

Strasbourg **snes** fsu

N°129 JANVIER / MARS 2017



ALORS,
"ÇA VA MIEUX"
CETTE RENTRÉE ?

ÉDITO

Elise Peter
Jean-Louis Hamm

L'heure du bilan... ET APRÈS ?

Cette préparation de rentrée est la dernière du quinquennat de François Hollande, qui s'était engagé au cours de sa campagne à faire de la jeunesse sa priorité et à créer 60 000 emplois dans l'Education, pour résorber au moins partiellement l'hémorragie opérée par son prédécesseur. La fin de son mandat sonne l'heure du bilan. Quelle est la réalité des chiffres et du terrain ? Si 60 000 emplois budgétaires sont effectivement créés sur le papier (en intégrant opportunément sur l'année 2016 des postes d'AED jamais comptabilisés auparavant), **après la saignée des 80 000 suppressions de postes de Nicolas Sarkozy et alors que la démographie est en hausse constante dans le second degré depuis cinq ans, ces moyens s'avèrent nettement insuffisants pour assurer de bonnes conditions d'apprentissage à nos élèves et de travail à nos collègues.**

Sur la période 2007-2017, notre académie a perdu pas moins de 1078 postes dans le second degré. Et seuls 168 postes ont été créés entre 2013 et 2017. Si bien que, par rapport à la rentrée 2008, le déficit structurel n'a fait que s'alourdir pour atteindre plus de 1000 postes aujourd'hui. Ce calcul tient compte des 77 postes créés pour la rentrée 2017 : reste à voir quel usage en sera fait. Car ces 77 ETP (équivalents temps plein) ne se traduiront sans doute pas par 77 professeurs supplémentaires sur le terrain. En effet, l'année dernière, alors que le Comité Technique Ministériel de décembre 2015 annonçait la création de 30 ETP pour l'académie de Strasbourg, le Comité Technique Académique de mars 2016 affichait un solde de création de postes négatif (-35), les moyens d'enseignement ayant été utilisés au final pour le remplacement et les HSA. Pour 2017, la situation sera clarifiée après le CTA du 21 mars, qui validera les conditions de préparation de la rentrée.

Pour le reste, le quinquennat Hollande aura été marqué par la réécriture de la carte de l'Education prioritaire, mais avec un périmètre encore trop restreint, et la restauration, bien qu'imparfaite, de la formation initiale. Mais encore faut-il trouver assez de candidats. **Car les difficultés du terrain cumulées à la faiblesse de la rémunération rendent notre profession peu attractive et, depuis plusieurs années, une part importante des postes ouverts au concours ne trouve pas preneurs.**

Ce mandat présidentiel s'achève avec le sentiment amer que beaucoup du chemin reste encore à parcourir. La violente interpellation du jeune Théo nous rappelle cruellement les discriminations dont peuvent être victimes les jeunes en fonction de leur quartier ou de leur couleur de peau. Ce sont les mêmes qui vivent dans des ghettos sociaux et connaissent des conditions de scolarisation difficiles, sans réel horizon ni perspective d'avenir autre qu'un taux de chômage dépassant la moyenne nationale. Quand en plus on apprend que certains politiques, alors qu'ils enjoignent la population au sacrifice, confondent servir l'Etat et se servir, comment garder confiance en la République et ne pas penser qu'elle délaisse les uns et protège les autres ? Le sentiment d'abandon d'une partie de la jeunesse est légitime.

Alors, priorité à la jeunesse, vraiment ? Faut-il le rappeler, l'Education n'est pas une charge, mais un investissement. Respecter véritablement sa jeunesse, c'est donner à chacun, quels que soient son lieu de vie et son milieu social, les moyens d'apprendre et d'acquérir une qualification lui permettant d'envisager sereinement l'avenir. Pour cela, les jeunes ont besoin de plus et de mieux d'école. A l'heure où se déclinent les programmes pour l'élection présidentielle, l'audace serait de proposer un plan de programmation pluriannuel de création de postes qui rattraperait le déficit de la décennie écoulée et permettrait ainsi à tous, élèves et enseignants, de travailler dans de meilleures conditions. Alors faisons en sorte qu'en 2017, la jeunesse devienne vraiment LA priorité.

Tout cela ne fait pas une politique éducative...

MALGRÉ L'ANNONCE DE LA CRÉATION DE 77 ETP DANS LE 2ND DEGRÉ, LES EFFECTIFS PAR CLASSE EXPLOSENT.

Le 23 février 2017 se réunissait le Comité Technique Académique (CTA), au cours duquel Mme la Rectrice a annoncé les moyens horaires (DHG) dont disposeront les établissements pour préparer la prochaine rentrée. Cette étape majeure dans l'organisation de l'Éducation Nationale ne va évidemment pas, cela devient une tradition, sans soulever un certain nombre de problèmes, tant au niveau des délais que des moyens alloués, finalement insuffisants pour assurer une politique éducative ambitieuse.

La préparation d'une DHG dans un établissement suit normalement une procédure démocratique qui nécessite du temps... Cette procédure « normale » est constituée d'un passage en Commission Permanente pour information et discussion, puis d'un vote en Conseil d'Administration, éventuellement d'un passage en conseil pédagogique pour échange avec les professeurs coordonnateurs. A cela, il convient d'ajouter les délais de 10 jours pour communiquer les documents aux élus des CA et CP. La remontée des répartitions devant être faite par les chefs d'établissement pour le 10 février, nous assistons donc à un énième remake de « Mission Impossible » !...

Au niveau des postes d'enseignants, **la Rectrice a annoncé la création de 77 ETP dans le second degré; c'est évidemment une bonne nouvelle, mais il faut la mettre en perspective des pertes de la décennie écoulée et de la hausse démographique.**

L'arrivée des dotations dans les établissements a donc donné lieu à de nouvelles déconvenues ...

En effet, au niveau académique, nous constatons un alourdissement des effectifs par classe. En collège, plus de 50% des classes seront chargées (2 élèves en dessous du seuil), voire très chargées (1 élève en dessous du seuil), avec une nette dégradation dans les collèges du Bas-Rhin. Des erreurs sur le nombre d'élèves attendus ont même été signalées : dans un collège, ce sont 22 élèves qui ont ainsi « disparu » entre les niveaux 6^e et 5^e, avec pour conséquence des suppressions de classes.

Ces effectifs lourds, qui sont déjà la norme en lycée où on atteint très souvent 35 élèves par classe depuis la mise en place de la réforme Chatel, **posent la question de la capacité des établissements à accueillir les élèves en inclusion (ULIS et UPE2A) mais aussi les éventuels « maintenus » de 3^e et Terminale, les élèves qui ont choisi une option dans un établissement hors de leur secteur ou sont affectés en dernière minute**, suite à un déménagement par exemple. **L'insuffisance des dotations se traduit également par la remise en cause de dédoublements et d'options (langues vivantes rares notamment), par des suppressions de postes ou des chaînages**, auxquels répond, en collège, le développement de l'EIST (Enseignement intégré des sciences et technologie). Ainsi des collègues de technologie acceptent de prendre en charge, le plus souvent sans formation, des cours de SVT ou Physique-Chimie en 6^e, pour éviter de travailler dans 2 établissements.

LES CONDITIONS D'ENSEIGNEMENT SE DÉGRADENT (DIFFICULTÉS D'ACCÈS À CERTAINES OPTIONS, REMISE EN CAUSE DE DÉDOUBLEMENTS, INCLUSIONS RENDUES IMPOSSIBLES).



LES ÉCONOMIES SUR LE DOS DE L'ÉDUCATION ENGAGENT L'AVENIR DU PAYS.

De nombreuses missions (PRN, administrateurs Entea en collège, coordonnateurs de discipline ou laboratoires en lycées) ne sont également pas, ou plus, prises en compte du fait de la baisse du nombre des IMP, alors qu'elles étaient auparavant couvertes par des décharges. Sans doute une façon de tester la bonne volonté des collègues qui s'investiront dans ces tâches.

Si les intentions affichées sont louables dans la droite ligne du nouveau projet d'académie¹, le décalage avec la réalité est patent, et relève plus d'un saupoudrage.

D'ailleurs les signes d'une politique inopérante ne manquent pas : hausse du nombre de démissions chez les collègues stagiaires ou néo-titulaires (celles des stagiaires ont doublé, jusqu'à atteindre 2,5 % en 2016) ou **progression des départs des élèves vers le privé** en collège mais aussi, et c'est une nouveauté, en lycée. L'autonomie des établissements mise en avant par les réformes du collège et du lycée (2010) se révèle être dans les faits une gestion de la pénurie des moyens. Le SNES-FSU, au niveau national comme académique, dénonce cette logique d'économie libérale maintenue par les différents gouvernements car elle est contre-productive ! C'est pour cette raison que ses représentants ont voté contre le projet de rentrée lors des derniers CDEN². Les économies censées améliorer la situation du pays ne font en réalité que détruire ses chances de croissance future. Innovations, recherche, sont les sources de la croissance de demain et demandent une population de plus en plus et de mieux en mieux formée, tout comme l'exigence démocratique dans un monde complexe où l'accès critique à l'information est indispensable. Où est la logique ?

Séverine CHARRET et Arnaud SIGRIST

Comparaison des préparations de rentrée			2016	2017	Variation
Dotation Horaire Globale	Collèges	67	56478	57223	+1,32%
		68	38451	38893	+1,15%
	Lycées(LEGT+LPO)		64749	64568	-0,28 %
	Académie		195094	196442	+0,69 %
Effectifs	Collèges	67	44802	45505	+1,57 %
		68	29391	29734	+1,17 %
	Lycées(LEGT+LPO)		36470	36580	+0,30 %

Malgré une certaine hausse de la DHG au niveau de l'académie, la situation n'est guère brillante... La hausse des effectifs en collège dépasse l'augmentation des moyens horaires, cela implique moins d'heures par élèves. En lycée, les effectifs progressent moins, soit, mais les dotations horaires sont en baisse !

1. Voir article sur le projet d'académie.

2. Comités départementaux de l'Éducation nationale. Ceux consacrés à la préparation de la rentrée se sont réunis les 7 février (68) et 10 février (67).

Projet académique de Strasbourg 2017-2020 : bilan et enjeux

Le projet académique impulsé par Mme la Rectrice entre dans sa phase active. Le premier groupe de travail, le 10 janvier dernier, a permis au SNES-FSU de faire entendre ses critiques et ses propositions.

L'élaboration d'un nouveau projet d'académie doit s'appuyer sur un bilan du projet précédent.

Faute d'un bilan établi et publié par l'institution, les représentants du SNES ont mis en évidence les carences constatées tant pour la réussite aux examens, que pour le maintien des inégalités et la mise en concurrence des établissements (avec le privé, mais aussi entre eux, pour les lycées par exemple).

Mme la Rectrice propose dans sa lettre de cadrage de développer trois axes d'action :

- des parcours de formation pour réussir ;
- le climat scolaire comme garant d'un environnement propice aux apprentissages ;
- une école inclusive qui lutte contre les inégalités et favorise la promotion sociale.

Ces axes sont certes incontestables, voire évidents puisque personne ne souhaite le contraire pour l'école de la République. Mais on ne peut raisonnablement espérer faire mieux avec moins.

Quels sont les termes du débat ?

La lutte pour l'égalité et une véritable inclusion : **l'enquête récente du CEREQ¹ et de la DEPP² a montré l'ampleur des inégalités sociales et spatiales dans notre académie. Elle révèle aussi qu'entre 2006 et 2017, les inégalités se sont aggravées**, désignant ainsi la responsabilité des politiques scolaires fondées sur la diminution des moyens notamment entre 2007 et 2017, où l'académie a perdu plus de 1000 postes. Le résultat de ces dynamiques aboutit à une panne récurrente du 2nd degré.



La carotte et le bâton, recette éculée des techniques de management, détériore le climat dans les établissements scolaires. (Dessin N.R.)

Le climat scolaire : en ce qui concerne les conditions de travail dans les collèges et lycées :

- **pour les élèves** : l'augmentation généralisée des effectifs et la quasi disparition des dispositifs de travail à effectif réduit empêchent de bonnes conditions d'apprentissage ;

- **pour les enseignants** : le développement de la réunionite sans reconnaissance d'un temps de concertation intégré à leur emploi du temps et rétribué, le développement du travail numérique, l'empilement des réformes imposées, les changements de programmes sur tous les niveaux en même temps (collège) pèsent de manière négative sur les conditions de travail et génèrent un profond malaise dans la communauté scolaire. De plus, le développement du management dans l'Education nationale à toutes les échelles participe à détériorer les relations entre les membres de la communauté éducative. Trop de prescriptions et pas assez de CPE, de COPsy, de personnels sociaux, de santé et de vie scolaire, sans oublier les AESH. Le résultat ? C'est une gouvernance verticale, des tâches qui se multiplient et qui deviennent incompréhensibles pour les collègues. La souffrance au travail est désormais une réalité dans le 2nd degré. Elle se manifeste sous des formes diverses : burn out pour les uns, travail empêché pour les autres, découragement pour beaucoup. Les CHSCT peuvent en témoigner. Le SNES-FSU demande que le projet académique, initié par le rectorat qui est aussi employeur, se pose la question du bien-être au travail des enseignants. Les représentants de l'administration présents le 10 janvier s'y sont engagés : espérons que cela ne reste pas un vœu pieux.

Dans ce contexte, peut-on envisager comme le propose Mme la Rectrice de faire mieux avec moins ? Pour le SNES, la réponse est non !

Le SNES a fait connaître ses propositions à la Rectrice. Les grands axes, ci-dessous, indiquent l'horizon revendicatif :

- Diminuer de façon significative le nombre d'élèves par classe (en collège : 24 et 20 en EP, en lycée : 30 élèves maximum) et des dispositifs d'aide directement utiles aux élèves qui en ont besoin ;
- Renforcer les horaires disciplinaires avec un cadrage national ;
- Doter les établissements de personnels (enseignement et hors enseignement) en nombre suffisant pour répondre aux besoins des élèves et de leurs familles ; rien que dans le 68,

il conviendrait de créer 500 postes !

- Garantir une réelle gratuité de l'éducation, y compris pour les sorties scolaires et les manuels ;
- Étendre la carte de l'EP et l'ouvrir aux lycées ;
- Proposer des formations en lien avec les besoins et les demandes des collègues et qui soient sur le temps de travail.

Pour le SNES-FSU, il y a urgence à offrir à la jeunesse des perspectives d'espoir et à répondre aux défis du monde contemporain par des choix d'égalité et de promotion pour tous. Ces propositions ne sont pas exhaustives mais soulignent les objectifs à se fixer. Ce sont les propositions que nous porterons dans les débats lors de la préparation des projets d'établissements.

Marie SIMEONI

1. CERECQ : Centre d'études et de recherches sur les qualifications / 2. DEPP : Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance

Carte-cible des CIO : flou et brouillard

L'académie de Strasbourg est la dernière à devoir appliquer la suppression de plusieurs Centres d'Information et d'Orientation. Au niveau national, on est passé de 570 à 375 CIO ! Depuis juillet 2016, les services rectoraux ont annoncé la suppression de 3 CIO dans le Haut-Rhin. Thann, Guebwiller, St Louis et Altkirch sont dans le viseur. Début février, rien n'était officiellement décidé. Or l'annonce définitive interviendra lors du CTA¹ du 21 mars, pour une « fermeture effective peut-être »² au 1^{er} septembre 2017. Quoi qu'il en soit, ces suppressions éloigneront davantage les usagers des CIO où ils pouvaient trouver conseils et accompagnement. Cela concerne aussi des adultes et des allophones. Les personnels titulaires seront réaffectés, mais les contractuels (une quarantaine sont concernés) risquent de ne pas être réemployés. Par ailleurs, tous les personnels (COPsy, administratifs et de service) auront un temps de trajet plus long et donc plus coûteux et des conditions de vie dégradées.

En ce qui concerne les COPsy, leurs frais de déplacement étant remboursés, il n'est pas sûr que la mesure entraîne des économies.

Les personnels se sont mobilisés, soutenus par une intersyndicale composée à l'origine du SGEN CFTD, du SNES-FSU et de Sud Education : ils ont informé les visiteurs de différentes journées dévolues à l'orientation à Mulhouse, Colmar et Strasbourg. Le SNES FSU appelle les collègues à signer la pétition de soutien :

<https://www.change.org/p/cio-les-cio-centre-d-information-et-d-orientation-dans-la-tourmente>

Catherine MULLER et Jean-Louis HAMM



Catherine MULLER

1. Comité Technique Académique

2. Cette expression ambiguë a été utilisée par les représentants de l'administration



L'an 01 de la réforme du collège

Une vingtaine de collèges de l'académie étaient représentés le 17 janvier lors du stage qui a permis de dresser un bilan d'étape de la réforme. Ce stage était animé par Valérie Sipahimalani, co-secrétaire nationale adjointe du SNES FSU, et Elise Peter et Jean-Louis Hamm, co-secrétaires académiques.

L'accompagnement personnalisé

Il devait bénéficier à chaque élève, en difficulté ou non. La réalité du terrain est tout autre et varie selon les cas : ici, pas de séance d'AP spécifique dans l'emploi du temps, il se fait en classe entière, par le professeur en charge de la classe ; là, des groupes organisés en barrettes, sur certains niveaux seulement, avec des disciplines couplées ; sans compter les situations extrêmes où l'AP est imposé à des enseignants sommés de s'exécuter, comme dans ce collège du Bas-Rhin où une enseignante de lettres assure de l'AP en maths.

Les EPI « vitrine » ministérielle de la réforme

Au cours des journées de formation à la réforme imposées aux collègues l'an dernier, on leur avait seriné à quel point ce serait bénéfique pour leurs élèves, que tout était possible, on pouvait tout imaginer, travail en co-intervention, sorties... Une fenêtre ouverte sur le monde en quelque sorte.

En pratique : la pénurie de moyens rend impossibles les co-interventions, de même que la concertation entre collègues partenaires sur un même projet, qui n'a pas été prévue. Le souci de « boucler » les programmes disciplinaires fait que souvent les EPI n'existent que sur le papier, ce qui suffit en général à contenter l'administration et à donner le change aux parents.

Et là encore, on constate de grandes disparités dans leur mise en oeuvre. Dans tel collège «on ne fait rien», on recycle les projets interdisciplinaires qui existaient avant, dans d'autres on se livre à de petits bricolages qui ne coûtent pas cher - un sujet de rédaction en français, un dessin sur le même thème en arts plastiques, voilà un EPI ficelé à peu de frais et tout le monde s'en satisfait ; parfois ce sont des semaines thématiques qui sont mises en place.

Ayons une petite pensée pour les malheureux TZR qui doivent s'adapter au débotté à des EPI non consentis au gré de leurs remplacements, et pour les collègues intervenant sur deux ou trois établissements qui jonglent avec des pratiques et des évaluations maison parfois significativement différentes.

Déplorons encore que dans tel collège, on ait renoncé à certains projets en place avant la réforme (club théâtre, voyages scolaires, etc) au prétexte qu'ils n'avaient pas le statut d'EPI, car ils ne concernaient pas un niveau complet. Interdisciplinaires certes, mais pas conformes.

DE GRANDES
DISPARITÉS ENTRE
ÉTABLISSEMENTS
DANS
L'APPLICATION
DE LA RÉFORME.

BEAUCOUP DE
CAFOUILLAGES
QUI MONTRENT
L'IMPRÉPARATION
DE LA RÉFORME.

UNE RÉFORME
QUI DÉGRADE
LES CONDITIONS
DE TRAVAIL
SANS RÉPONDRE
AU PROBLÈME
DE LA DIFFICULTÉ
SCOLAIRE.

L'évaluation

Le Livret Personnel de Compétences de 2008 est mort, vive l'évaluation par compétences ! Sauf que rien n'est prêt, rien n'est clair. Dans certains collèges, le LSU, on en a seulement entendu parler. Ailleurs, la confusion est soigneusement entretenue entre bilans périodiques et bilans de fin de cycle, et on a mis en place l'évaluation par compétences à tous les niveaux... qui prend la forme d'une grille ABCD! (toute ressemblance avec une grille de notation est évidemment fortuite.)

Les inquiétudes sont cependant grandes sur la lisibilité, pour les élèves et leurs familles, d'un document aussi complexe, et sur le temps qu'il faudra consacrer pour le renseigner.

Un immense gâchis

Si aucun enseignant ne conteste les bienfaits de l'interdisciplinarité et la nécessité d'apporter une aide personnalisée aux élèves en difficulté, **l'impression qui prévaut est celle d'une insupportable désorganisation.**

Seul aspect de la réforme effectivement appliqué : la baisse des horaires élèves dans certaines disciplines et le plafond des 26 heures hebdomadaires.

Parfois la marge sert à créer des groupes de langues un peu moins chargés, ou à différencier sur le palier 5^e les groupes de LV2 bilangues - qui ont commencé l'étude de la langue en 6^e - et les groupes de LV2 grands débutants.

Baucoup de collègues expriment leur profond découragement face à l'empilement de tâches administratives dont ils ne voient pas l'utilité. Certains disent ne plus faire le métier pour lequel ils s'étaient engagés. Ils se sentent démunis face à des injonctions inconciliables. Ils culpabilisent, vis à vis de leurs élèves qu'ils ont l'impression de desservir s'ils respectent les termes de cette réforme mal pensée, ou vis à vis de leur employeur quand ils prennent sur eux, dans l'intérêt de leurs élèves, de ne pas les respecter. Rappelons que le seul apte à juger la pertinence de nos choix pédagogiques est l'IPR, pas le chef d'établissement. Quant aux modalités d'évaluation, elles relèvent de la liberté pédagogique de chacun : personne ne peut nous imposer d'en changer.

Pour toutes ces questions, il faut s'appuyer sur les textes réglementaires : n'hésitez pas à nous contacter !

Le secteur collègue



Stage collègue • STRASBOURG • 17 janvier 2017



Mais qui a peur de voir muter les collègues ?

ON NE MUTE PAS SEUL, ON MUTE TOUS ENSEMBLE.

Belle leçon de choses à laquelle nous avons pu assister lors d'un groupe de travail réuni le 17 janvier sur la question du barème pour le mouvement intra académique ! Cette réunion était l'aboutissement de demandes récurrentes du SNES-FSU pour que l'on y apporte des modifications. **Car le barème n'est pas qu'un simple outil de classement des demandeurs de mutation, il est également un levier pour accroître les possibilités de mutation au bénéfice de tous.** Le sens commun nous pousse à ne voir dans le barème que notre situation individuelle : aurai-je davantage de points que mes concurrents ? Mais cette logique de concurrence est une erreur profonde, car on ne mute pas seul, on mute tous ensemble. **Plus nombreux sont les demandeurs, plus grandes sont leurs chances concrètes de mutation, meilleures sont les perspectives de chaque individu.** L'intérêt de chacun, c'est d'abord l'intérêt de tous et que soient donc augmentées, démultipliées, les possibilités de mouvement. Le rôle du barème est, entre autres paramètres, d'y contribuer.

Justement, est-ce le cas ? Plus vraiment. **Le barème a vu s'empiler au fil du temps des dispositifs de bonification qui ont certes des effets heureux mais aussi un effet pervers, longtemps passé inaperçu.** Les titulaires d'un poste en établissement qui ne bénéficient d'aucune bonification et ne peuvent compter que sur leur ancienneté ont des chances réduites d'obtenir une mutation. Et ces collègues représentent bon an mal an entre 40 et 50 % des demandeurs en poste dans l'académie. L'ancienneté étant le principe fondateur du barème, il est donc légitime de leur offrir de meilleures perspectives de mutation mais aussi par ce biais d'accroître les possibilités de mutation de tous. Car ces collègues sont disposés à libérer un poste qui fera peut-être le bonheur d'autres qui eux-mêmes ... La dynamique ainsi engendrée ne peut profiter qu'à tous.

L'ANCIENNETÉ EST LE PRINCIPE FONDATEUR DU BARÈME.

Plusieurs pistes peuvent être envisagées, dont nous n'avons retenu pour la réunion du 17 janvier que celles qui paraissent le plus facile à mettre en œuvre... La place manque ici pour entrer dans le détail, mais **le SNES-FSU proposait donc d'accorder à tous les demandeurs de mutation une bonification spéciale d'ancienneté de 120 points à 9 ans d'ancienneté de poste.**



Cette bonification était exclusive de toute autre bonification hors ancienneté. Parallèlement, nous formulons la proposition de revoir le régime de bonification des Agrégés sur les vœux lycées, qui recueillait déjà sur le principe un assez large consensus en amont du groupe de travail. L'objectif était, en l'indexant sur l'échelon détenu, d'ouvrir la bonification à tous les Agrégés et, quitte à l'augmenter, de favoriser la mutation de collègues déjà en poste en lycée, tout en sachant que l'attractivité de ce type de poste engendre d'autres possibilités de mutation. En contrepartie, il devait être mis fin à la possibilité de cumul des bonifications familiales et d'Agrégé, qui, bien que contraire à tous les principes du mouvement, avait été imposée à l'origine par l'administration.

Comme on peut ne modifier l'équilibre du barème sans savoir où l'on va, le SNES-FSU avait pris le soin de tester les effets de ces propositions sur les vœux émis lors du mouvement intra de l'an passé. Les résultats étaient différents en fonction du contexte des disciplines, **mais la dynamique ainsi générée permettait des gains en termes de mutations pouvant dépasser 10 %.**

La discussion lors de ce groupe de travail fut édifiante. Passons sur le fait qu'en dehors de la FSU, aucun autre participant n'avait testé de propositions. L'obstacle fut, chose étrange dans un cénacle dont on pouvait attendre une certaine connaissance du mouvement et de ses mécanismes, d'ordre conceptuel. Il était pour beaucoup inconcevable, au sens littéral du terme, d'envisager de modifier plus d'un paramètre. Comme si le mouvement ne mettait pas déjà en œuvre une multiplicité de paramètres dont les effets s'entrecroisent et se potentialisent ! Nous expliquons pourtant que S., titulaire d'un poste en collège, mute grâce à la bonification spéciale d'ancienneté sur un vœu de meilleur rang et libère le lycée colmarien qu'elle obtenait pour Y, dont le poste fait le bonheur de N. qui attendait cela depuis si longtemps. Le poste de N. est récupéré par C. qui quitte son poste dans un lycée strasbourgeois pour le laisser à une collègue de Lingolsheim, poste qui revient à un entrant dans l'académie. Quant au point de départ, le poste libéré par S., il échoit à une autre S. qui elle aussi bénéficie de la bonification spéciale d'ancienneté et laisse son poste à un collègue qui entre dans l'académie et qui mute du coup sur son vœu 5 et non sur son vœu 7. C'est trop complexe ! Et il vaut donc mieux s'abstenir de mieux faire muter trois collègues et d'offrir un poste à 5 collègues qui n'obtenaient rien.

L'administration s'est alors arrêtée au minimum : les bonifications Agrégés, maintenues aux mêmes conditions, sont élargies à tous les collègues Agrégés, mais sans possibilité de cumul avec les bonifications familiales. Cela n'est évidemment pas rien et il faudra en mesurer les effets en termes de mutations supplémentaires. **Mais cette décision oublie qu'à ne modifier qu'un seul paramètre on ne crée pas suffisamment de dynamisme dans le mouvement pour ne pas voir apparaître d'effets pervers. Et de plus, les collègues qui ne peuvent compter que sur leur seule ancienneté et qui sont donc maintenant uniquement des Certifiés sont à nouveau oubliés.**

Le mouvement est-il donc fait pour tous ou seulement pour certains ? Le mouvement intra académique qui se présente confirmera sans doute le constat qu'à cibler certains publics de demandeurs on ne rend service à personne. Et si entre ignorance et tartufferie les obstacles sont parfois inattendus, le SNES-FSU continuera d'œuvrer inlassablement pour que le barème du mouvement offre à tous les collègues de réelles perspectives de mutation.

Marc BOLZER

LE MOUVEMENT :
DES PARAMÈTRES
MULTIPLES QUI
S'ENTRECROISENT
ET SE
POTENTIALISENT.

La retraite : un droit fondamental à préserver !



Le système de retraite français par répartition, tel qu'il existe aujourd'hui, s'est mis en place progressivement depuis 1945. Chaque retraité reçoit une pension proportionnelle aux cotisations qu'il a versées au cours de sa carrière. **La retraite à 60 ans** fixée par l'ordonnance du 26 mars 1982 est la dernière des grandes réformes sociales promises par **François Mitterrand** en 1981. C'était une vieille revendication syndicale mais qui est entrée en vigueur à l'heure de l'austérité ! Puis viendront en cascades de nombreuses réformes.

Ces différentes réformes de retraites se suivent et se ressemblent : elles ont pour conséquence la baisse programmée des pensions avec les risques d'un démantèlement du système de retraites par répartition et une menace de la disparition du Code des pensions.

Le point de départ de ces réformes est le Livre blanc sur les retraites de 1991 préfacé par **Michel Rocard** qui met en évidence les difficultés à venir des systèmes de retraite et propose différentes solutions pour faire face aux effets du vieillissement de la population, grande idée reprise en 2016 par la loi d'adaptation de la société au vieillissement de la population !

Les propositions de ce livre blanc seront reprises en 1993 par **Edouard Balladur** qui **s'attaque à la réforme du régime général** et des trois régimes alignés : allongement de la durée de cotisation de 37,5 à 40 années, calcul de la pension basé sur les 25 meilleures années et non plus les 10 meilleures, revalorisation des pensions faite en fonction de l'indice des prix et non plus des salaires.

La réforme Fillon, en 2003, s'attaque au secteur public et suscitera de nombreuses manifestations ; le soutien de la CFDT à ces réformes empêchera d'engranger un succès. Les principales mesures (**allongement de la durée de cotisation** de 37,5 années à 40 ans entre 2004 et 2008, puis à 41 années en 2012, création d'un **système de décote** si durée de cotisation non requise..) ont pour conséquence une baisse des pensions, en particulier chez les femmes.

Enfin **l'indexation des pensions des fonctionnaires sur les prix et non plus sur le point d'indice introduit une rupture entre salaire et pension** et remet en cause les principes de solidarité.

La réforme Woerth de 2010 prévoit le relèvement progressif de l'âge légal de départ à la retraite pour atteindre 62 ans en 2018 pour tous.

En 2012 l'âge d'obtention automatique de la retraite à taux plein passe respectivement à 62 et 67 ans applicable dès 2017.

Les attaques sur la retraite de la fonction publique s'accroissent. Le dernier rapport du COR émet des hypothèses extrêmement dangereuses, reprises dans le programme de certains candidats à la présidence de la république : recul de l'âge de la retraite à 65 ans, abandon du calcul de la pension sur le salaire des 6 derniers mois, remise en cause de la pension de réversion et mise en place d'une caisse spécifique de retraite se substituant au code des pensions. **Toutes ces mesures remettent aussi en cause notre conception de la pension comme rémunération continuée du travail.**

Ces attaques apparaissent à peine voilées dans les textes de la loi de l'adaptation de la société au vieillissement de la population. Dans les décrets, le terme « personne âgée » remplace le terme « retraité ». Ce glissement sémantique prouve que les politiques préfèrent utiliser **le terme « personne âgée », référence à son statut biologique porteur d'aucun droit particulier** et qui apparente la pension versée à une allocation sociale. Le même individu désigné par le **vocabulaire « retraité » a un statut social qui sous-entend qu'il a été un salarié producteur de richesses** durant sa carrière, ayant versé des cotisations.

Le droit à la retraite est un droit fondamental : nous devons le préserver tous ensemble, actifs et retraités, et obtenir l'évolution des pensions en fonction de l'évolution des salaires, rétablissant ainsi le lien entre actifs et retraités, lien supprimé par les réformes de Balladur en 1993 et de Fillon en 2003 !

Françoise EIDEN

La phase **INTRA-ACADÉMIQUE**
des mutations démarre le 13 mars...

**POUR VOUS ACCOMPAGNER,
LE SNES ACADÉMIQUE VOUS INVITE**

- > **À PARTICIPER AUX RÉUNIONS D'INFORMATION ORGANISÉES :**
 - **A STRASBOURG** : le mercredi 15 mars 2017 à 17h à l'ESPE, 141 Avenue de Colmar.
 - **A MULHOUSE** : le mardi 14 mars 2017 à 18h dans les locaux du SNES, 19 Bd Wallach.
- > **À PRENDRE DES RENDEZ-VOUS INDIVIDUELS AVEC NOS COMMISSAIRES PARITAIRES** en nous contactant à l'adresse suivante : s3str@snes.edu
- > **À CONSULTER LE SUPPLÉMENT DU STRASBOURG SNES** qui fera notamment le point sur les barèmes.

CONSEILS, RÉUNIONS, PUBLICATIONS... LE SNES VOUS INFORME

MUTATIONS 2017

LE PARITARISME POUR DÉFENDRE LES DROITS DE TOUS LES PERSONNELS

snes emploi@snes.edu
fsu

DERNIÈRE MINUTE : du côté des Shadocks :
« on pompe et après on rame... »

Le 17 mars, le Ministère a communiqué le projet de mouvement par SMS mais, dans sa course folle à la communication, il semble avoir confondu les fichiers et envoyé le projet ... de l'année précédente ! Les informations communiquées sont totalement erronées : pour preuve, un nombre non négligeable de collègues qui ne demandent pas de mutation... en obtiennent une !

Encore une fois, le Ministère fait filtrer des informations avant les contrôles et les modifications des commissions paritaires, générant ainsi stress et frustration chez les collègues concernés, car le résultat final ne correspondra pas aux annonces. Le SNES-FSU condamne ces procédés et demande le respect des règles du mouvement, seules garantes de l'égalité de traitement entre tous.