier échelon au dernier au Grand Choix.

Désormais, le rythme d'avancement sera unique avec un rythme d'avancement du premier au dernier échelon mais **en 26 ans**.

Avec une accélération possible (*avancement plus rapide*), parmi ceux qui seront notés « excellents », de un an entre le 6^{ème} et le 7^{ème} échelon et encore une fois entre le 8^{ème} et le 9^{ème} échelon, **mais à condition** de pouvoir faire partie des 30% éligibles, à chaque fois. Ce qui signifie que seulement 30%, au mieux, des collègues arriveront au dernier échelon en 24 ans.

Soit en 4 ans de plus qu'au rythme actuel du grand choix !

Pas terrible comme «accélération» : ça fait 4 ans de plus pour arriver au maximum !!!!!

Ceux qui ont voté pour cette réforme nous disent que « si le rythme d'avancement est plus long (26 ans au lieu de 20), c'est parce que l'avancement au grand choix est supprimé et que tout le monde passe sur le rythme « médian » du choix ».

Ils ont donc accepté un rythme moyen pour tous...nous pensions qu'il fallait obtenir le meilleur pour tous.

Pour le SNETAA-FO, si le rôle des politiques est de prôner la modération des revendications, n'est-ce pas le rôle d'un syndicat de demander le meilleur ?

L'attitude de ces syndicats nous semble donc totalement politique.

Ces syndicats nous disent aussi : « Nous avons obtenu une **classe exceptionnelle** »

Alors parlons-en !

On aurait pu croire qu'elle allait récompenser les professeurs « exceptionnels », ceux qui font progresser les élèves, ceux qui laissent une trace dans la mémoire du futur adulte, et bien non !

La classe exceptionnelle est purement un « grade fonctionnel » réservée à une petite minorité de collègues, entièrement financée par le ralentissement du déroulement des carrières de tous.

En effet, cette classe est grandement réservée à des catégories de personnels qui ne sont plus en face-à-face avec des élèves. Ces personnels méritent certes une reconnaissance, mais de là à

barrer la route à la majorité des professeurs « laborieux », il y a un monde !

Évaluation et inspections :

Les syndicats qui approuvent la réforme, insistent encore et nous disent que : « *le PPCR met fin à la notation infantilisante des enseignants et moralise les inspections* »

La notation disparaît, soit, mais apparaît l'obligation d'un entretien individualisé (sans présence d'un représentant syndical) avec le chef d'établissement ou son représentant.

On n'apprécie plus le travail des personnels sur la manière dont ils s'acquittent de leurs obligations réglementaires de service définies nationalement, mais sur des exigences décidées localement, dans le cadre des projets d'établissement et des projets éducatifs territoriaux.

Alors là, on peut craindre le pire : « l'évaluation » se fera selon onze « items », dont certains seront validés par le chef d'établissement, d'autres par l'Inspecteur, d'autres encore par les deux.

Chacun peut d'ailleurs constater en lisant les items que **leur libellé porte en lui-même l'arbitraire et la subjectivité.**

À l'issue de cet entretien, le chef d'établissement pourra donc proposer, si vous êtes au 6^{ème} ou au 9^{ème} échelon, au recteur une réduction d'ancienneté vous permettant d'obtenir une « accélération » de carrière d'un an chaque fois. Mais cette réduction d'ancienneté, ridicule par la durée concernée, sera limitée à 30 % des éligibles parmi ceux qui auront « excellents » aux différents critères.

Alors n'est-il pas légitime de se poser la question de savoir, comment seront classés les collègues les uns par rapport aux autres s'il y a trop « d'excellents » ?

Et puis un proviseur peut évaluer plus durement qu'un autre, alors y aura-t-il une « harmonisation » des pratiques ?

Ou bien l'administration centrale interviendra-t-elle, comme elle le fait actuellement quand votre proviseur vous évalue hors barème, même à la suite d'un rapport élogieux ?

Ce projet d'évaluation par « items » des professeurs minore considérablement les tâches d'enseignement en classe au profit de missions annexes : « *coopérer au sein d'une équipe* », « *contribuer à l'action de la communauté éducative et coopérer avec les parents d'élèves et les partenaires de l'établissement* »..

Ceci est difficilement quantifiable et fort « discutable » : le flou artistique risque de s'installer et nous paraît fortement dangereux.

Indépendamment des quatre « rendez-vous de carrière » obligatoires, des visites conseils auront lieu. Les « inspections » vont donc continuer à exister.

Pour faire simple, si la note disparaît, tout le reste est maintenu, surtout les éventuelles « inspections sanctions » quand un collègue ne plaît pas à son chef d'établissement ou à son inspecteur !

Inutile de vous dire que le SNETAA-FO défendra tous ses adhérents face aux menaces et pressions qui ne manqueront pas d'apparaître bientôt.

De plus d'autres effets pervers pourraient surgir rapidement : par exemple la **fin de la GIPA** (garantie individuelle de pouvoir d'achat) pour les collègues en fin de carrière. Cette prime accordée aux collègues qui n'auraient pas eu d'avancement d'échelon pendant 4 ans, n'aura plus lieu d'être puisque maintenant la progression de carrière et de salaire devient « linéaire », comme nous l'annonce Madame la Ministre ! Et c'est peut-être aussi la **fin de la prime spéciale d'installation** pour les jeunes collègues.

POUR INFORMATION :

Qu'est-ce que la GIPA (Indemnité de Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat) et comment est-elle calculée ?

La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) a été reconduite pour 2016 par le décret n°2016-845 du 27 juin 2016, publié au Journal officiel du 28 juin 2016, qui vient modifier le décret n°2008-539 du 6 juin 2008 modifié relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat.

La nouvelle période de référence à prendre en compte correspond aux quatre années comprises **entre le 31 décembre 2011 et le 31 décembre 2015.**

Le taux de l'inflation sur la période s'élève à 3,08% et la valeur moyenne annuelle du point à 55,5635 euros.

Le calculateur ci-dessous est mis à votre disposition pour vous aider à déterminer si vous êtes éligible à la GIPA au titre des années 2011 à 2015 et, le cas échéant, pour quel montant.

Pour cela, cliquez sur le lien dans le cadre ci-dessous, puis il vous suffira simplement d'indiquer l'indice majoré (indice figurant sur votre bulletin de salaire) que vous déteniez à la date du 31 décembre 2011 puis à celle du 31 décembre 2015 **Le calcul est automatique.**

[Calculer le montant de la GIPA](#)

Instaurée en 2008, la GIPA résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une

période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période.

Les professeurs de la fonction publique, sont éligibles à la GIPA. Les agents publics non titulaires sont également éligibles à la GIPA.

NB : La GIPA fait partie des éléments de rémunération soumis à cotisations au régime de retraite additionnelle de la fonction publique.

Pour mémoire le SNETAA-FO revendique un avancement au rythme le plus rapide pour tous, et **Force Ouvrière maintient ses revendications : 8% sur le point d'indice et 50 points pour tous sur la grille.**

UN GESTE ENVERS LES FONCTIONNAIRES



- Tenez, mon brave ! Et souvenez-vous de voter pour moi !

3 ÉVALUATION DES ENSEIGNANTS :

La réforme de l'évaluation des enseignants prendra la forme d'un nouveau décret « modifiant divers décrets portant statut particulier des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation du ministère chargé de l'Éducation nationale ».

Il entrerait en vigueur le 1^{er} septembre 2017.

Le ministère prévoit des mesures transitoires, mais nous ne savons pas encore lesquelles.

Par rapport à la précédente version de septembre 2016, voici les principales modifications relevées.

→ À la suite des discussions sur le PPCR entre le ministère et les syndicats des **aménagements, à la marge**, ont été annoncés.

Le MEN veut proposer de supprimer le « document d'appui aux rendez-vous de carrière » dans le cadre de la réforme de l'évaluation.

Le projet du ministère précise que désormais il est « **fortement recommandé que l'enseignant prépare en amont ses rendez-vous de carrière** » et précise qu'afin de préparer son entretien, l'enseignant peut « se référer à un guide générique sur la rénovation des carrières et de l'évaluation » et à la « notice qui lui sera remise préalablement à son rendez-vous de carrière », mais qu'il peut aussi, « s'il l'estime pertinent, s'aider des différents documents élaborés tout au long de son parcours et stockés dans i-prof ».

L'enseignant n'aura donc plus à transmettre, 15 jours avant son inspection, le document d'appui, et lors de « l'inspection, des échanges auront lieu, non plus « à partir du document d'appui » mais « sur la période écoulée ».

C'est un léger progrès, mais qui ne change pas grand-chose, tant les termes utilisés par l'administration sont « flous » et « interprétables » le document d'appui n'est plus obligatoire, mais n'est pas interdit.

Et le « compte rendu d'évaluation professionnelle » qui va être élaboré par le Proviseur et l'inspecteur, conserve ses 11 items, **dont l'un va changer** : « Adapter les modalités de sa communication en fonction de son auditoire, en visant sa maîtrise et son développement » devient « Utiliser un langage clair et adapté et intégrer dans son activité la maîtrise de la langue écrite et orale par les élèves ».

Quel progrès !!

→ Le « **3^{ème} grade de classe exceptionnelle** est créé à partir de septembre 2017.

Mais les CAPA compétentes ne sont prévues qu'en **mai 2018** (promotions avec effet rétroactif)

Le ministère veut modifier légèrement la liste des fonctions éligibles à la classe exceptionnelle, mais spécifie que l'accès s'effectuera « au choix, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement ».

Les IEN formuleront un avis « sur l'ensemble de la carrière »

Dans la période transitoire, au « titre des 80% des promouvables » (au moins 8 ans) les collègues devront se signaler au Rectorat pour être éligibles.

→ Pour les conditions **d'avancement à la Hors-Classe** pour les collègues promouvables à partir de la « campagne 2017/2018 : ils verront leurs notes « figées » et augmentées d'un nombre de points correspondant à leur ancienneté sur la liste.

Mais le barème qui sera d'ailleurs national, n'est pas encore défini)

Mais que pensent donc, les signataires de l'accord PPCR ?

Pour la FSU :

L'accord du PPCR est « une revalorisation qui ne compense pas la dévalorisation du métier d'enseignant par rapport aux autres fonctionnaires. »

Et regrette que « la reconstruction de la grille aboutisse à un allongement la durée de passage dans les premiers échelons alors que les jeunes en début de carrière doivent faire face à beaucoup de frais ».

Mais elle a voté POUR.

De son côté, le SE-UNSA pense que : « Le PPCR amène une vraie revalorisation pour tous, la nouvelle grille est plus linéaire. Tous les enseignants accèderont à la hors classe. »

Le problème est que rien n'est moins sûr !!!

« On va établir un barème pour que les enseignants en fin de carrière puissent y accéder sur les 3 ou 5 prochaines années. »

Peut-être !!

« On aurait voulu que la classe exceptionnelle soit ouverte à tous. Elle sera accessible pour 80% à des enseignants ayant exercé des missions particulières »

Oui, mais à combien d'enseignants cela correspond-il, parmi ceux qui seront classés « exceptionnels »?

Une minorité sans aucun doute !

Le SE-UNSA nous dit aussi que :

« C'est un vrai tournant. On espère que dans 20 ou 30 ans l'accès à la classe exceptionnelle sera davantage élargi »

Pourquoi pas dans 50 ans tant qu'on y est !!!

À ce moment-là ceux qui lisent ces quelques lignes seront à la retraite depuis longtemps !!!

Et pourtant l'UNSA n'hésite pas à approuver cet accord ! PAS NOUS !!!!

La nouvelle évaluation est-elle plus juste ?

Pour le SE-UNSA « La nouvelle évaluation est plus juste. Tout le monde sera évalué au même moment selon des règles plus lisibles et plus transparentes. Tout le monde saura sur quoi il est évalué » (11 items).

« L'inspection sera plus objective et aura un effet plus limité : elle jouera pour une seule année d'accélération de l'avancement. »

Pour le SNETAA-FO cette « accélération est ridicule. Quant à « l'objectivité » des règles soit disant plus lisibles, il suffit de lire les items, nous vous avons dit précédemment ce que nous en pensons !

Le SNES(FSU) dit qu'il « a du mal à comprendre ceux qui demandent le retrait du projet d'évaluation ». Et se dit « surpris des prises de position de FO ou d'autres organisations syndicales L'évaluation actuelle est très injuste. Maintenant il y

aura des rendez-vous réguliers avec des enjeux relativement faibles limités à une année seulement »

« On avait critiqué le bilan professionnel obligatoire car s'autoévaluer est difficile et demande des outils. Il n'y aura plus de « bilan professionnel ». Il y aura à la place un « guide » et un « document de référence » pour préparer l'entretien et qu'il ne déroute pas l'évalué »

C'est plutôt nous qui avons du mal à comprendre la position du SNES :

Les termes utilisés en disent long « enjeux relativement limités » ce qui laisse déjà présager que ce syndicat accepte plus facilement quelques dérives.

Où sont le « guide » et le « document de référence » ? Qui les ont rédigés ? Que contiennent-ils ? Quand est-ce qu'ont eu lieu, où et avec qui, les réunions préparatoires éventuelles ? Où est le « dialogue social » dont on nous parle tant.

Ces « rendez-vous » oraux, avec toutes les interprétations possibles, difficilement contestables puisque sans trace, feront l'objet de « rapports » écrits quelques fois contestables mais difficiles à faire modifier car ils seront « interprétables » en bien comme en mal.

Est-il si difficile pour le SNES de comprendre notre position de refus ? Où veut-il plutôt essayer de justifier la sienne ?

Autre question : en cas de « retour de la droite », le PPCR risque-t-il de disparaître ?

→ La position du SNES(FSU) est claire : il « voit mal un gouvernement remettre en question un dispositif qui aura été adopté et pense que la droite jouerait sur d'autres paramètres comme l'allongement du temps de travail ».

Ah, bon !!

→ Le SE-UNSA pense que « L'accord PPCR apporte un vrai basculement, un nouveau regard sur le métier », « On verra si la droite le remet en cause ou pas. On sait qu'un décret peut être défait ». « Si l'accord est adopté avec un soutien très juste des syndicats, la droite sera plus à même de le remettre en question. C'est tout l'enjeu des discussions avec le ministère ».

Pour le SNETAA-FO la question ne se pose même pas : nous sommes pour le RETRAIT DE CETTE RÉFORME et ce n'est pas la seule, nous voulons aussi le RETRAIT DE « LA LOI TRAVAIL »

Notre ministre de l'Éducation nationale, en présentant le budget 2017 de l'Éducation nationale en augmentation pour l'année, annonce la création de nouveaux postes d'enseignants, et nous a promis une rentrée 2017 « merveilleuse ».

Mais sera-t-elle encore Ministre de l'EN l'an prochain ?

Déjà son **plan est pluriannuel, et sort à la veille d'élections présidentielles et législatives**, c'est-à-dire que le plan d'un gouvernement engagerait éventuellement un autre gouvernement jusqu'en 2020. Cette réforme serait donc « applicable » si l'actuelle majorité gagne les scrutins à venir.

Mais si ce n'était pas le cas, ne risque-t-on pas d'entendre que *« les revalorisations qui devaient avoir lieu en janvier 2018, 2019 et 2020 sont suspendues faute de moyens budgétaires suffisants »*

De toutes les façons, tout le monde sait bien que les promesses n'engagent que ceux qui les font, ceux qui veulent y croire et surtout rendent les fous joyeux !!!!!

Les syndicats de Force Ouvrière, la CGT et SUD se sont pourtant adressés ensemble à la ministre pour lui demander de renoncer à ce dispositif.

Mais la ministre veut aller vite !

Il y aura présentation « pour » avis des textes au Comité Technique Ministériel (CTM) le 16 novembre.

La publication des décrets est prévue avant le 31 décembre 2016.

POUR NOUS LE VOTE CONTRE S'IMPOSERA !

Mais pour l'instant pour le SNETAA-FO et pour la FNEC FP- FO il y a urgence :

l'action commune est nécessaire, à tous les niveaux pour repousser ce projet, et pour l'abandon du projet d'évaluation.

FO propose au personnel des assemblées générales, des réunions d'informations syndicales (RIS) et des heures mensuelles d'informations syndicales (HIS) dans les établissements pour rassembler les personnels et leurs organisations syndicales sur cette exigence.



La nouvelle convention de stage pour les PFMP a été publiée au BO du 31 mars 2016. Cette convention a été (normalement) présentée aux élus des conseils d'administration qui se sont prononcés par un vote avant la fin de l'année scolaire précédente.

Comme vous le savez, sur cette nouvelle convention, sauf si vos représentants au CA ont réussi à la faire modifier, la signature du professeur référent est requise.

Pour le SNETAA-FO, il est toujours inacceptable d'exiger cette signature

En effet, cette nouvelle convention étant bien un « véritable contrat de formation », comme cela est précisé au BO du 21 mars 2016, alors toute signature apposée sur ce document engage son auteur, quelle que soit sa fonction, au même titre que tous les autres signataires.

Attention, la signature du professeur référent l'engage aux mêmes responsabilités que le chef d'établissement et le chef d'entreprise.

Cela signifie, par exemple, que s'il se produit un évènement grave pendant la PFMP et que la famille de l'élève demande réparation, au civil comme au pénal, votre responsabilité pourrait être pleinement engagée si vous avez signé cette convention.

Pour le SNETAA-FO, et comme le prévoyait le décret initial, seules 3 signatures sont indispensables : celle de la famille ou de l'élève majeur, celle du représentant de l'entreprise et celle du chef d'établissement.

Le SNETAA FO refuse qu'un PLP engage sa responsabilité en dehors des dispositions statutaires qui le concernent en sa qualité d'enseignant.

Bien sûr, chacun est libre de faire comme il l'entend, du moment qu'il a pleinement conscience de ce qu'il fait.

Mais nous réaffirmons ici avec force que si un enseignant refuse de signer pour ne pas être responsable de choses qu'il ne maîtrise pas, alors ceci ne peut en aucun cas être assimilé à un refus de suivi de l'élève ou à un service non fait.

La simple mention du nom du professeur référent sur la convention est amplement suffisante, comme dans tout ordre de mission.

N'hésitez pas à contacter le SNETAA-FO si vous êtes confrontés à quelques difficultés en la matière.

Il est ici question de libertés fondamentales !

Vous pouvez compter sur le SNETAA-FO.

5 AP et ANNUALISATION :

Comme chaque année, quelques chefs d'établissement essaient d'annualiser l'AP.

Certains d'entre eux font un calcul bizarre sur 36 semaines, notamment en enlevant les semaines où les élèves sont en PFMP... **C'est illégal.**

Il n'y a pas, pour le moment du moins, d'annualisation des services des PLP. **Une heure effectuée doit être payée une heure.**

Vous devez refuser cette annualisation !

ATTENTION à votre VS :

Devant l'AP, il ne doit pas y avoir de coefficient inférieur à 1.

N'hésitez pas à nous alerter si votre chef d'établissement refuse d'entendre raison.

6 MUTATIONS et PREMIERES AFFECTATIONS

La période des vœux de premières affectations approche. La parution de la circulaire 2016-2017 du Bulletin Officiel (BO) devrait sortir le 10 novembre 2016.

CALENDRIER des OPERATIONS

Vous trouverez ci-dessous pour information le calendrier prévu des différentes opérations.

- ☐ 10 novembre : parution de la note de service au Bulletin Officiel ;
- ☐ **17 novembre midi au 6 décembre midi : saisie des vœux** (mouvement général et spécifique) ;
- ☐ du 9 au 27 janvier : calcul de barème dans les académies ;
- ☐ du 30 janvier au 3 février : **résultats du mouvement spécifique** ;
- ☐ du 1^{er} au 10 mars : **résultats du mouvement général** ;
- ☐ dès le 13 mars (dates différentes selon académies) : saisie des vœux pour l'intra

Le SNETAA-FO organisera **après la parution de la circulaire**, comme chaque année, des réunions d'informations « **spécial mutation** ».

(Contrairement à d'autres organisations qui pour être les premiers à vous informer, en organise avant même la parution des modifications 2016-2017 et des textes officiels. N'hésitant à vous faire prendre des risques pour votre situation personnelle et familiale.)

Ces réunions sont **toujours animées par des commissaires paritaires nationaux et/ou académiques** qui répondront à toutes les questions

que vous vous posez. Ils vous donneront les toutes dernières modifications du BO (document de référence officiel).

Il va sans dire que le commissaire paritaire présent, vous conseillera et vous aidera au mieux de vos intérêts à formuler votre demande de première affectation, tant pour le **mouvement INTER académique** que pour le **mouvement spécifique**.

Il vous donnera toutes les informations complémentaires et vous aidera à choisir la meilleure stratégie en fonction de votre situation personnelle, de vos vœux, de votre barème et de la réalité du terrain.

UN BON CONSEIL VAUT MIEUX QU'UNE MAUVAISE AFFECTATION !

Il prendra aussi en charge votre dossier qu'il défendra auprès des services ministériels.

Le calendrier des réunions vous sera communiqué par mail début novembre.

ATTENTION : ces « réunions d'informations » **ne sont pas** des « journées de formation syndicale ».

Ce sont des réunions hors temps de service, afin d'éviter tout problème avec l'administration (Rectorat, ESPE ou formateurs).

En effet le « **congé de formation syndicale** » est un **droit**, qui permet d'acquérir des connaissances sociales ou syndicales, *(dans le but d'exercer des responsabilités syndicales.)* **dans la limite de 12 jours par an.** *(La durée de chaque congé ne peut pas être inférieure à une demi-journée)*

Le salarié en congé bénéficie du maintien total de sa rémunération par l'employeur seulement si une organisation syndicale en fait la demande.

Mais pour exercer ce droit il faut faire **une demande écrite d'autorisation d'absence pour congé de formation syndicale, doit être adressée, par voie hiérarchique** (ou par lettre recommandée avec avis de réception) au Rectorat, **au moins 30 jours avant le début de la formation.**

Cette demande doit préciser la **date et la durée** de l'absence sollicitée ainsi que **le nom de l'organisme responsable du stage ou de la session.**

Il faut savoir aussi que l'employeur ne peut s'opposer à ce congé que s'il estime que l'absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de « l'entreprise ».

Dans ce cas, le refus doit être motivé et notifié au salarié dans un délai de 8 jours à compter de la réception de sa demande.

Passé ce délai, le congé ne peut plus être refusé.