

**DERNIERE**

**GRÈVE**

du 24 janvier 2008

Le SIAES, membre du SIES et de la CAT-Education, appelle à la grève le **jeudi 24 janvier 2008** sur le thème prioritaire de la **REVALORISATION INDIVIDUELLE de TOUS les personnels de l'Éducation Nationale**, compte tenu de la perte de pouvoir d'achat constatée depuis des années et reconnue tant par le Ministre que par le Président de la République.

Cette revalorisation était annoncée comme la contrepartie de la suppression massive de postes : « *les moyens ainsi dégagés seront réinvestis dans l'éducation et la revalorisation des carrières* ».

Or il n'en est rien et on nous propose une « *individualisation de la progression du pouvoir d'achat* » qui ne saurait être acceptée que si une mesure d'ordre général était préalablement appliquée.

Dans ces conditions le SIAES et les syndicats de la CAT-Education (SIES, SAGES, SNAIMS) considèrent comme justifié l'appel à une action collective pour signifier au gouvernement l'impérieuse nécessité d'une **revalorisation salariale pour TOUS**, avant d'envisager des mesures particulières pour quelques-uns.

**MINUTE**

**Hypocrisie, quand tu nous tiens !!!**

Les stages de Formation Professionnelle Continue ont débuté avant les vacances de Noël. C'est souvent l'occasion de retrouver des collègues d'autres établissements que nous apprécions, afin de partager de bons moments, des réflexions multiples sur nos élèves, nos patrons, nos politiques, la pédagogie, et de temps en temps, nous dissertons même sur « la didactique ».

En effet, le prof d'EPS fait partie d'une grande famille. Tous les sujets sont abordés et chacun y va de son bon mot. Au détour d'une conversation pendant le stage « *Développement de la boule molle en milieu difficile* » tout le monde se retourne et fusille du regard un prof d'EPS entouré d'un petit groupe.



Ce prof vient de donner son avis sur le devenir de l'UNSS par rapport à la conjoncture actuelle et réitéré la position du SIAES : **alignement à 18 et 15 heures des collègues d'EPS**, avec une nouveauté : 18h ou 15h, peut être sans A.S. (invisageable pour une organisation bien connue du paysage syndical des professeurs d'EPS, très représentée ce jour-là).

Pour notre prof, la destruction perverse de l'UNSS est en marche depuis l'attaque opérée par le décret de ROBIEN, qui transformait les 17 heures + 3 heures de forfait UNSS **statutaires et indivisibles**, en 20 heures d'enseignement, avec pour besoin de service un forfait de 3 heures d'UNSS, **si l'effectif de la section le justifiait**. Attaque renforcée par la lettre de M. DE GAUDEMARD du 18 octobre 2007 sur le projet d'évolution de l'association sportive : « *Dans la continuité de cette démarche, le projet académique 2007-2010 est construit autour d'objectifs de performance à atteindre d'ici 2010 : le pourcentage d'élèves détenteurs d'une licence d'association sportive doit dépasser 28% en collège, 20% en LEGT et 17% en LP* »

Quota « utopique » qui va obliger la plupart des animateurs d'Associations Sportives à tricher pour obtenir des effectifs fantômes, sous peine de se voir attribuer arbitrairement trois heures d'enseignement, ce qui serait inacceptable : **il n'y a aucune raison que les collègues d'EPS travaillent plus que les collègues d'autres matières.**

D'autant que l'accompagnement éducatif a ouvert la boîte de pandore : les effectifs des AS vont fondre comme neige au soleil, dans la mesure où l'on propose des activités sportives gratuites « aux orphelins de 16 heures ». Tous les élèves de collège pourront profiter de ces activités ; dès les premières séances, des élèves licenciés nous confiaient qu'il n'y avait plus aucune raison d'adhérer à l'UNSS.

Une multitude de forfaits viendront à disparaître très rapidement et seront inévitablement transformés, à moyen ou long terme, en heures d'enseignement. Il faut alors envisager une modification du statut du prof EPS en se concentrant sur l'alignement à 18 heures (malheureusement ou heureusement) sans A.S. **comme l'avait proposé J. LANG en 2000** (proposition refusée en bloc par le fameux syndicat représentatif de l'EPS dans notre académie, sans en avoir discuté avec la base ; la seule revendication de ce syndicat est, aujourd'hui encore, de maintenir coûte que coûte l'UNSS dans son entité actuelle, **sans se soucier de ce que cette lutte aurait comme impact sur beaucoup d'enseignants : perte de forfaits**).

Le prof et le petit groupe sont hués, quasiment sommés de se repentir, car le simple fait d'envisager un prof d'EPS à 18 heures sans forfait UNSS semble odieux. Notre enseignant a beau argumenter et essayer d'avoir le soutien d'une majorité de personnes acquiescentes à sa cause la semaine précédente lors d'une rencontre UNSS, la présence de personnes très influentes ne permet pas la franchise. On a peur, on ne peut quand même pas aller contre cette organisation puissante qui régit le corps des profs EPS.

**Je ne veux plus entendre : « Ta proposition, personne ne peut être contre, mais on ne peut pas le dire » ou « J'ai peur de la réaction des DIRIGEANTS » ou encore « Je ne peux pas signer ta pétition, tu te rends compte... »**

Il serait temps que ces « disciples » réagissent et nous rejoignent **pour nous aider à obtenir l'alignement des profs EPS sur les autres certifiés et agrégés, comme suite logique de l'abaissement du temps de service à 18H des Arts Plastiques et de l'Éducation Musicale en 2002**. Même si l'UNSS disparaît, chacun sait qu'un prof d'EPS continuera à proposer aux élèves des activités sportives entre midi et deux heures, voire le soir de 16 heures à 18 heures. **Ce travail facultatif entrera alors dans le dispositif d'accompagnement éducatif et devra être rémunéré en HSE, voire en HSA.**

*Christophe Corneille*

Étude de cas au collège F. LEGER de Berre l'Étang

Équipe d'EPS de 6 enseignants dynamiques, projet A.S modifié, pour coller aux caractéristiques et spécificités du collège, augmentation de près de 40 % de licenciés en 2 ans. Malgré tout, pendant l'affaire De ROBIEN, un enseignant a été arbitrairement désigné pour effectuer 20 heures d'enseignement (forfait perdu alors, puis récupéré après l'abrogation du dit décret).

A ce jour, nous atteignons difficilement les 15% de détenteurs d'une licence ; difficile de faire mieux, à moins d'obliger les élèves à se licencier, payer leur adhésion avec les crédits EPS (nous nous y refusons), nous ne voyons pas comment nous pourrions atteindre les objectifs de M. DE GAUDEMARD.

Qu'adviendra t'il alors à ces 6 enseignants en 2010 ?

**sommaire**

p. 1 Hypocrisie, quand tu nous tiens !!! Dernière Minute !

p. 2 Éloge de la schizophrénie / Promotion d'Échelon 2007-08

p. 3 Votre carrière : la notation administrative

p. 4 Audience avec le Recteur, le volet TZR

p. 5 Audience Recteur, l'EPS et le BAC 2008 / Les Brèves

p. 6 Audience avec le Recteur, questions diverses

**le SIAES vous souhaite une bonne Année 2008**

## Éloge de la schizophrénie

Entre récitation du dogme et hétéromogénéité.



Jeudi soir 18h, conseil de classe de la 5<sup>ème</sup> biing ! ❶ Dix profs présents et une belle unanimité : haro sur l'hétérogénéité insupportable de cette classe. Un groupe de six phénomènes dont les moyennes générales s'échelonnent de 15,5 à 19,5 s'ennuie et commence à s'agiter ; une forêt d'élèves plus médiocres mesure le fossé qui la sépare de l'arbre, se décourage, se réfugie dans les ricanements sournois et la feuille blanche brandie à tous les contrôles. Côté profs : chacun(e) se déclare incapable de bien y enseigner. Chacun(e) y va de sa plainte : les forts qui n'aident pas les faibles ; les prédélinquants qui tirent la classe vers le bas ; impossible de faire le grand écart et satisfaire tous les appétits. Côté Direction : la fuite annoncée des meilleurs dans le privé, et pas plus tard que l'an prochain. À demi-mot on évoque la 5<sup>ème</sup> zoom! ❶ Une classe globalement faible, mais dont chacun(e) loue l'homogénéité. Quelle réceptivité ! Quelle bonne volonté au travail ! Quelle solidarité !

Dans l'euphorie générale j'ose une image : chaque fois que je corrige un devoir chez les zoom ❶, les oreilles du Mickey se déploient dans la classe ; les conseils sont suivis et les notes progressent. Côté profs, chacun(e) opine vigoureusement du chef : ils sont faibles c'est un fait, mais quel régal de travailler avec cette classe homogène, où personne n'écrase son voisin et où chacun se réjouit des petites réussites de l'autre.

Changement de décor. On prend les mêmes, on recommence, le lendemain matin 11h. Réunion syndicale. Le collègue de l'autre syndicat – celui qui est livré en package avec la MAIF, la CAMIF et la MGEN – évoque avec gourmandise les futures prochaines grèves pré-annoncées ❷. Puis on passe au plat du jour, il détaille goulûment le thème de la prochaine « lutte » interne : s'opposer à toute tentative de la Direction d'homogénéiser les classes en 2008-09. Pas de classes de niveau au collège bip ! bip ! bip ! ❶ de son vivant, camarades.

Bien sûr, je fais savoir au nom du SIAES que je suis favorable à un poil d'homogénéité dans ce fatras hétérogène ; que je souhaite précisément la création d'une 5<sup>ème</sup> relais, petits effectifs, profs volontaires, programme de remise à niveau réaliste. Et même d'une 4<sup>ème</sup> découverte, avec un minimum de cours et beaucoup de stages pratiques. Et même... cris, vitupérations, bang ! bang ! sur votre pauvre serviteur. Belle unanimité. Rappel du dogme, remake des « Animaux malades de la peste » en grand écran et en technicolor. Nous voilà revenus au bon vieux temps du SIAES seul contre tous et tous contre lui. Conspué, moi qui pensais m'être acheté une respectabilité !

Éloignons-nous un temps des vociférateurs. Vous l'aurez remarqué, les collègues sont moins farouchement opposés à l'homogénéisation des classes lorsque fiston est scolarisé dans l'établissement. Moins sourcilieux sur la constitution de classes CAMIF, plus tolérants avec l'enseignement privé... Chère nature humaine !

Ne vous méprenez pas : je ne leur jette pas la pierre. Les miens ont bénéficié comme les vôtres d'un enseignement de qualité. C'est la moindre des choses : sous-payés, régulièrement entraînés dans la boue par l'opinion, malmenés par ceux à qui nous apportons, il ferait beau voir qu'en plus nous jouions le jeu de la carte scolaire, lorsqu'elle est défavorable à nos propres pitchouns. Missionnaire, je veux bien ; martyr de la cause Éducation, vous pouvez courir !

Revenons à nos agité(e)s.

Je pensais qu'ici au moins le réalisme qui nous anime aurait creusé son sillon au fil du temps... que les anciens auraient compris qu'il fallait, pour garder tout le monde et sauver la majorité, homogénéiser un tantinet les classes. Que nenni ! Voilà que débarquent du pays de Candy, les néotits aux joues roses prêtant une oreille indulgente à l'humanisme de pacotille. Celui qui prétend ne voler personne en amalgamant dans une même classe ceux qui ne savent pas lire et celles qui collectionnent les options comme d'autres les modèles réduits de dodos.

Et voilà le syndicaliste que je suis, qui doit sans cesse remettre le bon sens sur l'ouvrage ; expliquer qu'il existe un tas de possibilités entre la réduction du « tous à la même enseigne ❸ » et le manichéisme de « je t'inscris en prépa ou en classe poubelle ». Qu'il n'y a pas, sur la planète Éducation, que du rose ou du noir.

À vos crayons de couleurs, jeunes camarades !

Richard TRONC

❶ Toute ressemblance avec...

❷ Rappel : un syndicat n'est pas là pour défendre vos intérêts, ni se battre pour l'amélioration de vos conditions d'exercice, un syndicat ça sert à manifester contre les réformes proposées par le gouvernement.

❸ Les pantins vulgaires de la Star Ac' ne sont-ils pas rehaussés au rang « d'étudiants » ?!

### AVANCEMENT D'ÉCHELON DES PROFESSEURS CERTIFIÉS - du 01/09/07 au 31/08/08

échelon	Grand Choix (30%)		Choix (5/7ème)	
	barre	barre EPS	barre	barre EPS
5ème	77 pts	78 pts		
6ème	79.5 pts	80.2 pts	76.5 pts	77.5 pts
7ème	82.5 pts	84 pts	79 pts	80.5 pts
8ème	84 pts	85.5 pts	81 pts	84 pts
9ème	85.3 pts	88.3 pts	82.4 pts	86.3 pts
10ème	88.4 pts	91.8 pts	84.7 pts	88.8 pts
11ème	90 pts	93.9 pts	87 pts	92 pts

PROMOTION AU TITRE DE L'AVANCEMENT D'ÉCHELON DU CORPS DES CERTIFIÉS GT du 28 novembre 2007

Le nouveau critère de classement retenu pour départager les promouvables en cas d'égalité de barème est :

- 1 - prise en compte de l'ancienneté générale de service, à partir de la 1ère date d'entrée en qualité de stagiaire dans l'EN, puis...
- 2 - ancienneté dans l'échelon, puis...
- 3 - âge (le + âgé est retenu en premier)

Autres points abordés :

**Harmonisation des notes pédagogiques :** poursuite de l'opération avec recherche prioritaire de l'équité entre les disciplines. Grille d'harmonisation conservée, même si perfectible (problème de pondération). Correction de la note pédagogique en liai-

-son avec la fréquence des inspections : maintien de + 1 point pour non inspection depuis 5 ans ou plus.

Questions sur la fiche annuelle d'inspection, en particulier sur la rubrique « projets dans les cinq années à venir ». La fiche n'est pas définitive et sera revue.

Bilan Hors Classe Certifiés, PEPS... : seulement 40 % des 11<sup>ème</sup> échelon accèdent à la Hors Classe, contre 50 % au niveau national. Comment augmenter ce % ? Il faudrait jouer sur les avis « Chef d'établissement » et « IPR », ainsi que sur la décision, en points, du Recteur. A suivre.

Dossier « **Votre carrière** » réalisé par

*Jean-Baptiste Verneuil*

jean-baptiste.verneuil@wanadoo.fr

➤ **Professeurs Agrégés, Certifiés, EPS et PLP** : Une note globale (de 0 à 100) vous sera attribuée. Cette note est composée d'une note administrative (de 0 à 40) et d'une note pédagogique (de 0 à 60).

➤ **CPE** : Une note (de 0 à 20), accompagnée d'une appréciation générale sur votre manière de servir, vous est attribuée par le Recteur de l'Académie, soit après avis de votre Chef d'Établissement et de votre Inspecteur Pédagogique Régional, soit après avis du Chef du Service dans lequel vous êtes affecté(e).

La **note administrative** (de 0 à 40), accompagnée d'une **appréciation générale sur votre manière de servir**, sur proposition annuelle de votre Chef d'Établissement, est arrêtée par le Recteur de l'Académie, après que la CAPA propre à chaque corps ait examiné les appels en révision. Cette note est fixée en fonction d'une grille de notation indiquant, pour chaque échelon, une note minimale, une note maximale et une note moyenne.

Cette note est proposée par le Chef Établissement courant Janvier. Elle prend en compte 3 critères : « **Ponctualité / Assiduité** », « **Activité / Efficacité** » et « **Autorité / Rayonnement** ». Une appréciation (TB, B, AB ou P) est donnée pour chacun d'entre eux. Une **appréciation générale du Chef d'Établissement** (limitée en nombre de caractères) accompagne la note.

Concernant l'assiduité, les **congés régulièrement accordés**, en particulier d'ordre médical, ne doivent ni être mentionnés, ni influencer l'appréciation, ni affecter le critère "ponctualité-assiduité".

En cas de contestation de cette note, la Commission Paritaire Académique peut demander au Recteur la révision de votre note. Nous contacter si vous souhaitez savoir comment contester la note.

Certifiés Notation administrative (grille nationale)			
Échelons	Minimum	Médiane	Maximum
Classe normale			
1 - 2 - 3	30	33,3	35
4	31	34,2	36
5	33,5	35,6	37,5
6	34,5	37	38,5
7	36	38	39
8	36,5	38,7	39,5
9	37	39,1	40
10	38	39,3	40
11	38,5	39,6	40
Hors-classe			
1	36,5	38,7	39,5
2	36,7	39	39,7
3	37,5	39,2	40
4	38,2	39,5	40
5	38,5	39,7	40
6	39	39,8	40
7	39,5	39,9	40

Agrégés Notation administrative (grille nationale)			
Échelons	Minimum	Médiane	Maximum
Classe normale			
1 - 2	32	34	35
3	32,2	34,1	36
4	32,5	34,7	37
5	33,5	35,8	38
6	34,5	37,1	39
7	36	38,1	40
8	37	38,9	40
9	37,5	39,4	40
10	38	39,6	40
11	38,5	39,8	40
Hors-classe			
1	36,5	38,6	40
2	37,5	39	40
3	37,5	39,4	40
4	38	39,6	40
5	38,5	39,8	40
6	39	39,9	40

PLP Notation administrative (grille nationale)			
Échelons	Minimum	Médiane	Maximum
Classe normale			
1		30	
2		30,2	
3		30,6	
4		31,1	
5	31	32	32,5
6	32	33,1	33,5
7	33,5	34,1	34,5
8	34,5	35,2	35,5
9	35,5	36,2	37
10	36,5	37,2	37,5
11	38	38,5	38,5
Hors-classe			
1	34,5	35	35,5
2	35,5	36	36,5
3	36,5	37	37,5
4	37,5	38	38,5
5	38,5	39	39,5
6	39	39,5	40
7	39,5	39,7	40

CPE Notation administrative (grille nationale)			
Échelons	Minimum	Médiane	Maximum
Classe normale			
2	16,4	17,4	18,4
3	16,6	17,6	18,6
4	16,8	17,8	18,8
5	17,3	18,3	19,3
6	17,6	18,6	19,6
7	18,2	19,1	20
8	18,8	19,4	20
9	19,2	19,6	20
10	19,4	19,7	20
11	19,6	19,8	20
Hors-classe			
1	18,3	19,2	20
2	18,9	19,5	20
3	19,3	19,7	20
4	19,5	19,8	20
5	19,7	19,9	20
6	19,8	19,9	20
7	19,8	19,9	20

La progression annuelle de la note administrative n'est ni systématique, ni automatique. Elle dépend :

- de la "manière de servir", appréciée par le chef d'établissement,  
- de la note moyenne de l'échelon auquel on se situe.

Cela veut dire que la progression est "encadrée" de manière assez rigide, en liaison avec les grilles ci contre et les règles suivantes, pouvant varier selon les académies :

- Pour les « corps » notés sur **40** : 0,5 point entier par an en dessous de 39 et 0,1 point entier par an au dessus de 39 (pas de notation à 39,91 ou 39,97 par exemple).

- Pour les « corps » notés sur **100** (AE) : 1 point par an

- Pour les PEGC (notés sur **20**) : 0,3 point /an et 0,1 point /an au dessus de 19.

Il n'existe pas de règle obligeant le chef d'établissement à proposer une augmentation chaque année, mais cela est possible s'il y a retard par rapport à la moyenne de l'échelon et/ou si le service est jugé bon. Augmentation en principe tous les deux ans, si le service est jugé satisfaisant. La **note maximale** (20, 40, 100) ne peut être mise que **très exceptionnellement, pour des personnels aux mérites particulièrement éminents et dans la perspective d'un achèvement proche de carrière**. Elle doit alors être dûment justifiée. Ou après trois propositions consécutives à 40 par le chef d'établissement (traitement variable selon les académies).

**ATTENTION** : Toute proposition de note supérieure ou inférieure à la note précédente, et différente de la progression moyenne doit faire l'objet d'un rapport circonstancié du chef d'établissement.

**Pour les TZR et personnels rattachés :**

La notation est faite par le chef de l'établissement de rattachement. Il **doit prendre avis** du ou des chefs d'établissement dans lequel le TZR a exercé. Bien surveiller la note proposée, car on constate en général une **sous notation de ces personnels**, venant de la frilosité des chefs d'établissement à augmenter leur note, au motif plus ou moins avoué, d'une insuffisance de connaissance. La précocité relative de la notation dans l'année ne peut que renforcer cette tendance.

**N'hésitez donc pas à le faire remarquer et à demander, le cas échéant, une révision de note en CAPA.**

Pour les CLM, CLD et congé parental... : note maintenue à titre conservatoire.

Il est conseillé au chef d'établissement de communiquer personnellement à chaque professeur sa proposition de note administrative, pour une éventuelle discussion à ce propos.

Dans tous les cas le chef d'établissement porte à votre connaissance, pour signature, la note qu'il propose pour l'année en cours.

**Il convient de signer, ce qui ne signifie nullement acceptation de la note et des appréciations, mais simplement "vu et pris connaissance".**

Évitez la précipitation. Laissez-vous le temps de réfléchir au motif de contestation et à sa formulation écrite.

Prenez le temps de nous contacter pour obtenir des conseils.

### Contestation de la note :

**SI VOUS N'ÊTES PAS D'ACCORD avec la note proposée** (baisse, maintien, progression jugée insuffisante) **vous devez émettre des réserves et demander une révision de note en CAPA.**

Formulez directement les motifs sur la feuille à signer, ou mentionnez l'envoi à venir d'une lettre justificative de la contestation, qui devra être transmise par la voie hiérarchique et visée par votre chef d'établissement. Ce dernier devra porter à votre connaissance tout rapport complémentaire qu'il ferait éventuellement.

La demande en révision concerne la note, que l'Administration peut modifier si elle juge la requête recevable et justifiée. En revanche elle se refuse à modifier les appréciations littérales des chefs d'établissement, qui sont leur "propriété exclusive..." ce qui ne doit pas vous empêcher de les contester si vous les jugez inadéquates ou choquantes.

**Il est préférable de dialoguer avec le chef d'établissement au moment de la signature de la feuille de notation afin de dissiper d'éventuels malentendus et de l'amener à modifier lui-même la note et/ou l'appréciation.** Si le chef d'établissement refuse de modifier, contestez la note et contactez-nous.



Lundi 17 décembre 2007, une délégation du SIAES composée de Fabienne CANONGE, Marie-Christine GUERRIER, Jacques MILLE et Jean-Baptiste VERNEUIL était reçue par Monsieur DE GAUDEMAR, Recteur de notre Académie. L'entretien a été cordial mais animé, comme vous le constaterez en lisant les comptes-rendus pages 4 à 6. Ainsi, concernant les TZR, nous avons dans un premier temps exprimé notre satisfaction pour la mise en REP des collègues TZR affectés à l'année hors zone. Mais...

## Services incomplets : abus et défaillances des chefs d'établissements

Cette année beaucoup de TZR, bien qu'affectés en AFA sur plusieurs établissements, sont en sous service. Le BA spécial remplacements, depuis quelques années, impose aux chefs d'établissement d'« occuper » les TZR en sous service avec des activités pédagogiques : « A défaut, ils doivent être chargés (...) d'assurer des activités de nature pédagogique (...) ».

Or, chaque année nous constatons de nombreux abus et défaillances - inacceptables - de la part des chefs d'établissement : compilation des quelques heures - voire minutes - vacantes pour les faire rattraper en fin d'année ; ajout d'heures d'enseignement ne figurant pas sur les arrêtés ; permanence dans les établissements, sans activités ; projets et activités imposés puis abandonnés pour cause de suppléances, etc...

Le BA n'est pas conforme à l'article 5 du Décret de 1999 : « Entre deux remplacements, les personnels peuvent être chargés (...) d'assurer des activités de nature pédagogique dans leur établissement ou service de rattachement ».

Afin de limiter les abus nous demandons que soit respecté le décret et que le BA soit modifié.

## Réponse

Les services incomplets seront de moins en moins nombreux car le surnombre d'enseignants TZR va se résorber avec les départs en retraite et le non renouvellement des postes. L'Académie sera déficitaire dans certaines disciplines où le recrutement de contractuels sera nécessaire. Monsieur le Recteur s'est félicité du faible taux d'embauche de contractuels pour cette année scolaire (dans les 2%). Soit, mais tout ceci au détriment des conditions de travail des TZR !

Concernant le BA, le « peuvent » transformé en « doivent » a été justifié par le constat que certains TZR restaient chez eux sans être inquiétés par leur établissement de rattachement et traînaient des pieds pour assurer des suppléances (nous doutons que cela existe encore !). Dans la mesure où cela ne concerne qu'une petite minorité de TZR, Monsieur le Recteur a bien voulu admettre que le BA était effectivement modifiable.

## TZR et fonction de Professeur Principal

Nous demandons qu'il soit rappelé aux chefs d'établissement qu'ils ne peuvent pas imposer à un enseignant, la charge de professeur principal. En particulier aux TZR nommés en AFA sur plusieurs établissements, et parfois dans plusieurs communes. Ceci pour des raisons évidentes de suivi efficace des élèves.

## TZR et formations PAF

Nous exposons le cas d'une collègue TZR qui s'est vue attribuer un avis défavorable pour une formation, par la direction de l'établissement où elle n'était en suppléance que pour quelques mois. Nous sommes surpris de constater non seulement que ce n'est pas l'établissement de rattachement qui donne son avis, mais également qu'un chef d'établissement se permette de donner un avis négatif pour une formation se déroulant après la suppléance.

Nous disons qu'il est préférable, pour les TZR en REP, que ce soit l'établissement de rattachement qui soit chargé de donner l'avis. Surprise de cet état de fait, l'Administration a pris bonne note.

## TZR et conditions de travail - Plan de stabilisation

Nous avons rappelé nos conditions d'exercice, difficiles (surtout en ZEP). Après 3 à 6 ans d'exercice dans cette fonction non choisie, la majorité des enseignants sont fatigués et nerveusement à bout. Beaucoup parlent de démission, de rapports tendus avec l'administration, de dépression, de crainte d'être TZR à vie.

Pour compenser nos conditions de travail de plus en plus difficiles et pour pouvoir être un jour fixés, nous demandons le rétablissement de points forfaitaires de bonification.

## Réponse

L'Administration a bien conscience du malaise et du mécontentement des TZR, cette situation ne peut effectivement pas durer. Monsieur le Recteur nous répond que la fonction de TZR ne devrait être que provisoire et qu'en effet nous n'avons pas vocation à être TZR à vie.

C'est pour cela que le Rectorat se penche sur la question de la stabilisation des TZR par l'attribution de points forfaitaires de bonification. Des propositions seront faites ultérieurement en groupe de travail.

Pour l'instant il s'agirait de 50 points pour 3 ans d'exercice, des projections sont à l'étude. Le SIAES est invité à faire des propositions - ce que nous ferons ; des bonifications sur « tous vœux sur la zone de remplacement » sont envisageables. A suivre...

Fabienne Canonge



## Audience avec le Recteur



Beaucoup de collègues d'EPS sont inquiets quant au texte du 17/10/2007 de M. DE GAUDEMAR à propos des nouveaux objectifs des A.S des collèges, lycées et LP. Les pourcentages demandés ne semblent pas réalisables sauf en « trichant » ou en « gonflant » les effectifs des licenciés notamment grâce au forfait d'assurance collective. De plus le nouveau dispositif d'accompagnement éducatif - « l'école après l'école » - mis en place par le gouvernement risque de faire baisser encore plus le nombre de licenciés.

*Monsieur le Recteur précise que ces objectifs sont à atteindre d'ici 2010 et que, pour les collèges par exemple, il fallait plutôt comprendre : 28 élèves par animateur plutôt que 28 % ! De plus beaucoup d'AS sont déjà à 25% et atteindre 28% ne lui semble pas irréalisable. Quand à l'accompagnement éducatif il n'avait pas pensé que cela pourrait nuire aux AS et qu'en tout cas ce n'était pas son but.*

Si malgré la bonne volonté et toutes les initiatives de l'équipe d'EPS le quota n'est pas atteint qu'advendra-t-il ? Est-ce que ces enseignants passeront à 20 heures d'enseignement (comme le prévoyait l'ancien décret De Robien) ?

*Monsieur le Recteur n'a pas démenti cette éventualité.*

Pourquoi ne pas aligner le temps de service des professeurs d'EPS sur celui des autres disciplines en permettant aux professeurs qui le désirent et dont les AS sont performantes d'animer, sur volontariat, cette activité en HSA (Soit 15h ou 18h + 2HSA) ? En 2001, C. Forestier directeur de cabinet de J.LANG avait déjà fait cette proposition. Ainsi tout le monde serait « gagnant/gagnant ». Beaucoup d'enseignants y sont d'ailleurs favorables. Le SIAES fera une enquête d'opinion sur ce sujet en interrogeant les enseignants eux-mêmes. Cela sera d'ailleurs une revendication du SIES au niveau national.

*Monsieur le Recteur dit qu'il connaît bien cette proposition puisqu'il était présent lorsqu'elle a été faite, mais qu'à l'époque elle n'avait pas suscité un grand enthousiasme de la part d'un syndicat en particulier. A titre personnel, il n'est pas contre.*

Il faudra un jour « ouvrir les yeux » sur la réalité du sport scolaire car les collectivités locales et territoriales proposent aussi des pratiques sportives bien encadrées et structurées.

*Monsieur le Recteur est tout à fait conscient de cela et pense qu'il faut que l'UNSS réfléchisse à son avenir en s'adaptant et en se transformant si elle ne veut pas disparaître. Il y a en effet d'autres structures qui font aussi bien que l'UNSS.*

Marie-Christine GUERRIER



## Audience avec le Recteur



### Questions du SIAES sur le baccalauréat 2008 et l'expérimentation dans le 84.

Recteur : l'objectif est de maintenir les cours normaux en Seconde et Première le plus longtemps possible au mois de juin. D'ores et déjà le Ministère a modifié le calendrier en repoussant la date des épreuves et celle des conseils de classe et des commissions d'orientation (mesures générales). Au plan local, l'expérimentation lancée dans le Vaucluse vise à maintenir les cours en Seconde et en Première dans les établissements scolaires, quitte à déplacer quelques classes. A cette fin le Rectorat mobilisera le moins de professeurs possible pour surveiller en faisant appel à des surveillants, vacataires, retraités. De plus, pour maintenir en place les professeurs qui auront des copies à corriger, le tarif des corrections sera substantiellement revalorisé.

Nous prenons acte, mais exprimons notre scepticisme sur la mise en œuvre du dispositif : embouteillages prévisibles dans la deuxième quinzaine de juin avec le maintien des cours, les conseils de classe, les commissions d'appel, les surveillances, les corrections... Affaire à suivre.

*Jacques Mille - Secrétaire général*

### LES BRÈVES

**Mouvement INTRA : TZR**, le SIAES a été invité à faire des propositions... Il en fera aussi sur les replis de carte scolaire et la bonification pour les Agrégés voulant enseigner en lycée.

BO n° 46 du 20 décembre 2007 : textes sur les **PROMOTIONS de corps et de grade**. Accès au corps des professeurs agrégés. Conditions. Candidatures entre **10 et 25 janvier 2008**.

Accès Hors Classe des Agrégés, Certifiés, PEPS, PLP, CPE, CE, PEGC : Conditions requises pour le classement des intéressés.

Rappel pour les **AGRÉGÉS** : Signez, faites signer la Pétition de la Société des Agrégés sur le barème du mouvement INTRA.

<http://www.societedesagreges.net/petition.htm>

**Soutenez le SIAES : réglez votre cotisation !**



### Stage en responsabilité des stagiaires IUFM, accompagnement des néotits

Nous rappelons notre **opposition à l'alourdissement de la charge de travail, déjà conséquente, des stagiaires IUFM causée par le nouveau cahier des charges des IUFM**. En effet, depuis la rentrée 2007 le stage en responsabilité représente 288 heures pour les personnels enseignants stagiaires des disciplines d'enseignement général, technologique et professionnel ; soit **8 heures hebdomadaires (16 pour les CPE et Documentalistes)** contre 4 à 6 heures auparavant !!! et 360 heures pour les personnels enseignants stagiaires en EPS (incluant la participation à la formation, à l'entraînement et à l'animation sportifs) ; soit **10 heures hebdomadaires**. Cependant, nous notons avec satisfaction qu'au final peu de stagiaires IUFM effectuent un service en responsabilité supérieur à 6 heures hebdomadaire et **souhaitons que le Rectorat n'effectue plus aucune affectation supérieure à 6 heures dans le futur. Nous considérons les stagiaires comme des personnels en formation et non comme des moyens d'enseignement destinés à palier au manque de recrutements de personnels.**

Nous notons avec satisfaction les efforts des services du Rectorat pour que le nombre de stagiaires affectés dans des « établissements difficiles » pour y accomplir leur stage en responsabilité soit fortement diminué cette année. C'était une revendication forte du S.I.A.E.S. Nous souhaitons que cela soit poursuivi à la rentrée prochaine et **que plus aucun stagiaire n'effectue son stage en responsabilité dans un « établissement difficile » (ZEP et a fortiori APV)**. En revanche, **nous ne sommes pas opposés au fait que les stagiaires effectuent leur stage en pratique accompagnée dans des « établissements difficiles » afin de découvrir une autre facette - bien réelle - du métier et puissent se préparer à une éventuelle affectation dans ce type d'établissement en tant que néotitulaire.**

**Nous souhaitons que les néotitulaires bénéficient d'un meilleur accompagnement lorsqu'ils sont affectés en ZEP ou APV ou lorsqu'ils se trouvent en difficulté.** Nous considérons que **bien souvent les néotitulaires ne sont pas préparés à la sortie de l'IUFM à gérer des publics et des contextes difficiles et que cela est cause d'une réelle souffrance pour certains.** Nous demandons au Rectorat de **mettre en place une meilleure information sur les solutions qui existent et de proposer une meilleure écoute à ces collègues.**

*Le Recteur soulève un certain nombre de points d'accord entre lui et notre organisation. Il estime cependant qu'il faut tenir compte de la loi et faire en fonction des besoins pour affecter les stagiaires. Il partage notre souci d'un bon accompagnement des stagiaires. Cela passe, selon lui, par une affectation dans un établissement comportant une « bonne équipe pédagogique », l'objectif étant un accueil optimal. Il souligne que certains stagiaires ou néotitulaires sont demandeurs et volontaires pour exercer dans ce type d'établissement et que la diversité est positive pour bénéficier d'une bonne préparation au métier. Les affectations étant étudiées au cas par cas, il n'exclut pas la possibilité d'affecter des stagiaires dans des établissements difficiles lorsque de bonnes conditions d'accueil existent. Beaucoup d'efforts sont faits pour les néotitulaires, mais ces derniers manquent d'assiduité aux formations.*

**Nous soulevons le problème de l'équité - en vue de la validation IUFM et de titularisation - entre les stagiaires exerçant dans des conditions optimales pour mettre en œuvre la pédagogie imposée dans les IUFM et ceux qui exercent face à des élèves en grande difficulté et parfois extrêmement difficiles à gérer.** Nous proposons l'hypothèse selon laquelle beaucoup de néotitulaires ne se présentent pas aux formations proposées car ils ont « mal vécu » leur passage à l'IUFM (comment leur en vouloir au regard de certaines formations de FGC) et pensent subir à nouveau des formations similaires. **Beaucoup préfèrent faire cours à leurs élèves.**

*Le Recteur fait confiance aux corps d'inspection pour appréhender chaque cas.*

### Soutien aux personnels victimes de violence

Nous dressons un **bilan des violences verbales et physiques commises à l'encontre des personnels dans les établissements, aux abords directs ou à leur domicile.** Nous attirons l'attention du Recteur sur les **actes de vandalisme sur les biens des personnels (véhicule, parfois domicile privé)** et sur les **appels téléphoniques malveillants avec insultes et menaces.** Autant d'exactions responsables de traumatismes et de souffrances pour nos collègues. **Nous estimons que l'institution doit soutenir ses personnels et que cela contribue au maintien de l'autorité professorale et du respect.** Les **textes et les protections existent \*\*** et les services du Rectorat sont réactifs et compétents, mais les collègues ne sont pas suffisamment informés de leurs droits. Certains chefs d'établissement font également entrave au signalement des incidents, à la demande de protection juridique et tentent d'étouffer les affaires. **Nous demandons donc une meilleure information à destination des collègues et un rappel des textes aux chefs d'établissement.**

*Le Recteur et les services du Rectorat apportent leur total soutien aux personnels victimes de violence et la protection juridique n'est que très rarement refusée. Parfois le Rectorat « apprend des choses après coup » et le Recteur n'apprécie guère que les chefs d'établissement n'aient pas signalé des incidents. Pour agir, il faut que l'institution soit informée. Le Recteur souligne l'importance de la solidarité entre personnels et du soutien apporté par ses collègues à la victime. Il estime que lorsque les équipes sont soudées elles savent mieux réagir face à la violence et que cela empêche également l'apparition de la violence. CIVIS, un nouveau système de signalement remplace SIGNA.*

### Établissements Ambition Réussite

Nous demandons à l'administration le bilan qu'elle tire de ce dispositif. Nous estimons que malgré les moyens mis en œuvre, nous n'assistons pas à une « révolution » ni à une amélioration significative du niveau des élèves en difficultés.

*Le Recteur souligne les efforts réalisés et les moyens attribués et tire un bilan relativement positif, à ce stade, de la mise en œuvre du dispositif. Il estime que ce dispositif doit avant tout reposer sur un projet pédagogique et observe que lorsque les moyens ont été attribués initialement (notamment enseignants supplémentaires) il a fallu du temps pour savoir quoi en faire dans les établissements, mais que ce n'est plus le cas actuellement grâce à la définition de contrats d'objectifs par réseau. Le Recteur se réjouit de la stabilisation des collègues sur les postes « ambitions réussite » (proche de 84%) et des efforts faits sur le plan de la liaison premier degré / collège grâce à ce qu'il appelle « l'effet réseau ». Il souligne l'importance de développer un réel projet pédagogique avant tout PPRE\* (Programme Personnalisé de Réussite Éducative) dont la mise en place se fait, selon lui, avec difficulté, par suite d'une insuffisance d'individualisation de l'enseignement secondaire. Les évaluations sont pour le Recteur un outil pour concevoir un accompagnement des élèves en difficulté.*

*Enfin le Recteur estime que ce sont les élèves en proie à de fortes difficultés qui alourdissent le système et qui font qu'il a du mal à fonctionner. Le système ne sait pas suffisamment prendre en charge ces élèves pour les faire progresser et cela explique le mauvais classement de la France par rapport aux autres pays.*

6 \* Voir notre analyse des PPRE dans le « Courrier du S.I.A.E.S. n° 31 » de Novembre 2006 (consultable sur notre site).  
\*\* Voir notre article sur la protection juridique du fonctionnaire dans la « Lettre@ du S.I.A.E.S. » n° 4-07 d'Octobre 2007