

Strasbourg **snes** fsu

N°148 OCTOBRE / DÉCEMBRE 2021



FACE AU GOUVERNEMENT :

EN 2022, DÉBATTONS ET IMPOSONS NOS REVENDICATIONS POUR L'ÉCOLE PUBLIQUE !



CONGRÈS NATIONAL MONTPELLIER 2022 **snes fsu**



ENGAGÉS AU QUOTIDIEN



SOMMAIRE

Edito	P.2
Le CHSCTA et la réforme du lycée	P.3
Langues vivantes	P.5

PLE	P.7
Mouvement intra 2021	P.8
Le droit de bien vivre	P.11
Stage S1	P.12

ÉDITO

Séverine CHARRET
Arnaud SIGRIST

21/11/2021



D'un côté, 75 millions d'euros rendus par le ministre de l'Éducation Nationale pour l'exercice 2021. De l'autre, une école exsangue où les effectifs par classe explosent, où l'offre éducative s'effondre (voir article sur la situation des langues vivantes), où postes vacants et absences non remplacées se multiplient, où les rémunérations restent bloquées faute de dégel du point d'indice, où, en plein rebond épidémique, les salles ne sont toujours pas équipées de capteurs de CO2.

D'un côté, un ministre qui communique sur le « gommage de l'effet négatif du confinement sur les apprentissages [en primaire] », évaluations nationales à l'appui. De l'autre, nous, enseignants qui constatons au quotidien les difficultés accrues de nombre de nos élèves, des plus fragiles notamment, sans qu'aucun aménagement de programme, aucun recrutement supplémentaire n'ait été prévu.

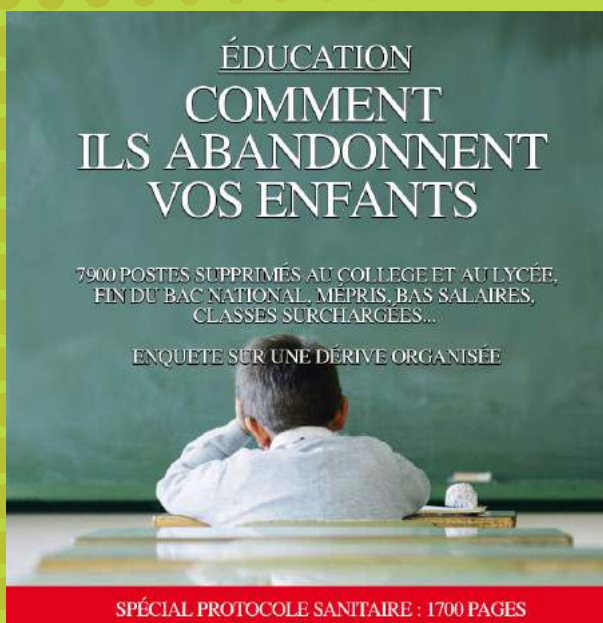
D'un côté, une offensive idéologique réactionnaire contre l'école et ses personnels, accusés tantôt « d'avoir un problème avec les valeurs de la République » (JM Blanquer le 19/10), tantôt d'endoctriner les élèves (Figaro Magazine le 12/11, dossier auquel a participé la présidente du Conseil supérieur des Programmes). De l'autre, des personnels attachés à défendre l'égalité, la tolérance et à former des citoyens éclairés.

Au moment où de nouvelles suppressions de postes d'enseignant sont annoncées dans le 2nd degré (-410 au niveau national), où les questions salariales et sociales sont des préoccupations fortes de nombre d'entre nous, la place prise par les idées de l'extrême droite et la désignation de boucs émissaires sont insupportables et lourdes de menaces. Dans la période électorale qui s'ouvre, le SNES et la FSU resteront fermes sur les valeurs qu'ils portent, celles d'une école émancipatrice, et les défendront sur les lieux de travail et dans l'espace public. Ils porteront également l'exigence d'un service public de qualité, des moyens de le faire fonctionner et d'en revaloriser les personnels.

ÉDUCATION COMMENT ILS ABANDONNENT VOS ENFANTS

7900 POSTES SUPPRIMÉS AU COLLEGE ET AU LYCÉE,
FIN DU BAC NATIONAL, MÉPRIS, BAS SALAIRES,
CLASSES SURCHARGÉES...

ENQUÊTE SUR UNE DÉRIVE ORGANISÉE



SPÉCIAL PROTOCOLE SANITAIRE : 1700 PAGES

ne passons pas
**5 ANS
DE PLUS**
comme ça

snes
fsu



LE CHSCTA DE STRASBOURG se penche sur la réforme du lycée... et est saisi de vertige...

Le CHSCTA de Strasbourg, à l'initiative de ses membres FSU et avec l'accord des autres organisations syndicales, a réussi, non sans mal, à obtenir au début de l'année 2020 qu'un axe de travail soit consacré à la réforme du lycée et ses répercussions sur les conditions de travail des personnels enseignants, de vie scolaire et de direction. Non sans mal car il s'était heurté alors à l'obstruction de la rectrice Béjean, de son secrétaire général et du DRH. Mais la ténacité des représentants du personnel a payé et l'enquête a pu être menée dans cinq lycées de l'académie, malgré les interruptions liées aux confinements et aux incertitudes sanitaires. Le 15 octobre dernier, le CHSCTA adoptait à l'unanimité le bilan conclusif de cette enquête (consultable ici : <https://www.ac-strasbourg.fr/pro/sante-securite-au-travail/chscta/visites-etablissements-preconisations/>). **Une synthèse des conclusions en dix questions...**

1- Quels ont été les établissements visités ?

Le CHSCTA a pris soin de choisir des établissements différents par leur implantation (urbaine ou rurale), leur public (« centre-ville » ou plus populaire) et leurs filières (générales, technologiques ou professionnelles). C'est ce qui a conduit à désigner cinq lycées : Fustel de Coulanges à Strasbourg, Louis Marchal à Molsheim, Adrien Zeller à Bouxwiller, Bartholdi à Colmar et Schweitzer à Mulhouse, lycées visités entre février 2020 et juin 2021.

2- Comment était composée la délégation du CHSCTA et qui a rédigé les comptes rendus de visite ?

Elle était composée de 4 à 7 membres du CHSCTA représentant les organisations syndicales (FSU, UNSA et SGEN), du ou de la DRH et du conseiller de prévention. Le psychologue du travail a aussi participé à deux visites. Le compte rendu de chaque visite a été effectué par un représentant syndical, et après corrections, adopté en CHSCTA.

3- Qui a été entendu dans les établissements ?

Ont été entendus les équipes de direction, les CPE,

les membres du CA représentant le collège enseignant et de vie scolaire, les responsables de disciplines, de façon systématique. Et, sur la base du volontariat, tous les personnels qui souhaitaient témoigner. En moyenne le CHSCTA a entendu 25 à 30 personnes par établissement, parfois plus. Tous les témoignages volontaires étaient individuels et avec une garantie de confidentialité. De plus, un questionnaire a été adressé à tous les personnels des trois catégories ciblées, il a été conçu par le psychologue du travail et les représentants des organisations syndicales du CHSCTA. Au total, plus de 200 personnes ont pu témoigner oralement ou en répondant au questionnaire, ce qui donne à l'enquête un aspect représentatif.

4- Quelle est l'impression générale qui se dégage après cette enquête ?

C'est une impression de grande violence.

Les personnels ont vécu la réforme du lycée comme un changement brutal, imposé contre leur volonté (même si certains n'y étaient pas hostiles au départ) et qui a profondément dégradé leurs conditions

de travail. Non seulement parce que la charge de travail de tous s'est alourdie, mais aussi parce que la relation pédagogique au cœur du métier se trouve à présent pervertie. Enfin, l'absence de consultation, voire même d'information, a conduit beaucoup de personnels, en particulier enseignants, à évoquer une forme de « mépris » de l'institution à leur rencontre.

5- Y a-t-il des particularités locales au-delà de l'image d'ensemble ?

Il y en a peu. C'est peut-être ce qui a le plus surpris. Finalement, du lycée de centre-ville au lycée professionnel, c'est la même accumulation de tâches, l'impression de navigation à vue et de mépris de l'institution, et, surtout, de la transformation du métier. Un seul établissement, rural, présentait une particularité : la menace sur les postes s'était transformée là en réalité brutale avec la fermeture d'options et la suppression de postes. Ailleurs les personnels avaient conscience de cette menace mais elle ne s'était pas encore traduite dans la réalité.

6- Que faut-il entendre par transformation du métier d'enseignant par la réforme du lycée ?

Pour une grande part des personnels entendus il y a le sentiment que l'on passe d'un rôle de « concepteur » (concepteur de son cours, de sa progression annuelle) à un rôle de simple exécutant de consignes très prescriptives. Il y a par ailleurs la réalité d'une évaluation perpétuelle, comme si l'on courrait d'examen en examen, sans permettre aux élèves d'approfondir des notions. Il y a aussi les effets délétères du contrôle continu, qui sont plus apparus à la fin de l'enquête, dans les derniers lycées visités, qui avaient pu l'expérimenter.

Enfin, partout la mise en concurrence entre disciplines, par le biais du « libre choix » des spécialités par les élèves, est tout à fait contraire à la culture professionnelle des enseignants qui sont plus habitués à collaborer entre eux qu'à « vendre » leur discipline.

7- Dans quels domaines peut-on constater que la réforme a amélioré les conditions de travail ?

Il faut vraiment beaucoup chercher pour trouver dans les témoignages autres qu'institutionnels des aspects positifs. Le seul aspect qui a été décrit comme positif est l'élévation du niveau des programmes dans certaines disciplines, qui serait plus stimulant. Mais presque tous reconnaissent que c'est au prix de l'abandon des élèves les plus faibles, qui ne peuvent suivre.

8- Les trois catégories de personnels entendus (enseignants, vie scolaire, direction) s'expriment-ils très différemment sur les effets de la réforme sur leurs conditions de travail ?

Ce fut aussi une surprise de cette enquête : les personnels de vie scolaire ont aussi durement ressenti la réforme que les enseignants et ont connu un alourdissement de leurs tâches, ils ont passé beaucoup de temps à tranquilliser comme ils le pouvaient élèves et familles qui étaient très angoissés par la réforme. L'autre surprise vient des personnels de direction. Par nature et devoir de loyauté ces personnels ne critiquent pas les réformes et s'efforcent de les appliquer, parfois avec zèle. Or, durant notre enquête, à une exception près, ont été entendus des personnels de direction très critiques, déplorant des formes d'improvisation qui les ont mis en difficulté dans l'application de la réforme, et surtout épuisés par une charge de travail devenue extrêmement lourde.

9- La réforme du lycée a-t-elle accentué les conflits hiérarchiques ?

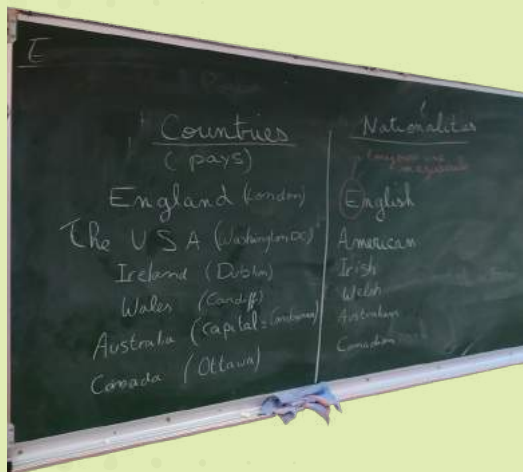
Ces conflits sont nombreux depuis plusieurs années dans les établissements du second degré mais on ne peut pas dire que la réforme les a accentués. Dans au moins trois des établissements visités, les équipes de direction ont fait beaucoup pour maintenir des relations apaisées avec les équipes de vie scolaire et enseignantes et ont évité de se transformer en « zélotes » de la réforme. Il en va aussi de la survie des équipes car partout c'est bien d'épuisement professionnel que l'on peut parler.

10- Que préconise le CHSCTA, après cette enquête ?

Comme après toute enquête, le CHSCTA adresse des préconisations, à la fois à la rectrice, mais aussi, dans ce cas, au ministre...sans espoir d'être véritablement entendu ! Parmi les préconisations figurent : la nécessité d'une réflexion sur la disparition du groupe-classe et ses conséquences sur le travail des enseignants et CPE, l'allègement de certains programmes, la limitation du poids du contrôle continu, la réduction des périodes d'évaluation et la mise au point d'un calendrier d'épreuves moins tendu, une meilleure rémunération de la charge de professeur principal, la stabilisation des postes des lycées isolés, des compensations horaires accordées aux évaluateurs, et un soutien aux enseignants dans leur rôle d'évaluateur.

*Elisabeth JACQUET
secrétaire CHSCTA*

LANGUES VIVANTES : une « priorité académique » à l'épreuve de la réalité



Trois ans après l'enquête académique LV SNES-FSU, celle d'octobre 2021 confirme toutes nos craintes quant aux effets délétères de la réforme du lycée, avec le recul conséquent de la diversité et de la précarisation des LVER (Langues Vivantes et Régionales). S'y ajoute aujourd'hui l'impact sur la santé des collègues.

Sur les 71 réponses à l'enquête, l'horaire réglementaire LVA et B¹ (collège/lycée), enseignement de spécialité et ETLV² au lycée semble respecté. Cela est moins vrai pour la LVC au lycée, où des collègues subissent depuis fort longtemps des regroupements (1^e/ Term – 2nde/1^{ere}) malgré parfois des effectifs importants, comme pour l'espagnol aux lycées Jean Monnet et Lavoisier.

La diversité est éreintée et constamment menacée.

Au collège, au nom de la politique académique de soutien à l'allemand, le cursus bilangue anglais-allemand, imposé en 6^e plus que choisi (7 réponses, près de 74% des élèves de 6^e qui suivent un enseignement bi-langues de continuité selon les chiffres du rectorat), laisse peu de place à d'autres LV, excepté l'espagnol (8 réponses) et ponctuellement une autre langue dite « à faible diffusion » comme le portugais, intégré dans une section bilangue depuis cette rentrée au collège Pasteur.

Si le soutien en faveur des langues est affiché, avec la présence de l'italien LV2 dans 2 collèges,

Sophie Germain, Strasbourg et Wittelsheim depuis 2 ans (mais dans ce dernier, les élèves n'ont pas réellement accès à cet enseignement) et le développement de l'enseignement facultatif des Langues et Cultures Européenne, ce dernier soutient d'abord les langues installées. Sur 17 ouvertures de LCE³ depuis 2019, 3 sont en espagnol, 1 en arabe contre 8 en anglais et 5 en allemand répartis dans 13 collèges.

La diversité linguistique serait-elle alors l'apanage des lycées ? Elle s'écroule, avec un recul de près de 20% toutes LV confondues, les LVC étant les plus durement touchées du fait de la réforme, la mise en concurrence des options et le refus du gouvernement de les financer.

De nombreux collègues s'inquiètent de cette menace permanente sur les LV. Telle langue affichée n'est juste pas /plus proposée, faute de moyens et de volonté... sans bruit.

L'espagnol, 3^e LV la plus représentée, présente dans 34 lycées (contre 35 l'an dernier), aurait perdu près d'un tiers de ses effectifs en 1 an. Elle disparaît ici (lycée Storck) et là (lycée Bouxwiller d'ici 1 an) ; élèves et professeurs sont là, ignorés.

L'italien, résiste dans quelques collèges du 67 et lycées de l'académie.

Le turc, essentiellement présent au lycée disparaît aux lycées Pasteur, Cassin et Schumann. Pourtant l'effectif

¹. Depuis la réforme du lycée, les Langues Vivantes A et B ont remplacé les LV1 et LV2. Les LVC, anciennement LV3, sont des enseignements optionnels.

². Dans les séries technologiques au lycée, désigne l'Enseignement Technologique en Langue Vivante.

³. Enseignement facultatif Langues et Cultures Européennes. Les collèges qui font le choix de proposer cet enseignement doivent le financer sur leurs heures de marge.



global dans l'académie augmente.

Des sections euro allemand sont menacées (2), faute d'un nombre d'élèves considéré comme suffisant.

L'érosion de la diversité est telle que l'on voit désormais des LV affichées dans l'établissement mais sans horaire ni professeur ; ces élèves « isolés » suivent l'enseignement par le CNED.

Selon notre sondage, l'espagnol LVB n'a pas « disparu » dans 4 collèges, mais est proposé par le CNED. Idem pour le russe (J Macé, Curie) ou l'arabe (Faesch).

Cette évolution mérite un suivi attentif. Depuis plus de 10 ans, les regroupements sont censés aider la diversité des LV « rares », pourtant ils ne sont pas satisfaisants.

Où est la diversité avec un anglais hégémonique qui dans presque tous les lycées de l'académie est

- la seule LV proposée pour l'enseignement de spécialité, toute autre LV étant l'exception,
- de plus en plus imposée comme LVA en ETLV, l'allemand (plutôt LVB) étant peu offert, voire supprimé (4 lycées),
- LV obligatoire dans presque tous les BTS, et imposée pour la certification validant le diplôme à compter de la session 2022 ; la LVB facultative (souvent l'allemand dans l'académie) étant quasi inaccessible alors que les collègues sont disponibles.

Les dernières réformes scolaires éteignent les langues vivantes et la diversité. Elles éteignent aussi les collègues.

Des conditions de travail dégradées : Sur les 71 réponses à l'enquête, plus de 88% font état d'une dégradation des conditions de travail.

En collège, arrivent en tête des explications l'augmentation du nombre d'élèves par classe ou groupe et l'hétérogénéité des élèves du fait de leur parcours scolaire (21 réponses), constatée notamment par les enseignants d'allemand, et la multiplication des tâches (19 réponses), dont les réunions. Le constat de l'augmentation du nombre d'élèves par classe s'explique par la conjugaison de la hausse démographique en collège et des suppressions d'emplois décidées par le ministère. Mais pour l'anglais et l'allemand s'y ajoute l'effet du développement de l'enseignement bilangue qui fait plus souvent coïncider le groupe et la classe, sauf

dans les établissements qui utilisent une partie de leur marge pour créer des groupes supplémentaires et alléger ainsi les effectifs.

En lycée, les constats sont les mêmes. Augmentation du nombre d'élèves, hétérogénéité des élèves - remarque partagée ici par l'ensemble des langues vivantes - et augmentation des tâches arrivent en tête avec respectivement 50, 44 et 44 réponses. Par contre, l'augmentation du nombre de classes ou groupes (26 réponses) et les problèmes d'emploi du temps (22 réponses) correspondent à une part significative des réponses. On mesure là les conséquences de la réforme du lycée sur les conditions de travail des collègues de langues (voir article CHSCTA dans ce numéro). Les problèmes d'emploi du temps ont aussi partie liée avec la possibilité ou non pour les élèves d'avoir accès à l'enseignement de langue qu'ils souhaitent, en particulier dans le cas de regroupements entre plusieurs établissements (problème de compatibilité des EDT).

Parmi les autres éléments cités, en lycée principalement, figurent la question de l'évaluation (Plan Local d'Evaluation, contrôle continu, pression sur les notes) et celle de la baisse horaire qui rend la mise en œuvre de programmes exigeants difficile. Tout cela conduit à l'impression de mal faire son travail, une perte de sens du métier, d'autant que l'empilement des réformes implique des adaptations continues, mais peut aussi avoir des conséquences sur la santé des collègues (stress, fatigue, difficulté de récupération), ce que mentionnent plus de 70% des réponses. Alors que plus de 20% des répondants se sont vus imposer 1 ou 2 HSA.

Le SNES-FSU et l'ensemble des collègues continuent de revendiquer :

- le retour à 3h hebdomadaires par classe à effectif réduit ;
- une vraie politique de diversification des langues, une véritable formation initiale et continue ;
- des épreuves terminales nationales à valeur européenne au Baccalauréat (et la suppression des certifications).

Le SNES-FSU portera les revendications des collègues à l'échelle académique, dans les diverses instances et notamment lors de l'audience au rectorat le 26/11/21.

*Le SNES académique
secteur Langues*

Projet Local d'évaluation : ON SE DÉTEND ?

L'inventivité des techniques managériales est sans limite. Pour mettre en place sur le terrain le décret qui consacre le contrôle continu et enterre le bac national, nos collègues ont été invités à se réunir dans leurs lycées pour élaborer en deux temps « un projet local d'évaluation », tout à la fois supposé permettre d'« éviter les recours », « de renforcer la lisibilité » des pratiques à destination des familles, et même de garantir une « égalité » qu'il faudrait elle-même désormais, si ce n'était pas risible, parer du mot « locale ».

Plusieurs correspondants rapportent que les collègues sont généralement arrivés, dès le premier temps de concertation, convaincus de la nécessité de « rester flou », et d'éviter « la production de textes trop contraignants », en particulier sur le nombre d'évaluations - le point de cristallisation de ces journées. Cette réaction de bon sens a alors soudé les équipes, d'autant plus facilement que des alertes avaient été données non seulement par des IPR au cours de réunions disciplinaires préalables, mais aussi par certains chefs d'établissements. Dès lors que « cela revenait à recopier les éléments les plus généraux de la note de service, à quoi bon passer des heures à se réunir pour cela ? »,

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE
DE LA JEUNESSE ET DE LA VIE ASSOCIATIVE

ACADÉMIE DE **LOCAL**

~~DIPLÔME
DU BACCALAURÉAT GÉNÉRAL~~

Vu le procès-verbal de l'examen du Baccalauréat Général établi le
par le président du jury, enseignant-chercheur,
Le Diplôme du Baccalauréat Général
en Série ...
est conféré à ...
nd(e) le
pour en jouir avec les droits et prérogatives qui y sont attachés.



se demandent les collègues du S1 d'un lycée strasbourgeois. D'autant que les vrais sujets, qui n'ont rien de local mais qui auraient pu trouver des réponses à cette occasion, comme la question du rattrapage des devoirs, ont été le plus souvent évacués.

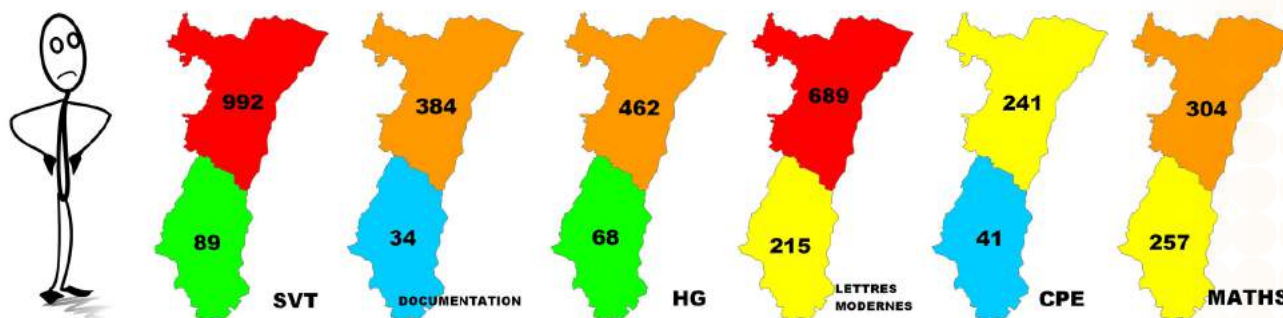
Dans d'autres établissements, une détente s'est produite, dans les meilleurs des cas, dans un deuxième temps, après un rapport de force marqué, comme dans cet établissement strasbourgeois où les collègues ont dû se battre pour empêcher une modification contraignante du règlement intérieur, ou encore dans cet établissement du centre de l'Alsace qui voulait « un cadrage particulièrement précis du nombre et de la nature des évaluations ». Le tout, souvent, avant un « lâcher de lest » au cours de la deuxième réunion, ou encore après les conseils pédagogiques. Il est difficile aussi de ne pas constater que ce double mouvement (on se crispe et on retient sa respiration, puis on se détend et on souffle) se produit du nord au sud de l'Alsace dans la moitié des établissements au sujet desquels nous avons eu des retours. Ce qui peut sembler bien plus systématique que « local ».

Claudia BOISSERIE





MOUVEMENT INTRA 2021 : ça se dégrade, mais on ne vous le dira pas !



Peut-on encore établir un bilan du mouvement intra académique dans le nouveau monde que nous connaissons depuis 2019 ?

Les personnels, par le biais de leurs représentants, n'ont plus d'accès direct aux données du mouvement. Nous sommes devenus tributaires des maigres informations que nous donne le rectorat : des barres départementales et encore pas toutes et pas pour toutes les disciplines et un bilan en CTA qui ne permet pas de réellement jauger la qualité du mouvement et les dynamiques à l'œuvre et qui en tous cas n'est pas utile pour permettre aux collègues de s'orienter. Pis, il ne permet pas une analyse en profondeur du mouvement, de l'efficacité du barème et de la pondération de ses éléments : ancienneté de poste, bonifications de TZR, d'Agrégé, d'exercice en Education Prioritaire, bonifications familiales. Pas plus que le bilan présenté ne s'attache à mesurer l'offre de postes, comme si la qualité d'un mouvement ne dépendait pas de cet élément clé.

L'administration ne se pose pas ces questions. Pour une raison simple : pour elle le mouvement est un acte administratif qu'elle doit mettre en œuvre, à la limite une contrainte ... N'importe quel enseignant, CPE, PSYEN sait pourtant que le mouvement engage sa vie personnelle, détermine la qualité de cette dernière. Il y a pour chaque collègue un enjeu à ce que le mouvement soit le plus fluide et le plus juste possible. Cela passe par une offre de postes suffisante et attractive mais aussi par un barème qui ouvre à un maximum de collègues la possibilité d'obtenir l'affectation qui lui conviendra le mieux.

L'administration se contente du minimum, de mettre en œuvre et de tirer un simulacre de bilan qui revient à dire que x collègues ont demandé leur mutation et que y d'entre eux l'ont obtenue. Bref, l'administration administre... mais ne perçoit guère l'intérêt d'une observation en profondeur susceptible de nourrir une réflexion sur d'éventuels changements à apporter.

Ce désintérêt est sans doute symptomatique : maintenant que le mouvement est confisqué aux personnels, pourquoi se donner le mal de réfléchir à l'amélioration du sort des collègues ? Ils seront affectés, point à la ligne. Comme il n'y a plus de réel contrôle possible de la fiabilité des opérations et en l'absence totale de volonté d'analyse, on peut craindre pour l'avenir du mouvement. Si le barème va certainement demeurer l'arbitre des opérations en raison de la complexité des opérations, ce sera plus pour des raisons de commodité. Mais dans l'opacité qui s'est installée, qui saura résister à la tentation d'accommodements bienvenus avec ce barème ? Dans les recours individuels instruits par les collègues, l'administration ne donne aucun accès à l'ensemble des éléments qui permettraient de vérifier de la validité de telle ou telle affectation. Les lignes directrices de gestion indiquent pourtant que l'administration est garante de l'équité et de la transparence des opérations. **Une tartufferie comme ce ministère nous en réserve à foison : qu'on se le dise une fois pour toutes : un mouvement sans possibilité de contrôle des personnels n'est pas un mouvement transparent et il est gros de toutes sortes de dérives.**

C'est collectivement qu'il nous faut donc résister. Chez les Certifiés, Agrégés et CPE 49 collègues ont donc au mouvement intra 2021 posé cet acte de résistance minimal qui consiste à demander des comptes et à instruire un recours, un tiers ayant mandaté pour ce faire la FSU. Ce nombre est certes en augmentation mais nous ne pouvons qu'encourager les collègues à entrer dans cette voie.

Un autre acte, simple mais qui suppose d'avoir au-delà de sa situation personnelle conscience de l'enjeu collectif, consiste à informer ses représentants des personnels de son résultat. Un certain nombre de collègues ont répondu à notre appel et nous ont transmis ces informations minimales : mutation obtenue ou non, sur quel vœu, avec quel barème. Il faut ici les en remercier au nom de tous les collègues : nous participons tous un jour à un mouvement. Grâce à eux nous sommes en mesure d'esquisser quelques débuts de réponses aux questions que l'administration refuse de se poser. Nous les énoncerons ici par comparaison avec les éléments fiables disponibles du mouvement 2019, dernier mouvement auquel ont participé les représentants des personnels.

Quel est le sort des collègues qui participent obligatoirement au mouvement ?

Ce sont pour l'essentiel des entrants dans l'académie au mouvement inter auxquels se rajoutent des collègues qui réintègrent après congé parental ou disponibilité ou encore sont en mesure de carte scolaire. Il convient ici de distinguer les stagiaires des titulaires : les premiers ne bénéficient d'aucune ancienneté au contraire des autres.

Il semblerait que l'extension ne frappe pas davantage ces collègues par rapport au mouvement 2019, un peu plus d'1 stagiaire sur 5, de l'ordre d'1 titulaire sur 6, essentiellement pour les envoyer vers une Zone de Remplacement et plus particulièrement celle du Haut-Rhin. Pour ceux qui sont affectés dans leurs vœux, seul un tiers des stagiaires entrants obtiendrait un poste fixe, contre un peu moins de la moitié pour les titulaires. Que ce soit par choix plus ou moins contraint ou via l'extension, on peut donc considérer que 2/3 des stagiaires entrants dans l'académie se retrouvent en Zone de Remplacement. C'est une proportion importante, mais pas nouvelle par rapport à 2019, à mettre en lien avec l'offre de postes.

Quel est le sort des demandeurs de mutation déjà titulaires d'un poste dans l'académie ?

Leur nombre semble en assez nette augmentation, de l'ordre de 20%, signe qu'il y a une attente forte des collègues. Est-elle satisfaite ?

Deux paramètres peuvent permettre de l'appréhender : l'évolution de l'ancienneté de poste moyenne nécessaire à l'obtention d'une mutation et le taux de satisfaction global des demandeurs.

Pour le premier paramètre, l'administration ne s'étant pas interrogée, nous considérons que cette ancienneté moyenne est en augmentation, peut-être de deux ans, ce qui est considérable et traduit une dégradation des possibilités de mutation et surtout un temps d'attente plus important...

Pour le second paramètre, l'administration affiche un taux de près de 26% qui nous laisse très interrogateurs. Les participants considérés comme volontaires par le rectorat nous semblent en effet bien nombreux. Des participants obligatoires ne s'y seraient-ils pas malencontreusement glissés ? Le rectorat annonce un nombre de participants obligatoires (234) sensiblement inférieur au nombre de collègues entrés dans l'académie à l'inter, plus de 280). Il est quand même exceptionnel de perdre 50 collègues entre les deux opérations. Et par ailleurs, avec les retours de congés ou disponibilités, nous pensons que l'administration intègre donc un certain nombre de participants obligatoires chez les volontaires, ce qui a pour effet d'embellir la statistique.

Alors quel est le taux de satisfaction réel ?

L'administration n'en dira évidemment pas plus. En 2019 il était à 21% pour les enseignants. **Les éléments que nous avons pu rassembler pour 2021 laissent à penser que nous serions autour de**



snes
fsu
Le SNES, pour agir ensemble

ENGAGÉES
AU QUOTIDIEN



15%. Si nos estimations sont justes, il s'agit d'un véritable effondrement !

Il conviendrait de distinguer parmi ces participants volontaires différents groupes de demandeurs de mutation, notamment parce qu'ils bénéficient de bonifications spécifiques (TZR, Education Prioritaire) ou pas. Les TZR continuent, pour des raisons évidentes, manifestement de participer massivement au mouvement. L'augmentation de l'ancienneté de poste moyenne nécessaire à l'obtention d'un poste, donc d'environ deux ans, les touche particulièrement : rappelons que pour les TZR cette dernière était tombée à un peu plus de 3 ans. On peut même considérer que pour certaines disciplines, où ils sont fort nombreux, le taux de satisfaction de ces collègues a diminué de moitié voire davantage : les TZR de Lettres Modernes ou d'Allemand ne semblent guère à la fête.

Pour ce qui concerne les collègues d'Education Prioritaire, nous n'avons rencontré que peu de demandeurs sortants de REP+. Du côté des REP, il semblerait en revanche que le désir de mutation soit important qui appelle à s'interroger sur les conditions d'exercice dans ces établissements sur la sellette. Un autre phénomène nous interpelle : l'ancienneté moyenne de poste pour obtenir une mutation passerait chez les collègues issus d'Education Prioritaire maintenant les 10 ans. Ce serait non seulement un doublement par rapport à 2019 mais aussi le même niveau d'ancienneté requis pour les collègues qui ne bénéficient pas de bonifications particulières.... Les objectifs des uns et des autres peuvent être différents en termes de mutation, il n'en demeure pas moins que nous assistons à une dégradation considérable des perspectives de mutation !

Les bonifications familiales sont aussi un élément de barème important destiné à faciliter l'obtention d'une mutation qui s'avérerait plutôt efficace. C'est certainement nettement moins le cas en 2021, même les chiffres très globaux du rectorat (participants volontaires et obligatoires confondus) le laissent percevoir, qui font état d'un recul spectaculaire de 20 points...

Une autre tendance, concernant peu de collègues mais avec un impact potentiel fort sur le mouvement, se dessine : l'administration accorde manifestement davantage de bonifications pour raisons médicales

que par le passé. Ces dernières, de 1500 points, assurent aux collègues d'obtenir un poste, pour peu qu'il y en ait un... Car l'administration bonifie certains vœux et pas d'autres. Citons ici l'exemple d'un collègue dont la situation médicale avait justifié l'octroi de ces 1500 points sur les collègues d'une zone géographique où le seul poste vacant était en lycée... Bref, des bonifications sans portée mais qui permettent à l'administration de se garder d'un éventuel recours, puisque nous avons basculé dans des temps juridiques. Sans portée ? Pas tout à fait, puisque dans au moins une discipline la commune de Strasbourg, très demandée, n'était accessible qu'avec une bonification de 1500 points, cette dernière pouvant aussi être liée à une mesure de carte scolaire.

A ce sujet, les mesures de carte scolaire auront été très nombreuses, amputant les mouvements des disciplines concernées d'une partie de leur potentiel de mouvement et frappant particulièrement une discipline dont les collègues payent le prix fort de la réforme Blanquer : les Mathématiques.

La question des postes demeure un point aveugle de ce mouvement. A la demande réitérée de communiquer un état des postes au mouvement le rectorat a répondu par une fin de non-recevoir, alors qu'il s'agit d'une des prérogatives du CTA. Pour autant, si 2019 avait marqué un recul vertigineux de l'offre de postes par un blocage massif des postes en lycée, rien n'indique que deux ans après la réforme Blanquer les choses se soient détendues.

Que dire en conclusion ? Beaucoup d'indicateurs nous signalent une dégradation forte du mouvement et des possibilités de mutation offerte aux collègues. Mais l'administration refuse de se donner et de donner aux collègues les éléments qui permettraient d'en faire le constat. Ça se dégrade, mais on fera tout pour ne pas vous le dire. Une autre forme du mépris dans lequel ces gens nous tiennent.

Marc BOLZER



Le SNES, pour agir ensemble



Le droit de BIEN VIVRE



Actions des retraités le 1^{er} octobre à Strasbourg



5 octobre : manifestation interprofessionnelle pour les salaires, les emplois, les conditions de travail et d'études

La crise sanitaire a eu et a encore des répercussions sur la vie de nos sections retraité-e-s SNES 67 et 68 : difficultés à se réunir et se mobiliser malgré l'inquiétude pour l'avenir des retraites et de la protection sociale. Cependant, **des retraités des 2 départements se sont mobilisés le 1^{er} octobre pour alerter la population sur la situation des retraités** et leurs difficultés : diminution du reste à vivre après les dépenses incontournables, isolement dans leur lieu de vie, impossibilité parfois de se déplacer, de pratiquer des activités, renoncement aux soins ou aux aides à la personne.

Le 5 octobre, ils se sont mobilisés avec les actifs au nom de la solidarité intergénérationnelle pour le développement des services publics de qualité, pour l'amélioration des conditions de vie professionnelle des fonctionnaires, pour l'augmentation de leurs rémunérations et pour la défense des retraites.

Les sections Snes retraité-e-s se sont inquiétées des conséquences de la pandémie de la covid 19 dans les EHPAD et de la pénurie de personnels de l'accompagnement et du soin. La situation est dramatique, les services peinent à répondre aux besoins et attentes des usagers et des familles.

Elles se sont indignées de l'abandon de la loi Grand Age, promise au plus haut niveau de l'État et dont l'urgence n'est plus à démontrer. Les mesures prévues du PLFSS 2022 en faveur de l'autonomie de personnes en situation de handicap sont très insuffisantes*. Deux exemples significatifs :

- l'effort global de mesures supplémentaires est chiffré à 400 millions d'euros pour atteindre 1,3 milliard en 2024. On est loin des 6 milliards prévus pour 2024 par le rapport Libault publié en 2018 et qui serait plutôt de l'ordre de 10 milliards,
- la création de 10 000 emplois supplémentaires sur 5 ans pour les 7 200 EHPAD soit un peu plus d'un emploi par établissement, bien loin des besoins réels. Le projet de recrutement d'une infirmière de plus, par établissement, en 3 ans s'inscrit dans la même démarche.

Ce renoncement prouve que la priorité des décideurs est ailleurs. Les retraité-e-s SNES s'efforceront de continuer à alerter les pouvoirs publics et la population pour une société égalitaire et solidaire.

La mobilisation nationale de l'intersyndicale des retraité-e-s (CGT, FO, CFTC, CFE-CGC, FSU, Solidaires, Ensemble & solidaires, FGR-FP, LSR.) **du jeudi 2 décembre 2021 à Paris agira** et fera pression sur le gouvernement pour obtenir l'augmentation immédiate des pensions, la défense de notre système de santé porté par une sécurité sociale financée par les cotisations sociales et basée sur la solidarité intergénérationnelle. Un grand service public de la prise en charge de l'autonomie gérée par l'assurance maladie est la seule solution pour garantir des soins de qualité à domicile et en EHPAD et assurer le maintien et le développement des contacts sociaux.

Tous et toutes concerné-e-s par le droit de bien vivre à tous les âges de la vie.

Françoise EIDEN

STAGE S1

Agir dans son établissement

Le jeudi 18 novembre, une quinzaine de collègues étaient réunis à l'Inspe de Sélestat pour une formation destinée aux représentants du SNES dans leur établissement. A l'ordre du jour, le droit syndical, les actions possibles dans l'établissement, la fiche SST et la protection fonctionnelle, l'évaluation des établissements, le CA (DHG et budget) et la fiche de paye. Les échanges ont notamment porté sur des situations d'établissement, révélant les difficultés auxquelles sont confrontés les personnels et leurs représentants (dégradation des conditions de travail, perte de sens du métier, injonctions diverses), bien loin des discours lénifiants sur « le dialogue social ».

Séverine CHARRET



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



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



Sur notre compte Twitter :
[@SNES_Strasbourg](https://twitter.com/SNES_Strasbourg)



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