

DÉCEMBRE 2018 • N°107



**VOIE PROFESSIONNELLE  
FONCTION PUBLIQUE  
RETRAITES  
NE LAISSONS PAS FAIRE !**

FONCTION PUBLIQUE  
**UNE IDÉE  
MODERNE**  
ENTRETIEN P.2

ÉLECTIONS PRO  
**PREMIÈRES  
ANALYSES**  
P.4

VIOLENCES SCOLAIRES  
**L'ÉDUCATIF  
ABSENT**  
P.6

RDV DE CARRIÈRE  
**CONNAÎTRE  
SES DROITS**  
DOSSIER P.8

DHG 2019  
**EXIGER  
DES MOYENS**  
P.12

FONCTION PUBLIQUE

# DES SERVICES PUBLICS STABLES ET RENFORCÉS, UNE IDÉE MODERNE

**GÉRARD ASCHIERI**, secrétaire général de la FSU de 2001 à 2010, est membre du Conseil économique, social et environnemental. Auteur de « *La fonction publique du XXI<sup>e</sup> siècle* », il décrypte l'orientation du gouvernement pour la Fonction publique et propose une autre idée à contre-courant de l'archaïsme ambiant.



© DR

**POUR AMÉLIORER L'EFFICACITÉ DE LA FONCTION PUBLIQUE, LE MINISTRE DIT VOULOIR RECOURIR AU CONTRAT PLUTÔT QU'AU STATUT POUR QUE, PROGRESSIVEMENT, LE CONTRAT DEVIENNE LA NORME ET LE STATUT L'EXCEPTION. QU'EN PENSES-TU ?**

Cela ressemble beaucoup au projet qu'avait formulé Nicolas Sarkozy en 2007 : on affiche que l'on conserve le statut mais on le met en concurrence avec le développement de contrats, pour progressivement le mettre en extinction. Le prétexte d'une plus grande efficacité ne résiste pas à l'examen dès lors que l'on réfléchit à ce qu'est le statut et à ce qu'il permet. En effet, la Fonction publique est une construction qui répond aux besoins des services publics et aux principes qui les régissent : l'égalité, la continuité, l'adaptabilité, la laïcité. Elle repose sur un certain nombre de principes liés aux fondements de notre démocratie : le principe d'égalité qui se traduit notamment dans le recrutement par concours, celui d'indépendance avec la séparation du grade et de l'emploi qui constitue une garantie fondamentale aussi bien pour le/la fonctionnaire - qui est ainsi protégé-e des pressions locales ou des tentatives de faire prévaloir des intérêts particuliers - que pour l'usager-e, pour qui sont ainsi assurées les conditions d'une égalité de traitement et d'une pérennité de l'action publique ; le principe de responsabilité qui rend le/la fonctionnaire responsable de

son action et l'oblige à en rendre compte. Ce qui est souvent dénoncé comme des privilèges n'est qu'un ensemble de droits et de contraintes destiné à répondre aux besoins des services publics et des usager-es. C'est tout cela que le développement des contrats remet en cause.

Et la précarité n'a jamais été un gage d'efficacité, encore moins dans des services publics qui doivent faire face à des défis et des enjeux de plus en plus complexes et qui pour cela ont besoin de personnels stables, qui puissent travailler ensemble sur la durée.

**QU'APPORTERONT LES NOUVEAUX « CONTRATS DE MISSION » EN TERMES D'ACTIONS ET DE MISSIONS PUBLIQUES ?**

J'ai un peu de mal à voir ce qu'ils apporteraient par rapport à l'existant : le statut prévoit déjà la possibilité de recourir à des contractuel-les lorsqu'apparaissent des besoins nouveaux ou ponctuels pour lesquels il n'existe aucun corps de fonctionnaires. En revanche lorsque ces besoins s'installent dans la durée, la meilleure réponse réside dans la création de corps ou dans l'adaptation des missions de corps existants, pour peu qu'on développe une formation continue solide. Il ne faut pas oublier que

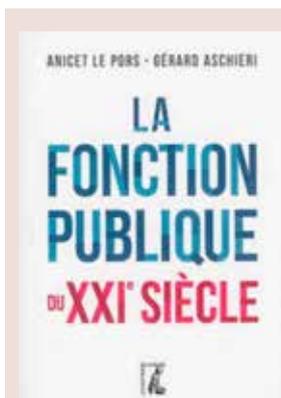
la Fonction publique a largement montré sa capacité d'adaptation aux besoins. En fait cette proposition gouvernementale m'apparaît plutôt comme un « cheval de Troie » contre le statut.

**POURQUOI DIS-TU QUE LA FONCTION PUBLIQUE EST UNE IDÉE MODERNE ?**

Je pense que les projets gouvernementaux n'ont rien de moderne ; ils procèdent d'une idéologie sans mémoire et surtout sans vision d'avenir.

Lorsque l'on regarde les besoins de la société et les défis auxquels nous sommes confrontés, besoin de cohésion sociale, de lutte contre les inégalités, besoins d'éducation et de formation, besoins de protection et de gestion de biens communs, depuis les sols ou la biodiversité jusqu'à la culture ou l'information, défis du numérique ou du dérèglement climatique..., on s'aperçoit que leur prise en charge nécessite des formes de gestion collectives, solidaires et démocratiques qui passent par des services publics et des agent-es bénéficiant de cet ensemble de droits et d'obligations qu'articule le statut. Cela ne signifie pas qu'il ne doive pas évoluer mais en préservant ses principes fondamentaux. C'est là la vraie modernité. ■

Entretien réalisé par Sigrid GÉRARDIN



**GÉRARD ASCHIERI - ANICET LE PORS**  
EDITIONS DE L'ATELIER

« À l'heure où le discours dominant fait du marché l'alpha et l'oméga de la vie économique et sociale, le service public a-t-il encore un sens et un avenir ? Les missions des fonctionnaires sont-elles condamnées à se rabougrir sous la pression du dogme de la réduction des déficits publics ? Est-il envisageable de construire les services publics que le XXI<sup>e</sup> siècle appelle ?

Loin des injonctions de réforme dont le contenu n'est jamais débattu, ce livre ouvre une perspective audacieuse : renforcer, en s'appuyant sur les capacités des fonctionnaires, la construction de biens communs au bénéfice de chaque citoyen. »

## SOMMAIRE

## ENTRETIEN ..... P2

Gérard Aschieri : des services publics stables et renforcés, une idée moderne

## ACTUALITÉS ..... P4 À 7

Élections professionnelles / Violences scolaires / Loi Blanquer / Départ volontaire et indemnité

## DOSSIER ..... P8 À 11

Rendez-vous de carrière

## POLITIQUES

## ÉDUCATIVES .. P12 À 13

DHG rentrée 2019 / Parcoursup / Inégalités territoriales / Formation professionnelle / Programmes 2019 / Pré-recrutements

## GRAND ANGLE ..... P14

Élèves sans papiers / Les mots trahis... / Le SNU

## LECTURES ..... P15



38 rue Eugène Oudiné  
75013 PARIS

Tél. : 01 45 65 02 56  
snuep.national@wanadoo.fr  
www.snuep.fr

## Directeur de la publication :

Axel Benoist

Collaboratif : Frédéric Allègre,  
Patrick Bernard,  
Marie-Caroline Guérin,  
Isabelle Lauffenburger,  
Thierry Monnaye.

## Crédits photo : C. Amalric,

P. Bernard, S. Gérardin, M.-C. Guérin, C. Mayam, Pellicam SN

PAO : Pellicam SN

N° CP : 1218 S 05844

ISSN : 1762-2808 - 1 €

## Régie publicitaire :

Com D'Habitude Publicité,  
Tél. : 05 55 24 14 03 - clotilde.  
poitevin@comdhabitude.fr

## Imprimerie :

Compedit Beauregard  
ZI Beauregard BP39  
61600 La Ferté Macé

## Encarts :

bulletin d'adhésion.

## RÉFORMES TOUS AZIMUTS

## REFUSER CES PROFONDS BOULEVERSEMENTS



La Fonction publique subit des attaques sans précédent. Suppressions massives de postes, remise en cause des instances représentatives, augmentation du recours au contrat s'accompagnant dès cette année d'une baisse très significative du nombre de postes aux concours enseignant-es, projet de réforme de la voie professionnelle, projet de loi *Pour l'école de la confiance*, projet de réforme de la formation initiale des enseignant-es...

Dans l'Éducation nationale, fortement percutée par ces choix politiques irresponsables, l'épuisement des enseignant-es s'est révélé au travers de #Pasdevague, lancé en octobre sur les réseaux sociaux. Cette dénonciation des situations de violence dans les établissements scolaires est révélatrice d'une institution qui a fait le choix de « lâcher » ses personnels, mais aussi de la dégradation des conditions d'études des élèves et des conditions de travail des enseignant-es. Avec son enquête sur les conditions de travail, réalisée au cours de l'automne, le SNUEP-FSU a identifié

les raisons du mal-être des PLP. Les personnels y affirment aussi que les dispositifs de la réforme de la voie professionnelle vont encore aggraver les difficultés.

« LA PROFESSION S'EST  
MAJORITAIREMENT PRONONCÉE  
POUR LES SYNDICATS QUI  
S'OPPOSENT À LA RÉFORME. »

Les PLP ont été nombreuses et nombreux à dire leurs inquiétudes et leur mécontentement lors des grèves du 27 septembre et du 12 novembre, mais aussi lors des actions locales ces dernières semaines.

Présent dans les établissements avec les collègues dès les premières annonces du ministre Blanquer, le SNUEP-FSU n'a eu de cesse d'informer la profession au cours de nombreux stages et d'heures d'information syndicale...

Le mouvement d'ampleur et spontané des « gilets jaunes » témoigne du ras-le-bol des français-es face à la baisse du pouvoir d'achat et aux injustices sociales. Les réponses du Président et du gouvernement sont à ce jour inadaptées et accroissent la colère des citoyen-nes. La jeunesse n'est pas dupe et s'est mobilisée sous diverses formes. Le SNUEP-FSU dénonce les violences des forces de l'ordre vis-à-vis des lycéen-nes.

Dans ce contexte social très tendu, les PLP ont voté en nombre aux élections professionnelles. Ils réaffirment ainsi leur attachement au paritarisme et renouvellement leur confiance envers le SNUEP-FSU qui progresse de 600 voix. La profession s'est majoritairement prononcée pour les syndicats qui s'opposent à la réforme. Le ministre doit en tirer les conclusions et ne pas en publier les premiers textes. Le SNUEP-FSU exige l'ouverture de réelles concertations pour une autre réforme.

En 2019, nous devons continuer à combattre sans relâche les attaques. La réforme des retraites sera préjudiciable aux agent-es de la Fonction publique. Construisons ensemble avec le SNUEP et la FSU une riposte syndicale pour défendre un service public de qualité et l'ensemble des droits des agent-es.

Le SNUEP-FSU vous souhaite de bonnes vacances et de bonnes fêtes de fin d'année avant de faire de l'année 2019 une année combative !

BÉRÉNICE COURTIN

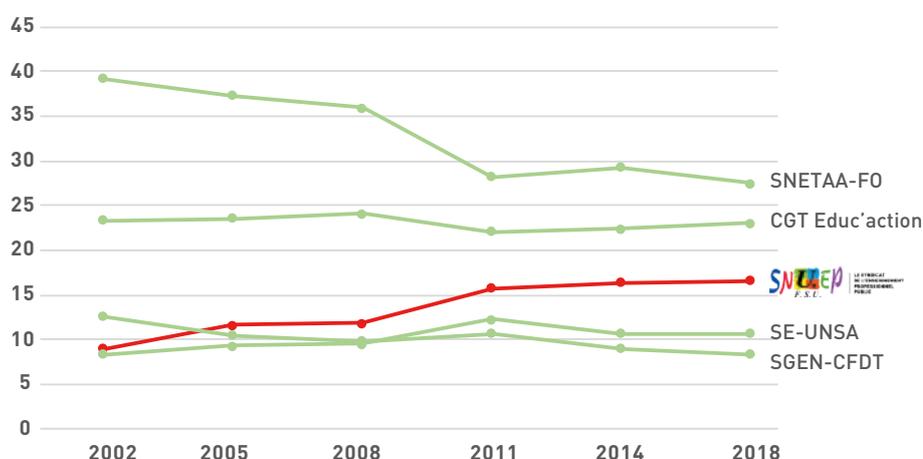
co-secrétaire générale

# LA VOIE PRO ET LE SNUEP-FSU RENFORCÉS

**Dans le contexte des réformes et malgré des conditions techniques freinant le processus démocratique, les personnels de l'Éducation nationale ont davantage voté qu'aux élections précédentes.**

**Dans la voie professionnelle, les organisations syndicales combattant la réforme Blanquer voient leur représentativité renforcée. Avec 582 voix supplémentaires et un pourcentage jamais atteint, le SNUEP-FSU continue sa progression confirmant ainsi son développement dans les académies.**

## ÉVOLUTION DE LA REPRÉSENTATIVITÉ DES SYNDICATS SIÈGEANT À LA CAPN PLP



LE SNUEP-FSU CONTINUE SA PROGRESSION AVEC UN GAIN DE 582 VOIX ET VOIT SA REPRÉSENTATIVITÉ À UN NIVEAU JAMAIS ATTEINT.

**L**es conditions du vote ont freiné ou empêché des milliers d'agent-es de participer à ces élections. Par le maintien du vote électronique et ses choix organisationnels, le ministère en porte l'entière responsabilité. L'expression des enseignant-es a été empêchée, leur vote rendu difficile, voire impossible. Les rectorats ont été incapables de résoudre les difficultés, tout comme des établissements n'ont pu mettre en place un espace de vote satisfaisant. Une programmation inadaptée de l'espace de vote a généré de forts dysfonctionnements. Le ministère a ainsi dû suspendre les opérations pendant près de 15 heures pour permettre au prestataire de les corriger.

### LA FSU CONFORTÉE

Malgré ces entraves à la démocratie, les personnels se sont davantage exprimés, la participation progressant de 0,9 point soit plus de 23 000 votant-es supplémentaires au comité technique ministériel (CTM). Ces élections montrent une grande stabilité des résultats entre les différentes organisations. La répartition des sièges

attribués au CTM reste à l'identique. Avec une augmentation de plus de 6 300 voix pour la FSU par rapport aux élections de 2014, les électeurs et électrices de l'Éducation nationale ont ainsi renouvelé leur confiance aux délégué-es du personnel de la FSU et de ses syndicats pour les représenter. La FSU reste de loin la 1<sup>re</sup> fédération de l'Éducation nationale. Elle est donc confortée dans son action au quotidien pour la défense et la promotion des intérêts individuels et collectifs des agent-es. Par ce vote, les personnels montrent aussi leur attachement au service public de l'Éducation nationale.

### LES PLP MOBILISÉ-ES

Avec une participation en hausse de 5,3 %, les professeur-es de lycée professionnel (PLP) ont envoyé un message fort au ministre. Ils et elles ne veulent pas être dépossédé-es de leur métier. Dans ce vote qui exprime un rejet de la réforme Blanquer de la voie professionnelle, le SNUEP-FSU est renforcé dans sa 3<sup>e</sup> place à la

## LE PARITARISME N'EST PAS « ENCORE » MORT !

Depuis son arrivée, le gouvernement multiplie les attaques pour remettre en cause le paritarisme. Il veut réduire le rôle des élu-es aux seul-es mesures disciplinaires. Pour les mutations, promotions, changements de grade... les organisations syndicales ne seraient plus consultées. Cela signerait la fin de l'équité de traitement et l'absence de vérification du respect des droits des personnels. Les passe-droits deviendraient la règle. En votant davantage lors de ces élections professionnelles, les agent-es de la Fonction publique ont infligé un camouflet au ministre qui devra en tenir compte.

commission administrative paritaire nationale (CAPN). Il continue sa progression avec un gain de 582 voix (+12 %) et voit sa représentativité à un niveau jamais atteint. Depuis 2002, date des 1<sup>ères</sup> élections pour le SNUEP-FSU, la représentativité du SNUEP-FSU est passée de 8,7 % à 16,4 %. L'augmentation du nombre d'adhérent-es et de notre présence dans les académies sont confirmées par les suffrages obtenus. Le SNUEP-FSU tient à remercier les collègues, adhérent-es et militant-es pour leur vote et leur confiance.

Ainsi, dans la grande majorité des commissions administratives paritaires académiques (CAPA), le SNUEP-FSU voit son influence affirmée. Les sièges acquis aux scrutins précédents sont maintenant voir renforcés en pourcentage et/ou en nombre de voix. Pour notre métier,

nos conditions de travail, nos carrières, les PLP font encore davantage confiance aux militant-es et élu-es du SNUEP-FSU. Notre responsabilité s'en trouve amplifiée. Nous l'assumerons.

### REFUS DE LA RÉFORME

L'accroissement de la représentativité de notre syndicat est la preuve que nos analyses, nos propositions, nos actions pour l'enseignement professionnel public trouvent un écho de plus en plus fort au sein des PLP. Les votes se sont aussi portés aussi sur les autres organisations syndicales qui refusent la réforme en cours. Le ministère doit l'entendre et la retirer. Pour notre métier et l'avenir de nos élèves, le SNUEP-FSU continuera de combattre cet engrenage infernal.

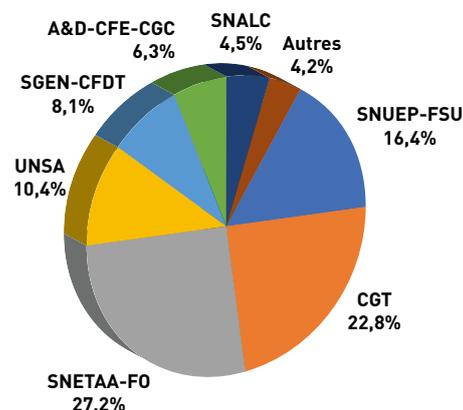
Axel BENOIST



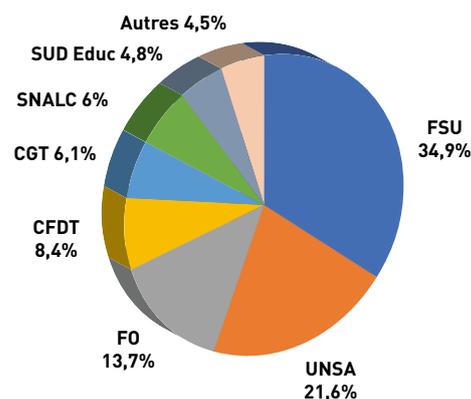
## + 5,4 points

LES PLP SE SONT DAVANTAGE EXPRIMÉS : EN 2018, LA PARTICIPATION S'ÉLÈVE À 59,3 %. C'EST 5,4 POINTS DE PLUS QU'EN 2014 SOIT 3174 VOTANTS SUPPLÉMENTAIRES. CETTE AUGMENTATION, SUPÉRIEURE À CELLE DU CTM (0,9 %), ILLUSTRE L'ATTACHEMENT DES PLP AU PARITARISME ET MARQUE L'INQUIÉTUDE PAR RAPPORT À L'AVENIR DE LA VOIE PRO.

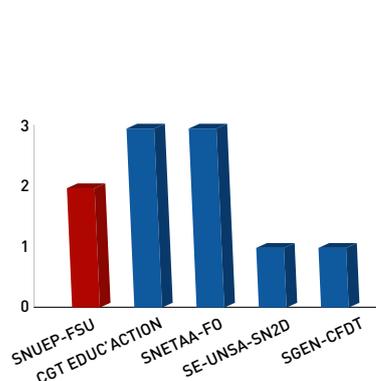
### CAPN PLP 2018



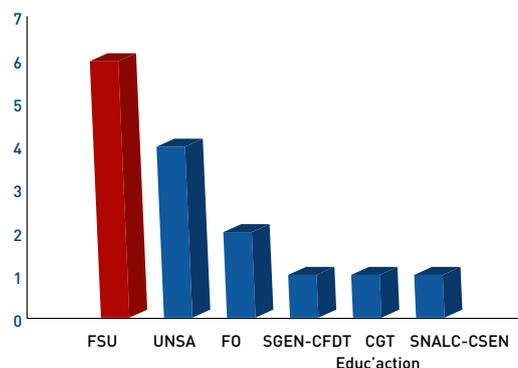
### COMITÉ TECHNIQUE MINISTÉRIEL 2018



### RÉPARTITION DES SIÈGES À LA CAPN DES PLP



### RÉPARTITION DES SIÈGES AU CTM



© Axel Benoist

VIOLENCES À L'ÉCOLE

# FORTES ATTENTES MAIS ABSENCE DE RÉPONSE ÉDUCATIVE

**Si les faits de violence dans l'école ne sont pas nouveaux, le #pasdevague sur twitter a mis un coup de projecteur sur leur amplification et le désarroi des personnels. La réponse du ministre n'est pas faite pour nous rassurer quant à une possible amélioration.**



Lycée E. Vaillant, Vierzon. © Ch. Mayam

« NOUS AVONS DÙ  
REFUSER DE PRENDRE  
NOS ÉLÈVES APRÈS UNE  
RÉCRÉATION POUR OBTENIR  
LA TENUE DE CONSEILS  
DE DISCIPLINE SUITE À  
DE GRAVES MENACES  
ENVERS UN COLLÈGUE DE  
LA PART DE DEUX ÉLÈVES.  
NOTRE ACTION COLLECTIVE  
ET RAPIDE PUIS LA  
TENUE DES CONSEILS DE  
DISCIPLINE A PERMIS DE  
RASSÉRÉNER LE COLLÈGUE,  
QUI COMMENÇAIT À  
DOUTER LUI-MÊME DE SA  
LÉGITIMITÉ »

**Laurence,**

PLP Lettres-Histoire  
Géographie à Lyon

Les exemples récents de phénomènes de violence se multiplient : Toulouse, Stains, St-Denis, Créteil, Le Havre... Les conditions de travail des personnels dans beaucoup d'établissements scolaires se dégradent constamment. Le mouvement d'indignation #pasdevague est révélateur des dysfonctionnements du système éducatif, mais aussi d'une hiérarchie minimisant les incidents et

qui souvent sur le terrain n'apporte ni aide ni soutien aux enseignant-es.

Le 31 octobre, le ministre J.-M. Blanquer a présenté un « *plan d'action pour la protection de l'école* ». L'arsenal sécuritaire n'a pas encore été détaillé à l'heure où nous bouclons ce journal, mais il semble privilégier des permanences de policier-es dans les établissements au lieu d'améliorer la complémentarité du travail entre les différents acteurs : école, police, justice, collectivités locales...

Le ministre a affirmé la nécessité de « *faire remonter systématiquement* » tous les incidents, comme s'il ignorait la mise en place, par ses services, du logiciel SIVIS<sup>1</sup> et ce depuis 2007 ! De plus, la DEPP<sup>2</sup> publie régulièrement une note de service sur SIVIS. Mais ne voyant aucune amélioration de leur situation, bon nombre d'établissements ne le renseignent plus.

Après avoir freiné le nombre des conseils de discipline, le ministère affirme vouloir les multiplier. La procédure serait simplifiée en réduisant les délais de convocation et le nombre des membres. Une période probatoire serait mise en place après toute exclusion : pendant un mois après sa réintégration, un-e élève exclu-e devrait faire un point d'étape journalier avec le/la CPE ou le/la chef-fe d'établissement, pour éviter que l'exclusion ne reste « *superficielle* » et pour être « *dans l'efficacité* ».

Le SNUEP-FSU s'interroge sur les moyens humains qu'il faudrait alors mobiliser... Il pose aussi la question de la gestion des élèves exclu-es ou autres poly-exclu-es et dénonce l'absence de réponse éducative. ■

**Patrice MENDY**

1. Système d'information et de vigilance sur la sécurité, centré sur les actes de violence les plus graves, mais aussi sur le climat de l'établissement.

2. Division de l'évaluation de la prospective et des performances, [www.education.gouv.fr](http://www.education.gouv.fr)

## ENRAYER LES FAITS DE VIOLENCE EN LP

Si un soutien ferme et rapide de l'administration pour tous les personnels victimes est indispensable, il est aussi nécessaire de redonner aux PLP les moyens d'empêcher ces violences d'advenir. Le ministre n'a apporté aucune réponse en ce sens. Les PLP ont l'expérience de la remédiation et savent enrayer les incivilités. Or, les réformes, les suppressions de postes, les dispositifs « fourre-tout », sont autant de mesures les empêchant de parvenir à cet objectif.

Pour le SNUEP-FSU, il faut dédoubler toutes les classes de 2<sup>de</sup> et recruter en nombre des équipes pluriprofessionnelles. La réforme de la voie professionnelle va aggraver les difficultés des PLP. Partout, ensemble nous devons stopper cet engrenage infernal.

**Sigrid GÉRARDIN**

LOI BLANQUER

# TRANSFORMER POUR DÉSORGANISER PUIS DÉMANTELER L'ÉDUCATION NATIONALE

**Le ministre a présenté son projet de loi baptisé *Pour une école de la confiance*. Cette loi, qui prépare en réalité une école de la défiance et du contrôle, va transformer le système éducatif en profondeur et percuter une fois de plus nos pratiques et l'organisation des établissements.**



Manifestation à Paris le 12 novembre © M.-C. Guérin

Ce projet de loi couvre de nombreux domaines. Chacun aurait nécessité des débats approfondis qui n'ont pas eu lieu. La méthode utilisée est révélatrice de l'absence de dialogue social au sein de ce ministère et du pilotage des axes politiques sous un prisme budgétaire et idéologique. Au regard des dangers présents dans ce projet, la FSU s'est prononcée contre l'ensemble de ce texte qui a été largement rejeté en conseil supérieur de l'éducation et en comité technique ministériel.

## QUAND LE CONTENU CONTREDIT LE TITRE

L'article 8 donne la possibilité de mettre en œuvre dans les établissements des expérimentations pédagogiques, même quand elles doivent déroger aux statuts des personnels. Il sera notamment permis d'annualiser le temps de travail, après accord des équipes. Pour le SNUEP-FSU, cet article est grave car, au-delà de l'attaque frontale sur les statuts, il n'offre aucune protection aux personnels vis-à-vis des pressions des directions d'établissements ou des inspections. De surcroît, rien n'est

prévu pour évaluer les expérimentations qui pourront donc être généralisées au bon vouloir du législateur, comme c'est trop souvent le cas.

L'article 9 met tout simplement fin au Cnesco<sup>1</sup>, institution composée de scientifiques issues de champs disciplinaires variés, de parlementaires et de membres du CESE<sup>2</sup>, chargé d'évaluer de façon indépendante les politiques éducatives. Il sera remplacé par un Conseil d'évaluation de l'École dont 8 membres sur 10 seront nommés par le ministre lui-même et qui ne pourra pas s'auto-saisir. Le SNUEP-FSU dénonce cette mise sous tutelle qui nuira à la crédibilité des futures évaluations.

## ENTRÉE DANS LE MÉTIER DÉGRADÉE

L'article 13 concerne les AED qui pourraient dorénavant se voir confier des missions pédagogiques dès la L2, des missions d'enseignement ou d'éducation en L3 et M1. Ainsi, avant l'obtention de leur licence, les AED remplaceraient des enseignant-es absent-es. Ceci participe à

## DÉPART VOLONTAIRE ET INDEMNITÉ

Le gouvernement a annoncé la modification des droits lors d'un départ volontaire. Le droit aux indemnités chômage serait ouvert et une indemnité (IDV) versée jusqu'à 2 ans avant le départ en retraite (5 actuellement). Ce qui n'est pas dit : l'IDV reste soumise à l'approbation de l'administration et son montant ne sera pas obligatoirement équivalent à deux années de salaire. Surtout, ce dispositif est le pendant d'un autre bien plus grave : l'externalisation de services publics entiers vers le privé. Les agent-es qui refuseront ces plans sociaux qui ne disent pas leur nom se verront dans l'obligation d'accepter l'IDV et le montant alloué.

la dévalorisation du métier d'enseignant-e. Les articles 17 et 18 annoncent que les fusions d'académies envisagées se feront par ordonnances. Ces fusions mettront en danger les procédures d'affectations des enseignant-es. Elles réduiront aussi les postes de personnels administratifs et permettront de fusionner des instances. L'action des représentant-es des personnels s'en trouvera réduite sur des décisions majeures comme celles sur les cartes de formation.

Pour le SNUEP-FSU, l'École dans son ensemble a besoin d'être renforcée. La réussite de tous les élèves et la reconnaissance du travail des enseignant-es doivent être au cœur des transformations - ce qui est loin d'être le cas dans ce projet ! ■

**Sigrid GÉRARDIN**

1. Conseil national de l'évaluation du système scolaire, créé par la loi de refondation de 2013

2. Conseil économique, social et environnemental

RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE

# CONNAÎTRE SES DROITS



« **En cas de contestation, contactez les commissaires paritaires du SNUEP-FSU** »

« LES COMMISSAIRES PARITAIRES DU SNUEP-FSU SONT AUX CÔTÉS DES COLLÈGUES POUR PORTER LEUR APPEL INDIVIDUEL EN CAP, LES INFORMER ET DÉFENDRE LEURS DROITS. »

**Mis en place à la rentrée 2017 en même temps que les grilles issues du protocole PPCR, les rendez-vous de carrière permettent à une partie des personnels des 6<sup>e</sup> et 8<sup>e</sup> échelons de bénéficier d'un avancement accéléré d'un an et, au 9<sup>e</sup> échelon, ils établissent les avis pour le passage à la hors-classe. S'ils perpétuent l'avancement au mérite dénoncé par le SNUEP-FSU, la disparition des 3 rythmes d'avancement pour les autres échelons est une avancée pour toutes et tous.**

Dossier réalisé par : Bérénice Courtin,  
Pascal Michelin

### QUI EST CONCERNÉ PAR LES RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE ?

Les rendez-vous de carrière concernent uniquement les personnels pouvant bénéficier d'un avancement accéléré d'échelon ou qui deviennent promouvables à la hors classe. Il s'agit par conséquent des collègues :

- Ayant une ancienneté entre 12 et 24 mois dans le 6<sup>e</sup> échelon au 31/08 de l'année scolaire en cours.
- Ayant entre 18 et 30 mois d'ancienneté dans le 8<sup>e</sup> échelon au 31/08 de l'année scolaire en cours.
- Ayant entre 12 et 24 mois d'ancienneté dans le 9<sup>e</sup> échelon au 31/08 de l'année scolaire en cours, pour déterminer quand ils/elles accéderont à la hors classe.

### DÉROULEMENT DU RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE

Le rendez-vous de carrière consiste en :

- une inspection en situation professionnelle suivie d'un entretien, menés par un-e inspecteur-trice.
  - un entretien avec le/la chef-fe d'établissement, dans un délai maximal de 6 semaines après le premier entretien.
- Les entretiens et l'évaluation s'appuient sur différents items du référentiel de compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation (arrêtés de 2013 et 2017).

Les personnels concernés sont informés par mail qu'ils sont éligibles à la fin de l'année scolaire précédant le rendez-vous de carrière. Cette année encore, dans un certain nombre d'académies, ces mails ne sont arrivés qu'en septembre. Une notification est ensuite envoyée 1 mois avant le début de la procédure de rendez-vous de carrière, précisant les dates de l'inspection et des 2 entretiens. Cette 2<sup>e</sup> notification est accompagnée d'un lien vers l'interface SIAE (système d'information d'aide à l'évaluation) à travers laquelle se feront toutes les communications relatives au rendez-vous de carrière.

Les enseignant-es ou CPE inspecté-es sont invité-es à compléter un document appelé « document de référence d'aide à la préparation du rendez-vous de carrière » et à le communiquer avant le rendez-vous de carrière. À l'origine, le ministère prévoyait de rendre ce document obligatoire. Ce n'est plus le cas.

Chacun-e est libre de le compléter ou non ainsi que de le transmettre ou non. En revanche, il constitue le support de l'entretien. Connaître, *a minima*, son contenu permet de préparer l'entretien.

### APRÈS LE RENDEZ-VOUS

L'enseignant-e ou CPE est informé-e avant la fin de l'année scolaire des appréciations des évaluateurs-trices via l'interface SIAE.

L'appréciation finale et l'avis du/de la recteur-trice, formulés à partir des avis littéraux de l'inspecteur-trice et du chef-fe d'établissement, sont transmis à la rentrée suivante.

Le droit de porter désormais un recours sur l'ensemble de l'appréciation formulée par les évaluateurs-trices constitue une avancée indéniable pour la profession, qui n'avait jusqu'à présent que la possibilité de contester la note administrative.

Suite à la publication des avis de l'IEN ou l'IPR et du/de la chef-fe d'établissement, l'agent-e a 3 semaines pour faire part de ses commentaires via l'interface SIAE.

Au moment de l'appréciation finale portée par le/la recteur-trice, le délai est de 30 jours francs pour faire un recours gracieux. Certaines académies ont, cette année, mis en place une adresse mail dédiée à ces recours. S'il n'existe pas de telle disposition, le SNUEP-FSU conseille de transmettre votre recours par voie hiérarchique et éventuellement de le doubler par voie directe en adressant votre courrier au recteur-trice. Sans réponse sous 30 jours, il s'agit d'un refus. Le ou la collègue dispose alors de 30 jours pour saisir la CAPA compétente (PLP ou CPE) pour que la demande de révision puisse être étudiée en CAPA, avec les élu-es du personnel.

Le courrier adressé pour la requête en révision doit contenir des éléments sur la manière d'enseigner et de servir permettant d'apporter un éclairage sur la demande. Ce courrier est donc personnel et unique, une lettre type ne peut suffire à appuyer cette demande.

En ce qui concerne l'avis pour la hors-classe, il doit porter sur l'ensemble de la carrière. C'est donc l'ensemble de la carrière qui peut fournir des arguments pour une demande de révision.

Les commissaires paritaires académiques et nationaux du SNUEP-FSU sont aux côtés des collègues pour porter leur



## QUESTIONS-RÉPONSES

**Je suis passé à l'échelon 6 le 10 juillet 2018. Je ne serais donc inspecté qu'en 2020-2021 ?**

Non, vous entrez dans la 2<sup>ème</sup> année de votre 6<sup>e</sup> échelon en juillet 2019. Vous serez donc éligible au rendez-vous de carrière dès septembre 2019.

**Je suis passée au 8<sup>e</sup> échelon le 1<sup>er</sup> septembre 2018. Quand aura lieu mon rendez-vous de carrière ?**

Vous pouvez obtenir une accélération de carrière au 1<sup>er</sup> mars 2021 (2,5 années dans le 8<sup>e</sup> échelon).

Donc votre rendez-vous de carrière aura lieu l'année scolaire précédente : en 2019-2020.

**Je suis au 10<sup>e</sup> échelon. Suis-je concerné par un rendez-vous de carrière ?**

Non, seuls les personnels dans la 2<sup>e</sup> année de leur 9<sup>e</sup> échelon sont éligibles. Le dernier avis reçu est maintenu jusqu'au passage à la hors-classe, sans progression possible, ce que conteste le SNUEP-FSU.

**Comment suivre les étapes de mon rendez-vous de carrière ?**

Le suivi des rendez-vous de carrière (éligibilité, dates de rendez-vous, validation du compte-rendu professionnel, observations à formuler) se fait désormais en ligne via un service de i-prof (rubrique des services) : SIAE.



30 %

C'EST LE NOMBRE D'AGENT-ES DES ÉCHELONS 6 ET 8 POUVANT BÉNÉFICIER D'UNE ACCÉLÉRATION DE CARRIÈRE D'UN AN.

30 JOURS

C'EST LE DÉLAI MINIMUM POUR VOUS COMMUNIQUER LE CALENDRIER DES DIFFÉRENTES ÉTAPES DE VOTRE RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE.

3 SEMAINES

C'EST LE DÉLAI POUR CONTESTER LES APPRÉCIATIONS DE L'INSPECTEUR-TRICE ET DU CHEF-FE D'ÉTABLISSEMENT VIA L'INTERFACE SIAE.

30 JOURS

CE SONT LES DÉLAIS POUR CONTESTER L'APPRÉCIATION FINALE DU RECTEUR PUIS POUR SAISIR LA CAPA EN CAS D'ABSENCE DE RÉPONSE.

2 ANS

C'EST L'ÉCART ENTRE UN AVANCEMENT ACCÉLÉRÉ OU NON POUR PARCOURIR LA CLASSE NORMALE. IL POUVAIT ATTEINDRE 10 ANS AUPARAVANT.

► appel individuel en CAP, les informer et défendre leurs droits. Pour cela, il est primordial de porter à leur connaissance tous les éléments nécessaires. Pour la révision de l'évaluation, il faudra donc fournir aux élu-es une copie du courrier adressé au recteur-trice ainsi que toutes pièces qui pourraient être utiles. Sans cela, les commissaires paritaires ne seront pas en capacité de vous défendre aussi efficacement.

#### BEAUCOUP D'APPELÉ-ES MAIS PEU D'ÉLU-ES

Seul-es 30 % des promouvables des échelons 6 et 8 pourront bénéficier d'une accélération de carrière d'un an. Pourtant, rares sont les collègues qui n'ont pas le sentiment d'exercer correctement leur métier. Toutes et tous s'efforcent de faire leur travail au mieux et les tâches annexes qui s'accumulent ces dernières années, la détérioration des conditions d'études des élèves et des conditions de travail le rendent plus difficile. C'est pour cela que le SNUEP-FSU continue de dénoncer la notion de mérite présente lors des rendez-vous de carrière. Cette notion et ses critères d'évaluation sont trop subjectifs et s'appuient le plus souvent sur des missions qui ne relèvent pas de l'enseignement. Ils alimentent la course aux IMP, déjà favorisée par de trop bas salaires, comme le rappellent les PLP dans l'enquête menée en octobre 2018 par le SNUEP-FSU.

Le rythme d'avancement doit être le même pour toutes et tous et le plus

favorable possible. L'inspection, quant à elle, doit retrouver une fonction de conseil et être déconnectée de l'évaluation. C'est en prenant cette voie qu'elle pourra contribuer à l'amélioration du service public d'éducation grâce à une meilleure qualité du travail des personnels, au service d'une plus grande réussite des élèves. En aucun cas l'inspection ne doit constituer un outil de sélection des personnels permettant à un petit nombre élu de bénéficier d'une accélération de carrière. ■

#### PASSAGE À LA HORS CLASSE, LES AVIS FIGÉS COINCENT

Le ministère a refusé que l'avis formulé pour le passage à la hors classe puisse évoluer après le rendez-vous de carrière du 9<sup>e</sup> échelon. Les PLP et CPE peuvent ainsi se retrouver « coincé-es », pendant de nombreuses années, sans perspective d'évolution. C'est un signe extrêmement négatif qui peut entraîner les collègues vers une forme de renoncement, tout effort fourni pouvant être considéré comme vain.

Le SNUEP-FSU dénonce le gel des avis et exige que l'évaluation des collègues puisse être revue à la hausse au cours des années qui les séparent de l'accès à la hors classe.

## COMPTE-RENDU DU RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE DES ENSEIGNANT-ES

NIVEAU D'EXPERTISE	À consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent
--------------------	--------------	--------------	-------------------	-----------

### À compléter par l'inspecteur/l'inspectrice

Maîtriser les savoirs disciplinaires et leur didactique				
Utiliser un langage clair et adapté et intégrer dans son activité la maîtrise de la langue écrite et orale par les élèves				
Construire, mettre en œuvre et animer des situations d'enseignement et d'apprentissage prenant en compte la diversité des élèves (3,4 et P3)				
Organiser et assurer un mode de fonctionnement du groupe favorisant l'apprentissage et la socialisation des élèves				
Évaluer les progrès et les acquisitions des élèves				

### À compléter par le/la chef-fe d'établissement

Coopérer au sein d'une équipe				
Contribuer à l'action de la communauté éducative et coopérer avec les parents d'élèves et les partenaires de l'école/l'établissement				
Installer et maintenir un climat propice aux apprentissages				

### À compléter par l'inspecteur/l'inspectrice et le/la chef-fe d'établissement

Agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques				
Accompagner les élèves dans leur parcours de formation				
S'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel				

## Quelle durée pour les entretiens ?

Les textes ne fixent aucune durée minimale ou maximale pour les entretiens. Seules la raison et la coutume permettent de la déterminer.

Comme auparavant, la durée conseillée avec l'inspecteur-trice est de 45 minutes à 1 heure, en fonction de la richesse des échanges. Le poids relatif du/du chef-fe d'établissement dans l'évaluation incite le SNUEP-FSU à vous conseiller de ne pas dépasser 30 minutes d'entretien avec le/la CE.



### Déroulé de carrière classe normale PLP et CPE avec indices au 1<sup>er</sup> janvier 2019

ÉCHELON	INDICE MAJORÉ	DURÉE DANS L'ÉCHELON
1	388	1
2	441	1
3	445	2
4	458	2
5	471	2,5
6	483	3 ou 2 (*)
7	511	3
8	547	3,5 ou 2,5 (*)
9	583	4
10	625	4
11	669	-

(\*) accélération d'un an pour 30 % des promouvables

■ Accélération de carrière possible ■ Promotion à la hors-classe possible

## COMPRENDRE LES GRILLES D'ÉVALUATION

Les grilles d'évaluation utilisées pour les rendez-vous de carrière sont nationales et définies dans l'arrêté du 5 mai 2017. Elles sont composées de critères (*items*), en nombre différent suivant la grille, à partir desquels est évaluée l'activité professionnelle selon 4 degrés pour chaque *item* : « À consolider - Satisfaisant - Très satisfaisant - Excellent ».

Ces grilles et les critères qui les composent s'imposent aux évaluateurs et évaluatrices primaires (IEN, IPR et chef-fes d'établissement), qui sont tenu-es d'utiliser la grille correspondant à la situation définie et ne peuvent ni ôter, ni ajouter, ni utiliser d'autres critères. Ces grilles nationales présentent aussi l'avantage de rendre objectifs les critères de l'évaluation professionnelle, même si subsistent de nombreux problèmes dans la rédaction de certains items.

La répartition entre les items demeure à 60 (IEN) / 40 (chef-fe d'établissement) et passe à 55/45 pour les CPE. Le maintien de la prédominance de l'avis de l'inspection n'a pas toujours été une évidence pour le ministère, tout comme la double évaluation, mais a toujours été défendu par le SNUEP et les autres syndicats de la FSU.

Il demeure la crainte que certains items puissent favoriser l'évaluation de missions périphériques au détriment du cœur de métier et permettent aux chef-fes d'établissement de s'immiscer davantage dans l'évaluation de critères pédagogiques, ce qui n'est pas leur rôle. Il ne faudrait pas, qu'ainsi dévoyés, ces critères puissent servir d'outils de néo-management. En ce qui concerne les CPE, la nécessité de créer un vrai corps d'inspection issu du métier reste plus que de mise.

Les grilles d'évaluation PLP et CPE peuvent être consultées sur notre site : <http://snupe.fr/carrieres/nouveau-deroulement-de-carriere/documents-officiels/>

## INÉGALITÉS TERRITORIALES

Le Cnesco établit des constats alarmants dans deux rapports sur les inégalités scolaires d'origine territoriale en Ile-de-France et dans la France entière. Ils confirment que l'Éducation nationale déploie des ressources très variables selon les territoires et que des disparités importantes dans l'orientation et la réussite scolaire en découlent. En Ile-de-France, les contractuels représentent 5,5 % des professeur-es dans les collèges des territoires très favorisés, contre 13 % dans les territoires cumulant le plus de difficultés socio-économiques. Quand à Paris, Neuilly et Boulogne, 9,6 % des profs sont âgés de moins de 30 ans, ils sont 3 fois plus nombreux dans les territoires cumulant le plus de difficultés socio-économiques. La stabilité des enseignant-es en zone défavorisée est deux fois plus faible que dans les établissements situés dans des zones plus favorisées. Le Cnesco montre ainsi que la stabilité des équipes est aussi un facteur de réussite des élèves. Les résultats aux écrits du DNB révèlent aussi des inégalités territoriales importantes. Le taux de réussite s'élève à 57,5 % dans les territoires très favorisés de la région francilienne contre 24,3 % dans ceux cumulant le plus de difficultés socio-économiques. Alors que l'OCDE pointe la ségrégation sociale à l'École comme principal facteur d'inégalité, le Cnesco interpelle les autorités, locales notamment afin que celles-ci assurent une éducation de même qualité pour tou-tes. Elles doivent amplifier leurs efforts pour attirer les enseignant-es vers les territoires les plus défavorisés. Le SNUEP-FSU rappelle que tou-tes les jeunes, où qu'ils/elles vivent, doivent bénéficier de conditions d'études favorables et appelle le gouvernement à revoir son budget pour l'éducation prioritaire, en incluant les LP.

Rafikha BETTAYEB

DHG RENTRÉE 2019

# EXIGER DES MOYENS, REFUSER LES INJONCTIONS

**Avec la réforme Blanquer, les DHG (dotations horaires globales) et leur répartition vont subir des modifications conséquentes dès septembre prochain pour les 1<sup>res</sup> CAP et les 2<sup>des</sup> bac pro.**

La DHG est une dotation en heures d'enseignement qui comprend des heures-postes, des heures supplémentaires et des IMP<sup>1</sup>. À la mi-janvier, DHG et postes sont communiqués au chef-fe d'établissement qui propose une répartition par classe et discipline. Le conseil d'administration (CA) ne se prononce normalement que sur la ventilation des heures (TRMD<sup>2</sup>) avec d'éventuelles suppressions et créations de postes, ainsi que les compléments de service dans un autre établissement. Mais une DHG insuffisante ne permet pas une ventilation acceptable des moyens d'enseignement. Aussi, en CA, il faut voter en contre et faire des demandes d'abondements, il faut exiger les heures prévues par les textes et surtout celles permettant à nos établissements de fonctionner dans des conditions satisfaisantes.

Selon les grilles horaires imposées par le ministre, les dotations horaires diminueront en moyenne de 2 heures par classe.

Le temps disciplinaire sera réduit au profit de dispositifs non pertinents. En CAP, les seuils de dédoublement sont maintenus. En bac pro, le volume complémentaire d'heures-professeur reste globalisé et sa répartition est laissée au libre arbitre des chef-fes d'établissement. Le SNUEP-

FSU le dénonce. Il est impératif d'exiger une répartition équitable des heures-professeur, bénéficiant aussi aux enseignements généraux.

En l'absence de texte réglementaire, les chef-fes d'établissement et les IEN ne peuvent pas imposer un cadrage des pratiques dans les dispositifs. Les équipes pédagogiques ont toute latitude pour la mise en œuvre et elles conservent leur liberté pédagogique. Il faut la faire respecter et dénoncer les injonctions. ■

Axel BENOIST

1. Indemnités pour mission particulière

2. Tableau de répartition des moyens donnés

« RETROUVEZ LES GRILLES HORAIRES ET LE CALCUL DE LA DHG SUR [WWW.SNUEP.FR](http://WWW.SNUEP.FR) »

Salle maintenance industrielle, Lycée Henri Brisson, Vierzon (18) ©P. Bernard



## PARCOURSUP LES BACHELIER-ES PRO LAISSÉ-ES DE CÔTÉ

Le MESRI<sup>1</sup> a publié un bilan de Parcoursup. Il constate tout d'abord une baisse du nombre de candidat-es issu-es de bac pro pour le post-bac ainsi que la démission ou l'absence de réponse positive pour 38 % de

ces bachelier-es. Seul-es 52,2 % des élèves de voie pro ont reçu une proposition avant de passer le bac, contre 80,5 % en voie générale. Le délai pour une 1<sup>re</sup> proposition était 4 fois plus long pour les lycéen-nes pros que pour les élèves du général.

Pour le SNUEP-FSU, ce bilan confirme que Parcoursup est bien une arme de dissuasion contre la poursuite d'études et un instrument de tri social : 84 % des demandes des bachelier-es pros concernaient des BTS et plus de 30 000 lauréat-es sont resté-es sans solution. Le problème du nombre de places dans ces sections est donc loin d'être résolu ! ■

Franck FÉRAS

1. Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation.

FORMATION PROFESSIONNELLE

# CONCURRENCE RENFORCÉE

**La révolution copernicienne prônée par la ministre du Travail a débouché sur la loi du 5/09/18 qui bouleverse le paysage de la formation professionnelle des salarié-es, des demandeur-ses d'emploi mais aussi de la formation initiale.**

**Son projet de loi *Pour une école de la confiance* est un massacre du service public d'éducation**



**NE LAISSONS PAS FAIRE !**

L'État reprend la main sur le pilotage de la formation professionnelle et le contrôle des 32 milliards qui y sont alloués tous les ans. Les partenaires sociaux sont relégués au 2<sup>d</sup> rang et les régions voient leurs prérogatives transférées aux branches professionnelles. Elles perdent ainsi la gestion d'une grande partie du financement de l'apprentissage et ne piloteront plus l'offre de formation. Le gouvernement assume pleinement cette libéralisation du marché de la formation. Dès 2020, dans cette nouvelle concurrence entre formation professionnelle initiale sous statut scolaire, apprentissage public et apprentissage privé, seules les branches professionnelles décideront de l'ouverture de nouvelles sections en apprentissage dans les CFA privés.

France compétences remplace le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle au 01/01/19. Ce nouvel établissement public pilotera l'ensemble du système. Le poids de l'État sera prépondérant dans son conseil d'administration et il aura un droit de veto sur l'ensemble des décisions prises. Dans cette configuration restreinte, seules des confédérations seront représentées. La FSU, fédération, sera ainsi exclue de l'ensemble des commissions notamment de celle de la certification qui enregistrera les diplômes, titres, CQP, certifications et habilitations... c'est un comble. La FSU pourra toutefois donner son avis sur les textes réglementaires du ministère du Travail lors de la commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP). ■

Jérôme DAMMEREY

## Quels programmes pour la rentrée 2019 ?

LE MINISTRE A DEMANDÉ AU CONSEIL SUPÉRIEUR DES PROGRAMMES D'ÉLABORER D'ICI FÉVRIER DE NOUVEAUX PROGRAMMES POUR L'ENSEIGNEMENT GÉNÉRAL, AVEC UN OBJECTIF CLAIEMENT UTILITARISTE. CES PROGRAMMES DOIVENT EN EFFET « **CONTRIBUER À UN RENFORCEMENT MUTUEL DES ENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX ET PROFESSIONNELS** », ET « **OUVRIR LE CHAMP DE LA CO-INTERVENTION** », TOUT EN « **CONTRIBUANT À L'ACQUISITION DE COMPÉTENCES TRANSVERSALES** ».

CES CHANGEMENTS IMPORTANTS SERONT PUBLIÉS AU PRINTEMPS NE LAISSANT QUE PEU DE TEMPS AUX PLP POUR SE LES APPROPRIER.

Franck FÉRAS

## PRÉ-RECRUTEMENTS : REFUSER LA PRÉCARITÉ

Le projet de loi *Pour une École de la confiance* prévoit, dans son article 13, de pouvoir confier des missions pédagogiques à des AED se destinant aux concours d'enseignant-es.

Le 8 novembre dernier le ministère présentait son projet qui répondrait à 3 objectifs : faire entrer progressivement des étudiant-es dans le métier, en attirer d'autres vers l'enseignement en période de crise de recrutement, et donner une dimension sociale en ciblant les boursier-es.

Les étudiant-es/assistant-es d'éducation pré-recruté-es auraient des contrats de 3 ans (L2, L3, M1). La quotité de travail serait de 8 h/semaine avec un temps devant élèves de 6 h maximum dans le 2<sup>d</sup> degré.

Si le pré-recrutement et la pré-professionnalisation sont dans nos mandats, ce projet inquiète pour de nombreuses raisons. La question de la rémunération n'est pas claire et semble moins favorable que celle des étudiant-es apprenti-es professeur-es. Comment organiser les emplois du temps entre établissements scolaires et universités ? N'y a-t-il pas un risque que ces postes soient pris sur les dotations existantes d'AED ? Quelle application dans les LP ?

Le SNUEP-FSU et la FSU s'opposent fermement à ce projet qui n'a pour seule finalité que d'instiller plus de précarité dans les établissements, en cohérence avec la mise en œuvre d'Action publique 2022.

Fabien MÉLANIE



## ILS ET ELLES ÉTUDIENT ICI ILS ET ELLES RESTENT ICI !



© DR

200 manifestant-es environ, professeur-es, parents, élèves et membres des associations des collectifs des lycées du Castel, des Marcs d'Or, Simone Weil et des collègues des Lentillères et du Clos de Pouilly, ont défilé le 18 octobre à Dijon pour réclamer le réexamen par la préfecture de la situation de sans-papiers, ayant reçu une OQTF (obligation de quitter le territoire français) : que cela concerne des élèves nouvellement majeur-es ou encore les familles d'élèves mineur-es.

À l'origine de cette journée, un collectif inter-établissements soutenu par de nombreuses associations. En mars 2017, deux lycéens sans-papiers du lycée Le Castel, accèdent à la majorité et se retrouvent, du jour au lendemain, sans aucun moyen, à la rue. C'est un électrochoc pour les professeur-es qui décident de tout faire pour aider ces deux jeunes, y compris de flirter avec l'illégalité afin de leur éviter de dormir dehors. Depuis lors, les rassemblements, manifestations et rendez-vous à la préfecture se succèdent pour aider ces lycéens, mais aussi par la suite tous les élèves sans-papiers et leurs familles de l'agglomération dijonnaise.

Le collectif demande la régularisation des jeunes scolarisé-es et dénonce les incohérences entre les services de l'État, qui accueillent ou rejettent les sans-papiers, créant de la peur et de la révolte. Les lycéens et lycéennes, solidaires de leurs camarades, ont participé en nombre à la manifestation du 18 octobre, organisée suite à un durcissement dans le traitement des dossiers par la préfecture. ■

Sandrine BERNARD

## LES MOTS TRAHIS...

# MANIPULATIONS ET INCULTURE

**Il est des mots qui s'imposent dans le débat public tout en étant détournés voire vidés de leur sens. Quand les mots ne veulent plus rien dire...**

Un vent sournois souffle sur la sémantique... Nombre de mots utilisés par la classe politique et par les médias, de moins en moins prompts à en vérifier l'exactitude, induisent souvent volontairement en erreur ceux et celles qui les écoutent. Ainsi en va-t-il du mot populisme qui, en ces temps de violentes crises politiques, est utilisé à tout va. Or, dans une Europe en proie à l'enracinement de plus en plus inquiétant de politiques dites populistes, ces politiques, précisément, relèvent pourtant bien davantage de « l'extrême droite » et du fascisme. Disons le mot ! Le fascisme a été « inventé » en Italie et il est de retour en Italie mais aussi au Brésil où son président Bolsonaro se dit nostalgique de « l'action intégraliste brésilienne », un parti fasciste des années 30 qui se montrait très admiratif de Mussolini et Hitler... Quant au mot révolution, il devient également une coquille vide. Le label révolutionnaire revendiqué par Emmanuel Macron lui-même au lancement de sa campagne

de 2017 perd dangereusement de son sens. L'historien Marcel Gauchet analysait récemment dans l'émission radio Les matins de France Culture qu'« un homme politique comme Macron, dont le degré de rupture avec l'ordre établi ne saute pas aux yeux, utilise un tel terme prouve que le terme n'est plus qu'un mot, un outil marketing ». Il en va de même pour les termes extrême droite/extrême gauche systématiquement accolés et avec une parfaite symétrie dans le langage médiatique. Or, les valeurs que défend l'extrême gauche sont pourtant loin de l'idéologie de l'extrême droite mais cet abus de langage semble les mettre bien souvent à égalité... « *Mal nommer les choses, c'est ajouter au malheur du monde* », disait Albert Camus. Les mots restent une arme à préserver car ceux qui gagnent la bataille des mots sont aussi ceux qui gagnent la bataille des idées... ■

Élise SAINSON



Lycée Nelson Mandela, Saint-Benoît, La Réunion © S. Gérardin

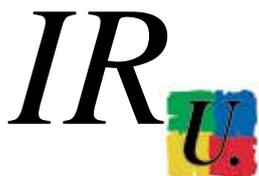
## SERVICE NATIONAL UNIVERSEL

# Un service fortement militarisé

**Dès 2019, 3000 jeunes vont expérimenter le Service national universel qui sera progressivement généralisé jusqu'en 2026 à tous les jeunes âgés de 16 à 18 ans. Inscrit dans la Constitution, le SNU est organisé en 2 parties, 15 jours d'internement obligatoire suivis de 15 jours d'engagement dans un projet militaire ou civil, puis d'une période de volontariat militaire ou civil de 3 à 12 mois facultative avant 25 ans. Le ministère des Armées refusant de finan-**

**cer, c'est l'Éducation nationale qui contribuera à hauteur de 1,7 milliard par an et qui mettra ses 230 000 places d'internat à disposition. Répondant à des impératifs militaires, le SNU vise une forte « sensibilisation aux enjeux de la défense ». Voilà la considération de Macron pour la jeunesse dont les organisations s'opposent à cet engagement forcé. ■**

Isabelle LAUFFENBURGER



L'INSTITUT DE RECHERCHES DE LA FSU VOUS PROPOSE 2 LIVRES :



### POURQUOI JOINDRE L'INUTILE AU DÉSAGRÉABLE ?

*EN FINIR AVEC LE NOUVEAU  
MANAGEMENT PUBLIC*

ÉDITIONS : EDITIONS DE L'ATELIER 2018 - 160 PAGES

AUTEUR : EVELYNE BECHTOLD-ROGNON

Au moment où le gouvernement s'attaque aux services publics par le biais d'une opération « d'expertise et de consultation » intitulée CAP 22 (comité action publique 2022), avec l'objectif annoncé de supprimer 120 000 emplois de fonctionnaires et de développer l'emploi précaire, cet ouvrage donne la parole aux agent-es, lève le voile sur leur activité. Il raconte comment ils se battent au quotidien pour bien faire leur travail et construire dès aujourd'hui les services publics dont nous avons toutes et tous besoin.

Le nouveau management public consiste à appliquer aux services publics les modalités de gestion et d'administration du secteur privé, en considérant que la mise en concurrence des organismes et des salarié-es produira de façon automatique une amélioration de la performance et une réduction des coûts.

Pourtant, cette politique a largement montré ses limites dans le secteur privé, en mettant les salarié-es en souffrance sans pour autant accroître la productivité, conjuguant ainsi le désagréable et l'inutile.

Sa mise en œuvre dans le secteur public se heurte de plein fouet aux spécificités du travail des agent-es : servir tous les publics, penser à l'utilité à long terme des actions menées, se soucier des missions à accomplir et non de rentabilité...

Cet ouvrage, qui s'appuie sur de nombreux témoignages, permet de décrypter les effets du nouveau management public et de promouvoir des pratiques alternatives basées sur l'expérience de travail des agent-es. Pour en finir avec l'obsession du mérite, de l'évaluation, de l'efficacité... et prôner à leur place la qualité du travail, le bien-être, la coopération... ■



### UNE VRAIE ALTERNATIVE À L'ENFERMEMENT DES MINEUR-ES : LA LIBERTÉ

ÉDITIONS : SYLLEPSE 2018 - 112 PAGES

AUTEUR-ES : ÉVELYNE BECHTOLD-ROGNON, NATHALIE CARON, MICHELLE OLIVIER,  
SONIA OLLIVIER, ANAÏS VRAIN (COORD.)

Le nombre d'adolescent-es emprisonné-es dans le cadre de la détention provisoire n'a jamais atteint le niveau d'aujourd'hui et il marque une évolution historique.

La banalisation de l'enfermement depuis plusieurs années et l'annonce de la création de vingt nouveaux centres éducatifs fermés pour compléter les cinquante-deux structures déjà en fonctionnement doivent réactiver le débat sur les choix éducatifs et judiciaires d'une institution chargée de protéger l'enfance en danger. Plus largement, il s'agit dans ce livre de questionner l'accélération des politiques sécuritaires et les orientations générales à l'égard de la jeunesse la plus en difficulté.

Toutes les études montrent pourtant que l'enfermement socialise dans un milieu criminogène, où la scolarisation, les soins, la vie familiale, la citoyenneté sont entravés et qu'il produit des effets contraires à ceux qu'il prétend obtenir.

C'est pour alimenter ce débat que ce livre éclaire les mécanismes à l'œuvre dans les lieux et situations d'enfermement, leurs effets spécifiques sur des adolescent-es et les implications sur le travail éducatif effectué avec ces jeunes.

La mise en perspective historique des modalités de prise en charge pénale des enfants, les constats des professionnel·les et des études sociologiques de terrain permettent d'éclairer l'articulation difficile – voire impossible – entre impératifs pénitentiaires et action éducative.

À travers ce miroir tendu à l'institution judiciaire, ce livre tente d'ouvrir des perspectives susceptibles de répondre à l'enjeu d'éducation de la jeunesse et de promouvoir des outils qui libèrent. ■

## COMMANDE (accompagnée de votre règlement)

Nom : ..... Prénom : .....

Adresse : .....

CP : [ ][ ][ ][ ] Ville : ..... Téléphone : .....

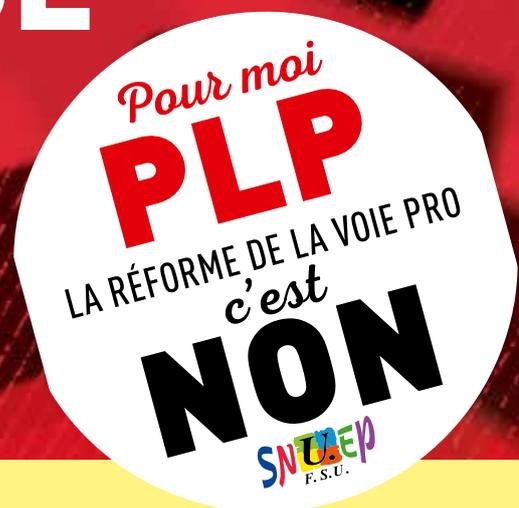
Livre	Quantité	Prix	Total	Total
Pourquoi joindre l'inutile au désagréable ?		10 €	2 €	
Une vraie alternative à l'enfermement des mineur-es : la liberté		7 €	2 €	

Les publications de l'Institut sont à commander en ligne ou en écrivant à Institut de recherches de la FSU

104, rue Romain Rolland 93260 LES LILAS - Tél. : 01 41 63 27 60 • Site Internet : [www.institut.fsu.fr](http://www.institut.fsu.fr)

Réforme Blanquer de la voie professionnelle

# STOPPER PARTOUT CET ENGRENAGE INFERNAL !



Co-intervention, Chef d'œuvre, Accompagnement personnalisé,  
Modules de préparation à l'insertion professionnelle ou à la poursuite d'études...

DES DISPOSITIFS NÉFASTES QUI AMPUTENT LES HEURES DISCIPLINAIRES POUR MIEUX SUPPRIMER NOS POSTES !  
ENSEMBLE, REFUSONS LA DÉGRADATION DE NOS CONDITIONS DE TRAVAIL

*Pour notre métier, ne restez pas isolé.e,  
adhérez au SNUeP-FSU !*

Leur avenir, c'est mon métier



LE SYNDICAT  
DE L'ENSEIGNEMENT  
PROFESSIONNEL  
PUBLIC