



Flash

Lycées
collèges

Section Académique Aix-Marseille

17 rue Julia 13005 Marseille

Tél : 04.91.61.52.06

ac-aix-marseille@se-unsa.org

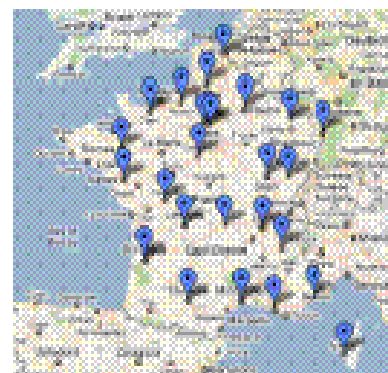
701

1) Carte scolaire : les chiffres de la colère

En cinq ans, 80 000 suppressions d'emplois. Dans le même temps les effectifs d'élèves ont, eux, augmenté de plus de 100 000 et cela sans compter la politique de frein à la scolarisation en maternelle.

La rentrée 2012 va s'effectuer avec 5100 postes d'enseignants en moins dans le 1er degré. Même si, de l'aveu-même du ministère, les effectifs vont augmenter de près de 3000 élèves. Pour tenir la promesse présidentielle de ne pas fermer de classes, l'administration prévoit de supprimer des remplaçants, « d'optimiser » les moyens des réseaux d'aide, de scolariser moins d'enfants de moins de trois ans et... d'augmenter les effectifs par classe. Oser prétendre qu'il n'y aura pas de dégradation de la situation relève de l'hypocrisie la plus totale.

2nd degré



Dans le 2nd degré, 5550 emplois sont supprimés. La poussée démographique, continue depuis trois ans en collège, va se poursuivre avec plus de 29 000 élèves supplémentaires attendus. Les LEGT devraient voir leurs effectifs augmenter de 12 000 élèves, pour moitié en pré-bac, pour moitié en STS et CPGE. Conséquence de la réforme du bac pro en trois ans, les LP devraient connaître une baisse de près de 39000 élèves... Augmentation des effectifs par classe des collèges hors éducation prioritaire, diminution des moyens de remplacement et des décharges non statutaires, réorganisation de l'offre de formation en lycée sont les principales pistes « de gain de productivité » évoquées. Les LP ont tout à craindre.

Jusque dans les mots utilisés, tant la méthode que les arguments évoqués démontrent l'unique préoccupation gestionnaire du gouvernement.

L'école n'est plus qu'un gisement d'économies. **Le SE-Unsa condamne vigoureusement cet amoindrissement du service public d'éducation et appelle tous les personnels à se mobiliser sur le terrain pour faire obstacle à cette politique destructrice.**

Pour connaître précisément les chiffres de la rentrée 2012, académie par académie, département par département, cliquez sur la carte ci-dessus.

Avertissement : pour les utilisateurs d'Internet Explorer, si Google map ne s'affiche pas correctement, cliquez en haut à gauche sur la flèche bleue du navigateur pour faire "retour arrière".

2) Évaluation des personnels : réforme repoussée à 2013.

La mise en œuvre du dispositif fonction publique d'évaluation, sur lequel se fonde le ministère de l'éducation nationale pour justifier sa réforme, est désormais repoussée suite à un décret du 29 décembre. Le ministère de l'Éducation nationale doit retirer ses projets concernant l'évaluation des enseignants et la restructuration de leurs carrières, et prendre le temps d'ouvrir de nouvelles discussions comme la Fonction publique lui en donne désormais l'occasion.

En effet, le décret «Fonction publique» n° 2011-2041 du 29 décembre 2011* repousse désormais au 1er janvier 2013 la généralisation de l'entretien professionnel et de la mise en œuvre des nouvelles modalités d'évaluation de la valeur professionnelle des fonctionnaires.

Il n'y a donc pas d'urgence, pour le ministre de l'Éducation nationale à persister dans une réforme non seulement précipitée mais dont les dispositions seraient éminemment dommageables en termes de progression réelle de carrière pour tous les enseignants et personnels d'éducation.

La fédération UNSA Éducation, qui n'est pas favorable au statu quo, demande donc le retrait des projets actuels et l'ouverture de discussions réelles permettant :

1° de prendre en compte les nécessaires regards croisés sur les différents éléments professionnels du métier d'enseignant ;

2° de mettre en place une évaluation de la « valeur professionnelle » qui soit juste, pertinente, transparente et la plus objective possible ;

3° de proposer, dans le cadre d'une amélioration des carrières, la réelle revalorisation attendue par tous

4° de rouvrir le chantier de l'indispensable levier qu'est la formation, tant initiale que continuée, des enseignants et personnels d'éducation.

3) Le jour de carence nous est désormais appliqué !

Après bien des débats sur le projet gouvernemental concernant le 4^{ème} jour de carence pour le privé et l'instauration d'un jour de carence pour les fonctionnaires, la loi de finances pour 2012 adoptée le 28 décembre 2011 comporte un article 105 qui instaure ce dispositif (un jour) dans la fonction publique.

L'objectif affiché était de renflouer le budget de l'assurance maladie. Le gouvernement a profité du débat pour attaquer une nouvelle fois les fonctionnaires. L'assurance maladie ne recevra pas un centime. C'est bien le budget de l'Etat que le gouvernement renfloue sur le dos des fonctionnaires malades en leur retirant une journée de salaire. Le SE-Unsa continue à dénoncer cette mesure, mais la loi va cependant s'appliquer dès le 1^{er} janvier 2012

Selon cet article 105, les agents publics en congé de maladie ne perçoivent pas leur rémunération au titre du premier jour de ce congé. Cette mesure ne s'appliquera pas aux cas notamment de congé de longue maladie, de congé de longue durée, ou d'accident de travail.

.A ce jour, c'est l'opacité la plus totale sur le traitement administratif concret de la mesure. Le ministère de l'éducation nationale est aux abonnés absents. Nous avons appris qu'une circulaire d'application est en cours de rédaction, sorte de cahier des charges de mise à jour des logiciels « paye ».

La mesure est déjà injuste, hors de question que des interprétations abusives en génèrent davantage. Pour le SE-Unsa, les modalités d'application devront être portées à la connaissance des collègues avant une quelconque application.

4) Formation des enseignants : l'occasion de rouvrir le dossier

Le Conseil d'État a annulé deux articles de l'arrêté du 12 mai 2010 sur le référentiel de compétences à acquérir par les enseignants et personnels d'éducation. Ces questions de forme ne sauraient occulter le problème de fond que constitue l'absence d'une réelle formation au métier fondée sur l'alternance professionnelle. Le SE-Unsa considère que le ministère de l'Éducation nationale, en liaison avec celui de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, doit remettre le dossier de la formation initiale en chantier. Tous les observateurs dressent en effet les mêmes constats sur les conséquences désastreuses d'une réforme catastrophique.

Pour sa part, porteur de propositions concrètes, le SE-Unsa est prêt à participer à une négociation. L'ajustement de l'organisation de l'année de stage des lauréats-concours est indispensable mais loin d'être suffisant. L'articulation primordiale entre ministère employeur et ministère formateur initial doit être affinée. C'est bien la question de la formation des enseignants et personnels d'éducation tout au long de leur carrière qui devrait être posée aujourd'hui

5) Valorisation des salaires limitée au 5ème échelon

Le décret modifie le décret no 2010-1007 du 26 août 2010 fixant l'échelonnement indiciaire de certains personnels de l'enseignement scolaire relevant du ministre chargé de l'éducation.

Il comprend des mesures de revalorisation consistant à porter, à compter du 1er février 2012, l'indice brut des troisième, quatrième et cinquième échelons du premier grade de chacun des corps concernés, respectivement de l'indice 469 à l'indice 501, de l'indice 500 à l'indice 518 et de l'indice 529 à l'indice 539.

Le SE-UNSA demande une extension des mesures de revalorisation de l'ensemble des personnels. Pour la grande majorité pas une seule mesure n'a été prise depuis près de cinq ans pour relever leur pouvoir d'achat, bien au contraire puisque notre fiche de paye reste désespérément plate sur le traitement brut et se trouve ponctionnée de prélèvements de plus en plus forts (pension civile, jour de carence, CSG, RAFF...

6) Les postes ECLAIR deviennent nationaux.

C'était annoncé dans la note de service mutations 2012. Le ministère continue son laboratoire « GRH » avec les établissements ECLAIR en instaurant un mouvement parallèle au mouvement inter avec un fonctionnement du type mouvement spécifique.

Le SE-Unsa a été reçu le 11 janvier sur le projet de note de service qui devrait paraître début février au BO. Nous avons réaffirmé notre totale opposition à un tel système qui vise à contourner le mouvement, les CTA et CAPA, avec un recrutement rectoral basé sur l'avis des chefs d'établissement.

Ces postes aujourd'hui ne font pas recette. Alors dans cette note de service, **le ministère tente de trouver plusieurs artifices supplémentaires pour réussir à les pourvoir. Il compte sur la candidature des collègues ayant échoué au mouvement inter pour remplir les postes vacants** (3 vœux, non hiérarchisés - du 27 février au 20 mars).

Il ouvre également la voie du détachement pour l'accès à ces postes, ce que nous avons contesté pour les fonctionnaires non enseignants, puisqu'il est demandé une expérience professionnelle de trois ans. Le SE-Unsa a aussi exigé la tenue de Groupes de travail académiques avant la publication des postes (15 février) et au moment de l'affectation des collègues (fin mars-mi avril) ce qui n'était pas prévu.

Le SE-Unsa conteste l'existence d'un tel mouvement particulier et exige que ces postes réintègrent le mouvement actuel sous le contrôle des élus du personnel

Le texte finalisé n'est pas encore paru et nous espérons qu'il comportera des modifications dans le sens de nos interventions. Le calendrier de ce mouvement « à part » est particulièrement compliqué et décalé par rapport aux autres mouvements, ce qui amènera des problèmes spécifiques:

- **publication des postes** par les recteurs le 15 février au plus tard sur www.biep.gouv.fr (et éventuellement le site internet du rectorat) avec la fiche de description du poste, une fiche établissement et le projet pédagogique.
- **conditions de candidature** : 3 années d'expérience professionnelle seront privilégiées (donc pas exclusif). Cette disposition gênera néanmoins les candidatures de stagiaires et de néo titulaires.
- **dépôt des candidatures** sur "i-prof" (sauf pour les détachements) du 27 février 12h au 20 mars 12h. 3 vœux, non hiérarchisés peuvent être formulés. Une candidature engage à accepter l'affectation sur l'un des 3 vœux émis, sans discussion!
- **sélection des candidats** par le recteur d'accueil, basé sur l'avis du chef d'établissement concerné. Le recteur de l'académie de départ donne aussi son avis sur i-prof (du 20 au 28 mars)
- **classement des candidats** retenus du 29 mars au 12 avril
- **communication du résultat** aux candidats : le 16 avril au plus tard.

Très important : une affectation en ECLAIR annule une mutation obtenue au mouvement inter (mais aussi les vœux formulés à l'intra pour ceux qui seraient rentrés sur le mouvement intra suite à un inter réussi).

L'avis exprimé par le SE-Unsa lors de la rencontre avec le ministère:

Nous avons réaffirmé notre totale opposition avec le dispositif ECLAIR qui sert de laboratoire « GRH » au ministère (contournement du mouvement, des CTA et CAPA, avec un recrutement certes rectoral mais essentiellement basé sur l'avis des chefs d'établissement).

Nous avons souligné qu'actuellement l'objectif affiché de stabilité des équipes n'était qu'un prétexte et qu'il était loin d'être rempli. Nous avons pu au travers d'exemples démontrer que ces postes aujourd'hui ne font pas recette (ils ont confirmé...).

Nous avons donc fait remarquer que pour nous, dans cette note de service, le ministère tente de trouver plusieurs artifices supplémentaires pour réussir à les pourvoir. Nous ne sommes pas dupes: il compte sur la candidature des collègues ayant échoué au mouvement inter pour remplir les postes vacants. Cette stratégie peut encore se concevoir dans la réalisation sur les académies du sud de la France mais quel vivier va-t-il y avoir sur les académies déjà délaissées par les flux migratoires. Ces flux sont essentiellement nord vers le sud.

Autre contrainte, les collègues auraient seulement 3 vœux à formuler, non hiérarchisés, ce qui laisse tout pouvoir aux recteurs de se saisir de ces différents vœux et de répartir les demandeurs de façon à pourvoir le plus de postes possibles, ce qui, pour nous, peut s'avérer contreproductif.

Il faut que les collègues en soient avertis et comprennent la brutalité du processus. Les vœux devront être donc particulièrement ciblés. Quelque part il y a une certaine logique dans le processus qui ne permettra pas les stratégies d'évitement (comment ne pas aller dans tel endroit ou comment redescendre au plus vite) sans risque

Nous avons ainsi dénoncé :

- l'existence d'un tel mouvement particulier et avons exigé que ces postes réintègrent le mouvement actuel sous le contrôle des élus du personnel.

- **l'accès à ces postes par la voie du détachement via une publication sur la Bourse Interministérielle d'Emploi Public interpelle.** Ce serait un nouveau pas de franchi dans la négation de la spécificité de notre métier, notre statut particulier, et dans le contournement des tableaux de mutation. Le ministère a voulu être rassurant en précisant qu'il n'était pas question de nommer des non enseignants sur ces postes et que seuls des enseignants et CPE d'autres ministères (ex : agriculture) pourraient être candidats au détachement dans un corps des personnels d'enseignement et d'éducation, le détachement étant également ouvert aux enseignants du ministère qui veulent changer de corps.

Il n'y aurait donc pas de modification dans les procédures de détachement actuellement appliquées, ce qui devra se vérifier dans la circulaire détachement de mars prochain. Pour nous, les conditions de détachement devront être très clairement précisées. Nous avons là aussi, réaffirmé notre désaccord sur l'utilisation de la "BIEP".

Enfin, avec ce mouvement particulier, le rôle donné aux recteurs et aux chefs d'établissement pour ces recrutements devient exorbitant et entame sévèrement les consultations des instances paritaires nationales et académiques. Nous avons rappelé que tout poste spécifique demande l'avis de l'IPR. Il est important qu'un IPR soit consulté dans ce domaine comme il l'est dans la gestion des postes spécifiques nationaux classiques.

Nous avons également exigé la tenue de GT académiques (issus des CTA) avant la publication des postes et la tenue de GT (issus des CAPA) pour les affectations.

En résumé, C'est clair, c'est net, c'est ECLAIR. Tout échappe aux CAPA dans la version 2012 qui valideront (confirmeront) une liste dont les candidats seront informés par l'administration deux mois avant, « qu'ils sont acceptés ».

Pour nous, cette procédure devrait faire l'objet, si elle perdure à 2012, de commissions complémentaires et de distribution de données en février (type FPMA des postes SPE-nationaux) et non en juin ou rien ne sera discuté et éventuellement modifié. **Mais c'est l'abrogation de ce dispositif qui nous intéresse avant tout.**

6) On s'bouge pour 2012 !

Le SE-Unsa, dans la suite des [12 leviers pour que ça change dès 2012](#), interpelle les candidats à l'élection présidentielle.

À l'aube du scrutin de mai 2012, nous lançons une agora pour qu'ensemble, nous puissions influencer sur les choix de demain en matière d'éducation.

Le SE-Unsa vous invite dans le débat !

Nous invitons tous les acteurs de l'Éducation et plus largement l'ensemble de la communauté éducative à débattre et s'exprimer autour de 3 axes :

- Quelle organisation de l'École pour offrir un parcours de réussite pour chaque élève ?
- Des moyens oui, mais pour quoi faire ?
- Quels enseignants, personnels d'éducation et d'orientation pour construire l'école de demain ?

Ainsi, nous offrons à chacun la possibilité de témoigner, de poser des questions, d'apporter sa contribution en participant aux dossiers de notre magazine [L'Enseignant](#), dossiers interactifs que vous pourrez découvrir de janvier à mai 2012. Pour cela, notre blog [Ecole de demain](#), [Facebook](#) et Twitter (@ecolededemain avec la balise #bouge2012) seront mis à contribution pour vous permettre de partager, d'interpeller, de réagir, de proposer.



7) DHG : Comment ça marche ?

A partir des prévisions d'effectifs pour la rentrée prochaine, l'établissement reçoit¹ une dotation horaire globale qui constitue l'ensemble de ses moyens d'enseignement pour l'année scolaire. La DHG est divisé

¹ de l'IA pour les collèges, du rectorat pour les lycées et LP.

en 2 parties : Heures Poste (HP) et Heures Supplémentaires Année (HSA). Elle comprend toutes les heures y compris celles de labo , d'UNSS, de service partagé etc...

En fonction de cette DHG, le chef d'établissement doit construire un projet de répartition appelé T.R.M.D². Le premier objectif est de déterminer une structure³ pour laquelle les horaires obligatoires sont assurés par la DHG. Ensuite, s'il reste des moyens, on peut soit alléger les effectifs en créant des classes supplémentaires soit les consacrer à des choix pédagogiques (dédoublés, projets spécifiques...). Lorsque les DHG sont insuffisantes, il n'y a même plus de choix à faire, assurer les enseignements obligatoires est déjà difficile !

Une fois la structure arrêtée, on calcule le total des besoins par disciplines. Lorsque les besoins sont supérieurs aux moyens en heures postes, il faut soit recourir aux HSA, soit faire appel à des moyens provisoires (généralement un complément de service reçu d'un autre établissement). Quand les besoins sont importants, on peut demander la création d'un poste supplémentaire.

A l'inverse, lorsque les postes implantés dans l'établissement apportent un nombre d'heures supérieurs aux besoins calculés⁴, le chef d'établissement peut choisir de donner des compléments de service voir de supprimer des postes. Une baisse de la dotation en heures poste amène mécaniquement à des suppressions de postes de plus en plus nombreuses. Depuis plusieurs années, le SE-UNSA ne cesse dénoncer cette situation dans les CTP⁵ à tous les niveaux.

La répartition des moyens doit obligatoirement être présentée et votée en commission permanente et en conseil d'administration. Compte-tenu des conséquences sur les postes, il est essentiel que les représentants enseignants s'en saisissent.

² Tableaux de répartition des moyens par disciplines.

³ Nombre de classe par niveau

⁴ Nombre de postes x 18 heures pour les certifiés, PLP et PEGC et x 15 heures pour les agrégés – les temps partiels

⁵ Comités Techniques Paritaires