

### EDITO

#### SOMMAIRE

> Edito	01
> Stage "défendre ses droits	02
> Retraités	07
> Pré-syndicalisation	07
> CAPA Hors classe 2017	08
> Stage national	09
> Nouvelle circulaire EREA	10
> Titularisation	10
> Prélèvement automatique	11
> Déclaration FSU CTA	12

#### ENCART

#### SALAIRE et EVALUATION : Quels changements ?

p3-6

#### SNUEP-FSU

Maison des syndicats  
8 Place de la Gare de l'Etat  
44276 NANTES CEDEX 2  
06 79 47 08 94  
nantes.snuep.fr  
sa.nantes@snuep.fr



Cette année a été marquée par les élections. Lors de la présidentielle, M. Macron a été élu. Pour la deuxième fois, le front national était présent au second tour. Les deux finalistes se disent ni de droite ni de gauche mais recyclent, de façons différentes, les idées des deux bords. M. Macron a envoyé un signal fort lors de la passation de pouvoir : une remontée des Champs Elysées en véhicule militaire. Devons-nous modifier le nom de son mouvement ? Ce n'est plus En Marche mais En Avant !

La composition du gouvernement doit nous interpeller. Le choix d'un premier Ministre de droite est une tactique politicienne pour faire « exploser » les partis traditionnels avant les législatives de juin. La nomination de M. G. Darmanin comme ministre de l'Action publique et Comptes publics est inquiétante. Le terme Fonction publique disparaît, est-ce la fin des services publics à la française ? Est-ce l'ouverture au privé pour les services publics ? Pourquoi associer les comptes publics à ce titre ? Les services publics seront-ils gérés par une vision budgétaire ? Pour l'Education Nationale, la nomination de M. Blanquer n'est pas rassurante. M. Blanquer a été recteur de l'académie de Créteil et a fait appliquer la politique éducative sous le quinquennat de Sarkozy. Ces deux ministres étaient présents dans les ministères entre 2007 et 2012. M. Blanquer est pour la régionalisation de la formation professionnelle et l'apprentissage dès 14 ans. Il considère que l'avenir scolaire d'un enfant est connu dès la maternelle. Ces affirmations découlent d'expériences scientifiques. Si la pédagogie et l'éducation étaient des sciences exactes, les enseignant-es ne seraient plus indispensables face aux élèves.

Le bureau académique a élu Cécile CHENE secrétaire académique. Le nouveau bureau travaille à une réorganisation pour la rentrée. Avec le nouveau gouvernement et les annonces faites par le candidat Macron, attendons-nous à des mobilisations rapidement. La loi travail, les retraites, l'éducation nationale, etc. seront-ils ces premiers chantiers ? Aurons-nous des ordonnances rapidement ?

**RESTONS VIGILANT-ES, RESTONS MOBILISÉ-ES.**

Serge BERTRAND  
Secrétaire académique

Pour l'enseignement professionnel  
> **Offensifs et engagés!**

# Le stage « DEFENDRE SES DROITS » destiné aux contractuels enseignants, COP-PSY et CPE

Le stage s'est déroulé le 17 mars à Angers. Il était co-organisé par le SNES-FSU et le SNUEP-FSU.

## Le décret du 29 août 2016

Le niveau de recrutement pour le concours interne est la licence (L3) ou avoir justifié de 5 ans d'activité professionnelle.

### Rémunération

Si le besoin couvre l'année scolaire, le contrat doit être établi du 1<sup>er</sup> septembre au 31 août. Dans les autres cas, le contrat est conclu pour la durée du besoin à couvrir.

Si les besoins sont avant et après des petites vacances, celles-ci sont payées, à condition que le contrat soit établi dans le même établissement scolaire. Un agent peut être recruté soit en catégorie 1 s'il possède une L3 ou plus, soit en catégorie 2 pour un BAC+2. Une grille indiciaire sera publiée par le Rectorat.

Les CDI, mais également les CDD, ont une possibilité d'évolution de carrière tous les trois ans en fonction des mentions de l'avis de renouvellement, suite à l'inspection. L'évaluation professionnelle se déroule en deux parties (une inspection classique – visite conseil et un entretien avec le chef d'établissement. L'avis pourra être contesté devant la CCP)

## Formation

Les agents contractuels nouvellement recrutés doivent bénéficier d'une formation de 5 jours environ dès le premier trimestre d'emploi. Le Recteur choisira la forme. (valable depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2016)

### Les nouvelles règles du CDI

6 ans de fonction de même catégorie. (Il faut plus de 4 mois de rupture entre deux contrats pour casser la continuité des contrats. Les interruptions de moins de 4 mois entre deux contrats ne sont donc plus un obstacle à l'obtention d'un CDI.)

Le CDI peut être obtenu même en cours de contrat. Attention cependant, la quotité retenue est celle du contrat en cours. (Par exemple, si vous occupez un contrat de 6h, votre CDI aura pour quotité 6h)

L'agent contractuel doit être employé par le même département ministériel.

### Les concours du second degré

Le concours réservé est prolongé jusqu'en 2018. Attention, la vérification des conditions de l'accès aux concours se fait le jour de la titularisation.

Pour les lauréats au concours et agents contractuels en CDI, il est important de faire auprès du Rectorat une demande d'arrêté de congé sans rémunération. Ainsi le CDI sera maintenu en cas d'échec à la titularisation.

## Nouveau cadre de rémunération

Il aura fallu plus de trois ans depuis les modifications réglementaires de 2014 du décret général n° 86-83 du 17 janvier 1986, un décret spécifique n° 2016-1171 du 29 août 2016 accompagné d'un arrêté du même jour relatif aux modalités d'évaluation professionnelle, et d'un autre arrêté fixant les deux nouvelles catégories I et II, un projet rectoral avorté en 2016, et trois groupes de travail associant les organisations syndicales tenus les 12 janvier, 2 mars et 27 avril 2017 pour que, conformément aux instructions ministérielles de la circulaire n° 2017-038 du 20 mars 2017 et à sa grille annexée, un nouveau cadre de rémunération soit soumis au comité technique académique (11 mai 2017) et puisse être enfin mis en œuvre dans l'académie.

**Grille de rémunération initiale des contractuels des disciplines générales ou CPE**

Diplôme	Catégorie	Niveau de référence de la grille	Indice brut	Indice net majoré
Doctorat	1	Niveau 5	529	453
Master 2	1	Niveau 3	469	410
Master 1	1	Niveau 2	441	388
Licence	1	Niveau 1	408	367
Bac + 2	2	Niveau 3	386	354

**Grille de rémunération initiale des contractuels des disciplines professionnelles**

Niveau de diplôme	Expérience	Catégorie	Niveau de référence de la grille	IB	INM
Bac +4	au-delà de 15 ans	1	Niveau 11	722	598
	de 10 à 15 ans	1	Niveau 10	690	573
	de 5 à 10 ans	1	Niveau 7	591	498
	moins de 5 ans	1	Niveau 4	500	431
Bac +3 ou inférieur	au-delà de 15 ans	1	Niveau 9	657	548
	de 10 à 15 ans	1	Niveau 8	623	523
	de 5 à 10 ans	1	Niveau 5	529	453
	moins de 5 ans	1	Niveau 2	441	388

## SALAIRE et EVALUATION : Quels changements ?

### Une revalorisation... avec des insuffisances à combattre !

Fidèle à sa pratique, le SNUEP-FSU met à disposition dans cet encart les informations sur la nouvelle carrière et la nouvelle grille indiciaire. Cette édition est marquée par une nouvelle hausse de la valeur du point d'indice : + 0,6 % au 1<sup>er</sup> février 2017 après + 0,6 % au 1<sup>er</sup> juillet 2016.

Pour arracher ces augmentations, la FSU a pesé de manière déterminante à tous les niveaux lors des discussions relatives au protocole PPCR. Cette hausse de la valeur du point d'indice implique également celle du taux des indemnités qui sont indexées dessus.

Après six années de gel, cette hausse représente une rupture avec les choix qui ont prévalu jusque-là, mais elle reste insuffisante.

La nouvelle carrière et les nouvelles grilles indiciaires constituent une revalorisation et une amélioration globale de la carrière de tous les personnels que le SNUEP-FSU acte positivement. Cependant, ce processus est trop étalé dans le temps et ne rattrape pas les pertes subies. Il ne répond donc qu'imparfaitement à l'urgence de la revalorisation salariale revendiquée par les personnels. Ces mesures ne sont donc pas de nature à rendre leur attractivité aux métiers de l'éducation. Le SNUEP-FSU continue à porter la revendication d'un rattrapage salarial (sans oublier les pensions) qui doit mettre un terme au déclasserement de nos professions et prendre en compte l'évolution de nos métiers. Dans l'immédiat, le SNUEP-FSU entend construire le rapport de force qui permettra d'ouvrir la voie pour tous à une carrière et des salaires revalorisés. Toutes les avancées d'aujourd'hui sont autant de points d'appui pour gagner celles de demain.

**Les nouvelles grilles issues de l'accord PPCR se mettront en place le 01/09/2017 pour les personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation. Cette mise en place va nécessiter de procéder à un reclassement PPCR de l'ensemble des personnels à cette date.**

### Le reclassement au 1<sup>er</sup> septembre 2017

Il s'appliquera selon deux situations.

#### Situation 1 :

- Si le fonctionnaire bénéficie d'une promotion d'échelon à l'ancienneté ou s'il est promu à la hors classe au 01/09/2017, il bénéficie d'abord de la promotion d'échelon dans l'ancienne grille. Pour une promotion à la hors classe, on effectue d'abord son reclassement dans les règles classiques (reclassement à l'échelon doté d'un indice égal ou supérieur avec conservation de l'ancienneté. Si celle-ci dépasse la durée requise pour bénéficier d'une promotion, le fonctionnaire en bénéficie et le reliquat éventuel est effacé).

#### Situation 2 :

- Pour un personnel en classe normale, il est reclassé au **MÊME ÉCHELON** avec conservation de l'ancienneté accumulée. Si elle est supérieure à la durée nécessaire pour une promotion à l'échelon supérieur, il bénéficie de la promotion au 01/09/2017 et le reliquat est supprimé.

- Pour un personnel hors classe, il est reclassé à l'échelon correspondant à son indice (égal ou immédiatement supérieur) avec conservation de l'ancienneté acquise. Il n'y a **AUCUNE** perte financière. Comme pour la classe normale, si l'ancienneté acquise permet un avancement d'échelon, celui-ci est immédiat mais le reliquat éventuel est supprimé. La nouvelle grille hors classe comportera 6 échelons jusqu'au 01/01/2020 alors que l'ancienne en comporte actuellement 7. Un 7<sup>ème</sup> échelon sera ajouté à cette date (indice 821)

**Et ensuite ? Tourner la page**

## Reclassement au 1<sup>er</sup> septembre 2017

Reclassement en classe normale PLP et CPE				Reclassement pour la hors classe PLP et CPE			
Echelon détenu au 01/09/2017 <small>(ancienneté dans cet échelon à cette date)</small>	Nouvel échelon au 01/09/2017	Conservation de l'ancienneté dans l'échelon	INM	Echelon détenu au 01/09/2017 <small>(ancienneté dans cet échelon à cette date)</small>	Nouvel échelon au 01/09/2017	Conservation de l'ancienneté dans l'échelon	INM
2 (≥ 9 mois)	3	Non	440				
3 (≥ 1 an)	4	Non	453				
4 (< 2 ans)		Oui					
4 (≥ 2 ans)	5	Non	466				
5 (< 2 ans et 6 mois)		Oui					
5 (≥ 2 ans et 6 mois)	6	Non	478				
6 (< 3 ans)		Oui					
6 (≥ 3 ans)	7	Non	506				
7 (< 3 ans)		Oui			1	1	Non
7 (≥ 3 ans)	8	Non	542	2 (< 2 ans)	oui		
8 (< 3 ans et 6 mois)		oui			2 (≥ 2 ans)	2	non
8 (≥ 3 ans et 6 mois)	9	non	578	3 (< 2 ans et 6 mois)	Oui		
9 (< 4 ans)		Oui			3 (≥ 2 ans et 6 mois)	3	non
9 (≥ 4 ans)	10	non	620	4 (< 2 ans et 6 mois)	oui		
10 (< 4 ans)		oui			4 (≥ 2 ans et 6 mois)	4	non
10 (≥ 4 ans)	11	non	664	5 (< 2 ans et 6 mois)	oui		
11		oui			5 (≥ 2 ans et 6 mois)	5	non
				6	oui		
				7	6	oui	793
				<b>Au 01/01/2020</b>	<b>6 (≥ 3ans) passage au 7</b>		<b>821</b>

**INM : indice nouveau majoré**

**Valeur nette du point d'indice au 01/02/2017 : 3,79348 €**

## Et ensuite ?

Pour l'année 2017-2018, la nouvelle grille s'applique avec avancement au même rythme. Pour ceux qui ont 6 mois dans le 6<sup>ème</sup> ou 1,5 ans dans le 8<sup>ème</sup> au 01/09/2017, ils auront un rendez-vous de carrière selon les nouvelles modalités pour une accélération de carrière d'un an accordée en février 2018 lors d'une CAPA.

Ensuite, la carrière se poursuit avec le rythme unique d'avancement (sauf au 8<sup>ème</sup> où une accélération d'un an est possible en fonction de l'évaluation issue des rendez-vous de carrière).

Pour une promotion de grade (= hors classe), il faudra atteindre 2 ans dans le 9<sup>ème</sup> échelon pour être promu. La promotion est conditionnée au résultat du troisième rendez-vous de carrière. Mais l'accord PPCR prévoit aussi une promotion qui sera accordée une fois dépassée une durée de carrière qui sera fixée à 4 ans dans le 11<sup>ème</sup> échelon. Tous les collègues pourront ainsi obtenir une promotion à la hors classe s'ils ont une carrière complète.

### Nouvelle carrière 2017 des PLP et CPE (au 01/09/2017)

<i>Classe Normale</i>			<i>Hors Classe</i>			<i>Classe Exceptionnelle création au 01/09/2017</i>		
Echelon	Durée	INM	Echelon	Durée	INM	Echelon	Durée	INM
1	1	383						
2	1	436						
3	2	440						
4	2	453						
5	2,5	466						
6	3 ou 2*	478						
7	3	506						
8	3,5 ou 2,5*	542						
9	4	578	1	2	570			
10	4	620	2	2	611			
11		664	3	2,5	652	1	2	690
			4	2,5	705	2	2	730
			5	3	751	3	2,5	770
			6	3	793	4	3	825
			7 (au 01/01/20)		821	5	HeA1	1 885
							HeA2	1 920
							HeA3	967

\*possibilité de réduction d'un an de la durée de l'échelon pour 30 % des collègues

INM : indice nouveau majoré

Valeur nette du point d'indice au 01/02/2017 : 3,79348 € au 01/01/2018 : 3,78094 €

Au 1<sup>er</sup> janvier 2018, chaque échelon aura son indice augmenté de 5 points d'indice par un transfert « primes-points ». Le traitement net ne sera pas modifié.



## Le rendez-vous carrière

Ce que précise le nouveau décret :

« Le professeur de lycée professionnel bénéficie de trois rendez-vous de carrière dont l'objectif est d'apprécier la valeur professionnelle de l'intéressé. Ils ont lieu lorsque au 31 août de l'année scolaire en cours :

- Pour le premier rendez-vous, le professeur de lycée professionnel est dans la 2<sup>ème</sup> année du 6<sup>ème</sup> échelon de la classe normale ;

- Pour le deuxième rendez-vous, le professeur de lycée professionnel justifie d'une ancienneté dans le 8<sup>ème</sup> échelon de la classe normale comprise entre 18 et 30 mois ;

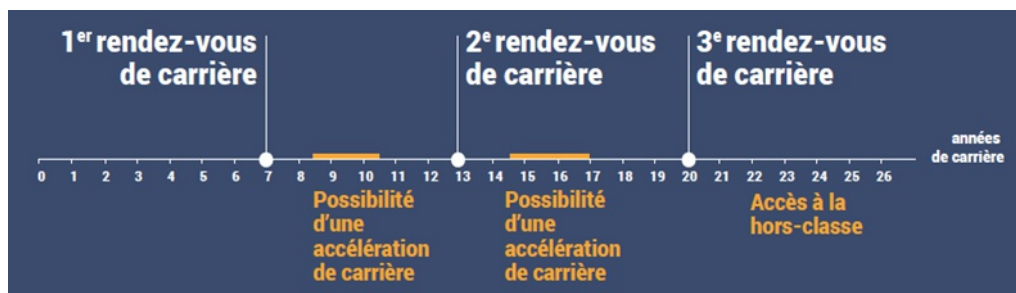
- Pour le troisième rendez-vous, le professeur de lycée professionnel est dans la 2<sup>ème</sup> année du 9<sup>ème</sup> échelon de la classe normale. »

Le rendez-vous de carrière comprend une inspection, un entretien avec le membre des corps d'inspection compétent et un entretien avec le chef de

l'établissement dans lequel il est affecté. Le rendez-vous de carrière donne lieu à l'établissement d'un compte rendu. L'appréciation finale qui figure au compte rendu est arrêtée par le recteur.

Le professeur de lycée professionnel pourra saisir le recteur d'une demande de révision de l'appréciation finale de la valeur professionnelle dans un délai de 30 jours francs suivant sa notification. Le recteur dispose d'un délai de 30 jours francs pour réviser l'appréciation finale de la valeur professionnelle. L'absence de réponse équivaut à un refus de révision.

La commission administrative paritaire compétente pourra, sur requête de l'intéressé et sous réserve qu'il ait au préalable exercé le recours, demander au recteur la révision de l'appréciation finale de la valeur professionnelle. La commission administrative paritaire compétente devra être saisie dans un délai de 30 jours francs suivant la réponse de l'autorité hiérarchique dans le cadre du recours. »



Dans l'objectif de faire de l'évaluation un outil qui concourt à l'amélioration du service public d'éducation, le SNUEP-FSU revendique :

- la déconnexion de l'évaluation et de la progression de carrière ;
- une double évaluation pour les CPE et PLP avec prépondérance de l'évaluation pédagogique qui correspond au cœur du métier avec un cadrage national des critères ;
- des inspections menées par des IEN issues de la discipline pour plus d'efficacité particulièrement dans les disciplines professionnelles et pour les CPE ;
- la possibilité de contester l'évaluation globale, dès lors que perdure le lien entre évaluation et déroulement de carrière ; Les contestations devant être étudiées en CAP ;
- une augmentation des contingents de formation continue et une amélioration du contenu de celle-ci ;
- un réel accompagnement des personnels et des équipes.

## Questions/Réponses ?

**Q : L'IEEN viendra nous voir seulement 3 fois durant notre carrière ?**

R : Non, il y a trois rendez-vous carrière mais nous inspecter sans qu'il y ait une incidence sur notre carrière.

**Q : Serons-nous toujours notés ?**

R : Nous ne serons plus notés (administrativement et pédagogiquement) mais évalués lors des rendez-vous carrière par l'inspecteur et le chef d'établissement. Cette évaluation se fera à partir d'une grille d'évaluation nationale ( BO)

**Q : Pourrions-nous contester cette évaluation ?**

R : Oui, nous pourrions contester l'appréciation de cette évaluation lors d'une CAPA. Cette contestation n'est plus limitée à la partie administrative mais aussi pédagogique ce qui n'était pas possible auparavant.

**Q : Pourquoi la valeur nette de l'indice diminue au 01/01/2018 ?**

R : La valeur de l'indice brute ne varie pas mais les cotisations salariales augmentent au 01/01/2018. Sans la nouvelle grille indiciaire la perte serait plus importante.

## Une année décisive pour les retraités...

2017 marquera des changements importants pour les retraités, comme pour les salariés.

Parce qu'au terme de toute élection présidentielle ou législative on réécrit le cadre de certaines évolutions sociales, et plus spécifiquement parce que certains candidats ont comme projet de redéfinir très profondément le droit en matière de retraites.

**Comme nous l'avons toujours dit, le sort des retraités est lié au sort des actifs.**

Et quand on porte les attentes des retraités de la Fonction publique, on est forcément inquiet face aux propositions de fermetures massives d'emplois dans la Fonction publique. Moins 500 000, moins 120 000... Chacun y va de son couplet, en considérant que « taper sur le dos des fonctionnaires », c'est électoralement payant dans ces temps de surenchères populistes. On entend même une musique lancinante sur l'avenir même du statut. Pour certains candidats, il faut tout simplement le supprimer. Les mêmes affirment cependant qu'ils veulent des services efficaces pour l'éducation, la santé, les transports... Sans doute réservés à des clients usagers fortunés...

D'autres refrains sont repris pour attaquer les acquis des fonctionnaires : abandon de toute référence au code des pensions, abandon de l'indice des six derniers mois comme base de liquidation, réécriture des modalités de versement des pensions de réversion...

Des conséquences de mesures arrêtées durant le précédent quinquennat vont peser en interrogeant sur les principes de solidarité : entre générations, entre actifs et retraités...

A cet égard, la manière dont les français accèdent à une complémentaire-santé est primordiale. A ce jour, les retraités paient « plein pot », de leur poche, pour leur complémentaire, sans qu'aucune contrepartie, pourtant promise à plusieurs reprises, par des mesures de défiscalisation, par exemple, n'ait vu le jour.

Les législatives prolongeront les débats sur ces sujets qui engagent l'avenir de nos concitoyens.

Jacques FOURGEAUD  
Responsable retraites académique  
[retraites.nantes@snuep.fr](mailto:retraites.nantes@snuep.fr)

## Pré-syndicalisation

### Pré-syndicalisation et syndicalisation : quelles différences ?

Quand on adhère au SNUEP-FSU, c'est pour l'année scolaire, du 1<sup>er</sup> septembre au 31 août. Si vous adhérez ou ré-adhérez avant le 31 août 2016, vous participez à la pré-syndicalisation, au 1<sup>er</sup> septembre c'est la syndicalisation. La pré-syndicalisation est la possibilité d'adhérer pour 2017/2018 aux tarifs de 2016/2017. Le montant des cotisations augmente au 1<sup>er</sup> septembre.

### Pourquoi se pré-syndiquer ?

Pour faire une économie, pour ne pas recevoir des relances régulières du syndicat. Pour le syndicat, cela permet d'avoir une vision de la trésorerie pour l'année, le SNUEP-FSU ne vit que par les cotisations de ses adhérent-es, il n'a aucune aide extérieure. L'enregistrement des adhésions prend du temps pour les militant-es, avant septembre, nous avons un peu plus de temps pour effectuer ce travail.

### Prélèvement automatique ?

Vous trouverez un formulaire de prélèvement automatique dans ce journal, c'est un mode de paiement autre que le chèque. Le prélèvement peut se faire en 3 ou 6 fois, avec le paiement par chèque, vous réglez en 1 ; 2 ou 3 fois. Le prélèvement présente un autre avantage pour les adhérent-es : plus besoin d'envoyer un ou plusieurs chèques tous les ans. Le renouvellement est automatique si vous ne l'arrêtez pas (nous recevons un mel à la fin de l'année scolaire pour nous demander si nous souhaitons mettre fin à l'adhésion). Cela évite aux étourdi-es de quitter le SNUEP-FSU ponctuellement. Pour les militant-es, la saisie est beaucoup plus rapide, cela nous fait gagner du temps.

Naturellement toutes les raisons personnelles qui vous feraient pré-adhérer par prélèvement, sont toutes aussi importantes. Le SNUEP-FSU ne peut vivre sans vous car

**LE SNUEP-FSU N'EST PAS LE SYNDICAT POUR  
SES ADHÉRENT-ES  
MAIS LE SYNDICAT DE SES ADHÉRENT-ES**

## CAPA Avancement à la Hors Classe des PLP du 28 avril 2017

Le ratio promu/promouvables est fixé réglementairement chaque année au niveau national. Cette année, le contingent correspondant à l'académie est 7,06 %, au niveau national 7 %. Cela représente 98 personnes promu-es pour l'académie de Nantes.

Parmi ces promu-es, 10 ont bénéficié d'un avis exceptionnel de leur inspecteur avec la bonification de 60 points. Ce qui leur a permis d'avoir la promotion. Il est à noter que c'est la deuxième année consécutive que des PLP 7<sup>ème</sup> et 8<sup>ème</sup> échelon accèdent à la hors classe grâce à cet avis exceptionnel au détriment de collègues qui sont au 10<sup>ème</sup> échelon depuis plusieurs années. Avec le nouveau déroulement de carrière, ce ne sera plus possible. Il faudra être au 9<sup>ème</sup> depuis 2 ans pour pouvoir être promu-e.

Parmi les promu-es : composition homme/femme

Total	Homme	femme
98	48	50
%	49	51

composition enseignement général / enseignement professionnel

Total	Ens général	Ens professionnel
98	35	63
%	35,7	64,3

### Déclaration du SNUEP-FSU

Aujourd'hui se tient la CAPA d'avancement à la Hors-Classe dans le contexte très particulier de l'entre-deux tour des élections présidentielles. Alors que la mise en place du décret PPCR laissait apercevoir un peu plus d'équité dans l'avancement des personnels, même si le SNUEP-FSU contestait le maintien de la Hors-Classe et l'instauration de la classe exceptionnelle, les programmes des deux candidats en lice sont source d'une grande inquiétude. Le statut de la fonction publique y est attaqué : individualisation de la rémunération, autonomie croissante des établissements, évaluation par les usagers, classement institutionnel des établissements selon leurs résultats ; autant de motifs pour justifier le système méritocratique contre lequel nous combattons depuis toujours.

L'étude des documents préparatoires de cette CAPA révèle un certain nombre d'éléments qui nous semblent discriminatoires et préjudiciables à la carrière des collègues. Dans certains établissements, des pratiques sont plus que contestables. Au Lycée Sud, au Mans, le chef d'établissement persiste, cette année encore, à donner un avis défavorable à des personnels pour lesquels il fait part d'un travail sérieux. Au Lycée Claude Chappe, à Arnage, des collègues n'étant pas en poste, ont des avis défavorables du proviseur alors même que les inspecteurs émettent des avis favorables. Enfin, dans de nombreux établissements,

tandis que les inspecteurs émettent des avis favorables, les chefs d'établissements donnent des avis contradictoires, s'appuyant non pas sur des critères administratifs mais pédagogiques !

**Nous vous rappelons que le SNUEP-FSU revendique un accès à la Hors-Classe puis classe exceptionnelle ouvert pour toutes et tous en fin de carrière.** Pour remplir cet objectif, l'ancienneté de carrière doit être valorisée et rester déterminante. La promotion au mérite exclut des collègues en fin de carrière et n'offre aucune garantie de lisibilité et d'égalité de traitement. Le SNUEP-FSU rappelle son attachement à des critères de barèmes objectifs et transparents. Le SNUEP-FSU demande que pour des raisons de transparence, dorénavant les avis des chefs d'établissements pour la hors-classe soient nécessairement l'objet d'une discussion contradictoire entre le collègue et le chef d'établissement. Les passages d'un avis exceptionnel à un avis favorable ne peuvent avoir lieu sans un rapport circonstancié.

**Le SNUEP-FSU réaffirme plus que jamais sa forte revendication de l'accès de toutes et tous à l'indice terminal du corps ou du cadre d'emplois à la fin d'une carrière complète.**

Les commissaires paritaires du SNUEP-FSU  
Bérénice COURTIN  
Cécile CHENE



## Tableau récapitulatif promotion hors classe 2017

2016/2017	Total	11 <sup>ème</sup> échelon	10 <sup>ème</sup> échelon	9 <sup>ème</sup> échelon	8 <sup>ème</sup> échelon	7 <sup>ème</sup> échelon
Promouvables	1387	84	360	366	366	211
Promu-es	98	70	17	9	1	1
taux (%)	7,06	83,33	4,72	2,46	0,27	0,47

### Stage national : "Construction, évolution et identité des disciplines lettres et mathématiques".

Ce stage national s'est déroulé à Paris le jeudi 04 mai 2017 et a rassemblé une trentaine de personnes venues de toutes les académies. Il était animé par Maryse Lopez et Xavier Sido, universitaires issus de l'enseignement professionnel.

Xavier Sido commença par évoquer les évaluations certificatives en maths. La première période (1945-1967) correspond au CAP qui était centré sur la pratique professionnelle, le but étant de former un ouvrier qualifié avec des types de tâches limitées. Le programme d'examen se substitue au programme d'enseignement. Puis vient la période du B.E.P. (1967-1972). La scolarité devient obligatoire jusqu'à 16 ans, et l'on constate une élévation du niveau en maths, on met un peu plus l'accent sur le raisonnement et la démonstration. La troisième période (1972-2009) est riche en évolutions, la première d'entre elles correspondant à la réforme avortée des mathématiques modernes. On observe une appropriation progressive des concepts mathématiques chez les élèves, ainsi qu'une distance vis-à-vis des exigences professionnelles. Il y a une volonté de développer les capacités et les compétences, la part de l'évaluation des techniques mathématiques se réduit. La création du bac professionnel en 1985 voit l'intégration des mathématiques dans le domaine professionnel. La finalité de ce nouveau diplôme est de former un employé polyvalent et adaptable.

Maryse Lopez évoqua ensuite l'évolution de la discipline « lettres ». Dans la première période (1945-1960), l'enseignement du français est associé à celui de la morale, il s'agit de donner une culture ouvrière et de préparer au métier, on choisit d'étudier des écrivains au service d'une éducation populaire. La seconde période (1960-1985) correspond à une

évolution des contenus et au développement de la réflexion : la lettre disparaît de l'épreuve écrite, et l'on assiste à une nouvelle hiérarchisation des auteurs (classiques/textes narratifs/ « grands romanciers »). La troisième période (1985-2009) voit la tentation du modèle de l'enseignement secondaire général (introduction de la notion de compétence, poursuite d'études envisagée).

L'après-midi fut consacré au vécu disciplinaire, celui des élèves comme celui des enseignants. L'orientation des jeunes en LP se faisant majoritairement par défaut (échec en maths ou en français), y a-t-il valorisation de la pratique (le « faire ») sur la théorie (le « dire ») ? L'enquête menée sur 194 élèves issus de différentes sections montre en fait qu'il n'existe pas d'opposition entre les deux.

Concernant la formation des enseignants, il apparaît que beaucoup d'entre eux (les contractuels) ne sont pas formés, et que leur part s'accroît de plus en plus car la « mastérisation » a divisé par deux le nombre de candidats aux concours de professeur de lycée professionnel, 28 % des postes d'enseignants ouverts n'étant pas pourvus. De plus, on assiste à un affaiblissement très net de la didactique, l'« ambiance de classe » étant devenue l'absolue priorité des stagiaires.

En conclusion, un stage au contenu intéressant et varié, très bien animé de surcroît. Le seul regret est que la période d'étude se trouvait limitée à 1945-2009. Quid de « l'avant », et surtout de « l'après », avec l'introduction du CCF et la réforme des collèges en cours ? Ce sera peut-être l'objet d'un stage ultérieur...

F.WYCKHUYSE  
PLP Math-Sciences

## CIRCULAIRE EREA : UN FLOU INQUIETANT

La circulaire sur les EREA, parue le 24 avril 2017, entérine certaines propositions du rapport de l'inspection générale de 2012, notamment la suppression des professeurs des écoles éducateurs. Le rôle d'éducateur principal disparaît totalement. Les nuits seront assurées par des AED, formés. Mais cela pose question. Les AED doivent suivre une formation : quand ? Comment ? Dans les académies où ce système est déjà mis en place, on observe un réel turn-over des AED. Comment former des personnels qui ne restent pas sur le poste ?

Comme la circulaire sur les SEGPA, le texte préconise une orientation privilégiée à la fin du cycle 3 (6<sup>ème</sup>) et entérine donc suppression à terme des classes de 6<sup>ème</sup> en EREA.

Les activités éducatives jusqu'à 19 h sont encadrées par les professeurs d'enseignement général, sans précision du statut : plus de distinction PE/PE éducateurs, les PLP d'enseignement général et les PEPS sont-ils concernés ? Cela va à l'encontre de nos statuts et il faudra être vigilant à la lecture que feront les chefs d'établissement et les DASEN de cette circulaire.

Un autre aspect inquiétant tourne autour de l'inclusion et le développement de conventions avec les établissements du bassin, ces conventions avec des établissements en milieu ordinaire concernent-

elles les élèves de collège comme de lycée ? Pour faire quoi ?

Seul point positif : le rappel de l'effectif maximum à 16 élèves en enseignement général et 8 en atelier (à la place de 8 environ, c'est mieux, plus de surbooking possible !)

« Les enseignants, professeurs des écoles, professeurs de collège et lycée et professeurs de lycée professionnel ont vocation, à terme, à être titulaires du certificat d'aptitude professionnelle aux pratiques de l'éducation inclusive (CAPPEI) ». Si les collègues ne veulent pas partir en formation, que se passera-t-il ?

L'objectif du rapport sur les EREA en 2012 faisait apparaître une grande hétérogénéité des situations et préconisait une uniformisation, on est en loin avec cette circulaire. L'arrivée d'un Ministre qui prône une plus grande autonomie des chefs d'établissement laisse la porte ouverte à toutes les interprétations par les chefs avec le soutien des DASEN et des Recteurs. **Il faudra être vigilant dans les EREA mais nous devons réfléchir collectivement. Le SNUEP-FSU a toujours revendiqué des textes nationaux avec des règles nationales.**

Cécile CHENE  
EREA St Barthélémy d'Anjou

### Titularisation : comment ça marche ?

Si tous les avis (CE, IEN) sont positifs, vous serez proposé-e à la titularisation par le recteur. Mais il suffit que l'un de ces avis soit réservé pour que vous vous trouviez convoqué-e à un entretien devant un jury si vous êtes PLP ou CPE, pour que votre renouvellement, voire votre licenciement, soit présenté en CAP (commission paritaire où les élu-es du SNUEP-FSU sont présents).

**Chaque année, de très nombreux stagiaires se trouvent dans ces situations. Si cela vous arrive, vous serez prévenu-e par courrier.**

Il faut préparer cet entretien (PLP et CPE) en faisant apparaître votre progression sur l'année, et en évoquant ce qu'il reste à consolider et comment (le regard critique et distancié sur sa propre pratique n'est pas en soi un aveu d'échec !). Il faut surtout apparaître comme un professionnel, qui questionne ses pratiques et met en œuvre des choix réfléchis.

Vous avez intérêt à aller consulter votre dossier au rectorat, afin de prendre connaissance de tous les éléments qu'il contient (il est arrivé que certain-es stagiaires découvrent des pièces dont ils/elles n'avaient pas eu connaissance à cette occasion) et de vous préparer au mieux. Rappelons que consulter son dossier est un droit, qui implique aussi un droit de copie. Si vous rencontrez des difficultés pour faire respecter ce droit, contactez-nous immédiatement : chaque année, nous intervenons avec succès au rectorat.

Outre le soutien individuel, nous sommes intervenu-es de plusieurs manières pour défendre celles et ceux de nos collègues stagiaires injustement traités. Nous continuons à le faire.

**Si vous pensez avoir des raisons de vous inquiéter pour votre titularisation, n'attendez pas pour nous contacter.**



## DECLARATION LIMINAIRE DE LA FSU AU CTA DU 11 MAI 2017

Les urnes ont rendu leur verdict : les électeurs ont rejeté sans ambiguïté la candidate du Front National et son projet xénophobe et anti-républicain. La FSU, qui avait appelé à lui barrer la route s'en félicite. Depuis toujours, nous avons fait de la lutte contre les idées de l'extrême droite une de nos priorités, et la FSU s'est encore adressé récemment aux agents-es de la Fonction publique pour les alerter sur la dangerosité du Front National pour notre démocratie.

- La préférence nationale est aux antipodes de l'idéal d'humanité et de justice sociale que nous portons.
- Prétendre priver des enfants et des jeunes de l'accès à l'éducation gratuite et laïque, quels que soient les motifs invoqués, est une ligne rouge avec laquelle la FSU ne transigera jamais.
- Les attaques, voire les menaces, dont ont été l'objet plusieurs catégories de fonctionnaires pendant cette campagne révèlent la vraie nature du pouvoir que le Front National exercerait.

En appelant à barrer la route au Front National, la FSU n'a pas tergiversé avec son indépendance politique. Elle n'a fait que rappeler que le Front National ne s'inscrit pas, du fait des thèses qu'il défend, dans le champ républicain, et elle continuera de le faire.

Dans ce champ républicain préservé, la FSU jouera pleinement son rôle d'organisation représentative des personnels et, par la même, en charge de l'intérêt général. C'est ainsi que nous mettons en garde contre la poursuite voire l'amplification de politiques libérales qui ne font qu'aggraver le chômage et la précarité en fragilisant les services publics et la protection sociale et en renforçant les inégalités.

De ce point de vue, le programme du nouveau président de la République est source de nombreuses inquiétudes. L'annonce de la suppression de 120.000 postes de fonctionnaires est un message désastreux pour l'avenir des services publics et de leurs agents. Qui peut dire aujourd'hui dans quels services des suppressions indolores sont envisageables ? Comment prétendre répondre aux attentes légitimes d'amélioration, tant des conditions de travail et d'emploi des agents de la fonction publique que de qualité des services et de couvertures des besoins ? En vérité, ces annonces ne répondent qu'à un pseudo impératif budgétaire. Impératif qui découle lui-même de l'absence de volonté de changer radicalement la répartition des richesses en vue de la satisfaction des besoins sociaux.

La FSU n'a pas attendu pour prendre date contre ces politiques. Elle l'a fait en appelant avec d'autres aux rassemblements du 1<sup>er</sup> mai, contre le Front National mais aussi pour les droits sociaux, la paix, la justice sociale, l'éducation et la démocratie. Elle continuera de le faire,

notamment en interpellant les candidats aux élections législatives et en construisant les mobilisations dans la recherche de l'unité d'action.

### **La FSU se félicite que la question des rémunérations des différentes catégories de personnels nontitulaires soit à l'ordre du jour de ce CTA.**

Pour ceux exerçant des fonctions d'enseignement, d'éducation ou d'orientation, le dossier arrive à maturité bien tardivement. La faute au ministère qui aurait pu publier les différents textes plus rapidement, notamment la circulaire d'application. Nous tenons à saluer ici le travail réalisé au niveau académique, dans un esprit de négociation constructive. En ce qui concerne précisément les niveaux de recrutement et l'évolution des rémunérations, des avancées notables sont actées au bénéfice des personnels et les éléments les plus contestables du projet initial (reprise d'ancienneté et niveau de recrutement des Master) ont été modifiés conformément à nos demandes. Nous contestons néanmoins la non-rétroactivité au 1<sup>er</sup> septembre 2016 que le retard imposé par les lenteurs ministérielles ne saurait justifier à nos yeux. Nous avons par ailleurs soulevé un certain nombre de problèmes liés à des pratiques de gestion qui n'ont pas trouvé de réponse à ce jour et il conviendra de poursuivre les discussions sur ce sujet.

En ce qui concerne les non-titulaires ATSS, si on peut se féliciter de l'instauration d'un cadre de gestion qui apporte quelques améliorations, nous dénonçons là aussi la faiblesse des rémunérations et des modalités de prise en compte de l'ancienneté qui pénalisent les agents qui n'exercent pas à temps plein. Par ailleurs, concernant plus précisément la filière santé, nous contestons le choix consistant à privilégier fortement la rémunération des médecins au détriment de celle des infirmières car le niveau de rémunération de ces dernières est insuffisant et parce que nous ne croyons pas à l'argument des difficultés de recrutement pour des personnels qui ne passent pas les concours.

Pour les AESH, nous ne pouvons que dénoncer le faible niveau de l'espace indiciaire et renouveler ici notre dénonciation des « rabaotages » de quotités qui, sous prétexte d'adéquation de la préconisation MDPH au seul temps présentiel des cours, sans prise en compte du temps lié au reste de l'accompagnement, aux préparations comme aux réunions pluriprofessionnelles, font porter sur des personnels déjà très mal payés les effets de restrictions budgétaires non assumées. Nous dénonçons également l'absence de budget permettant aux CUI-CAE recrutés sur les mêmes fonctions de basculer sur des contrats AESH, et demandons que les budgets nécessaires soient débloqués en urgence.