

Éditorial

Le 15 mai, suite à l'**appel intersyndical à la grève dans la Fonction Publique**, nous étions 1600 à manifester dans les rues de Tarbes **pour nos salaires et pour l'emploi**. Une **manifestation réussie** donc, comme celle du 1er mai d'ailleurs, où la météo ne nous était pourtant pas favorable !

Quant aux fameux chiffres de grévistes, il est difficile de donner un état précis de la mobilisation dans les Hautes-Pyrénées, les informations qui nous sont remontées étant parcellaires. Cependant des collègues nous ont fait part de 60% de grévistes dans plusieurs collèges tarbais notamment, ce qui constitue là encore une **incontestable réussite**. Il faudra cependant qu'à l'avenir chaque établissement du 65 fasse en sorte de nous communiquer les résultats complets dans les jours suivants l'action, afin de **contrer les chiffres communiqués par l'administration** qui se livre aux **tripatouillages habituels**. Encore un exemple de la république irréprochable sans doute ...

Michel Torres, secrétaire départemental de la FSU65, et moi-même avons été reçu en **délégation intersyndicale à la préfecture** après la manifestation. Le préfet a relayé sans surprise le discours officiel sur l'importance de la Fonction Publique aux yeux de l'État, la reconnaissance du travail formidable que nous réalisons au quotidien, mais que les contraintes budgétaires blablabla ...

Nous lui avons répondu que le président a aussi été **élu avec des voix de fonctionnaires**, que la **stigmatisation** que nous subissons depuis des années est inadmissible, que **nous ne sommes pas responsables de la crise**. Nous avons ajouté qu'en payant les profs de la sorte, avec un recrutement maintenant à bac+5, il ne fallait pas s'étonner des **50% de postes non pourvus au Capes de mathématiques par exemple**. Nous avons insisté sur les **écarts de salaire toujours plus grands** avec ceux des autres cadres de la Fonction Publique (-30%) et du secteur privé (-37%).

Pour conclure, nous avons rappelé que dans les enquêtes d'opinion, **les enseignants étaient la catégorie de la population qui déconseillait le plus fortement à ses enfants ce choix de carrière**. Il est urgent d'en tirer les conclusions.

Marc Poulou, secrétaire départemental du Snes65

Dispensé de timbrage
TARBES PPDC

P
PRESSE
DISTRIBUÉE PAR
LA POSTE
Déposé le
27 juin 2014

SOMMAIRE

- **Page 1** : Éditorial / Qu'ils sont beaux, nos stages syndicaux !
- **Page 2** : Qu'ils sont beaux, nos stages syndicaux ! (suite)
- **Page 3** : Informations CTSD / Résultats des élections internes dans le 65
- **Page 4** : Organisation des corrections du DNB : compétence non acquise !

Qu'ils sont beaux, nos stages syndicaux !

La section académique du Snes-FSU a organisé une douzaine de stages syndicaux depuis le début de l'année scolaire, comme par exemple ceux-ci « Carrières-Certifiés » et « Nouveau Management Public (NMP) ».

Je ne vais pas me risquer à résumer deux stages de cette importance en une page : c'est évidemment impossible ! Comme il est impossible de détailler les nombreuses explications techniques données par les Commissaires Paritaires à propos de nos carrières (échelons, hors-classes, mutations, ...). Comme il est aussi impossible de résumer le superbe travail réalisé par des membres de l'Institut de Recherche de la FSU au travers du livre « **Manager ou servir** » (E. Bechtold-Rognon et T. Lamarche éditions Syllepse 8 €, nous en avons acheté quelques exemplaires au S2 !). .../...

SNES - 65

École J-Ferry 7 Rue A-Breyer
65 000 TARBES
Tél. 05 62 34 38 24
Courriel:
snes65@toulouse.snes.edu

Directeur de la publication:
Géraldine Ducos
CPPAP: n° 0918 S 08025
ISSN : n°1956-2179
Imprimé au Siège
Trimestriel - Prix 1,50 €
Bulletin n° 43 - juin 2014

.../... Cependant si j'écris "quelques" lignes sur ces deux stages n'ayant apparemment aucun rapport entre eux, c'est juste pour dire que **c'est aussi dans ces moments-là que je suis fier de mon syndicat !**

Il est réconfortant de constater que **la FSU est capable de produire un travail de recherche et d'analyse sur le système éducatif et ses dérives néolibérales actuelles** portant à la fois sur les structures des établissements, sur les statuts des personnels et leur évaluation. Mais notre syndicat n'en oublie pas pour autant d'apporter son **expertise et un soutien de poids aux syndiqués** sur des questions plus ... « prosaïques » de **déroulement de nos carrières**.

Il est instructif d'apprendre par exemple comment se passent certaines CAPA. Quand 12 Commissaires Paritaires sur 19 sont des représentants du Snes-FSU, cela donne un poids certain dans les discussions ! S'ils refusent de siéger, le quorum n'est pas atteint et cela permet de débloquent bien des situations ... De plus, au fil du temps, **nos représentants ont acquis une expérience et ont une expertise que l'administration est bien incapable de fournir**. Enfin, de part leur nombre et leur investissement, ils sont les seuls à éplucher des centaines de dossiers individuels afin par exemple de **débloquent telle mutation ou telle promotion tout en respectant les droits de chacun**. Il est d'ailleurs fréquent d'observer que pendant ce temps, les autres syndicats semblent préparer leur communication de sortie de commission ! Je me suis toujours demandé pourquoi durant ma carrière j'avais été informé plus rapidement d'une mutation ou d'un changement d'échelon par d'autres syndicats... Je comprends maintenant pourquoi !

Quant au Stage « Nouveau Management Public (NMP) », une intervenante nationale FSU, Evelyne Bechtold-Rognon, nous a présenté le NMP et ses implications sur le terrain. Face au succès de la 1ère session, une 2ème journée a été organisée avec cette fois l'intervention (très appréciée !) d'Igor Garnarczyk, secrétaire général adjoint du snUpden, syndicat de Personnels de Direction affilié à la FSU.

Depuis quelques années, nous constatons une **montée de l'autoritarisme des Personnels de Direction** en lycées et collèges, et ceci sur tout le territoire national. De nombreux collègues se plaignent des **pressions** qu'ils ont à subir de leur hiérarchie locale. Leur démarche est bien souvent individuelle, pourtant **le problème est collectif**. Il est essentiel d'en prendre conscience ...

E. Bechtold-Rognon nous a présenté les **différents aspects du NMP** :

- **la dénaturation des mots** : réforme, modernisation, pragmatisme, autonomie, partenariat, accords gagnants-gagnants, diagnostic partagé, ... autant de mots dont le sens a été dévoyé. Le propre du NMP est justement de faire le contraire de ce qu'il dit !
- **la force des idées simples** : rationaliser, rendre plus efficace la Fonction Publique, qui peut être contre ? Sauf que le but est de faire des économies, pas de renforcer les services publics. Bref, faire mieux avec moins !
- **les origines et constructions théoriques** : une pensée qui s'est développée dans les pays anglo-saxons durant les années Reagan-Thatcher. Pour aller vite : les services publics seraient coûteux et inefficaces, il faudrait réduire les coûts, le maître mot étant l'efficacité, et le remède la mise en concurrence !
- **certains outils pour la mise en place du NMP** :

◆ *une évaluation quantitative systématique*, une obsession évaluative même, à base d'indicateurs sensés être objectifs et pertinents.

Par exemple, au CTSD du 21 mars, le Dasen a comparé le taux d'élèves entrant en 6ème avec un an ou plus de retard entre l'Ariège et notre département. Celui des Hautes-Pyrénées étant plus faible, il en a conclu que les écoles primaires du 65 avaient fait du bon travail ! Un raccourci maladroit et anodin au cours d'une discussion à bâtons rompus ou un exemple révélateur d'indicateur instrumentalisé et dévoyé ?

◆ *une individualisation des déroulements de carrière*.

Bien qu'encore limitée en France, un bon exemple de cette individualisation est l'accession à la Hors-Classe. Il suffit d'étudier les disparités entre 1er et 2nd degré, entre disciplines, entre académies, ... pour se rendre compte que la voie du mérite dans la rémunération est pour le moins subjective !

◆ *le rôle des personnels d'encadrement*.

Et là ... nous sommes en plein dans le sujet !

Je vous conseille fortement la lecture de l'article « **Comment les chefs d'établissement sont-ils impliqués dans « le nouveau management » du système éducatif ?** » d'Agnès Pélage, Maître de conférences en Sciences Sociales. Il sera joint à la version numérique du présent bulletin départemental. Et je vous garantis que **vous ne verrez plus jamais votre « chef » comme avant !**

Il ne s'agit évidemment pas de stigmatiser une catégorie de personnels, exerçant un métier aux missions aussi nombreuses que complexes. Mais la profession doit aussi faire face à ses responsabilités ...

Très majoritairement syndiqués (beaucoup plus que les enseignants ...), participant massivement aux élections professionnelles, les Personnels de Direction assoient régulièrement la **suprématie d'un seul syndicat**. Celui-ci s'est posé en **interlocuteur privilégié de tous les gouvernements successifs, a négocié des avancées très importantes en terme de revalorisation** (le grand choix comme seul rythme d'avancement, des promotions à la hors-classe nettement plus fréquentes et plus rapides, avec une possibilité de fin de carrière au même niveau d'indice du corps des IA-IPR, une prime de fonctions et de résultats, etc ...) **et de réduction du temps de travail**.

Mais **ce syndicat a aussi accompagné le changement de statut de 2001 et ses orientations managériales**. Ce changement se traduit par une **redéfinition du métier** de chef d'établissement, garant désormais d'une **plus grande efficacité** du système éducatif par le biais notamment de la **fixation d'objectifs quantifiés** (cf contrats d'objectifs) et de **l'obtention de résultats mesurables**. Le pilotage par la performance, quoi ! Et c'est là que nous retombons sur le NMP et son obsession évaluative ... Ce nouveau statut juridique achève **un processus qui sépare les Personnels de** ... / ...

... / ... **Direction des enseignants**, et les a fait passer d'une « culture d'établissement » à un « **sentiment d'appartenance académique** ». Ceci peut s'avérer lourd de sens quand il s'agit de réclamer des moyens supplémentaires pour son établissement par exemple ...

Les contreparties ont été assez lourdes pour les Personnels de Direction eux-mêmes, **tant en terme d'évaluation individuelle que de mobilité imposée**. Et même de pratiques managériales autoritaires des autorités académiques à leur égard !

De plus les **profils des lauréats** du concours de recrutement ont profondément changé. La part des enseignants du 2nd degré a fortement baissé, au profit des enseignants du 1er degré et des personnels d'éducation surtout, mais aussi de personnels issus d'autres administrations par détachement. La part des lauréats de moins de 35 ans est aussi en hausse sensible. Et nous nous trouvons ainsi de plus en plus face à des supérieurs hiérarchiques ignorant beaucoup de notre métier et manquant d'expérience.

Le prix à payer n'a-t-il pas été trop élevé ? Pour les Personnels de Direction, je ne sais pas. Mais pour les enseignants, sans aucun doute !

Marc Poulou, Snes65

Informations CTSD

Créations/Suppressions de postes

Collège : +6 postes

10 créations de postes dont 1 SPEA

4 suppressions de postes dont 2 mesures de carte scolaire

491 HSA (soit 27 ETP environ) pour 20 collèges

49 collègues seront en Complément de Service

Lycées d'enseignement général et technologique : +2 postes

4 créations de postes dont 1 SPEA (complément de service sur SEP)

2 suppressions de postes dont 1 mesure de carte scolaire

(départ à la retraite en janvier 2015)

650 HSA (soit 36 ETP environ) pour 9 lycées

20 collègues seront en Complément de Service

Conclusion : Non aux Heures Supplémentaires !

Supports des stagiaires à la rentrée scolaire 2014

Projet au 21 mars 2014

4 supports en collège

Espagnol au Collège René-Billères (Argelès-Gazost) et au Collège Gaston-Fébus (Lannemezan)

Lettres classiques et anglais au collège Pyrénées (Tarbes)

9 supports en lycée

Anglais au Lycée Michelet (Lannemezan)

Anglais, Lettres modernes, SES, EPS et Eco Gestion

Marketing au lycée Marie-Curie (Tarbes)

Espagnol, SVT et Arts appliqués au lycée Jean-Dupuy (Tarbes)

Résultats des élections internes dans le 65

Composition du Bureau Départemental

Titulaires	Suppléants
DARROMAN Ingrid (ÉÉ)	ALMEIDA Alice (U&A)
GOURBIER Catherine (U&A)	DAUMAS Denis (ÉÉ)
JAFFIOL Sébastien (U&A)	DECKER Julien (U&A)
LAPEYRE Béatrice (U&A)	DUTEIL Laurent (U&A)
MANZATO Sophie (U&A)	KENESI Élisabeth (U&A)
MASCETTI Corinne (U&A)	PINERO-TRAN Isabelle (U&A)
PARMENTIER Pascal (U&A)	POUVEREAU Fabrice (U&A)
POULOU Marc (U&A)	RIVALS Sylvie (ÉÉ)
RODRIGUEZ Thierry (ÉÉ)	SOLANS Christophe (U&A)
ROUGÉ Laurent (ÉÉ)	TAIBALY Naïme (ÉÉ)
THEULÉ Monique (U&A)	TOLLIS Pierre (U&A)

La participation aux élections internes a été de 79% pour les Hautes-Pyrénées. C'est un résultat très satisfaisant, tant en nombre de votants qu'en pourcentage. Nous remercions tous les syndiqués, en particulier les secrétaires de S1 qui se sont impliqués dans l'organisation de ce vote, les retraités et les isolés, pour lesquels la participation au vote semblait certainement moins évidente.

Résultats : 8 sièges pour la liste U&A , 3 sièges pour la liste ÉÉ

Les camarades ci-dessus sont élus pour les années scolaires 2014-2015 et 2015-2016.

Le nouveau bureau s'est réuni le mercredi 18 juin pour élire le secrétariat.

Le secrétariat ci-dessous a été élu à l'unanimité des 10 votants présents.

Voici sa constitution :

Secrétaire départemental : Marc Poulou

Secrétaire adjointe : Catherine Gourbier

Trésorière : Sophie Manzato

Autres membres : Sébastien Jaffiol, Ingrid Darroman

Organisation des corrections du DNB : compétence non acquise !

Je n'ai pas souvenir d'une correction de brevet qui se soit déroulée dans des conditions vraiment convenables de toute ma carrière. Bien des points que je vais aborder doivent pouvoir être étendus aux corrections du baccalauréat. N'ayant plus corrigé le bac depuis ... le millénaire dernier, je ne me rends plus trop compte !

Il ne s'agit évidemment pas de transiger avec nos obligations de service. D'ailleurs les correcteurs ont dans leur ensemble suffisamment le sens des responsabilités pour qu'on n'ait pas besoin de leur expliquer l'importance de leur tâche. Cependant certaines procédures, décisions, ou modalités pratiques dans l'organisation des examens sont parfois mal vécues par les enseignants.

Tout d'abord le système de convocation des correcteurs est opaque. De temps à autres certains professeurs ne sont pas convoqués, sans savoir pourquoi et de manière plus ou moins aléatoire, alors qu'ils sont pourtant jugés suffisamment compétents pour remplir leur mission tout au long de l'année devant leurs élèves. Cela engendre de l'incompréhension et un sentiment d'injustice, d'autant plus que celui qui est convoqué sait alors que sa part de travail n'en sera que plus importante. Par exemple dans certaines disciplines, le nombre de copie a augmenté de près de 70 % ces trois dernières années ! Il s'agit pour moi du deuxième gros point noir dans l'organisation du brevet. La charge de travail est maintenant colossale, sans parler des différentes tâches annexes qui s'y rajoutent (statistiques demandées par l'Inspection Générale, multiples saisies informatiques, ...) et des conditions matérielles de correction.

L'Inspection répond qu'en convoquant moins de correcteurs, l'harmonisation est plus aisée. Cela pourrait s'entendre à la rigueur si le travail était équitablement réparti d'une année sur l'autre, ce qui n'est évidemment pas le cas.

Dans certains centres d'examen, il arrive que nous travaillions en autonomie complète en n'ayant quasiment pas de contact avec des personnels de l'établissement. Ainsi il est parfois impossible de remettre les copies en main propre ou de se faire aider pour la saisie des notes. Or, après parfois huit heures de correction, le risque d'erreur de saisie est très important, d'autant plus que l'interface de l'application Lotanet du service de collecte des notes est peu pratique.

Je pourrais citer aussi des incidents majeurs, comme une coupure du serveur de saisie à 17h alors que nous étions convoqués jusqu'à 18h, des paquets de copies non préparés en français avec des corrections retardées de deux heures, des correcteurs sommés de stopper leur travail durant la pause méridienne, etc ...

Je parlais précédemment des conditions matérielles de corrections. Il est fréquent de travailler

dans de petites salles surpeuplées, bruyantes, suffoquantes où chaque professeur ne dispose pas du minimum de place nécessaire pour poser les documents administratifs, les copies et son propre corrigé.

Quant à la grille d'évaluation, en mathématiques par exemple et dans un tel contexte, elle est devenue d'une complexité totalement déraisonnable. En effet, à ses neuf pages de long qui en principe devraient suffire, s'ajoute des recommandations académiques, des évaluations par compétence et une enquête de l'Inspection Générale. Et dans ces conditions, la mémorisation du barème et des consignes diverses prennent beaucoup plus de temps, à tel point que la plupart des correcteurs que je connais se sont demandés s'ils allaient pouvoir faire leur travail dans les temps.

Il y a pourtant selon moi quelques mesures simples à prendre pour améliorer le système. La première qui tombe sous le sens est de convoquer un maximum de professeurs dans les trois disciplines concernées. Étant donné le montant des indemnités et des frais de déplacement, nous ne devrions pas trop aggraver les déficits publics ...

De plus nous commençons à connaître les collèges où les dysfonctionnements sont systématiques.

**Attention !
Une bonne blague se
cache dans cet article ...
Trouvez-là !**

Nous pourrions même écrire un guide ! Tous les personnels de direction ne semblent pas accorder la même importance à l'organisation de la passation d'un diplôme national. Il me semble que si ces informations remontaient systématiquement par le biais des coordonnateurs, ces débordements seraient beaucoup moins fréquents.

Pour conclure, ne pas entendre l'avis des enseignants est selon moi une erreur répandue dans notre ministère. Une erreur psychologique qui à la longue nuit à la motivation et à la qualité du service, d'autant que ces corrections interviennent à un moment particulier de l'année où la fatigue et l'exaspération sont à leur comble.

Il faut croire que la fatigue et l'exaspération dans notre profession ne sont pas suffisamment prises en compte ...

Marc Poulou, Snes65

Remarques :

1. Les services académiques ont pris l'engagement de s'efforcer de « faire tourner » la charge de correction, ce à quoi les IA-IPR de mathématiques notamment se disent attentifs, sous réserve de contraintes géographiques qui rendent parfois cela difficile.
2. Alors, la bonne blague, vous ne voyez vraiment pas ? Vous venez juste de la passer ...


Bonnes vacances à tous !!!