

Amiens, le 21 juin 2017

Juin 2017 - Bulletin n°4

Construire les alternatives collectivement

Sommaire :

- Éditorial
- À la une
- Métiers
- Les rendez-vous de l'été
- Les stages de la rentrée

Dans ce numéro :

Non-titulaires	2
CAPA H.C. Agrégés	3
CAPA H.C. Certifiés	4
Congés de Formation	4
Mutation INTRA 2017	5
AESH : rémunération et évaluations revues	5
AED : des redéploiements faute de créations	6
OPÉRA : Groupe de travail du 6 avril 2017	6
Financement des établissements privés	7
Les rendez-vous de l'été	8
Les stages de la rentrée	8

Élu sur la base d'un programme qui se revendiquait de gauche et de droite à la fois, notre nouveau président de la République aura choisi comme premier geste politique de désigner un premier ministre ainsi que plusieurs ministres à des postes clés (économie, budget) clairement marqués à droite. Les premières annonces, notamment en matière de droit du travail, semblent ne donner que peu de perspectives favorables aux salariés français.

Les résultats du premier tour des élections législatives, marqués par l'abstention de plus d'un français sur deux, montrent que le parti du président – s'il sera de toute évidence majoritaire à l'Assemblée Nationale – ne présente pas de positions qui suscitent l'adhésion d'une majorité de citoyens de ce pays. Dans le même temps, aucune offre politique alternative ne semble avoir réussi à convaincre les électeurs de se rendre aux urnes, notamment à gauche. Une grande proportion des catégories sociales les plus populaires ont choisi le silence.

N'y aurait-il donc aucune alternative ? Les salariés sont-ils condamnés à voir le droit du travail s'affaiblir, les conditions de travail se dégrader, les salaires stagner ou régresser ? Les salariés sont-ils condamnés à être isolés et fragilisés ?

Il va de soi que le SNES FSU est convaincu du contraire. Face au manque de perspectives politiques, la responsabilité des organisations syndicales est grande : il leur revient non seulement de convaincre les salariés que d'autres choix sont possibles, mais aussi de construire avec eux les alternatives sociales, le plus collectivement possible, le plus unitairement possible. Ces alternatives seront d'autant mieux portées qu'elles donneront des perspectives favorables au plus grand nombre. Ces alternatives seront d'autant plus couronnées de succès qu'elles seront offensives, que le plus grand nombre aura participé à leur élaboration.

Construisons ensemble, imaginons ensemble en nous appuyant sur les conquêtes déjà obtenues pour aller plus loin.

Vincent Bellegueulle

NON -TITULAIRES De nouvelles avancées actées, d'autres à venir

Après une première amélioration de la situation des non-titulaires arrachée par le seul SNES FSU il y a quelques années, de nouveaux textes nationaux sont entrés en vigueur l'été dernier et sont venus modifier leur gestion. Un certain nombre de points ont été arrêtés au niveau national, d'autres laissés en responsabilité aux académies.

Dans ce cadre, le SNES FSU a contribué à faire évoluer une situation que le secrétaire général de notre académie entendait mener en catimini avec ses partenaires de choix, le SGEN CFDT et l'UNSA, seuls interlocuteurs sollicités avant présen-

tation d'un projet très discutable en décembre 2017. Le SNES FSU a donc imposé dans un premier temps des groupes de travail conformes à la réglementation sur cette question puis a participé aux discussions et obtenu un certain nombre d'avancées pour les collègues non-titulaires de l'académie.

Des avancées

Désormais, les personnels non-titulaires seront classés en deux catégories en fonction de leurs diplômes. Le SNES FSU a contribué à faire en sorte que la prise en compte de l'expérience professionnelle et du niveau de qualification des agents se fasse sur les critères suivants :

Catégorie 1

Disciplines générales et technologiques	Disciplines professionnelles	Niveau de rémunération
Licence ou équivalent sans EP	Diplôme, du CAP au BTS	1 (indice 367)
Master ou équivalent sans EP	Diplôme, du CAP au BTS, + EP 5 ans	2 (indice 388)
Licence ou équivalent + EP au - 5 ans		
Doctorat ou équivalent	Diplôme, du CAP au BTS, + EP 10 ans	3 (indice 410)
Master ou équivalent + EP au - 5 ans		

EP : Expérience professionnelle

Catégorie 2

EP	Rémunération
Sans EP	1 (indice 321)
EP de 5 ans	2 (indice 337)
EP de 10 ans	3 (indice 354)

NB : EP en lien avec la discipline enseignée (validé par inspecteurs)

Sur la rémunération tout d'abord, la grille nationale de référence a été modifiée en termes de temps de passage d'un niveau de rémunération à l'autre. Ainsi, sur les premiers niveaux, au lieu d'attendre trois ans pour passer au niveau supérieur de rémunération, les agents évolueront plus vite, ainsi que con-

signé dans le tableau ci-contre. En revanche, le SNES FSU n'a pas pu obtenir l'automaticité – interdite par le texte national - du passage d'un niveau à l'autre puisqu'une évaluation de la manière de servir, réalisée par le chef d'établissement et l'IA IPR devra avoir lieu tous les trois ans : selon les résultats, le texte national prévoit la possibilité d'une accélération de carrière ou d'une absence de promotion mais le recteur s'est engagé

à ce que cette éventualité reste « exceptionnelle » ; les personnels peuvent compter sur le SNES FSU pour y veiller.

Sur la formation des agents, notre organisation a été à l'initiative pour obtenir plusieurs avancées : lors de leur prise de fonctions, les collègues bénéficieront de deux jours avant la prise en charge des classes pour se préparer (sauf nomination le jour de la pré-rentrée) ; ils auront la possibilité de s'adresser à un référent dans l'établissement pour les éléments pratiques et bénéficieront, s'ils sont néo-recrutés, d'un tuteur pendant trois mois minimum, tuteurs qui sera bien sûr rémunéré. De même, ils auront accès aux modules de formation du PAF et à des parcours Magistère. Les collègues recrutés en cours d'année pourront s'inscrire au PAF même après fermeture officielle des serveurs en s'adressant à la DAFPEN.

Des difficultés à aplanir

Le point noir des discussions a porté sur les modalités d'évaluation des agents par les chefs d'établissement : la proposition rectorale était doublement inacceptable en ceci qu'elle liait clairement

Niveau	Catégorie 1 (indice)	Catégorie 2 (indice)
1	1 an (367)	6 mois (321)
2	1 an (388)	6 mois (337)
3	2 ans (410)	1 an (354)
4	2 ans (431)	1 an (372)
5	2 ans (453)	2 ans (389)
6	3 ans (475)	2 ans (407)
7	3ans (498)	3 ans (425)
3 ans pour les niveaux suivants		

l'avis du *seul* chef d'établissement au renouvellement du contrat et qu'elle n'indiquait aucun critère, l'appréciation étant littérale et totalement libre. Bien entendu, cette possibilité laissait le champ libre à l'arbitraire et le SNES FSU est intervenu fortement lors des deux groupes de travail et lors du comité technique du 7 juillet. Il aura fallu l'intervention du recteur pour obtenir de dissocier évaluation du chef d'établissement (qui ne pourra donner un avis que si le collègue exerce plus de 4 semaines consécutives dans l'établissement) du renouvellement de contrat et obtenir le renvoi à l'étude de cette fiche d'évaluation non critériée.

Le SNES FSU sera vigilant et vous informera des éléments de ce dossier au plus vite.

Vincent Bellegueulle

MÉTIER

CAPA : Hors Classe des Agrégés du 4 mai

La capa devait, sur les 616 enseignants promouvables à la hors classe dans l'académie, faire 124 propositions à la CAPN. Seuls des promouvables au 10^{ème} et 11^{ème} échelon ont été proposés car il n'y a aucune promotion dans les échelons inférieurs.

Nous avons obtenus en CAPA la modification du projet rectoral initial pour permettre de présenter un nombre plus important de 11^{ème} échelon que prévu initialement.

Au final sur les 124 propositions il y a 55 proposés au 11^{ème} échelon et 69 proposés au 10^{ème} échelon. Pour rappel de l'année 2016 il y a eu 26 nominations sur les 27 proposés au 11^{ème} échelon et seulement 11 nominations sur les 100 proposés au

10^{ème} échelon. Logiquement il devrait y avoir un nombre plus important de nominations dans l'académie d'Amiens à l'issue de la CAPN 2017 compte tenu des propositions de cette année.

Notre objectif que tous les agrégés ayant une carrière complète partent à la retraite en ayant atteint la hors classe sera réalisé dans l'académie d'Amiens si nous continuons de viser l'efficacité de nos propositions. Seuls les enseignants avec des avis réservés ou insuffisant même avec de l'ancienneté dans le 11^{ème} ne sont pas proposés tant que ces avis ne seront pas modifiés suite à une inspection. Leurs cas sont suivis lors de la CAPA pour vérifier qu'ils ne tombent pas dans l'oubli.

Dominique Pienne

CAPA Certifiés – Accès à la hors classe

La CAPA d'accès à la hors classe pour les certifiés s'est tenue le lundi 22 mai 2017.

Il y avait 228 promotions possibles.

Le nouveau barème applicable pour cette campagne, obtenu par le SNES dans le cadre de notre campagne pour des promotions plus justes, a permis de voir le taux de passage des 11^{ème} échelon atteindre quasiment les 77 % (contre 54 % en 2016). Ce nouveau barème arrivant trop tardivement (à la veille de la mise en œuvre du PPCR), il empêche toujours des collègues au 11^{ème} échelon d'être promus à cause de retards d'inspection, d'une carrière faite à l'ancienneté, et pourtant avec des avis « favorables » des évaluateurs (chef d'établissement et IPR). Un certain nombre de collègues partiront en retraite sans avoir pu y accéder.

L'accès à la hors classe est le débouché de carrière permettant aux collègues au 11^{ème} échelon de bénéficier d'une hausse de salaire et d'un taux de pension « plus confortable » au moment de leur départ à la retraite. Il est donc essentiel que tous y accèdent.

C'est la raison pour laquelle le SNES a demandé, lors de cette réunion, que tous les collègues au 11^{ème} échelon soient inscrits sur la liste des promus, à titre de rattrapage. Il est regrettable que certaines organisations syndicales (SGEN-CFDT, SE-UNSA, SUD) ne se soient pas associées à cette demande, ce qui a permis à l'administration de ne pas donner suite.

Le SNES est aussi intervenu pour faire lever des avis défavorables et permettre la promotion de collègues lorsque ces avis semblaient en discordance avec la réalité de leur situation.

Jessica Campain

« le SNES [...] a permis de voir le taux de passage des 11^{ème} échelon atteindre quasiment les 77 % (contre 54 % en 2016.) »

Groupe de travail – Congés de formation

Pour la rentrée 2017, le contingent académique pour les enseignants du 2nd degré est de **31,5 ETP** (emploi temps plein).

Répartition des congés attribués (en fonction du nombre de mois demandés) :

- 3 congés pour les non-titulaires ;
- 1 congé exceptionnel (au titre du Projet « mobilité ») ;
- 8 congés de formation ont été accordés au titre de l'ancienneté de la demande (4^{ème} demande et plus) ;

- 27 congés de formation ont été accordés au titre de l'ancienneté générale de services.

Remarque : 100 % des 4^{ème} demandes et plus ont été satisfaites. Par conséquent, **si vous souhaitez obtenir un congé de formation, il faut renouveler votre demande chaque année.**

À savoir : Les congés de formation ne seront accordés que si des remplaçants sont disponibles pour prendre les classes en charge à la rentrée (sauf pour les 4^{ème} demandes et les congés au titre du projet « mobilité »).

Jessica Campain

Mutation INTRA 2017

Les FPMA (formations paritaires mixtes académiques) dans l'académie d'Amiens, si elles sont un moment essentiel du paritarisme, ne sont en fait que la conclusion d'un processus beaucoup plus long, commencé dès l'affectation inter académique.

Notre académie a la particularité de recevoir beaucoup de stagiaires, et donc le nombre d'entrants est important. Le choix des vœux, la stratégie adoptée vont conditionner le résultat final. C'est donc dès le début que le travail de conseil et d'accompagnement des collègues par les commissaires paritaires du SNES est essentiel. Jusqu'au groupe de travail vœux et barèmes, nous sommes intervenus pour donner le plus de chances à chacun d'avoir un poste dans ces vœux.

Dès réception du projet de mouvement, les élus du SNES ont tout vérifié et cherché toutes les possibilités d'amélioration de ce projet.

Dès la fin des FPMA les syndiqués ont reçu le résultat et des informations sur les barèmes nécessaires.

Les Commissaires Paritaires du S.N.E.S. sont résolus à continuer d'exercer dans les FPMA et CA-PA le contrôle démocratique pour lequel la profession les a mandatés. Ensemble, soyons déterminés à défendre le paritarisme et le droit à mutation. C'est la garantie collective du respect des droits de chacun et de tous.

Jessica Campain

AESH : rémunération et évaluation revues

Le SNES FSU a participé au groupe de travail du 16 mai 2017 afin de travailler sur l'évolution de la rémunération des AESH en lien avec leur évaluation pour les collègues en CDI depuis au moins trois ans. Ce groupe de travail, qui se déroulait dans le cadre de textes réglementaires nationaux assez contraignants en date de 2014, a donné lieu à des propositions rectorales qui ont été soumises au Comité Technique Académique le 7 juin.

Le SNES FSU a largement contribué à obtenir l'augmentation maximum prévue lors du passage d'un niveau de rémunération à l'autre, soit 6 points d'indice tous les trois ans. Compte-tenu de la faiblesse des rémunérations en jeu, il n'était pas envisageable pour le SNES FSU d'obtenir moins que cela et c'est pourquoi nous avons soutenu cette modification.

En revanche, le SNES FSU s'est prononcé contre les modalités d'évaluation des AESH telles que proposées par le rectorat ; en effet, la grille d'évaluation propo-

Indice de référence	Indice majoré
Indice niveau 9	362
Indice niveau 8	356
Indice niveau 7	350
Indice niveau 6	344
Indice niveau 5	338
Indice niveau 4	332
Indice niveau 3	326
Indice niveau 2*	320
Indice plancher	317

*indice de rémunération actuelle

sée, si elle est basée sur les critères tels que définis au niveau national, semblent particulièrement flous pour certains, voire inévaluables. Comment apprécier la « capacité de travail » d'un personnel dont les missions sont fixées et dont le temps de travail est aussi défini ? Comment évaluer la « volonté de se former » ? À croire que les personnels, comme les élèves, ne se laissent pas si facilement « griller » !

Vincent Bellegueulle

AED : des redéploiements faute de créations

Le 23 mai, le SNES FSU a participé à un groupe de travail dont l'objet était d'étudier une proposition rectorale de redéploiement de 5 demi-postes d'AED. Or, il s'agissait là de permettre à de nouvelles structures ULIS de fonctionner, chaque structure devant être dotée au moins d'un demi-poste d'AED.

Alors que des créations de postes d'AED avaient été accueillies favorablement l'an dernier dans l'académie au motif d'un meilleur encadrement en collège notamment, suite aux besoins de surveillance supplémentaire lors de la pause méridienne imposée par la réforme, il s'agit cette année de faire plus avec le même nombre d'agents : la quadrature du cercle !

Le SNES FSU s'est bien sûr prononcé contre ces redéploiements qui, au final, seront au nombre de 8 demi-postes et priveront donc autant d'établissements parmi lesquels un collège isolé doté d'une imposante section de SEGPA et d'un internat (Vervins), des établissements d'éducation prioritaire (collèges Louis Pasteur à Noyon et César Frank à Amiens), les lycées Calvin à Noyon, Gand et Delambre à Amiens et deux LP (Acheuléen à Amiens et Ameublement à St Quentin). Ces établissements devront donc assurer la même qualité de service public avec moins de moyens pour permettre à l'administration rectorale d'afficher des ouvertures d'ULIS qui, si elles sont bienvenues, se font ici au détriment d'autres établissements.

Jérémy Fernandez, responsable AED

Laurence Sergeant, responsable CPE

OPÉRA : Groupe de travail du 6 avril 2017

Ce dispositif, sans équivalent dans le premier degré, s'adresse aux enseignants du second degré. Il apporte de l'aide aux personnes en difficultés (28 demandes recevables en Adaptation) ou qui souhaitent se reconvertir, suite à une mesure de carte scolaire par exemple (8 demandes recevables en Reconversion). Ainsi, de jeunes collègues qui s'interrogent en début de carrière et qui rencontrent des difficultés sont soutenus pour éviter les démissions.

Treize ETP (équivalent temps plein) sont disponibles dans ce cadre. Pour l'instant, le dispositif n'a pas encore fait le plein (8,38 ETP ont été distribués) et peut accueillir encore des demandes au cours de l'année scolaire pour des collègues qui rencontreraient des difficultés et qui souhaiteraient un accompagnement.

Près de 64 % des demandes (23 demandes) émanent de collègues Certifiés.

Quelques éléments statistiques :

- 47,22 % des demandes (Certifiés & PLP) bénéficieront d'un accompagnement pédagogique afin de leur permettre de remédier aux difficultés qu'ils rencontrent.
- 27,77 % des demandes concernent des enseignants (Certifiés & PLP) en STI afin de s'adapter aux nouveaux enseignements ou de se reconverter dans des spécialisations particulières.

Les collègues peuvent bénéficier d'une décharge horaire leur permettant de suivre les formations, de bénéficier d'un tutorat, de rencontrer des collègues...

Les collègues demandeurs (les IPR peuvent également émettre des propositions) sont reçus et suivis avec soin. La référente du dispositif OPÉRA est Mme Christine NGUYEN, tél : 03.22.82.39.13.

Jessica Campain

Financement de l'enseignement privé : géométrie variable, mais note salée

La législation permet le financement par les collectivités territoriales des dépenses d'investissements des établissements privés. Ces dépenses, facultatives, sont examinées par le conseil académique de l'éducation nationale.

Au total, en 2017, les quatre collectivités de notre académie (les trois départements et la région) dépenseront 1,4 million d'euros à fonds perdus pour entretenir un parc immobilier qui reste propriété des organismes de gestion des établissements privés.

Cette somme est à la fois très importante, puisque rien n'oblige les collectivités à financer, et en même temps assez dérisoire au regard des autres formes de financement, qu'il s'agisse des financements d'Etat (147 millions en 2016, dont 130 pour la prise en charge des salaires des enseignants du privé, premier degré compris) ou du « forfait d'externat » versé obligatoirement par les collectivités (9,3 millions d'euros dépensés par la seule région pour les lycées privés de l'académie d'Amiens, au moins autant pour les collèges financés par les départements), soit un total de l'ordre de 170 millions d'euros annuels.

Ces subventions sont cependant significatives car elles témoignent de choix politiques.

Ainsi, le département de la Somme, depuis des années, a cessé toute subvention d'investissement aux collèges privés. Le département de l'Oise, en revanche, les a portées à 750 000 euros pour la deuxième année consécutive, soit 29 % de plus qu'en 2015. Enfin, dans l'Aisne, les dépenses s'envolent. Avec 370 000 euros, c'est une hausse de 10 %. En trois ans, le montant des subventions aura quasiment doublé dans ce département qui fi-

nance aussi haut que possible, au maximum du plafond légal autorisé par établissement.

Il est à noter que si les interventions du SNES et de la FSU auprès des anciennes majorités politiques de ces départements avaient conduit à ce que les subventions concernent essentiellement des dépenses liées à la sécurité des élèves, celles-ci ne représentent plus qu'environ un tiers des subventions, et encore, si l'on considère les aménagements liés à l'accueil des personnes à mobilité réduite comme des dépenses de sécurité.

Quant à la région, elle a opté pour une nouvelle façon de présenter les chiffres, beaucoup moins transparente, qui ne permet pas des comparaisons sérieuses. Ainsi, les subventions sont présentées en bloc par établissement, et il est souvent difficile de faire la part des dépenses liées à la sécurité ou à l'accessibilité des autres dépenses.

De même, si le total des dépenses présentées (291 000 euros) semble être en très nette baisse par rapport à l'an dernier (-45 %), les subventions au titre de la loi Astier (financement de l'enseignement professionnel et technique), qui ne sont pas soumises à plafonnement, ne sont désormais plus données pour information au CAEN.

Rappelons enfin que, contrairement aux établissements publics, les établissements privés ne sont pas soumis aux obligations légales concernant les appels d'offre, et que les collectivités, si elles exigent des justificatifs comptables pour verser les subventions, n'exercent aucun contrôle sur la façon dont les contrats sont conclus. Dans un secteur comme celui du BTP, connu pour sa probité et son intégrité, ce serait en effet dommage !

Hervé Le Fiblec

Les « RDV de l'été »

Durant les vacances scolaires des militants du SNES restent à votre disposition et sont présents par mail pour aider tous les collègues (TZR, stagiaires, non titulaires,...) et siègent à différentes commissions.

- 3 juillet 2017 :	Affectation des TZR sur leur établissement de rattachement et sur les affectations à l'année connues à cette date
- 4 juillet: 2017	1 ^{ère} affectation des non-titulaires enseignants
- du 9 au 11 août 2017 :	Aide à la saisie des vœux pour les stagiaires
- 17 août 2017 : après-midi	Affectation des stagiaires
- 23 août 2017 : Affectations :	
⇒TZR sur les nouvelles affectations à l'année et les suppléances	
⇒Non-titulaires enseignants	
- 25 août 2017 :	Accueil des stagiaires

Nous resterons disponibles par mail durant les vacances d'été, en sachant que nous répondrons à vos messages sous un délai d'environ 3 jours. Les militants du SNES ont aussi besoin de profiter d'un peu de repos et de soleil .

À vos agendas : les propositions de stages du 1^{er} trimestre

✓ Stage à destination des TZR – Droits et obligations	Mardi 17 octobre
✓ Stage à destination des Stagiaires - Points sur le début d'année et Mutations INTER	Jeudi 23 novembre
✓ Stage à destination des Non-Titulaires	Courant octobre (date à définir)
✓ Stage « Voie Technologique »	Courant octobre (date à définir)

Des stages dans les départements sur les « **nouvelles carrières** » seront programmés entre novembre et janvier. N'hésitez pas à nous solliciter.

Comment s'inscrire à un stage ?

1. Remettre au chef d'établissement un mois avant la date du stage une demande d'autorisation d'absence (modèle disponible sur notre site internet <http://amiens.snes.edu/> dans l'onglet « stages syndicaux ».)
2. Pour participer, remplissez le formulaire d'inscription directement sur notre site dans l'onglet « stages syndicaux ».



Vous disposez de 12 jours de stage syndical par an sur votre temps de service.

N'hésitez-pas à utiliser vos droits.

Section Académique

25 rue Riolan
80000 Amiens

Téléphone : 03 22 71 67 90

Fax : 03 22 71 67 92

Courriel :

s3ami@snes.edu

Site : www.amiens.snes.edu

Tous les militants du SNES-FSU vous souhaitent une bonne fin d'année scolaire et surtout de
Bonnes Vacances !!