

# Strasbourg **snes** fsu

N°156 OCTOBRE / DÉCEMBRE 2023



## POUR RATTRAPER LE RETARD PISAGOGIQUE, ATTAL REMET EN MARCHE LE TRI SOCIAL



### SOMMAIRE

Edito .....	<b>P.2</b>	Carrières 2023 : le soupçon .....	<b>P.5</b>
Mouvement et carrières : le mépris .....	<b>P.3</b>	La complémentaire en négociation .....	<b>P.6</b>
Mouvement intra : le vide .....	<b>P.4</b>	Bilan de l'enseignement bilingue dans l'académie de Strasbourg .....	<b>P.7</b>

## ÉDITO

Séverine CHARRET  
Arnaud SIGRIST

01/12/2023



Le 5 octobre, à l'occasion de la journée mondiale des enseignants, le ministre Gabriel Attal annonçait la mise en place d'une mission « Exigence des savoirs » afin d'élever le niveau des élèves dès la rentrée 2024.

Si cette mission devait se déployer sur 8 semaines avec l'audition d'organisations syndicales, fédérations de parents, associations disciplinaires... et la consultation des enseignants, le ministre n'a pas attendu ses conclusions pour communiquer sur ses solutions. Et celles-ci dessinent un retour à une école du passé dans laquelle les élèves seraient répartis dans des groupes de niveaux, pour travailler prioritairement les fondamentaux (le « lire, écrire, compter », porté, dans le 2<sup>nd</sup> degré, essentiellement par les mathématiques et le français). Le ministre entend également revoir la question « taboue » du redoublement. Si on ajoute à cela l'offensive sur l'uniforme à la rentrée scolaire, le doute n'est plus permis sur la vision rétrograde que le ministre a de l'école, par un recyclage de vieilles mesures ayant déjà maintes fois fait la preuve de leur inefficacité. Pour servir son projet, le ministre n'hésite d'ailleurs pas à instrumentaliser les évaluations de 4<sup>e</sup> dont rien n'est dit de ce qu'elles évaluent ni des conditions dans lesquelles elles sont passées.

Bien entendu, aucun bilan n'est jamais fait des réformes précédentes qui s'empilent avec frénésie (réforme du collège de 2016, détricotée en partie par Jean-Michel Blanquer à son arrivée rue de Grenelle, mise en place des évaluations nationales, création d'un enseignement de Français Culture Antique, disparu – comme la technologie – au profit d'heures de soutien et d'approfondissement en maths et français, devoirs faits, découverte des métiers, évaluation des établissements, réformes du lycée général et technologique et du lycée professionnel, réformes du bac...). Le tout sur fond d'autonomie accrue des établissements au point qu'il existe autant d'organisation des enseignements que de collèges et lycées et de hausse des effectifs des classes.

Des moyens donnés aux enseignants pour faire correctement leur métier (dont l'accès à une formation continue choisie et en lien avec la recherche), de la reconnaissance de l'importance du travail dans la classe (par sa reconnaissance financière notamment), de l'importance de pouvoir travailler avec des effectifs réduits, de la concurrence du privé qui accentue la ségrégation scolaire avec l'aide de l'Etat, il n'est jamais question.

Nous ne nous leurrerons pas sur les difficultés de l'école et nous sommes aussi démunis face à certains élèves dont les lacunes sont importantes mais nous ne renoncerons pas à l'ambition de les faire toutes et tous réussir. Nous ne renoncerons pas non plus à une culture commune riche de l'apport de toutes les disciplines.

**Nous terminerons en empruntant ces mots d'une collègue qui rendant hommage à Dominique Bernard écrivait « Ta silhouette, je la vois sur le perron du lycée Gambetta, quand nous arrivions ensemble pour aller enseigner et que nous gravissions ces quelques marches, alourdis par nos sacs, nos copies, nos livres et nos idées. Alourdis, mais tellement légers ! Parce que toi et moi allions faire ce que nous aimions, ce pour quoi nous étions taillés : élever. »**



Rassemblement à Strasbourg, le 16/10/23, en hommage à Dominique Bernard



# Mouvement et carrières : LE MÉPRIS



Le bilan des mouvements intra et des opérations de promotions est l'occasion de rappeler comme chaque année la catastrophe de 2019.

En plein été, d'un trait de plume, le ministre de la Fonction Publique qu'était alors Olivier Dussopt réduit presque à néant les droits collectifs des fonctionnaires et consacre un recul démocratique sans précédent pour eux. Il s'agit officiellement de transformer la Fonction Publique pour la rendre plus moderne...

Jusqu'alors les représentants des personnels pouvaient discuter d'égal à égal avec ceux de l'administration, ils avaient connaissance des situations de tous leurs collègues au regard de la mutation ou de la promotion, étaient en mesure de vérifier avec le plus grand scrupule la validité des actes de l'administration, de corriger des erreurs, de proposer des améliorations. Tout cela était possible parce que l'information était disponible et accessible. Tout cela faisait l'objet de délibérations et garantissait la transparence des décisions. Foin de tout cela désormais : nous sommes placés sous la botte l'autorité, un point c'est tout.

Le pouvoir ne reconnaît plus que des individus dépourvus -dépouillés- de droits collectifs. Ils peuvent certes faire valoir leurs droits personnels, nos gouvernants se veulent après tout libéraux, mais uniquement via des procédures de recours incertaines puisque l'information est désormais mise au secret, au mieux obscure ou parcellaire.

Les collègues, nous sommes tous désormais dans un rapport d'asymétrie à notre autorité. Et il n'y a qu'un pas, aisé à faire, pour basculer dans l'arbitraire. Les futures modalités d'accès à la Classe Exceptionnelle laissent à penser que nous y sommes : la promotion relèvera de l'avis discrétionnaire du Recteur. Comme il nous a déjà été donné d'entendre : « le barème n'existe plus. » Nous vivons des temps résolument



modernes se disent nos gouvernants oublieux sans doute de temps plus anciens où l'on fit des révolutions pour renverser l'arbitraire.

Si les représentants élus des personnels ne sont plus partie prenante des opérations qui concernent l'ensemble des collègues, un reste de décence a fait que le pouvoir a prévu qu'il leur soit fait compte rendu de ces opérations, pompeusement appelé « mise en œuvre des Lignes Directrice de Gestion », et ce chaque année, tant sur le versant mouvement intra académique que sur le versant promotions d'échelon ou de grade.

Nous fûmes donc conviés, comme les années précédentes, à des réunions où, comme les années précédentes, nous reçûmes une information dûment calibrée et rationnée. L'administration feignit, comme les années précédentes d'éprouver de l'intérêt pour un exercice qu'elle s'applique pourtant à vider de tout sens. Comme les années précédentes nous réclamâmes des précisions, récriminâmes contre une information manquant justement d'intérêt concret, comme les années précédentes nous nous heurtâmes pour l'essentiel à une fin de non-recevoir.

Aux dernières nouvelles ils prévoient de nous inviter l'année prochaine... Mais le doute n'est pas permis : depuis quatre ans l'administration a fait le choix de l'opacité maximale. Elle aurait eu le temps de démontrer le contraire.

Marc BOLZER



## Mouvement intra 2023 : LE VIDE

Que faire du bilan du mouvement 2023 ? L'information est souvent tellement globale qu'on ne peut rien en tirer. C'est notamment le cas du mouvement Certifiés/Agrégés où les données sont, sauf exception, globales. Ce mouvement est par exemple plus entravé que celui des autres corps par des postes à profil – qui demeurent par ailleurs aux  $\frac{3}{4}$  vacants -mais quelles sont les disciplines les plus frappées ? Pas de précisions.

Parfois les documents transmis ont un intérêt décalé qui prête à sourire jaune. Celui par exemple de mettre en lumière la désaffection pour le métier : les effectifs des Certifiés/Agrégés reculent sur quatre ans de 4,5%, ceux des PLP de plus de 7, ceux des PSY EN de 12 ...

Bon, essayons quand même de tirer quelques enseignements ! Si le nombre de participants volontaires global semble plus ou moins stable, avec une demande qui se renforce côté Certifiés, leur taux de satisfaction semble être moins mauvais que l'année précédente. On rappellera ici qu'avec 25% on reste très loin du dernier mouvement « libre » de 2019 où il était de 31 %. Et encore, ce chiffre très global ne peut être établi qu'après avoir corrigé les données erronées fournies par l'administration. Mais quelle est parmi ces demandeurs la part de TZR et celle de collègues en poste fixe ? Seule une donnée globale tous corps confondus qui montre que les TZR obtiennent meilleure satisfaction vient le dire. Mais quelle est la localisation de ces collègues en termes de département, de type d'établissement ? Rien ne vient le dire. Quelle est la part de TZR qui obtiennent certes satisfaction mais en changeant simplement de zone ? Rien ne vient le dire. Quelle est la situation de chaque discipline au regard de ces évolutions ? Rien ne vient le dire. On nous dit simplement que le taux d'affectation en ZR est en recul sans plus donner d'éléments d'analyse ou les moyens d'effectuer cette dernière. Il est certain que l'affectation en extension frappe moins les participants obligatoires puisqu'on passe d'un taux historiquement élevé en 2022 (15%) à un taux de moins de 9 %. En creux, cela peut vouloir dire que l'accès à un poste fixe est plus simple, que des postes s'échangent dans le mouvement puisque le nombre de participants volontaires satisfaits est en hausse, mais d'un autre côté le nombre de postes vacants après mouvement n'aura jamais été aussi élevé nous dit-on. On le voit, sans données plus précises, sans notamment un détail scrupuleux par corps et disciplines, nous sommes là sur des constats vagues qui ne permettent pas de comprendre les dynamiques du mouvement.



La question de l'affichage des barres demeure entière. Elles demeurent pour les collègues un point de repère essentiel pour mesurer la validité du mouvement eu égard à leur situation. Elles demeurent une orientation utile à tous ceux qui participeront aux mouvements suivants. Face à cela, l'administration s'abrite derrière la notion de secret statistique pour donner le moins de repères possibles aux collègues. Que faire d'une barre départementale ou mieux encore académique ? Nous avons comme à chaque fois demandé des barres détaillées, a minima par zones géographiques, au minimum du minimum sur l'agglomération strasbourgeoise qui concentre un part notable des demandes. Sans surprise des barres par types d'établissement ne sont pas indiquées ...

Comprendre le mouvement et s'en donner les moyens. Il y a là un véritable enjeu pour les collègues, c'est pour nous une évidence, qui n'est guère partagée par l'administration. Un bilan véritable du mouvement serait l'occasion de s'interroger sur l'efficacité du barème, la pondération de ses éléments, leur pertinence eu égard à la fluidification du mouvement. Il serait nécessaire d'établir des constats sur plusieurs années afin de dégager des tendances. Serez-vous surpris de lire que ce n'est pas le cas et ce depuis 4 ans qu'elle gère seule le mouvement ? Nous avons certes des données sur les bonifications familiales mais sauf à dire qu'elles ne protègent pas de l'extension ou qu'elles permettent l'affectation d'un bon tiers des collègues (sans qu'on ait évidemment le détail entre poste fixe et ZR, ce serait trop demander) on ne peut pas en tirer de conclusions véritables. Il faudrait pouvoir faire un inventaire de l'ensemble des éléments de barème, du rôle déterminant qu'ils peuvent jouer dans l'affectation, de l'usage ou pas qu'en font les collègues. On nous a laissé entrevoir que l'an prochain, peut-être, nous aurons des éléments sur l'impact des priorités médicales qui semble déterminant dans certaines disciplines et dans certaines zones géographiques au regard d'une offre de postes étique. Rien à espérer de cette administration pour ce qui concerne l'impact de l'ancienneté de poste, de la bonification quadriennale, des bonifications pour les TZR, de celles pour les Agrégés, de celles concernant l'Education Prioritaire... Pourtant si un bilan du mouvement a un intérêt, ce n'est pas celui de noircir du papier mais de donner des points de repères fiables aux collègues et des pistes de réflexion. Car il faudra bien un jour revoir les Lignes Directrices de Gestion. Exercice dont on peut tout craindre avec une administration qui se contente d'administrer...

Marc BOLZER

**Contestation  
de votre avis final :**

**le Snes-FSU vous accompagne**



## Carrières 2023 : LE SOUPÇON

Le bilan des opérations de carrière, promotions d'échelon et de grade, devrait appeler moins de critiques, tant le cadrage de ces opérations est plus important et laisse a priori moins la place aux zones d'ombre. Sauf que ...

Nous retrouvons le même principe d'opacité. Elle est certes organisée dans les barèmes eux-mêmes, qui font la part belle aux appréciations de la hiérarchie. Elle résulte également du caractère tardif de la publication des résultats, intervenue l'an passé mi-juillet, à une date où l'on peut avoir d'autres préoccupations légitimes que d'étudier sa non promotion au regard de la situation des collègues promus. Mais surtout date à laquelle il est compliqué de faire un recours et d'avoir un interlocuteur au rectorat. Déjà qu'en temps normal ...

Pour ce faire il faudrait au moins avoir des points de repères. Le principe d'opacité fait qu'aucune barre n'est communiquée et qu'en revanche tout est fait pour installer dans la tête des collègues que c'est comme ça et pas autrement. Il est vrai qu'il faut avoir un minimum d'informations et être en mesure de faire quelques recherches pour parvenir ... à des incertitudes. C'est notre sentiment notamment sur la promotion à la Hors Classe des Certifiés où le barème du dernier promu est source d'interrogations. Une barre permettrait d'y répondre sans ambiguïtés, a minima la barre « utile », celle de la promotion au pur barème, étant entendu que les LDG permettent la promotion de collègues qui pour des raisons d'âge ou de genre. Nous avons comme tous les ans demandé la publication de barres de promotion mais l'académie de Strasbourg saura demeurer le vaillant gardien de l'opacité en matière de carrière. S'il voulait nourrir les soupçons, il ne s'y prendrait pas autrement ...

S'il y a un conseil à donner aux collègues non promus, notamment à ceux qui ont un barème de 155 à la Hors Classe : faites un recours. Question de principe et de respect de soi.

Dans les documents qui nous sont transmis, nous nous heurtons, notamment chez les Certifiés, à l'éternel problème de globalité des données. L'administration, prompte à combattre les discriminations, est ici moins diligente et refuse de s'interroger sur les taux de promotion relatifs des collègues relevant des différentes promotions. Si vous êtes Certifié d'Anglais, le taux de promotion à la Hors Classe à toutes les chances d'être en relation avec la proportion d'Anglicistes dans la plage de promotion. Si vous enseignez l'Allemand,

vous n'aurez clairement pas cette chance. Faut-il ici rajouter que les éléments de bilan qui nous ont été transmis ne permettent pas d'en faire le constat ? Ce sont nos propres recherches, avec des moyens moins importants que ceux du rectorat, qui nous permettent de l'affirmer. Nous avons demandé que l'on se penche sur les disparités relatives aux disciplines, sans rencontrer beaucoup d'écho.

Les éléments de bilan carrières sont assez détaillés concernant les femmes en revanche. Certes, la composition des cohortes est aléatoire et ne permet pas toujours des rééquilibrages en proportion mais l'attention de l'administration semble manifeste, en tous cas en début de carrière où les taux de promotion ne leur sont pas défavorables. Mais tout ceci a tendance à se renverser en fin de carrière. L'accès à la classe exceptionnelle, où le barème fait la part belle aux « mérites » accumulés est étrangement plus difficile aux femmes. Ceci semble indiquer que les déterminismes semblent prendre le dessus sur le volontarisme pour équilibrer les promotions entre hommes et femmes. Nous avons demandé à ce que l'on étudie comparativement le destin professionnel d'hommes et de femmes afin de mettre ces déterminismes en lumière. Si le rectorat y est favorable, il est cependant peu probable qu'il s'en donne les moyens. D'autant que rien ne garantit que les nouvelles modalités d'accès à ce grade leur soient particulièrement favorables.

Marc BOLZER

### RDV de carrière

**Avis final incohérent ?**

**Je conteste avec**

**le Snes-FSU**



## La complémentaire EN NÉGOCIATION...

Des négociations concernant la protection sociale complémentaire sont actuellement à l'œuvre. Alors que, depuis 2016, dans le secteur privé, le contrat collectif de mutuelle santé à adhésion obligatoire a été instauré, il s'agit de mettre en place ce principe dans la Fonction Publique d'Etat, charge ensuite à l'employeur de négocier les contrats collectifs pour ses agents. Dès lors, 50 % de notre cotisation de mutuelle santé serait prise en charge par l'employeur (pour nous le Ministère de l'Education Nationale, de la Jeunesse et des Sports) mais nous n'aurions plus le libre choix de notre mutuelle qui serait identique et imposée pour tous les agents. Si cette prise en charge pourrait diminuer le coût de la mutuelle pour les travailleurs, certaines craintes sont à souligner.

Actuellement, les contrats des complémentaires (dont la MGEN) couplent le plus souvent la partie santé (remboursement de frais de santé non pris en charge par la sécurité sociale) et la partie prévoyance (complément de revenus en cas de difficultés de santé empêchant le salarié de travailler). Or, le nouveau contrat pourrait impliquer de découpler la santé et la prévoyance, ce qui serait très risqué ; la crainte étant qu'une partie des agents renonce à signer en plus un contrat de prévoyance, sacrifiant ainsi certains soins et se retrouvant en grande difficultés financières en cas de problèmes de santé important.



Concernant le volet complémentaire santé, les retraités pourront adhérer aux contrats collectifs conclus par le Ministère dans un délai d'un an suivant leur cessation d'activité ou de la conclusion du premier contrat collectif s'ils ont déjà cessé leur activité. Mais le montant de leur cotisation sera spécifique, évoluera en fonction de l'âge et ne bénéficiera pas de la prise en charge partielle par l'Etat. Ce qui implique une hausse significative des frais de mutuelle à la retraite, au moment où les revenus diminuent. Le SNES-FSU dénonce cette volonté de casse les solidarités entre actifs et retraités.

Le SNES, via la FSU, a néanmoins décidé de participer aux négociations tout en prônant une protection à 100 % par la sécurité sociale plutôt que via une mutuelle privée.

Coline De DADELSEN



# Bilan de l'enseignement bilingue dans L'ACADÉMIE DE STRASBOURG



La mission conduite en novembre 2022 par l'Inspection Générale visant un état des lieux du bilinguisme dans l'académie de Strasbourg, fait suite aux interrogations de l'ancienne rectrice E. Laporte, sur la qualité de l'enseignement, les difficultés de recrutement et les bénéfices du dispositif en termes de compétences linguistiques.

Lors de l'audience avec l'Inspection Générale le 15/11/22, le SNES-FSU a présenté le bilan du 2<sup>nd</sup> degré (collèges & lycées) suite aux multiples sondages et stages Langues vivantes faits entre 2018 et 2022.

Il apparaît que les enseignants ont plaisir à travailler avec les élèves bilingues (8.6% des collégiens, et 4.4% des lycéens sont inscrits dans le parcours bilingue en 2022-23).

Les conditions d'enseignement sont favorables. L'ambiance de classe est propice aux apprentissages (les parents suivent la scolarité de leurs enfants), et avec un horaire plus important, des effectifs souvent moindres les élèves acquièrent un meilleur niveau que dans les autres classes et deviennent plus vite autonomes.

Le parcours bilingue donne aussi accès à beaucoup de sorties culturelles, des échanges et voyages en tiers lieu grâce à des subventions spécifiques, ce qui leur apporte une ouverture linguistique et humaine, une meilleure connaissance de la culture germanophone, et d'un autre système de raisonnement.

Enfin, le double diplôme est un atout pour les études supérieures et sur le marché du travail

Pour l'établissement, la section bilingue et l'Abibac sont un gage de qualité, qui semble un moyen d'attirer de « bons » élèves et d'éviter une certaine fuite vers des établissements privés.

Néanmoins, avec une déperdition conséquente des élèves entre le 1<sup>er</sup> degré et la Terminale, et le manque de ressources humaines, les difficultés sont profondes, et entraînent des dérives :

- faute d'enseignants suffisants, certains sont sollicités pour se former tout en enseignant dans la structure bilingue/DNL (Discipline Non Linguistique) ;

- la continuité de l'enseignement de la DNL n'est pas toujours assurée pour les élèves et dépend de l'arrivée ou du départ d'un enseignant (ie : la DNL est enseignée dans plusieurs disciplines successives - Physique-chimie, puis SVT, puis EPS selon l'enseignant en place) ;
- une forme de culpabilisation des enseignants par les parents et la hiérarchie quand les élèves quittent le cursus bilingue ;
- des collègues dont les conditions de travail sont méconnues et qui passent pour des « professeurs favorisés » sur postes profilés avec des effectifs moindres, moins de classes, et des facilités pour les actions culturelles ;
- une charge de travail alourdie par l'absence de ressources pédagogiques en allemand, et la gestion des partenariats avec des lycées ;
- le sentiment d'un manque de reconnaissance et une forte pression de l'institution sur les collègues d'allemand pour faire vivre la section bilingue et Abibac au mépris du droit de quitter la section, d'obtenir une mutation, un congé de formation, ou une disponibilité.

Ces conditions de travail impactent la santé des personnels.

Pour répondre à la problématique du bilinguisme, il faut avant tout répondre à la faiblesse du recrutement. Mais aussi l'inscrire dans un cadre institutionnel national clair.

En l'état actuel, Le SNES-FSU demande un moratoire sur les ouvertures de sections bilingues dans le premier et second degré tant que les ressources humaines ne sont pas assurées, (et vu les effectifs des étudiants en allemand à l'université de Strasbourg, moins de 15, les perspectives ne sont pas encourageantes).

Le SNES-FSU demande que les droits statutaires des collègues soient pleinement respectés.

*Le secteur Langues Vivantes du SNES Strasbourg*



*Toute l'équipe du SNES vous présente  
ses meilleurs voeux pour l'année 2024*

**RESTEZ EN CONTACT  
AVEC LE SNES-FSU STRASBOURG  
SUIVEZ-NOUS SUR :**



Sur notre site internet :  
<https://strasbourg.snes.edu/>



Sur notre compte Twitter : @SNES\_Strasbourg



Sur notre page Facebook : Snes-Fsu Strasbourg  
<https://www.facebook.com/snesfsustrasbourg/>

