

- La moitié des TZR ayant utilisé le bonus « quitte ou double » (150 points contre fusion des zones) a obtenu un poste fixe : pour combien de temps?
- Une majorité de collègues néo-titulaires est nommée sur ZR. Leurs conditions de travail ne sont pas près de s'améliorer!
- **ECLAIR** : expérience ratée! Les postes à profil sont pourvus... au mouvement! Ou restent vacants... Mais le dispositif s'étend!

DANS CE NUMÉRO :

Mutation intra 2011	1
Réforme de l'affectation?	1
Nouvelle gestion des TZR	2
La notation des enseignants	2
Le dossier administratif	2
Accès à la hors-classe	3
Les Congés de Formation Professionnelle	3
Bonification médicale	3
L'avenir du paritarisme.	4

Mutation : le barème est... « indicatif. »

Dans notre spécial intra de mars, nous constatons « demande de mutation : mutation du mouvement. » Nous ne pensions pas que la Formation Paritaire Mixte Académique qui s'est réunie les 20 et 21 juin dernier pour examiner les demandes de mutation nous donnerait à ce point raison.

Les suppressions massives de postes qui frappent l'éducation nationale, au nom de la RGPP, depuis 5 ans, ne remettent pas seulement en question le droit à mutation inscrit dans le titre I de la fonction publique. Elles poussent les rectorats qui ont en charge la gestion de ces coupes sombres à des innovations qui sont de nouvelles entorses aux règles établies. Ainsi à Lille, arguant de l'objectif d'une meilleure « fluidité » du mouvement, les services ont-ils paramétré l'algorithme qui traite les demandes en fonction des postes vacants et suscepti-

bles d'être libérés par le mouvement, d'une manière révolutionnaire.

Prenons un exemple. Un collègue perd son poste. La mesure de carte scolaire implique de l'affecter au plus près de son ancien établissement : un poste est vacant dans la même commune. Le collègue en MCS devrait donc y être affecté. Mais un autre collègue, en poste fixe a demandé volontairement le même établissement. Son barème est moins élevé, mais en obtenant ce vœu, il libère un poste, demandé par un troisième collègue. Si on affecte le collègue en mesure de carte sur un autre poste, non demandé, situé dans une commune limitrophe, *qui ne sera pas vraiment plus loin* (selon le rectorat) on obtient trois mutations au lieu d'une. Mais cela se fait en dépit du barème. Dès l'examen du premier cas de ce type lors du groupe de travail, les organisations syndicales ont unanimement rejeté ce principe,

qui rompait avec la règle d'attribution au plus fort barème, connue, admise et utilisée par tous les candidats au mouvement depuis des années. Prétendant que la mutation sur barème n'avait pas de fondement légal, le secrétaire général de l'académie a déclaré que le barème « n'avait qu'une valeur indicative! » Le SNFOLC a déclaré ne pouvoir cautionner cette prime au poste libéré qui défavorise encore les collègues en MCS, les TZR, voire les collègues en APV (REP, RAR, etc.), puisque ce sont les collègues occupant les postes les plus demandés qui décuplent ainsi leurs chances d'obtenir une mutation, même avec un petit barème.

Pourtant, en siégeant jusqu'au bout, toutes les organisations syndicales risquent d'avoir créé un précédent. En quittant seul, le groupe de travail, le SNFOLC y aurait-il changé quelque chose?

Avec la réforme du recrutement, celle de l'affectation.

Cette nouvelle provocation du rectorat de Lille va dans le sens de la mission d'information de l'assemblée nationale "sur la formation initiale et les modalités de recrutement des enseignants", rendue le 29 juin 2011 qui préconise tout bonnement la suppression du concours et le recrutement direct par les établissements des diplômés du nouveau master sur la seule base d'un entretien professionnel. Dans cette hypothèse, exit

en effet le mouvement sur barème, le statut national et l'indépendance du professeur. Car le problème n'est pas comme le dit un syndicat que les meilleurs professeurs auraient seuls accès aux meilleurs établissements. (Ce classement des collègues selon leur mérite paraissant d'ailleurs plus royaliste que le roi) Malgré sa complexité, le mouvement sur barème présente surtout le mérite de garantir de toutes les dérives d'une em-

bauche locale, et du maintien de toutes les prérogatives statutaires (maxima hebdomadaires, discipline de recrutement, liberté pédagogique...)

Le rapporteur estime d'ailleurs qu'il s'agit d'une conséquence logique de la réforme de la formation initiale qui conduit nos collègues mieux diplômés (BAC + 5) à commencer à plein temps, sans formation. « Mastérisation » faut-il le rappeler, contre laquelle le SNFOLC a voté en 2009, lors du CTPM. Et dont il continue à exiger le retrait.

TZR : gestion comptable

Décembre 2010 : le rectorat de Lille annonce la fusion des 15 zones en 6. Pétition intersyndicale, la rectrice s'entête.

Le 9 mai 2011, le rectorat de Lille décide unilatéralement de supprimer le groupe de travail dénommé *phase d'ajustement*, qui se déroulait traditionnellement entre le 5 et le 10 juillet, et qui avait pour objet l'affectation des TZR à l'année sur les blocs de moyens provinciaux (BMP)

Conscients que tous les moyens, loin de là, n'étaient pas connus à cette date, le SNFOLC, avec d'autres organisations syndicales, réclamait depuis des années que ce groupe de travail ait lieu fin août. Et ce, afin que les services du rectorat ne décident pas sans contrôle des affectations des collègues.

Non content de refuser d'accéder à cette demande, le rectorat de Lille annonce donc la suppression de ce groupe de travail.

Le, secrétaire général du rectorat, justifie la décision du recteur par... la fusion des zones de remplacements!

En réalité, le rectorat de Lille va devoir se mettre en conformité avec la loi, et payer des frais de déplacement aux fonctionnaires qui

ne travaillent pas dans la commune de leur résidence administrative (remboursement des frais de déplacement prévus pour tous les agents de la fonction publique depuis 2006) Pour les modalités, seuls les jours effectifs de déplacement seront pris en compte.

En d'autres termes, les collègues TZR nommés à l'année percevront ces frais de déplacement, mais ne percevront toujours pas les ISSR!

Expliquant que cette mesure aurait un coût pour l'académie, le secrétaire général a donc considéré que la règle d'affectation à l'année qui prévaudrait désormais serait "au plus près" Par conséquent, les préférences émises par les collègues, qui devaient être examinées en phase d'ajustement sont nulles et non avenues. Les services du rectorat procéderont aux affectations dans le seul souci d'une maîtrise des dépenses occasionnées par ces nouveaux frais. Nous voilà donc dans la pure gestion comptable des collègues remplaçants...

21 juin 2011. Lors de la FPMA, les Rattachements Administratifs sont attribués. Nombre de collègues avaient, à cette occasion, rempli le formulaire de changement de RAD mis en ligne par le rectorat. Mais ceux-ci ont été attribués de manière à couvrir tout le territoire, : l'affectation « au plus près » risque d'être systématiquement bien loin pour certains.

Juillet 2011 : les affectations sur 3 établissements risquent de se multiplier...

Le SNFOLC met en garde contre le principe des économies d'échelle. En effet, sur près de 2000 TZR dans l'académie, les affectations "au plus près" d'un nombre important d'agents permettront d'en affecter un certain nombre d'autres "au plus loin", là où les besoins sont nombreux et les personnels rares (pensons à l'Avesnois ou à la côte), et ce avec la même enveloppe budgétaire...

Le SNFOLC dénonce la singulière conception du paritarisme professée par le secrétaire général du rectorat de Lille, selon lequel le groupe de travail est inutile « puisque les organisations auront les informations. » Les syndicats comme simple relais des informations transmises par le rectorat, et non comme organes de contrôle des instances et de défense des personnels, encore un exemple de la "rénovation du dialogue social", que les élections d'octobre 2011 voudraient consacrer!

« Un peu plus de 50 collègues certifiés contestent cette année leur note administrative. Cela peut paraître peu, compte tenu du nombre total des agents appartenant à ce corps dans l'académie. Toutefois, cette CAPA s'avère être une instance indispensable à un vrai dialogue social, non seulement, comme lorsque dans certains cas, ce dialogue paraît rompu en amont, mais aussi parce qu'il est l'occasion de rappeler les critères et les règles, d'objectiver les situations et de tendre ainsi à assurer une égalité de traitement des collègues dans l'académie.

La gestion de classe et les absences, comme critère d'évaluation du travail d'enseignement présent, à nos yeux, un risque « psychosocial » majeur : celui de la culpabilisation. Procédé qui consiste à lui faire assumer seul les conséquences d'une situation objective (maladie ou conflit)

Peut-on, oui ou non, reprocher à un fonctionnaire ses absences, dès lors qu'il les justifie, ou même qu'elles lui sont accordées ? Peut-on accepter de pénaliser l'avancement de carrière des collègues femmes lorsqu'elles sont en congé maternité ?

Vu l'évolution des mœurs et des comportements de notre société, (dont les comportements d'élèves et les tensions qui en résultent sont des symptômes et non des effets de l'école elle-même), vu qu'une

Contestation de note administrative

politique de réduction drastique d'effectifs et de moyens a succédé à une politique volontariste de démocratisation de l'enseignement, entraînant une dégradation sans précédent des conditions de travail, peut-on reprocher à un professeur d'exclure des élèves qui, en lui manquant de respect, remettent en cause sa fonction, empêchant bien souvent une classe complète de recevoir l'enseignement qu'elle est en droit d'attendre ? Peut-on sérieusement reprocher à un professeur stagiaire, débutant sans formation, de rencontrer des problèmes de discipline ?

C'est évidemment à ces questions que nous allons répondre. Une dernière se pose, à laquelle nous ne répondrons pas aujourd'hui.

Ces dossiers ne constituent-ils pas également un document précieux sur la réalité du terrain pour l'institution elle-même ?

Alors pourquoi vouloir bouleverser radicalement le principe même de l'évaluation des enseignants ?

Nous répétons qu'il s'inscrit dans une continuité qui lui donne sens, et qu'il est admis par l'écrasante majorité des collègues. Y compris

par ceux qui, en contestant la note, en reconnaissent l'importance. Car pour imparfait et perfectible qu'il soit, le SNFOLC estime que ce système de double notation présente d'indéniables avantages et des garanties pour les enseignants. Il présente en effet la caractéristique d'être double et donc, d'apporter un double éclairage sur la « valeur professionnelle des agents. » (extrait de la déclaration liminaire à la CAPA du 18 mai 2011).

Anticipation de l'entretien professionnel.

Autre innovation du rectorat de Lille cette année. L'éclairage pédagogique, traditionnellement associé à l'étude des contestations de note administrative, a été banni de l'étude des dossiers lors de la CAPA du 29 juin. Le contrepoint qui pouvait faire l'appréciation de l'inspecteur dans certain cas est écarté des discussions.

On sait que la nouvelle évaluation prévue pour les enseignants reposera sur une appréciation formulée exclusivement par le chef d'établissement, sans critère objectif, sans tenir compte de la valeur pédagogique de l'enseignement...

Procédures disciplinaires : la machine répressive

Le nombre de procédures disciplinaires augmente dans l'académie. Le SNFOLC n'a pas manqué de vous alerter sur ce point cette année. La nature des dossiers évolue également. La répression idéologique en général et syndicale en particulier est en marche. Mais pas seulement. Les conflits avec les chefs d'établissements se multiplient, et les collègues qui pensent trouver au rectorat un arbitrage objectif en sont souvent pour leurs frais.

Plus grave encore, la hiérarchie n'hésite pas, dans bien des cas, à retourner contre les enseignants tout

incident avec un élève. Et le simple « contact physique avec un élève » est un tort potentiel du seul professeur : il pourra en effet être interprété sans nuance comme une violence volontaire.

Suspicion et culpabilisation des professeurs à l'heure où explosent les violences scolaires et la contestation de leur autorité, les ingrédients du risque « psychosocial », c'est-à-dire du drame humain, sont réunis. Le SNFOLC crie-t-il dans le désert?

Pour se protéger :

Chaque collègue doit savoir qu'il a un dossier administratif et que nombre de pièces y sont versées, parfois sans qu'il le sache. Si vous avez des doutes, demandez à consulter votre dossier

En cas d'incident, demandez conseil au syndicat, n'oubliez pas que tout écrit adressé à votre hiérarchie vous engage.

Hors Classe : pourquoi nous réclamons un 12^{ème} échelon? (extrait de la déclaration liminaire du 01/06/2011)

A l'heure où certains se félicitent de la généralisation de la Prime de Fonction et de Résultat dans toute la fonction publique, rappelons que l'avancement au « mérite » existe déjà dans l'Education Nationale. Et dans le cadre de la CAPA qui nous réunit aujourd'hui, selon des critères dont l'objectivité pose problème. D'abord bien sûr, parce que le « mérite », à travers les avis exprimés est une notion éminemment subjective, et relative. Ainsi des collègues dont on reconnaît le sérieux mais que l'on encourage à refonder leurs pratiques pédagogiques reçoivent un avis défavorable, alors que d'autres, que l'on juge en très grandes difficultés, reçoivent un avis assez bien.

Et il y a l'évidence plus de promus dans certaines disciplines que dans d'autres. Surtout, le barème attribué pour l'accès à la hors-classe rompt avec les règles d'avancement d'échelon réglementaires de la Classe Normale. Ainsi, à peine un peu plus de la moitié des collègues du 11^{ème} échelon accéderont-ils à la hors-classe cette année, quand deux collègues du 7^{ème} et huit du 8^{ème} y accèdent, créant d'injustifiables disparités dans le déroulement de carrière des agents.

Nous rappelons donc inlassablement que nombre de collègues continueront à partir en retraite « contraints » à l'indice du 11^{ème} échelon sans pouvoir prétendre à une pension équivalente à un collègue ayant accédé au 7^{ème} échelon de la Hors Classe.

Pour Force Ouvrière, il s'agit d'une injustice flagrante qui ne respecte en aucun cas le principe d'égalité de traitement de tout fonctionnaire sur l'ensemble du territoire.

Notre revendication tient donc en une seule et unique solution qui permettrait de supprimer les inégalités de traitement et les injustices, à savoir l'abandon pur et simple de la hors classe et son remplacement par

Abandon pur et simple de la hors classe

Création d'un 12^{ème} échelon accessible à tous.

Congé de Formation Professionnelle : plus de congés... moins longtemps!

Le SNFOLC constate cette année encore une diminution du nombre de demandes (634 contre 708 l'année dernière et 764 l'année précédente)

Est-elle seulement la traduction de la baisse drastique des effectifs subie par l'académie ces 4 dernières années, au nom de la RGPP? Le signe d'un certain découragement chez les collègues? Les 4 à 8 demandes nécessaires à l'obtention de ce congé chez les certifiés, qui correspondent à un nombre au moins équivalent d'attente, font sans doute perdre à certains l'envie de se former ou le sens de leur projet.

Le SNFOLC constate que la plupart des certifiés demandent un congé de formation pour préparer l'agrégation. Il nous semble urgent de répondre à cette demande très forte des collègues et encourager ainsi leur ambition professionnelle.

Il faut ajouter que cette demande se conçoit d'autant mieux, que les perspectives d'évolution salariale et de carrière des professeurs certifiés sont, en dehors de l'obtention de ce concours, à peu près nulles. Le gel du point d'indice, qui accentue une perte continue du pouvoir d'achat des fonctionnaires depuis plus de 10 ans, a conduit à un déclassement sans précédent de notre profession.

Ajoutons un mot sur les précaires (professeurs contractuels) auxquels le gouvernement vient de consacrer un dispositif massif de non-titularisation. Alors même que ce dispositif leur permettrait de préparer le concours dans de bonnes conditions, ils sont à l'évidence toujours trop peu nombreux à poser leur candidature cette année. Le même constat ayant été fait l'année dernière, nous suggérons qu'une lettre personnelle informant les collègues de ce droit à formation leur soit adressée en début d'année avec la fiche de paie.

A noter.

Comme les moyens sont attribués en mois de congés, le rectorat de Lille a fait le choix pour l'année 2011-2012 de n'attribuer le congé que sur 6 mois ou à mi-temps annualisé afin de « satisfaire plus de demandes, à moyens constants » (0,2 % de la masse salariale)

Il est vrai que davantage de collègues obtiennent leur congé cette année, mais comme celui-ci sera étalé sur deux ans, on risque de se retrouver bloqué l'année prochaine. Sans parler de la déception des collègues dont le projet nécessite une année complète.

Par ailleurs, nous déplorons le manque d'ouverture d'esprit qui préside à l'examen des dossiers. Ainsi un professeur de technologie n'a pas le droit de se former en philosophie pour des motifs qui semblent rester de l'ordre du préjugé.

Bonification médicale : nécessité humaine et impératifs administratifs.

Malgré la reconnaissance de leur statut de travailleur handicapé (RQTH) nombre de collègues ne profitent pas, au final, de la bonification médicale attribuée pour leur demande de mutation. En effet, cette bonification (1000 points) ne s'applique qu'aux vœux larges (communes ou groupement) et non aux vœux précis d'établissement. Evidemment, ce sont des règles identiques pour tous. Toutefois, dans plusieurs cas, il nous a paru que les médecins partageaient le jugement des organisations syndicales à savoir que certaines situations particulières auraient justifié plus de

souplesse dans l'application des règles. Comme dit le proverbe, l'exception confirme la règle, car elle rend celle-ci moins inexorable. C'est pourquoi il nous semble convenir à l'examen de ces dossiers dans lesquels des situations si graves, humainement parlant, sont évoquées...Aussi Le SNFOLC s'interroge-t-il sur le bien-fondé de la règle assumée par le rectorat de Lille, selon laquelle les vœux portant sur des communes ne comprenant qu'un seul établissement ne sont pas bonifiés. En effet, l'esprit de la bonification médicale, est

avant tout d'améliorer les conditions de travail des collègues. Cela passe souvent pour ceux-ci par un rapprochement entre leur lieu de travail et leur domicile. Pourquoi alors ne pas augmenter les chances pour certains d'entre eux d'obtenir une affectation dans la commune de leur résidence personnelle, au motif que celle-ci ne compte qu'un établissement scolaire susceptible de libérer un poste? Pourquoi les contraindre, pour avoir un vœu bonifié sur cette commune, à faire un vœu plus large, comportant des communes dont la situation géographique, s'ils les obtenaient, n'améliorerait pas nécessairement leurs conditions de vie ?

La reconnaissance du travailleur en situation de handicap ne doit pas servir d'alibi pour refuser de prendre en compte d'autres types de situations médicales. Ou de les rejeter au motif que le dossier n'a pas été déposé à temps!



SNFOLC LILLE.

Section départementale du nord.

103 Rue B. Delespaul BP 194 Bureau 209
59018 LILLE CEDEX

Téléphone : 0320 52 94 56 et 0320 52 49 18

Télécopie : 0320 58 02 94

Messagerie : snfolc59@wanadoo.fr

Section départementale du Pas-de-Calais.

11 Avenue Van Pelt, Lens.

03 21 78 10 77; snfolc62@yahoo.fr



FO est la troisième confédération syndicale de France. Historiquement issue d'une scission de la CGT, au nom de l'indépendance du syndicalisme vis-à-vis des partis politiques, F.O. se réclame de la Chartes d'Amiens. Interprofessionnel, F.O. défend aussi bien les salariés du privé que ceux du public. La Fédération Nationale de l'Éducation et de la Culture, la FNEC FP-FO, réunit des syndicats du primaire au supérieur en passant par le ministère de la jeunesse et des sports.

Le Syndicat National F.O. des lycées et collèges, SNFOLC, met la défense de nos statuts au cœur de son action. Ces statuts garantissent en effet, pour tous les agents de l'éducation nationale, la volonté de transmettre des connaissances émancipatrices, dans la dignité et l'indépendance de leur fonction.



Elections professionnelles : quel avenir pour les capa ?.

L'année dernière, le boycott de la première demi journée de FPMA forçait le rectorat à débloquent les postes de stagiaires pour améliorer les situations des cartes scolaires. La rectrice s'en est souvenu en demandant au ministère de ne plus accueillir que 400 stagiaires en 2011-2012 (contre 600 cette année.)

L'année dernière, toutes les organisations syndicales quittaient la CAPA de contestation de notes administratives pour protester contre le déroulement des débats.

De nombreuses notes ont été revues à la hausse lors du report.

Cette année, il n'est plus question de débloquent les postes de stagiaires, même quand les col-

lègues en mesure de carte sont fortement pénalisés par leur affectation. Le barème est déclaré « indicatif » par le secrétaire général. Les appréciations pédagogiques disparaissent de l'examen des dossiers de contestation de note administrative. Le Groupe de Travail sur l'affectation des TZR est supprimé...

Et la plupart des syndicats... jugent qu'on n'y peut rien!

Ce sont pourtant les fondements mêmes du paritarisme que ces faits mettent à bas.

Comment est-ce possible? En octobre 2011 auront lieu des élections professionnelles dans toute la fonction publique. Elles se dérouleront dans le cadre de la « rénovation du dialogue social. »

Les électeurs voteront pour de nouveaux comités techniques, aux compétences élargies, dont le fonctionnement ne repose plus sur le principe paritaire (autant d'élus du personnel que de représentants de l'administration)

Les CAPA ne seront plus que des instances de recours, voire des chambres d'enregistrement des décisions prises lors de ces C.T.

Or, toutes les organisations syndicales, à l'exception de FO, ont voté les « accords de Bercy » qui permettent cette régression syndicale.

CQFD.

