

« Ce n'est pas parce que les choses sont difficiles que nous n'osons pas, c'est parce que nous n'osons pas qu'elles sont difficiles ». Sénèque.

Monsieur Macron a été élu président de la République en disant vouloir rompre avec les pratiques anciennes et en promouvant la moralisation de la vie publique, le renouvellement du personnel politique... S'agirait-il de la fin prochaine du discrédit des politiques, des affaires mettant en cause la probité et la morale politique, de l'impunité, de la distance entre les élus et les citoyens, du refus de prendre en compte l'avis des citoyens ?

Pourtant, confrontés au chômage de longue durée et à la dégradation du pouvoir d'achat, les jeunes en particulier se heurtent à la difficile insertion sur le marché du travail et peinent à accéder à des emplois stables. La paupérisation d'une partie des retraités se poursuit et on assiste à une concentration des richesses entre les mains d'un nombre toujours plus réduit de personnes qui possèdent le patrimoine, les actions, et les médias.

L'Europe ne parvient pas à penser la sortie de la crise des dettes publiques autrement que par la volonté de maintenir la stabilité monétaire, tout en privatisant la création de monnaie, tandis que la BCE prête à des taux dérisoires ou nuls aux banques privées auprès desquelles les états doivent emprunter avec des taux qui rapportent à leurs actionnaires, et laissant des pays entiers exsangues, comme la Grèce dont le PIB a baissé de 25 %, favorisant le repli nationaliste, comme en Angleterre, et le réflexe xénophobe comme en France ou aux Pays-Bas. Partout, les classes moyennes craignent le déclassement et la paupérisation et les couches populaires, bien que représentant la moitié de la population active, ont disparu du débat public. Le fossé qui se creuse alors entre les uns et les autres fait le lit de l'extrême-droite et empêche la constitution d'une majorité politique en faveur de politiques alternatives au libéralisme. Marine Le Pen a ainsi pu atteindre le score sans précédent de 11 millions de voix. L'extrême-droite n'a jamais été aussi proche du pouvoir, alors que son projet reste un projet totalitaire qui consiste, entre autres, à réduire les droits humains et réserver les droits sociaux aux seuls français.

Les premiers jours qui ont suivi son élection, Emmanuel Macron a montré une volonté de renouer avec un exercice fort du pouvoir présidentiel, et semble déterminé à assumer le programme libéral, qu'il n'a pas amendé après le premier tour. Ce programme consisterait à liquider le modèle social français au profit d'une mise en conformité avec la mondialisation libérale : libéralisation accrue du marché du travail, liquidation du système de retraites par répartition à prestations définies, privatisation ou libéralisation des services publics, dont l'éducation et le supérieur, étatisation de la gestion des organismes paritaires. L'augmentation de la CSG, contrepartie supportée par les ménages d'un allègement des cotisations sociales des entreprises, va se traduire par un lourdissement de la fiscalité, en particulier pour les retraités. La Fonction Publique semble perçue comme une variable d'ajustement budgétaire, comme l'illustrent la volonté de rétablir le jour de carence, l'annonce d'un nouveau gel de la valeur du point d'indice en 2018, la réforme du code des pensions...

La nomination d'un Premier Ministre issu du parti LR et d'un gouvernement dans lequel les ministres issus des partis de droite occupent des postes importants, la disparition du Ministère de la Fonction Publique au profit d'un Ministère de l'Action Publique rattaché aux finances, le choix de M. Blanquer, ex-DGESCO sous le quinquennat de N. Sarkozy et artisan de la réforme du lycée, comme ministre de l'Éducation Nationale confirment ce sentiment. Dans l'éducation, les annonces d'un assouplissement de la réforme du collège, d'un rétablissement des classes bilingues et des langues anciennes est une première réponse à nos mobilisations, mais un leurre puisque les heures ne sont pas financées.

**SOMMAIRE :**

P 1 - 2 : Édito.  
P 2 : Rencontre Inspection d'Anglais.  
P 3 : Circulaire Documentalistes ; action retraités.  
P 4 : HS.  
P 5 : HS ; chartre ENT.  
P 6 : Statut de fonctionnaire.  
P 7 - 10 : FSU Grand Est.  
P 11 : Stages ; différence syndicale ; bonnet d'âne.  
P 12 : Tous coupables ; bonne retraite.

(suite page 2)



Et elles laissent en l'état l'essentiel de la réforme du Collège, et masquent mal la volonté de transformer nos établissements en véritables PME. L'autonomie est une remise en cause de l'existence du service public national, contrairement même aux obligations constitutionnelles de l'État qui supposent des offres de formations équivalentes de même qualité. Il s'agirait aussi d'accroître les prérogatives des chefs d'établissements, d'instaurer une hiérarchie pédagogique intermédiaire au sein des établissements, de généraliser la contractualisation des moyens, de libérer l'expérimentation, de rétablir la rémunération et la carrière des professeurs au mérite, de fusionner les corps d'inspection et de personnels de direction, de remettre l'évaluation des professeurs entre les mains des personnels de direction, de supprimer les grilles horaires nationales, d'accroître la part de contrôle continu au baccalauréat, de mettre en place des parcours scolaires différenciés précoces, d'accroître les prérogatives des Régions sur les formations professionnelles initiales et de favoriser l'apprentissage ...

Ces constats alarmants doivent nous pousser à agir, et ce malgré la division syndicale qui reste mortifère. Notre responsabilité est de contribuer à construire les revendications, les luttes et les perspectives sociales dont les salariés, les chômeurs, les retraités et les jeunes ont besoin. Construire des alternatives économiques et sociales crédibles à moyen terme ne doit cependant jamais nous détourner de l'impérieuse nécessité de défendre les acquis sociaux menacés à court terme. Il est en effet singulier, alors que le discours officiel ressort le mythe d'une société civile appelée au pilotage du système, que mouvement syndical en soit, lui, systématiquement écarté. Osons donc la société civile autre que patronale.

**Christophe GIRARDIN, le 7 juin 2017.**

### **Le SNES rencontre l'inspection pédagogique d'Anglais.**

Mercredi 24 mai 2017, une délégation du secrétariat académique du SNES-FSU a été reçue en audience par la Rectrice, Madame la doyenne des IPR, et une IPR d'Anglais.

L'origine de notre demande d'audience avec l'inspection d'Anglais était des remontées de collègues de lycée qui nous avaient indiqué leur incompréhension, voire leur inquiétude à la suite de la réception d'un mail, qui faisait suite à des journées de formation départementales. Un certain nombre de collègues avaient compris qu'il était demandé aux équipes de rédiger un projet d'équipe rapidement et de définir une progression commune de manière rigide comme semblait l'illustrer un tableau en annexe 3. Nous avons donc demandé à l'inspection d'Anglais de préciser leurs objectifs.

L'inspection et la rectrice ont semblé soucieuses de désamorcer rapidement tout malentendu. Il nous a été clairement indiqué qu'il n'y avait pas d'obligation ou de délai pour rédiger le projet et le faire remonter. Les équipes disposent du temps nécessaire, de plusieurs années éventuellement, et il est tout à fait concevable que cela n'aboutisse pas.

Une maladresse dans la rédaction de l'en-tête a été reconnue par le rectorat. La formule "un exemplaire sera remis..." n'aurait pas dû être utilisée car elle s'apparente à une injonction.

Il n'est donc pas concevable que cela entre en compte dans l'évaluation des personnels. Comme nous avons indiqué que des enseignants d'Anglais nous avaient fait remonter qu'ils avaient entendu que le document leur serait demandé à l'occasion d'inspections, il nous a été répondu que cela devait être un malentendu. Le projet peut servir à alimenter d'un simple échange, le cas échéant.

En ce qui concerne l'annexe 3, exemple d'une progression commune, il nous a été précisé qu'il n'était pas non plus envisagé de demander à toute une équipe de faire la même chose au même moment. La liberté pédagogique des enseignants et la nécessité de s'adapter aux élèves, à la réalité du terrain a été reconnue par toutes nos interlocutrices.

L'inspectrice d'Anglais a clairement énoncé que ces documents n'étaient que des aides, en partie pour répondre à des demandes de collègues, un accompagnement à la réflexion.

Par ailleurs nous sommes intervenus pour indiquer que le SNES-FSU avait été choqué par des témoignages de collègues qui indiquaient qu'une des inspectrices d'Anglais avait affirmé, lors de stages, qu'une classe qui n'était pas en îlots annonçait une "mauvaise inspection". Là encore, il nous a été répondu que cela devait être un malentendu, car il n'est pas concevable de tenir de tels propos. L'inspectrice d'Anglais présente, la Rectrice et la doyenne des IPR ont indiqué qu'il n'existait pas de solution pédagogique miracle. Une discussion a failli s'engager pour nous convaincre de l'utilité des îlots en langues. Nous avons coupé court en disant que nous étions des défenseurs de la liberté pédagogique et que les collègues qui trouvaient cela utile devaient avoir la liberté de travailler de cette manière. Par la suite la Rectrice a elle aussi ré-affirmé l'importance et le caractère essentiel de la liberté pédagogique de chaque enseignant, avec une possibilité permanente de changer en fonction de ses choix, de s'adapter en fonction du moment et du public...

Une partie de l'audience a concerné des questions de travail et de métier plus générales pour lesquelles nous préparons un compte-rendu qui sera sur notre site prochainement.

**Christophe GIRARDIN, Célia VOLLONAT, Yannick LEFEBVRE.**

## Nouvelle circulaire de mission des professeur-e-s documentalistes

Un stage rassemblant une quarantaine de professeur-e-s documentalistes issu-e-s de toute l'académie a eu lieu le 27 avril dernier. Ce stage avait notamment pour objectif de faire le point sur la nouvelle circulaire de mission, attendue depuis si longtemps et parue le 30 mars 2017.

Cette circulaire réaffirme la fonction essentiellement pédagogique des professeur-e-s documentalistes, en mettant l'accent dans le premier axe sur leur l'expertise dans le champ des sciences de l'information et de la communication. La progression des apprentissages et la formation de tous les élèves à l'information documentation y est également mentionnée. La fonction d'enseignant précède fort heureusement celle de maître d'œuvre de l'acquisition par tous les élèves d'une culture de l'information et des médias. Les deux autres fonctions traditionnelles sont présentes dans les deux axes suivants : le professeur documentaliste maître d'œuvre de l'organisation des ressources documentaires de l'établissement et de leur mise à disposition, le professeur documentaliste acteur de l'ouverture de l'établissement sur son environnement éducatif, culturel et professionnel.



Si cette nouvelle circulaire ne pose pas de problème de fond, réaffirmant par ailleurs le décompte des « *heures d'intervention pédagogique devant les élèves telles qu'elles résultent de la mise en œuvre des horaires d'enseignement définis pour chaque cycle* » (circulaire n°2015-057 du 29 avril 2015), elle ne répond cependant pas à toutes les questions que se pose la profession, ni aux difficultés qu'elle rencontre pour faire valoir ses droits. En effet, le premier axe se conclut par la phrase suivante, ressentie comme un soufflet pour nombre de collègues : « Les heures d'enseignement sont effectuées dans le respect nécessaire du bon fonctionnement du CDI ».

Que signifie pour un chef d'établissement le bon fonctionnement du CDI ? Cela veut-il dire que le CDI doit être ouvert tout le temps, au détriment de notre fonction pédagogique ? L'ensemble de la circulaire ne va pas dans ce sens, et nous considérons que le bon fonctionnement du CDI passe par la formation des élèves à l'information-documentation, plutôt que par l'utilisation du CDI comme salle de permanence.

En l'absence de référentiel national, nous demandons une audience auprès de la Rectrice afin de clarifier les modalités d'application de cette nouvelle circulaire à la rentrée scolaire.

Parmi les stagiaires présent-e-s ce 27 avril, une minorité n'était pas parvenue du tout à faire appliquer le décompte des heures d'enseignement. Une majorité des collègues présents avait réussi à le faire appliquer au moins partiellement.

Mais la bataille est loin d'être arrivée à son terme, et nous ne manquerons pas de vous tenir informés des suites de notre rencontre avec les services académiques afin de faire valoir nos droits.

**Élodie GÉAS.**

### Les retraités dans l'action le 30 mars.

Le 30 mars était une journée nationale d'action des retraités à l'appel de la CGT, FSU, FO, Solidaires, CGC, CFTC, FGR pour :

- ⇒ la revalorisation des pensions des retraités : rien au 1<sup>er</sup> avril, date annuelle de la revalorisation, comme l'an passé et l'année antérieure ;
- ⇒ la protection sociale et la perte d'autonomie ;
- ⇒ la reconnaissance de la place des retraités dans la société ;
- ⇒ notamment...

Cette journée de manifestations et de rassemblements a été préparée et poursuivie par un questionnaire diffusé aux adhérents mais aussi présenté sur les marchés, comme dans la Marne à l'occasion de la distribution de tracts.

Dans la Marne, le 30 mars, il y a eu 4 rassemblements à Reims, Châlons-en-Champagne, Épernay et Vitry-le-François. Des délégations ont été reçues à la Préfecture par le directeur de cabinet du Préfet, par la Sous-Préfète de Reims et dans les deux autres sous-préfectures. Cette journée a réuni 300 participants, le journal « l'Union » a rendu compte de cette action dans les pages de Reims, de Châlons-en-Champagne et d'Épernay.

Dans la Marne, le questionnaire Retraités a été adressé à tous les adhérents retraités de la FSU, soit 220 environ, nous avons reçu 86 réponses. Ces réponses ne peuvent prétendre être représentatives de l'ensemble des retraités. Dans une prochaine réunion avec les organisations ayant appelé, nous ferons une comparaison avec les réponses qu'elles ont obtenues. Mais une tendance forte se dégage des réponses :



- ◆ la baisse du pouvoir d'achat, mis en cause par l'augmentation générale des prix notamment de l'énergie et les impôts locaux ;
- ◆ l'inquiétude devant le coût de la perte d'autonomie et la faible prise en charge par l'État ;
- ◆ la sensation forte de la non-reconnaissance des retraités (81% des réponses) et l'impression d'avoir été oubliés ;
- ◆ La volonté d'agir par des manifestations, des pétitions...

Dans l'Aube, une conférence de presse intersyndicale a été faite.

Nul doute qu'il faudra encore des mobilisations importantes des retraités pour mettre en échec l'augmentation de 1,7 point du taux de CSG et des actifs comme par exemple la mise en place d'une retraite par point comme le veut le nouveau Président de la République !

**Jean Claude DURDUX.**

## Les HS : de l'huile dans les rouages ou des grains de sable qui grippent le système ?

Les heures supplémentaires sont un outil permettant d'ajuster, d'une part, la durée légale du temps de travail qui protège les salariés et, d'autre part, les aléas de l'activité réelle (une tâche imprévue qui survient ou une tâche prévue qui prend plus de temps que sur le papier ; etc.).

Dans l'Éducation Nationale, l'organisation globale du travail d'un établissement scolaire est connue et fixée longtemps à l'avance mais il est vrai que les contraintes fixées par la loi (temps de travail des enseignants ; horaires légaux des enseignements) rendent nécessaire un certain taux d'heures supplémentaires pour huiler les rouages de l'organisation pédagogique locale d'un établissement.

◆ Par exemple, si un collège a besoin de 20 heures en Arts plastiques et que la durée légale du temps de présence devant élèves de l'enseignant d'Arts plastiques est de 18 heures. Lui proposer de faire 2 heures supplémentaires peut sembler pertinent du point de vue de l'organisation générale.

◆ De même, si l'on veut éviter que certains professeurs aient à se partager les heures de français, par exemple, d'une même classe, un ajustement en ayant recours aux heures supplémentaires est souvent le bienvenu.

On pourrait même faire une analogie avec le taux de chômage dans nos sociétés organisées autour d'un marché du travail :

- une telle société ayant un taux de chômage trop faible (1 % par exemple) a du mal à fonctionner car certains secteurs se retrouvent régulièrement en panne de main-d'œuvre ;

- de même, une telle société se retrouve également en panne (pour d'autres raisons) si le taux de chômage dépasse un certain seuil (que nous avons déjà dépassé largement en France).

Il y a donc, dans ce modèle social, un certain taux de chômage fonctionnel tel que la société dysfonctionne au fur et à mesure qu'elle s'en éloigne (en-dessous ou au-dessus).

C'est exactement la même chose avec le taux d'heures supplémentaires, un trop faible ou un trop fort taux rend difficile une organisation pédagogique pertinente.

Malheureusement, le gouvernement Sarkozy-Fillon, dans son projet de supprimer un poste de fonctionnaires sur deux, a fait grimper ce taux au-delà du seuil de bon fonctionnement pédagogique. En particulier, s'il fut un temps où les horaires obligatoires définis par la loi étaient couverts glo-

balement par une enveloppe d'heures-poste (c'est-à-dire une enveloppe garantissant un certain nombre de professionnels en charge d'un établissement en fonction du nombre d'élèves)<sup>1</sup>, ce temps est révolu. Aujourd'hui, en tout cas dans la Marne, l'Inspection d'Académie parle de « capacités d'absorption » des heures supplémentaires par les établissements (le taux étant reconduit à l'identique d'une année sur l'autre) et le rapport qui a pu exister entre horaires légaux et heures-postes est remplacé par le rapport entre les enseignants qui acceptent (l'Inspecteur d'Académie dit même qu'ils « demandent »<sup>2</sup>) des heures supplémentaires et le taux d'heures supplémentaires. Pour illustrer les dysfonctionnements qu'entraînent cette nouvelle gestion, voici quelques exemples :

- dans un collège, supposons que l'on ait 36 heures de cours de physique à répartir entre deux professeurs dont la durée légale du temps de travail est 18h devant élèves. On pourrait penser qu'on a là une situation idéale car  $18+18 = 36$ . C'est sans compter l'idée qu'IL FAUT consommer des heures supplémentaires et donc on imposera l'organisation pédagogique suivante : 2 heures supplémentaires pour chaque professeur de physique et donc 4h de physique en trop pour le collège et donc l'un des deux professeurs ira faire 4h dans un autre collège environnant

Voilà comment la logique gestionnaire transforme un acteur attaché à l'aventure sociale d'un établissement scolaire (et qui dépasse largement le cadre des heures faites devant élèves) à une variable numérique fractionnable dans un tableau Excel.

- c'est aussi un nombre croissant d'enseignants à qui l'on demande, sans souci de leur santé, d'effectuer 4, 5 ou 6 heures supplémentaires par semaine. C'est juste oublier, une fois de plus, que derrière les variables numériques, il y a des êtres humains qui s'épuisent et le gros malin de gestionnaire est bien avancé lorsqu'il a à verser bientôt, un salaire pour un enseignant en burn out et un autre pour son remplaçant. Rappelons ici que la prévention des risques et le respect des humains qui travaillent est l'un des meilleurs leviers d'efficacité sociale et économique de n'importe quelle activité.



- Un dernier exemple : dans les collèges accueillant un public difficile, la loi prévoit un allègement du temps de travail des enseignants pour privilégier la concertation et la recherche de solutions collectives indispensables au fonctionnement de ces collèges. Les gestionnaires, sous l'injonction des politiques de faire consommer des heures supplémentaires, ont transformé presque partout cet allègement du temps de travail en rémunération supplémentaire (c'est-à-dire pas d'allègement et une souffrance au travail qui grandit plus vite qu'ailleurs dans ces établissements-là).

Quelques chiffres : à la rentrée 2011, sous le gouvernement Sarkozy-Fillon, le taux d'heures supplémentaires dans la Marne était de 6,4 % (et les effets délétères de ce taux sur les organisations pédagogiques locales étaient déjà patents). Au terme du quinquennat Hollande, ce taux est prévu à 7,5 % pour la rentrée prochaine. Il est temps d'ouvrir les yeux sur les effets réels et contre-productifs des politiques obnubilées par une vision économique et gestionnaire à court terme de notre monde social.

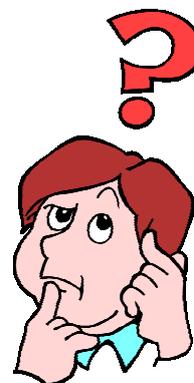
Rappelons pour finir que, pour la plupart des établissements, un refus collectif - et légal - des heures supplémentaires<sup>2</sup> rendrait tout à fait impossible l'organisation pédagogique et l'administration n'aurait pas d'autres choix que de créer des postes pour assurer les horaires obligatoires dus aux élèves (il faudrait alors une solidarité de tous les instants pour que personne ne subisse la pression hiérarchique qui ne manquerait pas de se manifester).

Alexandre CARRET.

<sup>1</sup> Les heures supplémentaires étaient, à cette époque, pensées pour mettre en place les projets, les aménagements pédagogiques particuliers et apportaient un peu de souplesse dans l'organisation générale.

<sup>2</sup> Pour répondre à cet Inspecteur d'Académie qui ne fait que reprendre les arguments des politiques libéraux (« certains employés veulent travailler le dimanche »), il faut insister sur le fait que le rapport entre un employé et son employeur n'est pas un rapport symétrique mais hiérarchique (« Essayez de demander à travailler le dimanche si le patron ne veut pas ! », dit l'ancien inspecteur du travail G. Filoche). En particulier, l'employé pourra toujours se demander ce qu'un refus aura comme conséquences sur la suite de sa carrière : dans les établissements scolaires, les menaces plus ou moins voilées portent sur l'organisation des emplois du temps (« Acceptez 3 heures supplémentaires et vous commencerez à 9h tous les matins »), sur la mise en place ou non de dispositions particulières (« Vous voulez dédoubler vos classes sur certaines heures pour pratiquer de l'aide plus personnalisée ? OK, mais en heures supplémentaires ! ») voire même (« Je suis OBLIGÉ d'imposer un complément de service à l'un de vos collègues de physique mais si vous preniez ces 4 heures supplémentaires-là, je n'aurais plus à le faire. ») → liste non exhaustive évidemment.

<sup>3</sup> Seule la première heure supplémentaire peut être imposée par l'administration aux enseignants à temps complet.



## LE SNES DE L'ACADÉMIE DE REIMS APPELLE LES COLLÈGUES À REFUSER DE SIGNER LA CHARTE ENT DE LEUR ÉTABLISSEMENT À LA RENTRÉE SCOLAIRE.



À la rentrée, vous serez de nouveau appelés à signer la charte ENT pour accéder à l'ESPACE NUMÉRIQUE DE TRAVAIL de votre établissement. Nous sommes pourtant intervenus plusieurs fois auprès de la rectrice pour que cette charte soit modifiée et conforme aux droits des usages des personnels. Il y a eu certes des simplifications, mais la charte restant identiques pour tous les usagers, donc les enseignants, **cette charte vous engage à limiter vos droits**. Nous interpellons de nouveau la rectrice pour que les éléments litigieux soient revus. Croyez-vous qu'il y eut le moindre dialogue ? Non, c'est encore la politique du fait accompli, car la D.A.N.E. ne semble pas avoir la velléité d'être contestée. **Rien ne vous oblige à signer un texte qui vous engage à titre personnel.**

## Pourquoi défendre le statut du fonctionnaire ?

### Pourquoi un statut ?

Un des objectifs du statut est de protéger le fonctionnaire de pressions diverses et variées dans l'exercice de son travail qui a pour finalité l'intérêt général. Ainsi, nos grilles d'avancement, le fait que nous soyons propriétaire de notre grade (professeur certifié par exemple) doivent éviter qu'un agent sacrifie l'intérêt général au profit de sa carrière, soit pour l'avantager (un gain financier), soit pour la protéger (éviter un licenciement).

En contrepartie, l'État dispose de notre emploi pour l'intérêt général et peut nous affecter là où c'est nécessaire et supprimer notre poste en cas de besoin. Mais, depuis quelques années, avec l'introduction de la reconnaissance du mérite, c'est cette logique que l'on essaie de bousculer, et le risque que la carrière prime sur l'intérêt général devient sérieux.

### Mérite et intérêt général ? Pas si simple !

Étudions un des cas les plus avancés. Depuis les années 2000, les chefs d'établissement reçoivent une lettre de mission avec quelques objectifs, trois apparemment, à atteindre sur un terme assez court d'ailleurs.

 Cette lettre de mission peut être gardée secrète par le chef d'établissement. Oui, vous avez bien lu ! **Votre supérieur hiérarchique qui dirige un établissement public d'enseignement de la République française au service de l'intérêt général, qui préside le CA, a des objectifs secrets.** Bien sûr, ils entrent en ligne de compte dans son évaluation et donc dans l'évolution de sa carrière (mutation ultérieure). Quelles garanties avons-nous qu'avec ce système l'intérêt général ne sera pas sacrifié au profit d'une carrière ? Des promesses ! Lorsque le SNES-FSU intervient à ce sujet dans les CT (Comités Techniques), on nous jure que les objectifs sont en lien direct avec les projets d'établissement, qu'ils ne sont pas déconnectés du réel, qu'ils ne sont pas honteux... « Donc, pourquoi ne pas les rendre publics ? » Justifications longues et confuses dont nous croyons comprendre qu'ils sont tellement anodins qu'il n'y a aucune raison de les révéler (sic) ! Mais « Faites-nous confiance », nous dit l'administration.

Mais, depuis les années 2000 se multiplient les crispations, les tensions, et parfois des conflits, dans les établissements entre des personnels et la direction. À l'origine on trouve le non respect des délibérations des conseils de classe en matière d'orientation, des élèves dont le niveau A2 de langue vivante et ensuite des compétences du LPC étaient validés contre l'avis des enseignants de langue, une innovation ou d'un projet lancé par la direction qui force ensuite la main pour avoir des volontaires... On peut dire que tout cela est dans l'intérêt des élèves.

L'administration peut nous proposer l'équation suivante :

**Intérêt des élèves = indicateurs de performance = objectifs de lettre de mission = promotion.**

**∫ x**

On peut considérer que dans un collège où beaucoup ne réussissent pas le brevet, l'intérêt général est d'augmenter le taux. **Mais ce qu'oublie l'équation c'est que ces termes ne se séparent pas de la manière de les atteindre.** Il existait des établissements où on a fortement incité, ou fait pression, sur des collègues pour qu'ils augmentent simplement leur moyenne en troisième.

Des Dasen nous ont dit que ce n'était pas concevable de « faire du chiffre » pour réussir sa carrière. Le SNES-FSU prend acte de leur conviction... et pense que les pratiques démontrent le contraire !

Nous ne pensons pas que tous les chefs sacrifient l'intérêt général à leur carrière. Loin de là heureusement. Nous pensons que depuis la mise en place de ce genre de fonctionnement, vendu comme une reconnaissance du mérite ou la recherche d'efficacité, les risques que cela arrive augmentent considérablement. **La responsabilité de l'institution qui vend cela est immense. Elle met ses personnels dans des situations impossibles. La responsabilité des organisations syndicales qui acceptent cela est grande.** Comment réagiriez vous individuellement si, pour votre prochaine mutation, devaient être pris en compte des « résultats » plus ou moins définis, qui ne dépendent pas que de votre seule action ? Comment réagiriez-vous si votre mutation ou votre avancement d'échelon dépendait des objectifs à atteindre sur une lettre de mission donnée par votre chef d'établissement ? Et si votre recrutement dépendait d'un chef d'établissement qui a « des objectifs secrets » ? Ce ne sont pas que des hypothèses en l'air, cela a déjà été expérimenté sous différentes formes, pour des professeurs dans quelques établissements comme les ÉCLAIR à une époque.

**Plus l'évaluation et la progression de carrière des personnels, et des fonctionnaires en particulier, dépendent de la réussite d'objectifs quantifiables de court terme qui saucissonnent le réel, plus vous augmentez le risque de faire perdre de vue l'intérêt général aux agents et à l'administration, et même les risques de tricherie.** Voilà l'équation du SNES-FSU, et des chercheurs en sociologie du travail tels que Vincent de Gaulejac ou Danièle Linhart ne montrent pas autre chose.

À vous, fonctionnaires soucieux de l'intérêt général, de comprendre ces enjeux et de vous en saisir. Profitez de toutes les occasions pour montrer que vous n'êtes pas dupes et que vous n'acceptez pas cette évolution. Le SNES-FSU sera à vos côtés pour défendre l'intérêt général, le service public et un statut de fonctionnaire qui permet de les servir au mieux.

**Yannick LEFEBVRE.**



 **FSU Alsace**  
Contact : Gauvain End - Jean-Marie Koelblen  
10 Rue de Lausanne, 67000 Strasbourg

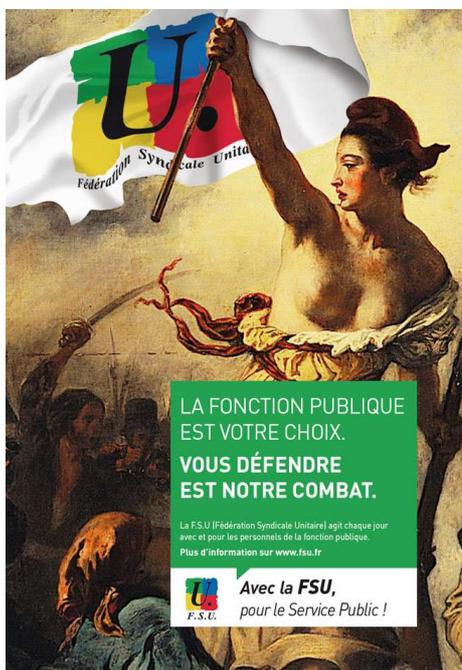
 **FSU Champagne-Ardenne :**  
Contact : Guy Bourgeois -  
Maison des Syndicats - 15 boulevard de la Paix  
51100 Reims

 **FSU Lorraine :**  
Contact : René Maurin  
1, rue du Pré Chaudron  
57070 Metz



## FSU Grand Est

Contact : Philippe NOLLER  
1, rue du Pré Chaudron  
57070 Metz  
[fsu.grand-est@fsu.fr](mailto:fsu.grand-est@fsu.fr)



**La Fédération Syndicale Unitaire** compte aujourd'hui plus de 130000 adhérents et regroupe 23 syndicats nationaux. La FSU rassemble des personnels de ministères et services publics relevant de l'État, des collectivités territoriales ou des hôpitaux.

## Réforme territoriale Grand Est : Imposer un bilan

Ce premier bulletin FSU signe l'évolution de notre fédération dans un cadre Grand Est, résultat de la fusion imposée depuis 2 ans et combattue des anciennes régions d'Alsace, de Champagne Ardenne et de Lorraine. Depuis la mise en place des régions fusionnées, les préfets travaillent à la réorganisation de l'Etat sur ce nouveau périmètre. Cette nouvelle situation territoriale démesurée nous conduit à dresser un premier bilan globalement négatif.

**Concernant la territoriale**, cela a conduit l'ensemble des organisations syndicales, dans l'unité, à appeler à la mobilisation dans le cadre d'une journée de grève massivement suivie par les personnels le 24 mars et à investir le même jour le conseil régional réuni en plénière dont les travaux ont été suspendus ! Le Président Richert a dû revoir sa copie très régressive en direction des salariés. C'est une première étape, il faut poursuivre pour obtenir de nouvelles avancées.

**Pour les personnels de la fonction publique d'Etat**, la FSU et les autres organisations syndicales ont accepté de participer à l'Instance informelle de Concertation avec les Organisations Syndicales (ICOS) du mois de décembre 2016 afin de pouvoir mesurer avec les représentants de l'Etat les impacts de la réforme territoriale.

Elles ont constaté unanimement des écarts incompréhensibles entre les chiffres présentés par la préfecture et ceux connus et présentés lors des CT des ministères concernés.

Un groupe de travail a été décidé afin d'harmoniser ces chiffres ainsi que les indicateurs retenus. Lors de la première réunion de ce groupe de travail le 17 mars 2017, la FSU a transmis une liste d'indicateurs et demandé des réponses chiffrées.

Nous sommes déjà destinataires des rapports d'expertises des CHSCT (DREAL) et des Baromètres sociaux (DRDJSCS). Ils mettent en évidence les traumatismes subis et une dégradation insupportable des conditions de travail. Il faut faire cesser ces maltraitances !

Nous sommes porteurs d'une autre organisation du service public respectueuse des agents, des missions et des usagers.

C'est pourquoi la FSU propose à ses partenaires de l'intersyndicale de l'interministériel, la mise en place d'un observatoire destiné à recenser toutes les situations dégradées constatées ministère par ministère afin d'étoffer notre appréciation commune et porter ainsi ensemble nos exigences.

**Sur le troisième versant, celui du service public et de ses personnels de l'Education Nationale**, le signal d'alarme est donné. Les prérogatives de l'Etat sont menacées par une gouvernance régionale voulant imposer sa vision sans concertation. La gestion déconcentrée aura à terme aussi des conséquences pour les personnels : dans le premier degré (recrutement) et dans le second degré (affectations et carrières). De plus, les administrations rectorales sont déjà exsangues. La fusion des services rectoraux risque d'être l'occasion de nouvelles suppressions de postes administratifs mais aussi d'une gestion chaotique des services afférant aux droits des personnels

La FSU après avoir rencontré récemment le Président du Conseil Régional, poursuivra ses échanges d'abord prochainement le 16 mai avec le Préfet de Région à Strasbourg, puis avec Madame le Recteur de Région afin de leur faire part de nos analyses sur la situation et de nos propositions.

**Pour la défense des services publics et de ses personnels, ne laissons pas faire, mobilisons-nous !**

**Philippe NOLLER**  
Secrétaire régional FSU Grand Est

# La FSU : la voix de tous les personnels

# Nous mobiliser pour défendre les personnels

## Fonction publique de l'Etat

### EPA : DRJSCS, l'urgence de la création d'un grand pôle éducatif

#### **Des usagers oubliés par la réforme**

Aujourd'hui tout est désorganisé. Des compétences sont perdues, car les agents ont dû choisir entre changer de métier ou changer de domicile.

Les implantations des nouveaux sièges ont renforcé la métropolisation et créé des déserts. Les anciens chefs-lieux sont progressivement vidés de leurs effectifs au profit des nouvelles capitales. A Châlons, ce sont déjà plus de 5 ETP qui manquent par rapport à l'objectif fixé pour janvier 2019. Le seuil de viabilité est atteint.

Avec les suppressions de postes, les missions se trouvent concentrées sur quelques agents qui sont débordés et constatent que pour faire face il leur faut se soumettre à des applications informatiques. Les agents ne connaissent plus les publics ou les associations, mais ces derniers finiront bien par connaître les applications !

#### **Des personnels sacrifiés par cette réforme**

Les comités techniques et CHSCT n'ont servi qu'à informer sans jamais prendre en compte les propositions des syndicats. La réforme a été brutale.

### SNUTEFE : DIRECCTE, halte à la casse !

15 mois après le passage en région Grand Est, quels sont les réels bénéfices d'une telle réforme pour le service public et pour, osons ce gros mot, les agents de nos services ?

Pour le SNUTEFE-FSU, cette réforme territoriale mal pensée, mal anticipée et pour dire les choses de manière franche, totalement inutile, n'a fait qu'aggraver les effets délétères des réformes précédentes telles que la RGPP avec le regroupement en Direccte, toujours pas digéré.

Les collègues ont été trop souvent livrés à eux-mêmes, sans aucun accompagnement. Tout s'est déroulé sans concertation au sein des services, de manière descendante, par des chefs souvent dépassés car non préparés.

Que dire également de l'interprétation des circulaires, différentes dans les 3 ex-régions, avec un transfert de mission antérieurement en 3 versions désormais dévolue à une seule personne ! Qui plus est, tout cela dans une réduction constante des moyens humains. Moins 20% sur 2 ans ! Au rythme où cela va, il n'y aura

A Strasbourg, à Châlons ou à Nancy les arrêts de travail se multiplient, le mal-être est attesté par les baromètres sociaux. Comment travailler dans une nouvelle équipe régionale quand les liaisons Châlons – Strasbourg découragent toute bonne volonté ? Ou quand aucun travail collectif n'a jamais été réalisé en amont ?

Nous testons *l'interdépartementalité* : des agents à la disposition de plusieurs échelons administratifs. C'est à dire une agence d'interim pour gérer la pénurie de postes.

#### **Nous persistons à porter un autre projet pour le service public Jeunesse et Sport**

- Créer un pôle éducatif regroupant Éducation nationale, Enseignement supérieur, Recherche, Sport, Jeunesse & Éducation populaire.
- Créer des unités territoriales pour placer tous les services JS sous l'autorité des DR
- Mettre en lien les DR et les CREPS, et renforcer les missions de formation de service public des établissements.

bientôt plus rien à mutualiser car en fait soit des missions disparaîtront, soit plus aucun agent ne sera présent à force de suppression de postes et de départs à la retraite non remplacés dans une logique purement comptable.

Dès lors, il est logique de constater partout au moins de la démotivation, mais aussi du surmenage chronique. Attend-t-on le premier suicide pour réagir ? Les enquêtes diligentées par notre administration à des cabinets sont unanimes : les dégâts humains sont extrêmement importants et touchent toutes les catégories. Des conditions de travail en mode très dégradé : un comble à l'inspection du travail, mais tout aussi inacceptable dans nos autres services.

Notre administration, de par sa ligne hiérarchique, est comptable de ce que vivent et ressentent nos collègues, et l'heure n'est plus aux incantations mais aux faits, à savoir modifier clairement les orientations politiques qui n'ont eu que pour seul effet la casse du service public et de ceux qui y œuvrent au quotidien.

### SNE : DREAL, dégradation des conditions de travail et des missions.

Un an après la mise en place des nouveaux organigrammes de la **DREAL Grand Est**, la situation des agents et l'organisation des services apparaissent extrêmement précaires et mouvantes. Si la phase de prépositionnement des agents a permis de limiter les mobilités géographiques obligatoires, elle a conduit à de nombreuses mobilités fonctionnelles et recompositions hiérarchiques, dont les agents se remettent difficilement (fatigue, difficulté d'organisation, augmentation des échelons hiérarchiques...).

Les conséquences de cette réforme sont multiples, on peut notamment citer :

- des services désorganisés en raison de la spécialisation des sites,
- une multiplication des responsables intermédiaires avec comme corollaire un management complexe
- et de nombreux déplacements entre les trois principaux sites (Châlons en Champagne, Metz et Strasbourg) qui demeurent fréquents et usent les personnels, particulièrement la hiérarchie intermédiaire.

**Une étude d'impact de la fusion sur les conditions de travail des agents est en cours. Les premiers résultats font apparaître une situation très dégradée, avec des appréciations de la part d'une majorité d'agents plutôt négatives sur l'évolution des conditions de travail. Le constat d'une augmentation significative des risques psycho-sociaux est bien identifiée dans les 1ères conclusions de cette étude.**

**Les moyens et les effectifs sont en forte baisse** (-12 % de budget de fonctionnement annoncé en 2017 et des objectifs cibles pour 2017 (- 64 postes en 2 ans) qui vont presque supprimer les derniers postes vacants), ce qui ne permet pas d'adapter notre organisation aux nouvelles conditions. Les connexions informatiques demeurent très lentes, la visioconférence poste à poste n'est pas développée, les salles de visioconférence collective sont surchargées... Le développement du télétravail est freiné par l'administration, alors qu'il est pourtant demandé instamment par les agents qui n'en peuvent plus des déplacements. Sa mise en place n'interviendra qu'en fin 2017 ou début 2018.

A ces difficultés locales s'ajoutent le net retrait du ministère au niveau des services métiers et le fonctionnement au ralenti des RH. Le dialogue social est devenu de façade, les circulaires de gestion sortent difficilement et tardivement.

Au final, **ces multiples difficultés détériorent l'exercice de nos missions** : prévision des crues, contrôle des transports, inspection des installations classées, autorité environnementale, transition énergétique ... qui ne sont plus remplies aussi efficacement qu'auparavant.

# et promouvoir les services publics

## Fonction publique territoriale



**SNUTER : La journée d'action du 24 mars 2017 a marqué le début d'une bataille pour se faire entendre, et pour obtenir des résultats. Ne lâchons rien !**

La journée de mobilisation du 24 mars a été une réussite. Les personnels des 3 sites régionaux et des lycées d'Alsace, Champagne-Ardenne et Lorraine ont massivement participé à l'action pour exprimer leur mécontentement.

Les revendications des personnels du Conseil Régional Grand Est portaient sur :

- L'amélioration des conditions de travail
- Le maintien des postes, le remplacement des départs à la retraite, le remplacement des absents
- Une harmonisation par le haut du régime indemnitaire
- Une transparence totale de la mobilité et des recrutements,

La missive du Président Richert en date du 24 avril ne suffit pas à rassurer les personnels, cette note est superficielle et ne prend pas en compte la globalité de la masse salariale.

Suite à cette lettre du Président à tous les agents, certaines organisations syndicales (CFTC, CFDT, UNSA) ont trouvé que les informations données par le Président étaient suffisantes pour rassurer les personnels.

Au nom de l'intersyndicale CGT, FO et FSU, nous considérons que cette missive du 24 avril ne donnent aucune garantie sur le niveau le plus haut en terme indemnitaire, aucune garantie sur les emplois, la formation des personnels, et que toute la partie action sociale (complémentaire santé, CNAS,...) n'est pas prise en compte.

**Pour cela, la CGT, FO et la FSU poursuivent l'action intersyndicale du 24 mars pour obtenir le meilleur pour tous les agents du Grand Est. Nous ne pouvons pas accepter une réponse qui laisse la place à toutes les incertitudes. Aujourd'hui, aucune garantie n'est donnée aux agents.**

**C'est pourquoi l'intersyndicale CGT, FO, FSU demande une audience au Président afin d'obtenir des garanties sur tous les points qui concernent le personnel et pour lesquels les agents ont manifesté massivement le 24 mars.**



### **Les instances régionales où la FSU est représentée :**

**Le CESER** (Conseil Economique Social Environnemental Régional) avec jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2018 trois représentants, seconde assemblée régionale représentant les socioprofessionnels et qui doit émettre des avis sur les grandes politiques régionales (développement économique, formation, transport,...)

**Le CREFOP** (Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles), qui est composé des représentants de l'Etat (Préfet, Directeur, Education Nationale), du Conseil Régional et des représentants des organisations professionnelles patronales et de salariés) doit obligatoirement être saisi pour l'ensemble des questions d'emploi, de formation et d'orientation professionnelles.

La FSU y est réintégrée depuis le début de l'année 2017.

**La SRIAS** (Section Régionale Interministérielle de l'Action Sociale).

### **SRIAS Grand Est : Déclaration FSU**

La réforme territoriale a entraîné de multiples désagréments en termes de réorganisations en tout genre. Les agents de la fonction publique n'ont pas à subir ces choix et la FSU refuse toute dégradation des conditions de travail des personnels liée à cette réorganisation.

L'action sociale dédiée aux personnels, si minime soit-elle, doit perdurer et même être amplifiée en ces périodes où la précarité s'installe à grand pas chez les fonctionnaires.

Le budget 2017 de 343 774 euros pour notre SRIAS ramené au nombre d'agents reste famélique. La réorganisation imposée aux ex régions en leur demandant de mutualiser leurs actions doit rappeler s'il est nécessaires, les besoins en logement, restauration, petite enfance ou les possibilités de places en crèches restent minimes.

Des zones tendues existent dans nos régions, il ne faut pas le négliger.

Les différentes actions doivent permettre une consommation optimale des crédits.

Les disparités existent en termes de fonctionnement entre nos trois ex régions et nous agissons pour que ces différences ne soient pas un handicap mais une extension des possibilités d'action.

La FSU insiste sur le rôle de la SRIAS Grand Est qui ne doit pas être une instance de soutien aux actions menées au niveau préfectoral mais doit pouvoir élaborer des actions à part entière.

Les moyens humains doivent être intégrés à la nouvelle réforme ; pour cela, nous demandons à ce que soit acté le poste de correspondante administrative.

Enfin, la FSU demande à l'administration de permettre pleinement aux trois co-présidents d'exercer leur mission en leur accordant toute l'attention et les moyens nécessaires.

# Une réforme pas sans effets sur l'éducation nationale !

## **CESER : Un premier bilan.**

Installé fin janvier 2016, suite à la création de la Région Alsace Champagne Ardenne Lorraine, le CESER devrait être recomposé et réduit au 1<sup>er</sup> janvier 2018. Il est donc possible de dresser un premier bilan de l'action du CESER.

La loi NOTRe a renforcé les compétences des régions et leur a donné un rôle de chef de file sur le thème du développement économique par exemple.

Le Conseil Régional s'est attaché, en concertation avec le CESER à construire des schémas stratégiques régionaux, comme le SRADDET (Schéma régional d'aménagement, de développement durable et d'égalité des territoires) ou le CPRDFOP (Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation et de l'Orientation Professionnelles).

Le CESER par la diversité de sa composition est un lieu d'échanges et de fabrication de consensus pour proposer des actions concrètes et des orientations dans l'intérêt de la population. Investis dans les commissions du CESER dans cet état d'esprit, les représentants de la FSU y ont développé la nécessité de maintenir et de développer un service public au service de tous.

Le CESER par la diversité de sa composition est un lieu d'échanges et de fabrication de consensus pour proposer des actions concrètes et des orientations dans l'intérêt de la population. Investis dans les commissions du CESER dans cet état d'esprit, les représentants de la FSU y ont développé la nécessité de maintenir et de développer un service public au service de tous.

## **La politique régionale en matière de formation : une copie à revoir.**

Le budget consacré aux lycées en 2017 s'élève à 301,8 millions d'euros sur un budget primitif total de 2,858 milliards d'euros.

D'ici la fin de l'année, le CPRDFOP doit être, après des saisines du CESER et du CREFOP, définitivement validé.

La Région met en avant un lien exclusif entre formation et insertion, affirmant que tout financement d'une formation doit être conditionné par l'obtention immédiate d'emploi et souhaite en particulier relancer l'apprentissage.

La FSU défend au contraire qu'un plan de formation ne peut être construit que sur le seul lien formation-emploi et qu'il doit porter une autre ambition pour les jeunes.

La FSU veillera à s'assurer que les CIO ne soient pas considérés à tort comme des membres du SPRO, et que leurs personnels ne se retrouvent engagés dans des actions chronophages qui ne concerneraient pas leur public prioritaire (les jeunes scolarisés et étudiants) et se feraient au détriment de leurs missions définies par le ministère.

## **L'expérimentation du manuel numérique dans 50 lycées : un contre-exemple de concertation et de dialogue social.**

La Région Grand Est s'est lancée pour la rentrée 2017 dans une expérimentation du manuel numérique dans 50 lycées de la région.

C'est une nouvelle démonstration de la méthode très «particulière» du dialogue social de l'exécutif régional puisque tout est décidé par la Région sans rechercher les avis de personnels.

Dans les derniers comités techniques académiques de Nancy-Metz, de Reims et de Strasbourg, la FSU a réclamé que

les personnels soient associés, que l'expérimentation en soit véritablement une et qu'elle ne soit pas le prétexte à une généralisation à marche forcée.

Le numérique ne peut pas être l'alpha et l'oméga d'une politique régionale de formation et ne doit pas être un simple outil de communication dissimulant une absence réelle de priorité à la formation au-delà de la promotion du seul apprentissage.

## **CADRE ET REPÈRES**

**ARS** : Agence Régionale de Santé.

**CRC** : Chambre Régionale des Comptes.

**DRAC** : Direction Régionale des Affaires Culturelles.

**DRFIP** : Direction Régionale des Finances Publiques.

**INSEE** : Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques.

**DRAAF** : Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt.

**DRJSCS** : Direction Régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale.

**DREAL** : Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement.

**DIRECCTE** : Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi.

**SRIAS** : Section Régionale Interministérielle d'Action Sociale.

**CESER** : Conseil Economique, Social et Environnemental Régional.

## **Les syndicats de la FSU ayant contribué à ce bulletin :**

**EPA** : Education, Pluralisme, Action Solidaire.

**SNE** : Syndicat National de l'Environnement.

**SNES** : Syndicat National des Enseignants du Second degré.

**SNUipp** : Syndicat National Unitaire des instituteurs, professeurs des écoles et PEGC.

**SNUTEFE** : Syndicat National Unitaire Travail, Emploi, Formation, Economie.

**SNUTER** : Syndicat National Unitaire de la Territoriale.

LA FONCTION PUBLIQUE  
EST VOTRE CHOIX.

VOUS DÉFENDRE  
EST NOTRE COMBAT.

La FSU (Fédération Syndicale Unitaire) agit  
chaque jour avec et pour les personnels de  
la fonction publique. [www.fsu.fr](http://www.fsu.fr)



Avec la FSU, unis pour défendre et renforcer  
le service public en région  
Alsace, Champagne-Ardenne, Lorraine



Avec la FSU,  
pour le Service Public !

## Stages syndicaux SNES-FSU envisagés pour l'année scolaire 2017-2018 :

- ◆ ÉLUS EN CA ;
  - ◆ PROFESSEURS DOCUMENTA-LISTES ;
  - ◆ SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL ;
  - ◆ CPE ;
  - ◆ MÉTIER ;
  - ◆ LANGUES VIVANTES ;
  - ◆ TZR ;
  - ◆ MANAGEMENT ;
  - ◆ NON-TITULAIRES ;
  - ◆ AED ;
  - ◆ PFS ;
  - ◆ COLLÈGE ;
  - ◆ LYCÉE ...
- ET BIEN SÛR CETTE LISTE N'EST PAS EXHAUSTIVE !



### De la différence syndicale.

Il est parfois difficile pour les collègues de différencier les différentes organisations syndicales : après tout, ils sont tous là pour défendre les collègues, non ?

Et pourtant, concernant la réforme des collèges, dès le départ, on a bien senti la ligne de fracture : d'un côté les organisations syndicales, dont le SNES-FSU, qui défendent la liberté pédagogique, pensent que diminuer les horaires disciplinaires et les heures de cours, ce n'est pas aider les élèves et surtout pas ceux en difficultés... et les autres, SGEN-CFDT et SE-UNSA, appelés syndicats réformistes, qui considèrent qu'asphyxier les disciplines et proposer l'équité par le bas est une bonne chose.



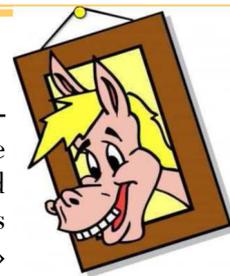
Ainsi, lors du dernier CSE, le SGEN-CFDT a proposé un amendement pour faire disparaître l'« enseignement de complément », devenu depuis « enseignement facultatif », Langues et Cultures de l'antiquité... l'amendement consistait à ce que la marge de manœuvre puisse être utilisée uniquement pour les groupes à effectifs réduits et la co-animation.

L'autre syndicat, le SE-UNSA, indique quant à lui qu'« un amendement SE-Unsa qui donne la priorité aux doublages et à la co-animation a ainsi été retenu. En revanche, le combat continue pour limiter le cumul des options et pour élargir leur offre, pour que celles-ci bénéficient à tous les élèves et non à un petit groupe : il faut donner plus à ceux qui ont le moins et non l'inverse ! » Nous ne savons pas que le latin était fermé à certains élèves ! Les campagnes de publicité de notre ex-ministre ont, de toute évidence, eu des effets sur des collègues qui sont censés être en établissement et savoir comment cela se passe ! Le latin pour tous, chiche ! Où étaient-ils dans les établissements quand il fallait se battre pour pouvoir avoir des moyens pour ouvrir plus de groupes en langues anciennes ? Qui empêchait l'ouverture de groupes supplémentaires ? Peut-être des chefs d'établissement du SNPDEN...UNSA, justement ! Quant à la première partie de leur amendement, nous aurons tous compris la manœuvre !

Bien évidemment, au SNES-FSU, nous demandons qu'une dotation spécifique soit fléchée pour les langues anciennes, comme pour les bilangues ou les classes européennes. Nous ne cherchons pas à supprimer une discipline ou à monter les disciplines les unes contre les autres. Si ce n'est pas une différence !

**Esther JOBERTIE.**

### C'est pas de ma faute...



C'est en gros le résumé que l'on peut faire de l'interview de Najat Vallaud-Belkacem publiée dans « La lettre de l'Éducation » n° 917 du 1<sup>er</sup> mai 2017.

« En arrivant au ministère en août 2014, j'aurais voulu commencer par des mesures fortes sur la revalorisation de la condition enseignante, mais ce n'est qu'à partir de 2016 que les budgets ont permis de l'engager. » Ce n'est donc pas de sa faute... c'est celle de Bercy !

Les langues anciennes : « Notre système ne créait pas le vivier nécessaire. Avant la réforme, 18 % des collégiens suivaient un enseignement de langues anciennes ; seuls 4 % le poursuivaient au lycée. Là aussi, si c'était à refaire (...) j'aurais en revanche avec les professeurs de lettres classiques, qui se battent pour attirer des élèves notamment en éducation prioritaire, une discussion sur ce qui sert le mieux l'avenir de leur discipline : continuer comme avant ou tenter de créer un vivier plus important. »

Ce n'est donc pas de sa faute... c'est celle des profs de lettres classiques qui n'ont pas compris qu'elles étaient ses intentions (cf. le dicton selon lequel « l'enfer est pavé de bonnes intentions »). Cela étant, notre ex-ministre est-elle en mesure de nous donner des chiffres montrant les bienfaits de la réforme pour cette discipline qui, de fait, a perdu ce statut.

La réforme du collège : « Avec du recul, je me dis que j'aurais dû faire abstraction des détracteurs outranciers pour mieux entendre les inquiétudes légitimes. »

Ce n'est donc pas de sa faute... mais bien celle de ces syndicats contestataires qui l'ont empêchée d'y voir clair ! Soulignons, pour être juste, qu'elle a, malgré tout, un bref accès de lucidité en disant que « publier le décret de façon abrupte fut une erreur ». Là encore, un dicton peut résumer l'attitude de la ministre : il n'y a pire sourd que celui qui ne veut pas entendre...

**Le secrétariat académique du SNES.**



Suivez l'actualité du SNES Champagne-Ardenne sur  
- facebook : [Snes-Fsu Académie de Reims](#)  
- twitter : SNES-FSU Reims @SNES\_Reims



## TOUS COUPABLES

Dans un courrier envoyé dans une DASEN de l'académie, un parent d'élève se plaint du comportement d'un collègue, entre autre de harcèlement vis-à-vis de son enfant. Le collègue est convoqué au rectorat pour s'en expliquer. Évidemment il nie les faits de harcèlement, et explique benoîtement que ce que l'élève et son parent considèrent comme tel est simplement le rappel fréquent de la nécessité de sortir ses affaires et de se mettre au travail. Nous qui avons accompagné le collègue en avons ri franchement, **mais pas le représentant de l'administration chargé de l'enquête administrative qui doctement nous a expliqué que finalement demander plus de trois fois à un élève de sortir ses affaires pouvait effectivement être considéré comme une forme de harcèlement.** Alors qu'il sache bien que nous sommes tous des harceleurs, même en début de carrière, il arrive parfois qu'un élève ne veuille pas travailler (est-ce si rare ?). Moi-même, dans mes 18 années de ZEP, j'ai dû harceler de nombreux élèves pour les inciter à se mettre au travail, et j'en suis persuadé, pour leur plus grand bien. Et je vais vous faire un aveu, j'ai même déjà dû harceler un élève du lycée Jean Jaurès de Reims, et en section euros qui plus est. Heureusement, je n'ai pas encore été dénoncé.

**Christophe GIRARDIN.**

**Première liste des harceleurs patentés :** Annie BÉCRET, François BELLEIL, Guy BOURGEOIS, Chantal DUPONT, Elodie GÉAS, Esther JOBERTIE Frédéric LOPEZ, Jean-Claude RICHUILLEY, Célia VOLLONDAT, Yannick LEFEBVRE, tous membres du secrétariat académique du SNES.

**Nous attendons toutes et tous notre rendez-vous à la DPE.**



## Bonne retraite !

Pour plusieurs dizaines de collègues et d'adhérents du SNES, cette rentrée est celle du départ en retraite.

Nous souhaitons une bonne, longue et heureuse retraite à tous ceux qui vont ranger le stylo rouge, classer leur cours ou ne pas les classer,... la retraite c'est souvent le moment de faire ce que l'on veut quand on le veut ! Mais être retraité-e, ce n'est pas devenir un citoyen différent des autres, ce n'est pas être une charge pour les actifs, c'est tout simplement continuer à vivre tout en pouvant avoir de nouvelles activités et organiser son temps différemment.

Être retraité-e, c'est très souvent la possibilité d'avoir une vie sociale différente. Beaucoup s'engagent ou renforcent leur engagement dans la vie associative, dans l'économie solidaire pour faire bénéficier de leurs compétences ceux qui en ont besoin, ils sont nombreux. C'est aussi la possibilité de s'occuper un peu plus de la famille, des petits enfants et de ses amis.

Rester adhérent-e du SNES est aussi l'un des moyens de ne pas couper le lien avec les actifs, d'autant que bon nombre des problèmes des retraités et des actifs sont communs : pouvoir d'achat, défense des retraites, défense des services publics, santé, défense des libertés, la paix, la lutte contre la xénophobie et le racisme...

Au SNES, les retraité-e-s ont une place pleinement reconnue. Il y a des retraité-e-s dans la CA académique, les bureaux départementaux et le bureau académique. Ils participent au congrès académique et au congrès national. Ils seront dans l'action avec les actifs mais aussi avec les retraité-e-s des autres organisations syndicales comme le 30 mars dernier.

Bonne retraite et prenez le temps de ré-adhérer au SNES. Nous comptons sur vous pour continuer à être du SNES.

**Jean Claude DURDUX et Christophe GIRARDIN.**

Dans l'académie, le SNES compte 155 adhérents retraité-e-s et pour répondre à une question souvent posée, la cotisation syndicale d'un retraité ouvre droit à un crédit d'impôt égal à 66% de son montant, comme pour les actifs.

**Toute l'équipe académique du SNES vous souhaite d'agréables vacances !**

**Le SNES sera ouvert jusqu'au 12 juillet, 17 h 30 et rouvrira ses portes, pour l'année 2017/2018, le 28 août à 14 h 30.**