

CIRCULAIRE N°9 (2016 - 2017)

INFORMATIONS SNETAA-FO

SOMMAIRE

☐ ÉDITO	(p 1)
☐ ÉVALUATION	(p 2)
☐ DGH et TRMD	(p 7)
☐ Mouvement INTER	(p 6)
☐ Postes SPEN	(p 9)
☐ Postes adaptés	(p 10)
☐ ASH	(p 10)
☐ Calendrier mise en place PPCR	(p11)
☐ Campagne Hors classe	(p 11)
☐ HMIS	(p 11)

1 ÉDITO

LES DISCOURS SE HEURTENT AUX RÉALITÉS : CELLES DU BAS DE LA FEUILLE DE PAIE.

Le ministère de l'Éducation nationale a publié le 25 janvier un communiqué dans lequel il indique que les conséquences du PPCR sur les salaires des enseignants s'appliqueront « progressivement » (*alors qu'elles étaient annoncées pour la fin janvier*).

Il rappelle la complexité du dispositif et indique que certains des « nombreux textes » nécessaires à sa mise en œuvre « paraîtront prochainement ».

Mais ce qui n'est ni différé ni étalé : c'est la nouvelle augmentation de la cotisation pour pension.

Le ministère prévient que l'augmentation de la cotisation salariale de retraite de l'État augmente au 1^{er} janvier : « Cette augmentation peut avoir pour conséquence une baisse temporaire de la rémunération nette en janvier pour certains fonctionnaires, qui sera rattrapée dès février »(...)

Dans un communiqué le ministère indique : « Par ailleurs, l'augmentation de la cotisation salariale de retraite de l'État dont le taux passe à 10,29% sera portée sur le bulletin de paye de janvier. Cette augmentation peut avoir pour

conséquence une baisse temporaire de la rémunération nette pour certains fonctionnaires, mais elle sera rattrapée dès février par l'effet de la hausse du point d'indice de 0,6%. »

(RAPPEL : Depuis 2010 la retenue pour pension est passée de 7,85% du brut à 10,29% en janvier 2017. Elle devrait atteindre 11,10% en 2020, soit une augmentation de la retenue de +3,25%).

Le salaire net des fonctionnaires baisse chaque année du fait de l'effet cumulé du blocage de la valeur du point d'indice et de l'augmentation de la retenue pour pension civile. La baisse n'est pas temporaire, mais permanente depuis 6 ans !

Poudre aux yeux des discours et réalité du bulletin de paie



[Retour au sommaire](#)

Vérifiez votre dernière fiche de paye :

Nombreux sont les collègues qui ont découvert que leur salaire net de janvier était inférieur à celui de décembre.

(Pour un grand nombre d'entre eux, le montant de la dernière fiche de paye a diminué de -20 à -80 euros)

Concrètement, sur la paie de janvier les PLP et CPE se verront gratifier d'une augmentation de 6 points d'indice, dont 4 au titre de la conversion prime-points, quasiment sans effet sur le salaire net (à peine plus de 1 €).

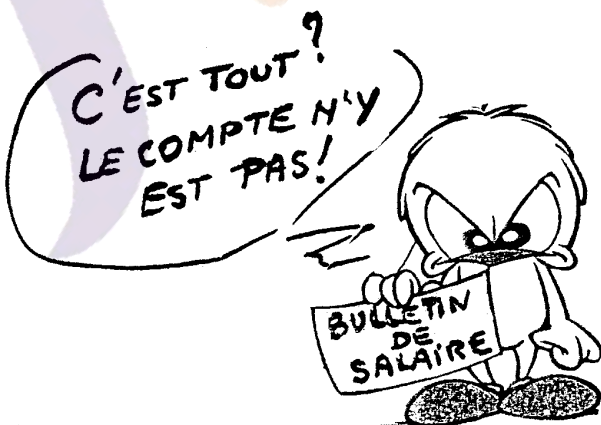
Restent seulement les 2 points d'augmentation indiciaire restants (environ 8 € nets).

Cette revalorisation est financée par un allongement des carrières pour accéder au plus haut grade *(une « accélération de carrière maximale possible de deux ans alors qu'actuellement elle est de 10 ans)* et une augmentation salariale annulée par les hausses pour retenue de pension)

On nous reprend de la main gauche ce qu'on nous donne de la main droite.

NB : Les signataires de l'accord avec le ministère sont quand même un peu mal à l'aise : le SNES-FSU, de son côté, dénonce un « *inacceptable cafouillage* » dont « *la responsabilité échoit à la ministre de la Fonction publique et au ministre des Finances* », et regrette que le « *ministère de l'Éducation nationale n'avait pas anticipé les difficultés prévisibles* » ; le SGEN-CFDT, du sien, estime que « *ces difficultés sont malheureuses et malvenues* ».

Mais ils ne sont pas à ça près !!!



2 ÉVALUATION :

L'autre volet du PPCR, c'est le **projet d'évaluation par compétences** des personnels enseignants et d'éducation.

C'est une technique de management utilisée dans les entreprises privées : 4 rendez-vous de carrière entrecoupés de « bilans » professionnels sous forme d'auto-évaluation devant le chef d'établissement, pouvant conduire pour 30% des collègues du 6^{ième} échelon et du 8^{ième} à une « petite accélération de carrière » et conduire à un « accompagnement » qui peut d'ailleurs être de deux sortes soit une formation plus ou moins volontaire, soit la « mobilité ».

C'est aussi un outil de « conformation » qui remet en cause la liberté pédagogique individuelle.



Aujourd'hui, chaque agent est renvoyé à sa relation individuelle avec son évaluateur, lui-même soumis à évaluation sur la réalisation de ses propres objectifs.

Depuis quelques semaines nous vous informons sur les conséquences que le PPCR aura sur nos salaires et mais aussi sur la manière dont nous serons évalués

Si vous avez été attentifs et si vous ne vous êtes pas laissés manipuler par le SGEN, l'UNSA et la FSU, vous savez que ce dispositif est une «usine à gaz» avec «démarrage à retardement», qui ne va pas améliorer votre rémunération, ni l'ambiance interne dans votre établissement.

Nous constatons que parmi les organisations syndicales signataires du PPCR, de nombreuses sections d'établissement, mais aussi le SNUEP FSU de Paris, le SNES FSU de Créteil commencent enfin à se rendre compte du bien-fondé de notre analyse et à nous rejoindre pour combattre le PPCR que leur fédération a approuvé.

[Retour au sommaire](#)

Cela témoigne d'une prise de conscience collective, qui tombe bien : nous avons besoin de tous pour établir un rapport de force enfin favorable à l'intérêt général.

L'entreprise de déminage lancée par Madame la Ministre et son pas de deux sur le côté n'ont pas apaisé notre colère. Elle se dit prête à discuter, elle nous dit même qu'elle va nous ouvrir sa porte : il serait temps !!!

Et si c'était elle qui la prenait dans quelques mois?

Elle nous dit se sentir « bien dans ses bottes », d'autres l'ont déjà dit, ils y sont restés, mais ils ne sont plus là.

Nous nous sommes bien dans nos basquets, nous aimons la marche et nous allons le lui prouver le 7 mars 2017.

Ce décret c'est la mort programmée de notre statut des LP des SEGPA et EREA, c'est l'abandon du service public de formation initiale, c'est le développement de l'apprentissage (39 semaines en entreprise et 13 en « centre de formation »). C'est la diminution des 2/3 de la formation générale et de pratiquement toute la formation professionnelle.

C'est en plus de la « globalisation des services », la multiplication des « nouvelles missions », la multiplication possible des réunions présidées par le chef d'établissement, entouré de « membres désignés » plus ou moins tenus en laisse par une évaluation au mérite, afin de mettre au pas les collègues.



Le projet présenté au CTM du 7 décembre qui a été voté par l'UNSA, la CFDT et la FSU, doit maintenant être présenté au Conseil Supérieur de la Fonction Publique.

Nous devons donc, tant qu'il est encore temps, réagir à nouveau et montrer notre détermination pour faire rejeter le projet de Madame la Ministre, qui ne doit pas voir le jour.

Nous refusons ce type d'évaluation dont la logique repose sur les entretiens professionnels, sur des critères subjectifs. C'est l'instrument de l'arbitraire, de l'individualisation et la mise en concurrence des collègues.

La « revalorisation » des grilles indiciaires dont se targue la ministre est en fait un « miroir aux alouettes » avec des augmentations de salaire en trompe-l'œil qui sont très loin de compenser les pertes de salaire accumulées depuis des années.

FO (SNETAA-FO, SNUDI-FO, SNFOLC), la CGT Educ'action, et SUD

appellent les personnels à la grève
et à participer aux manifestations
du 7 mars 2017

À l'appel national de la FNEC FP-FO, de la CGT Educ'action, et de Sud Éducation se tiendront des rassemblements, au ministère et devant les rectorats et Inspections d'académie.

Le lieu et l'heure de rendez-vous seront communiqués par mail dès qu'ils seront fixés.

La dégradation de nos conditions de travail, la baisse de notre pouvoir d'achat du fait du blocage du point d'indice pendant de nombreuses années et la hausse des prélèvements « retraite », l'application forcée du PPCR qui conduit à une sanction financière pour la majorité d'entre nous et à une individualisation des relations de travail, la remise en cause de nos statuts, notamment à travers la mise en place de la régionalisation qui transfère à l'échelon régional les missions de service public relevant de l'État,.....sont autant de choses que nous n'acceptons pas !

Vous le savez, les progrès sociaux ne sont jamais arrivés tous seuls, il a toujours fallu combattre et créer un rapport de force pour obtenir gain de cause.

[Retour au sommaire](#)

Et si nous ne prenons majoritairement pas conscience de la nécessité de se battre, ne serait-ce que pour faire cesser les régressions, alors nous devons nous préparer à de nombreuses années difficiles pour le plus grand nombre...

Le SNETAA-FO appelle tous les personnels de l'Éducation nationale à se mobiliser pour que cette politique de dégradation de nos conditions de vie et de travail cesse !

Alors le mardi 7 mars 2017, avec la FNEC-FP-FO, avec la CGT, tous les fonctionnaires de la Fonction Publique seront en **GRÈVE ET MANIFESTERONT**

POUR REVENDIQUER :

- Une augmentation générale des salaires de +8% et 50 points d'indice pour tous : c'est le montant de la remise à niveau de nos salaires.
- l'arrêt du « non protocole » PPCR
- Le maintien de notes chiffrées et de grilles nationales suivant l'échelon
- Le maintien du droit à une formation choisie par l'enseignant
- Une carrière complète pour tous
- la défense du statut général et des statuts particuliers
- la création de vrais postes occupés par des titulaires
- le maintien des services publics nationaux, la défense de la sécurité sociale.



Déjà le mercredi 1^{er} février, nous vous avons appelés à vous rassembler devant le Rectorat, ainsi que devant les inspections académiques.

Nous devons vous avouer que nous n'étions pas très nombreux devant le Rectorat, puisque seulement une trentaine de collègues était présente.

Une délégation de la FNEC-FP-FO, à laquelle nous participions a été reçue vers 15h par Monsieur le Secrétaire Général adjoint et par Madame TAJAN et Madame GENTET.

Nous avons réaffirmé notre revendication de retrait du décret portant sur l'évaluation des enseignants en expliquant à nouveau pourquoi nous étions opposés à cette évaluation.

Nous avons rappelé que nous n'acceptons pas la remise en cause de notre statut et notre liberté pédagogique et que les items de cette grille étaient très subjectifs.

Qu'il ne s'agissait plus de noter la manière de servir des fonctionnaires d'État sur la base d'obligations définies nationalement et centrées sur l'enseignement, mais de juger leur « engagement » selon les projets locaux et les réformes.

Nous avons été écoutés.

Mais les quelques éléments de réponse que nous avons obtenus ne font que confirmer nos craintes.

On ne nous a pas parlé d'inspection mais de « rendez-vous de carrière avec un entretien professionnel ».

Les enseignants qui ne sont plus du tout devant élèves, pour raison syndicale ou autres, auront un entretien professionnel avec une grille « spéciale ».

La transmission de savoirs n'est donc plus au cœur de cette évaluation.

Il n'y a aucune « avancée » pour les collègues avec le nouveau système.

Nous avons aussi demandé s'il était prévu d'augmenter le pourcentage de promus ou bien si, au contraire nous allions rester à 7% comme actuellement, ce qui aurait pour conséquence de diminuer sensiblement le nombre de promus, puisque avec le PPCR, il faudra attendre d'être dans sa deuxième année à l'échelon 9 pour avoir le droit de participer à la campagne de la Hors Classe...

Le DRH nous a répondu qu'il ne pouvait pas répondre, car beaucoup d'informations étaient encore aujourd'hui non officielles et que cela se traitait au niveau national et qu'il ne peut pas en dire plus avant la publication des textes.

[Retour au sommaire](#)

Nous avons rappelé que même si les décrets n'étaient pas encore sortis, il était tout à fait légitime de notre part d'être très inquiets, notamment après la lecture des comptes-rendus de nos représentants dans les différents groupes de travail qui se sont tenus au ministère.

La grille proposée repousse le statut à l'arrière-plan, isole l'agent face à sa hiérarchie immédiate. La grille d'évaluation des personnels trouve son origine dans le management des entreprises privées, et le caractère anxiogène et les risques sur la santé des personnels que font peser ces grilles d'évaluations sont pourtant connues.

(France Télécom a été une des premières entreprises publiques à utiliser ce type de grille d'évaluation par compétences, et on se souvient que 23 suicides lui ont été imputés.)

Il n'y a plus de référence aux programmes nationaux ni à l'aptitude de l'enseignant à les transmettre.

Sur les 11 items évalués seulement 1 concerne directement la manière d'enseigner. On ne note plus la manière de servir des fonctionnaires sur les bases d'obligations centrées sur l'enseignement et définies nationalement, mais on jugera son engagement selon les projets locaux et les réformes.

Les items permettent l'arbitraire et les pressions individuelles.

Par exemple :

Item 5 : « *s'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel* » permet toutes les interprétations, sur l'engagement dans la mise en œuvre des réformes.

Item 6 : « *coopérer au sein d'une équipe* » est une négation de la liberté pédagogique individuelle qui est pourtant au cœur du métier d'enseignant.

Item 7 : « *coopérer avec les partenaires de l'École* » inclut les autorités politiques locales et les entreprises.

Les contrats d'objectifs dans lesquels s'engagent les établissements serviront-ils d'outils pour ces évaluations ?

Item 8 : « *coopérer avec les parents d'élèves* » est une remise en cause du droit des enseignants à être protégés par leur hiérarchie.

Ce type d'évaluation laisse la porte ouverte à toutes les dérives et manipulations, avec le

risque de devenir ce qu'on appelle en psychologie une injonction paradoxale.

Souvent, des barrières déontologiques sont franchies pendant les entretiens lors de l'évaluation des comportements, appelés les « savoir être ».

Certains de nos concurrents vont essayer de vous persuader que nous voyons le mal partout, mais nos craintes sont confortées par l'expérience.

Jugez plutôt :

Ce type d'évaluation a déjà été mis en place en 2005 pour les personnels administratifs. Il a été aussi accompagné de la fin de la notation chiffrée et la mise en place d'un entretien professionnel.

Présenté comme un « moment d'échange entre l'agent et son supérieur hiérarchique » (*position du SGEN, bien connue*), il a très vite signifié pour tous une « individualisation de la carrière ».

Il s'est lentement mis en place, dans un premier temps sans grand changement réellement perceptible, puis a révélé sa vraie nature, qui aujourd'hui a instauré un système opaque et clientéliste.

L'entretien professionnel est censé faire le point sur l'année écoulée, sur la manière de servir, mais il sert aussi à juger si le collègue a été un « élément force de proposition », comment il s'est comporté, quels ont été les éléments de sa « progression » et s'il a atteint les objectifs qui lui ont été fixés à la fin de l'année précédente.

On invite aussi l'agent à expliquer ses incompétences ou difficultés et à trouver les solutions qu'il envisage de mettre en place pour s'améliorer, dédouanant au passage son administration des responsabilités qu'elle a.

Le supérieur hiérarchique rédige ensuite un compte-rendu qu'il propose à la signature du collègue et qui est alors versé au dossier de l'agent.

Ce compte-rendu d'entretien professionnel est l'unique élément pris en compte pour la gestion de carrière : un mauvais entretien professionnel ou un entretien professionnel moyen est donc synonyme de stagnation et peut barrer toute possibilité de promotion.

Ce compte-rendu d'entretien est également demandé pour les mutations sur certains postes (postes à profil).

[Retour au sommaire](#)

Le statut particulier devient peu à peu une coquille vide remplacé par une gestion par individu, par la notion de contrat d'objectifs individualisés, fixés pendant les entretiens individuels professionnels.

La valeur professionnelle de l'agent n'y est plus appréciée à partir de son activité avec objectivité.

D'une gestion en CAPA des contestations de notation, on passe à un système complètement arbitraire avec une remise en cause du paritarisme et du rôle des commissaires paritaires qui représentent les intérêts des agents.

Dans les faits, les commissaires paritaires ne pourront faire changer que des éléments qui vont trop loin sur le plan « moral », ou bien qui font référence à un état de santé ou un mandat syndical qui lui serait reproché.

Cette modalité d'évaluation : c'est l'arbitraire, l'individualisation des carrières, la concurrence au nom du mérite et l'exacerbation des tensions entre les personnels, une nouvelle aggravation de leur charge de travail au détriment de ce qui constitue leur mission fondamentale, c'est-à-dire, enseigner dans leur classe sur la base de programmes nationaux.

Cette modalité d'évaluation est un outil « RH » et fait sauter le tabou du licenciement des professeurs pour insuffisance professionnelle.

Alors, cher(e)s collègues, cette période électorale est propice à la revendication et à l'action.

Il s'agit pour nous, de s'adresser à **TOUS** les candidats pour faire valoir nos revendications.

Ceux qui considèrent qu'il faudrait ne pas bouger pendant cette période se trompent. Il suffit pour s'en convaincre de voir que les organisations patronales ne se privent pas de relancer les négociations concernant l'UNEDIC et d'analyser la nouvelle offensive des régions sur le système éducatif.

En effet, les Régions de France viennent d'adresser aux candidats à l'élection présidentielle « huit propositions pour poursuivre la régionalisation ».

Pour elles « la mission des Régions est d'organiser au mieux la chaîne éducation-insertion-développement économique ».

Le pilotage de l'enseignement professionnel leur permettrait de « faire de l'alternance une

filière d'excellence » en développant « l'apprentissage, notamment dans les lycées professionnels », en renforçant l'alternance au lycée professionnel « au-delà des durées actuelles de la formation en entreprise ».

Le Lycée Professionnel deviendrait le grand pourvoyeur de l'alternance et de l'apprentissage sous la direction « bienveillante » des entreprises locales.

Les Régions souhaitent aussi des relations plus fortes des lycées avec les entreprises et citent comme moyens : « présidence des conseils d'administration des lycées, aménagements des contenus des formations, échanges de formateurs et d'enseignants ».

La formation initiale se viderait de sa substance au profit d'un pilotage régional à visée purement économique remettant en question les valeurs d'un enseignement professionnel public initial indépendant et laïque.

Le terme de « qualifications » tend à se substituer à celui de « diplômes » dans le discours promotionnel des projets de campus des métiers.

Les diplômes porteraient un pseudo « label » du terroir économique local et le risque d'une dépréciation au niveau national et européen.

Mais l'appétit des régions ne s'arrête pas là et déjà l'enseignement général est dans leur ligne de mire, puisqu'elles ambitionnent d'avoir la main mise sur l'ensemble de l'enseignement secondaire : contenus et cartes des formations, gestions des personnels, orientation (« pour notamment favoriser l'enseignement professionnel et l'alternance »)

Elles demandent aussi à être associées à « une réflexion nationale sur la réforme et la simplification du baccalauréat ».

Les régions relèguent de ce fait l'éducation au rang de simple maillon d'une chaîne économique.

Toute une révision du système est envisagée.

Alors le 7 mars doit être un temps fort de l'action syndicale qui portera nos revendications. Elle doit prendre la plus grande ampleur possible.

[Retour au sommaire](#)

RÉPARTITION DE LA DGH : C'est le Conseil d'Administration qui décide !

Attention : 95% de la répartition se joue en février et à la clé de celle-ci, l'ouverture et la fermeture des postes.

Le vote du TRMD (répartition de la DGH) tel que le prévoient les articles **R421-2** et **R421-9** du Code de l'Éducation est obligatoire.

Certains chefs d'établissement ne veulent pas mettre au vote cette répartition, ils veulent seulement la donner pour information.

Il est hors de question de renoncer à cette prérogative du conseil d'administration.

Le SNETAA-FO n'accepte pas cet état de fait, cette violation des droits du CA.

Nous vous proposons donc d'imposer ce vote au sein du CA, cela aussi relève de son droit.

Voilà la marche à suivre :

- Préférez le dialogue avant tout, bien sûr.
- Demandez en commission permanente notamment à ce que soit bien inscrit le vote de la répartition à l'ordre du jour.

Si vous n'arrivez pas à vous faire entendre, alors au moment de l'adoption de l'ordre du jour, demandez à ce que le vote de la répartition soit inscrit.

Le chef d'établissement propose un ordre du jour mais c'est le CA qui l'arrête et il peut demander que toute question qui relève de l'autonomie de l'établissement et de l'article 421-2 soit inscrite à l'ordre du jour (article R421-5).

- Vous pouvez aussi invoquer la circulaire du 27 décembre 1985 sur les « compétences du chef d'établissement ».

Si l'ambiance est tendue, demandez une suspension de séance qui est de droit, pour expliquer les tenants et les aboutissants de ce vote et du tour de force qui est en train de se jouer en réalité.

- Proposez aussi un vote secret, il est également de droit (article R421-24) ;

- N'hésitez pas à mettre au vote une motion pour expliquer le vote ou les problèmes rencontrés, on ne peut s'y opposer (article R421-23)

Le SNETAA-FO est conscient que ce rapport de force n'est pas évident à assumer, mais il en va du fonctionnement démocratique des lycées, déjà mis à mal ces dernières années.

Cependant, il est nécessaire, car les élus du CA sont les représentants élus des personnels et, à ce titre, ne parlent pas en leur nom propre.

Que nous restera-t-il alors si nous perdons la possibilité d'avoir un droit de regard sur la répartition des moyens ?

N'hésitez pas à contacter le SNETAA-FO en cas de difficultés.

Vous pouvez compter sur le SNETAA-FO.

(Vous trouverez sur le site académique un outil vous permettant de calculer la DGH de votre établissement)

ATTENTION :

De plus en plus souvent, depuis la « création » d'un CFA Académique en « remplacement » des 4 GRETA, un accord cadre sous forme d'une « convention type EPLE/CFA », (qui permet d'introduire les formations mixtes et l'apprentissage dans les EPLE) est proposé au vote des conseils d'administration des EPLE.

Nous vous mettons en garde :

- Dans Article 1 : dans cet article, il est clairement indiqué la mise en place de formation « **en apprentissage ou en mixité** »

- Dans l'Article 2 : il est aussi indiqué que les « **contractants peuvent recourir aux avenants pour répondre à des besoins connus** » et que ces « **avenants entreront en vigueur dans les mêmes conditions que la convention** »

- Ce qui veut clairement dire qu'après validation de la convention par le vote au CA, on ne demandera plus l'avis pour mettre en place des sections mixées

- Dans l'article : après signature de cette convention, le CFA (GIP FCIP qui est l'organisme gestionnaire dont dépend le CFA) peut apporter des « **modifications aux termes de la convention** »

- Dans cet article le CFA décide seul de faire des modifications et sans en référer à personne : ce qui veut clairement dire qu'on ne demandera pas l'avis des collègues sur une section « mixée » (modalité d'organisation pédagogique, rythme de l'alternance, effectif de la section, recrutement des formateurs etc...)

- Autant dire que les sections « mixées » seraient en co-gestion directe avec le CFA, voire en gestion totale par le CFA.

[Retour au sommaire](#)

- Dans l'Article 7 : concernant les moyens.

- Il est clairement mentionné que les moyens proposés seront ceux qui sont votés dans les « **limites du budget accepté par son conseil d'administration** » (le Conseil d'Administration du GIP FCIP), tout en demandant que les apprentis accèdent sans aucune limite aux mêmes moyens et ressources que des élèves en initial sous statut scolaire.

- Dans le cas de sections mixées aucun dispositif de financement supplémentaire clair n'est mentionné.

- Dans l'article 9 : sur les **dispositions financières**, il est écrit : « La SA ou les SA (section d'apprentissage) doivent s'appuyer sur les moyens existants dans l'établissement, dans le cadre de la politique académique et régionale d'évolution des formations »

- Ce qui veut dire que l'EPL n'aura pas de moyens financiers supplémentaires dans le cas d'accueil de sections mixées.

- **ANNEXE 1 : Dispositions pédagogiques et listes des formations par apprentissage.**

- On peut noter ici que les **dispositions pédagogiques** prévues pour les sections par apprentissage et les **sections mixées** ne sont pas différenciées.

- Ce qui ouvre beaucoup de questions sans réponses sur les rythmes, les évaluations, les visites en entreprises (temps durée, éloignement, ...etc), mais aussi sur la rémunération du travail supplémentaire des enseignants en sections mixées.

- **Rappel** : Un apprenti est régi par le code du travail (car sous contrat de droit privé) et travaille pendant les vacances scolaires.

- **l'article 3** dans lequel le CFA peut tout seul faire des modifications (notre avis ne sera que consultatif) et dans lequel il est dit : « Au cours de la période de validité de la convention, des modifications peuvent être apportées, après avis du comité de liaison (modifications des termes de la convention ou de ses annexes **pédagogiques et financières** »

- **En conclusion :**

L'acceptation de cette « convention » a pour conséquence l'intégration d'apprentis dans nos sections sous statut scolaire.

Elle conduirait à une augmentation des effectifs dans nos classes (que l'on vous vendra en disant qu'on fera partir les apprentis et les élèves à des périodes différentes), mais aussi de perdre des moyens et des postes par fermeture possible de sections initiales.

Il est très important **de voter CONTRE l'adoption de cette convention au CA !!**

Et pour ceux qui sont déjà engagés dans cette procédure de demander que toute mention ou référence à une section mixée soit supprimée dans cette convention cadre (Article 1 et dans l'Annexe1).

(Au LP Hélène Boucher par exemple, nos collègues ont obtenu la suppression de la mention « ou en mixité » (mentionné dans l'article 1) et « Formation(s) en mixité » mentionné dans l'Annexe 1)

MOUVEMENT INTER

Les commissaires paritaires du SNETAA-FO ont participé au groupe de travail « vérification des barèmes et des vœux » pour arrêter officiellement les barèmes de tous nos collègues qui participent de manière volontaire ou obligatoire (stagiaires) au mouvement INTER 2017.

Nos élus avaient la charge de largement plus du tiers des demandes de premières affectations ou de mutations (fiches syndicales de suivi).

Cette année, suite à une circulaire nationale très récente, les conditions d'obtention d'une bonification pour « handicap », se sont durcies.

En effet, jusqu'à l'année dernière, si la bonification de 1000 points n'était pas accordée (dossier jugé non prioritaire par le médecin conseil du Rectorat) une bonification de 100 points était accordée sur tous les vœux (bonification due à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) du collègue, de son conjoint ou sans la RQTH si la demande concernait un enfant).

Cette année la bonification de 100 points n'est accordée que si la RQTH concerne le collègue.

D'autre part, le Rectorat de Toulouse avait pour habitude d'accorder la bonification de 1000 points (pour les dossiers jugés prioritaires) sur tous les vœux. Le Ministère a demandé aux Rectorat le limiter ces bonifications aux vœux qui amélioreraient les conditions de vie du collègue « demandeur ».

[Retour au sommaire](#)

Le Rectorat très respectueux de la hiérarchie et des règles établies, a traduit ces recommandations du Ministère par : « la bonification ne porte que sur le 1^{er} vœu ».

Autre problématique concernant les années de séparation des stagiaires. Les stagiaires étant affectés à mi-temps en établissement et à mi-temps à l'ESPE (à Toulouse), le Ministère avait donné comme consigne d'accorder une année de séparation si l'une des deux adresses était différente de celle du conjoint. Seuls les stagiaires affectés dans un établissement du 31 et dont le conjoint travaille dans le 31 n'avait pas droit à une année de séparation.

Suite à la demande de certains syndicats la DGRH (ministère) a demandé aux services de la DPE de considérer l'adresse de l'établissement pour accorder l'année de séparation. Ce qui a entraîné une baisse de barème pour un grand nombre de stagiaires.

Cette décision est pour nous inadmissible, car elle a été prise seulement quelques jours avant le GT. Les services de la DPE ont reçu un courriel les informant de cette décision alors que de nombreuses académies avaient déjà arrêté les barèmes...

Certaines académies ont refusé d'appliquer ce changement soudain de la règle !

Le Ministère a donc revu tous les barèmes et a choisi d'enlever les points de séparation qui avait été accordés

Même s'il n'y a plus d'inégalité de traitement suivant les académies, les stagiaires qui sont effectivement séparés de leur conjoint pour la moitié de leur emploi du temps ont vu leur barème baisser de 190 points (points auxquels ils ont droit d'après le BO). 190 points qui se traduisent souvent par des centaines de kilomètres....

Les PLP peuvent compter sur nos commissaires paritaires nationaux pour intervenir en CAPN et faire en sorte que les règles soient respectées par tous et pour tous.

Comme chaque année le ministère a « communiqué » le projet de mutations de l'ordinateur, mais celui-ci n'est pas définitif puisque aucune des CAPN ne s'est tenue.

Ces propositions ne seront « définitives » que le 10 mars (date de la fin des CAPN).

Nous dénonçons ce fonctionnement qui engendre une grande confusion puisque lors des CAPN, un nombre important de modifications sont obtenues grâce au travail des commissaires paritaires qui se battent pour faire

évoluer favorablement les situations des collègues. Il faut donc prendre ces informations avec beaucoup de précaution.



C'est pour vous accompagner au mieux dans cette période que cette année le SNETAA-FO a décidé de mettre en place une cellule d'information et de conseil les « vendredi 17 » « samedi 18 » et « dimanche 19 » pour les collègues.

Les numéros mis en place sont toujours valables, vous pouvez prendre contact avec les commissaires paritaires nationaux au :

01 53 58 00 30 ; 01 53 58 00 31 et 01 53 58 00 34.

5 POSTES SPEN

Les commissaires paritaires nationaux du SNETAA-FO étaient en groupe de travail « postes spécifiques nationaux & Directeur Délégué à la Formation Professionnelle et Technologique » le mercredi 1^{er} février au ministère. Il s'agissait de statuer sur les dossiers de collègues demandant à être affectés sur des postes à profil ou sur des postes de chef de travaux. Cette réunion a été très longue.

Pour de nombreux dossiers, il semble qu'il n'y ait pas eu de décisions définitives.

Normalement, tous nos adhérents ont été informés par le SNETAA National du résultat de leur demande.

Quoiqu'il en soit, il faut attendre la Commission Administrative Paritaire Nationale (entre le 1^{er} et le 3 mars) pour que les décisions prises soient définitivement validées.

[Retour au sommaire](#)

6 POSTES ADAPTÉS

Lors du GT, il s'agissait de décider des suites à donner aux demandes de poste adapté des collègues.

Pour rappel, le dispositif a pour objectif d'accompagner les collègues en difficultés vers :

Un PACD : **P**oste **A**dapté de **C**ourte **D**urée. (Accordé pour un an, renouvelable pour une durée maximale de 3 ans)

Un PALD : **P**oste **A**dapté de **L**ongue **D**urée (4 ans, ce dispositif ne concerne que très peu de personnes)

Pour la DRRH, la priorité, c'est le maintien dans l'emploi, car il a été remarqué que plus on garde l'agent près de son emploi avec allègement de service (50%) et mieux cela se termine pour lui.

Mais évidemment, cela n'est pas toujours possible.

Ne peuvent bénéficier du dispositif que les collègues qui ont un projet personnel bien établi. Même si une grande partie des collègues demandeurs souhaite se tourner vers un poste administratif le dispositif permet d'envisager tout types de reconversion (même hors éducation nationale).

Si le comité médical départemental émet un avis « inapte à la fonction d'enseignant » il sera proposé au collègue un reclassement Administratif de catégorie B ou C.

Pour ceux qui tenteront un reclassement en catégorie A pour occuper par exemple, un emploi de gestionnaire, il n'y a pas d'obligation d'être inapte à la fonction d'enseignant

Quoi qu'il en soit, et pour les niveaux A, B et C, il est nécessaire d'avoir une grande mobilité géographique, de niveau académique, compte tenu du nombre très faible de possibilités d'affectation.

Le groupe de travail qui étudie les demandes d'entrée dans le dispositif et les maintiens aura lieu le jeudi 14 mars.

Si vous êtes concerné, vous pouvez nous faire parvenir votre dossier de suivi.

7 ASH :

Le décret concernant la création du Certificat d'Aptitude Professionnelle aux Pratiques de l'Éducation Inclusive « CAPPEI » vient d'être publié.

Malheureusement, comme le SNETAA-FO le craignait, nos collègues titulaires du 2CA-SH seront obligés de se présenter à l'épreuve 3 du CAPPEI afin d'obtenir cette certification. Ils devront donc présenter pendant 20 minutes une action qu'ils auront conduite et qui témoigne de leur rôle de personne ressource en matière d'éducation inclusive et de leur connaissance des modalités de scolarisation des élèves à besoins éducatifs particuliers. Cette présentation sera suivie d'un échange d'une durée de 10 minutes avec la commission. La présentation peut se faire à partir de tout support écrit ou numérique (enregistrements audio, vidéo, etc.).

Ils devront obtenir 10 sur 20 à cette épreuve pour obtenir le CAPPEI.

Nos collègues sont victimes de discrimination ! C'est inadmissible !

LA MIXITÉ SCOLAIRE PEUT-ELLE EXISTER SANS LA MIXITÉ SOCIALE ?

La mobilisation s'organise progressivement au sein des quartiers Reynerie et Bellefontaine et une centaine de manifestants se sont regroupés devant la médiathèque de Bellefontaine pour protester contre la démolition du Collège Raymond Badiou.

Dès septembre 150 élèves des 5 écoles prioritaires REP+ n'entreront pas en 6^{ème} à Badiou mais seront répartis dans 5 collèges dits « favorisés »

Si l'on doit lutter contre l'échec scolaire et être favorable à la mixité sociale cela ne passe pas par la destruction du Collège Badiou. La mixité scolaire est un facteur d'amélioration des apprentissages et des résultats de tous les élèves mais peut-elle exister sans s'attaquer à la mixité sociale ?

Nombreuses sont encore les incertitudes sur le projet de déménagement de l'établissement, les mesures d'accompagnement pour les élèves et les professeurs. **Un moratoire est nécessaire en attendant la construction du nouveau collège.**

[Retour au sommaire](#)

8 CALENDRIER DE MISE EN PLACE DU PPCR

2016-2017 :

Campagne spécifique d'inspection

- Tous les PLP à l'échelon 6 avec une ancienneté inférieure ou égale à 1 an et tous ceux à l'échelon 8 avec une ancienneté comprise entre 6 et 18 mois au 01/09/2016, seront inspectés en priorité.
- Pour la promotion à la Hors Classe, tous les PLP à l'échelon 11 qui avaient un avis défavorable seront également inspectés afin de justifier ou non le maintien de cet avis.

- Campagne spécifique de notation pédagogique

Tous ceux qui n'ont pas eu de note administrative arrêtée au 31/08/2016 et qui ont repris leur poste avant le 3 janvier 2017, seront évalués par leur chef d'établissement.

Cette note pourra d'ailleurs être contestée comme d'habitude lors des CAPA prévues en juin 2017.

A ceux qui n'auraient pas pu reprendre avant le 3 janvier, la DPE leur attribuera la note administrative moyenne de l'échelon auquel ils sont à condition qu'elle soit plus favorable que celle qu'ils avaient précédemment.

Décembre 2017 : Avancement d'échelon

Pour les PLP à l'échelon 6 ou 8 qui pourraient bénéficier de l'accélération d'un an, ce seront les notes de 2016-2017 qui seront utilisées.

Mai - Juin 2018 :

Avancement de grade (Hors Classe, Classe Exceptionnelle, Liste d'Aptitude) avec les notes de 2016-2017 utilisées dans le cadre d'un barème national.

2018-2019

Octobre 2018 : CAPA de contestation des évaluations issues des premiers « rendez-vous de carrière ».

Octobre 2018 - Mai 2019 : « Rendez-vous de carrière ».

Février à Mars 2019 : Avancement d'échelon avec l'évaluation des « rendez-vous de carrière ».

Mai - Juin 2019 : Avancement de grade avec l'évaluation des « rendez-vous de carrière ».

À suivre...

9 CAMPAGNE HORS CLASSE :

Après les chefs d'établissement, c'est maintenant au tour des inspecteurs de nous attribuer leur « appréciation barémée » pour le passage à la Hors Classe.

Vous n'aurez ensuite que quelques jours pour éventuellement contester ou faire modifier leur appréciation barémée et leur barème.

Attention c'est la dernière fois que cela sera possible.



10 HEURE MENSUELLE D'INFORMATION SYNDICALE (HIS)

Cette période de l'année est chargée de réformes et d'incertitudes

Vous devez programmer régulièrement l'heure d'information syndicale.

Nous vous accompagnerons si vous en ressentez le besoin. Il vous suffit de nous avvertir afin que nous ayons le temps de nous organiser.



[Retour au sommaire](#)