

Snes-info

ISSN 1157

P

Syndicat National des Enseignements de Second Degré - Section académique de La Réunion
BP 30072. 97491 STE-CLOTILDE Cedex - Tél. : 0262 97 27 91 - Fax : 0262 97 27 92

Internet : <http://www.reunion.snes.edu> - Mèl : s3reu@snes.edu

PRESE
DISTRIBUÉE PAR
LA POSTE

N° 176 – Février-Mars 2011

Déposé le :

Début 2011...

SOMMAIRE

Agenda / Stages 2

Éditorial 3

ACTUALITÉ :

Réforme des retraites ... 4

DHG des établissements . 5

DOSSIER :

Voie techno / STI 6-7

EMPLOI – CARRIÈRES :

Avancement des Certifiés 8

TZR 9

Non-titulaires 9

Élus au CA : DHG et TRMD,
soyez vigilants 10

Réforme du Lycée 11

Des nouvelles de Mille
Roches 12

Contacter le SNES 12

Pendant que de l'autre côté de la méditerranée des peuples se séparent de leurs dictateurs et que d'autres les envient, pendant que la rente prospère, que les banques affichent une santé financière insolente avec force bénéfices et stock-options à la clé, le salariat de ce pays est prié de s'intéresser à quelque odieux fait divers sur lequel le Président la joue démagogique et parvient à mettre dans la rue le ban et l'arrière-ban de la magistrature et, plus généralement, de la justice qui n'en peut plus de servir de victime expiatoire, de bouc émissaire à une politique insane de restrictions budgétaires en tous genres, de suppressions de poste, etc. Notre « conducador » a beau s'arranger pour s'offrir deux heures et demie d'émission sans opposition, même de façade, à TF1, le courant ne passe plus. Les français écoutent éventuellement mais n'entendent plus. Les rodomontades, les « moi je », les coups de menton se succèdent et l'incompréhension cède le pas à l'incrédulité, la défiance s'installe. Comment osent-ils ? Comment peuvent-ils justifier qu'on supprime encore 16 000 postes dans l'Éducation alors que les effectifs augmentent, que les besoins sont si grands, que l'école est aussi malade ? Comment le ministre de l'éducation peut-il encore faire des propositions aussi – comment dire ?.. – « simplottes » telle cette étude de l'anglais à la maternelle – et pourquoi pas à la crèche ? – pendant que le pays recule dans les classements internationaux, alors que la clé du futur devrait être « l'économie de la connaissance » promue à Lisbonne ? Jusqu'aux chefs d'établissement – pourtant si silencieux jusque là et venant de bénéficier d'une prime « au mérite » de 6 000 € – qui se permettent, comme à Poitiers ce samedi 11 février, de manifester, de dire ouvertement que ce n'est pas possible, qu'on « est à l'os » !..

Ici, notre recteur a eu beau faire sa rentrée en annonçant 162 suppressions de postes « indolores », l'examen en cours des DGH montre que dans beaucoup d'établissements, ça va saigner ! Les syndicats de chefs d'établissement, dans un communiqué commun, « dénoncent avec force la diminution des ressources humaines des collèges et des lycées de l'académie », des « taux d'heures supplémentaires parfois insupportables »... Le LP Vue Belle de La Saline n'a pas l'air de trouver la purge « indolore » et le fait bruyamment savoir. Le rectorat s'inquiète : et si un nombre significatif d'établissements faisait de même ? Et si les profs refusaient les flots d'heures sup' qu'ils sont priés de faire pour que ça passe ?.. En lycées généraux, de partout, sont examinés des TRMD avec force suppressions de postes et augmentation des HSA. Et s'ils se rebiffaient ? Alors, certes, à l'heure où sont écrites ces lignes, il n'y a pas le feu... mais si ça couvait ? Si les « caves » se rebiffaient ? Si, si...

Arrêter la machine infernale, celle qui condamne la jeunesse de ce pays à l'indigence, ce pays à la faillite, voilà ce que le SNES, la FSU et ses syndicats essaient de faire en ce début d'année 2011. Comme toujours, nous n'avons nulle intention de subordonner nos actions à telle ou telle échéance électorale, cantonales, présidentielles ou professionnelles. Toute cette politique ne passe que parce que nous la laissons passer. À nous, donc, de nous donner les moyens de changer le rapport de forces et, donc, le cours de l'Histoire. Le syndicalisme que nous avons construit est un outil précieux pour cela. Renforçons le, faisons de 2011 une année de lutte, faisons-leur « rendre gorge » comme dit la chanson... faisons-les reculer, cessons de courber l'échine, de la jouer « perso », de chercher un *statu quo* impossible. Qui n'avance pas recule, dit le proverbe. Tirons-en les leçons, luttons pied à pied et fédérons les luttes. Le SNES, notre outil syndical, en sera, et aux premières lignes, comme toujours !.. Bonne année de luttes à tou(te)s !

Lionel MILLOT

Février	- Pensez à votre demande de congé formation (dans l'académie de La Réunion, il faut attendre pour l'obtenir la 3^{ème} voire, depuis cette année, la 4^{ème} demande) ; - Pensez à surveiller la notation administrative, proposée par votre chef d'établissement. En cas de problème, contactez le SNES et contestez à la signature ; Avancement d'échelon des agrégés (niveau national). Pensez à envoyer votre fiche syndicale. - Le SNES rencontre le recteur en audience. - Les élus du SNES siègent au groupe de travail pour discuter des règles du mouvement intra 2011.
Mars	Au cours du mois de mars se tiennent les commissions paritaires d'affectation pour la phase inter-académique. Les élus du SNES vérifient que votre dossier est correctement traité par l'administration et proposent toutes les améliorations possibles.
Avril	Vous êtes muté à l'inter ou souhaitez changer de poste à l'intra ? Il faut très rapidement prendre contact avec le SNES de l'académie pour obtenir les renseignements et les conseils qui vous permettront de formuler vos vœux d'affectation pour la phase intra-académique.
Mai	Hors-classe : si vous êtes au 7^{ème} échelon ou plus, si vous avez plus de 7 ans d'ancienneté dans le corps, vous remplissez les conditions pour prétendre à la hors-classe (l'attribution répond cependant à des critères plus "sélectifs" !). L'inscription est automatique, vous n'avez donc pas de démarche particulière à faire, si ce n'est vérifier votre dossier dans <i>i-prof</i> et nous fournir les informations nécessaires. Une fiche syndicale académique sera à votre disposition.
Juin	- Les élus du SNES sont à nouveau en train de suivre votre dossier et cherchent à améliorer le projet de mutation intra de l'administration. Ils vous donneront des informations fiables le plus rapidement possible concernant votre affectation ; - À cette période sont également attribués, en groupe de travail, les congés formation et examinées en CAPA les demandes de révision de notes administratives.
Juillet	Affectation des TZR (phase « d'ajustement »). Si vous avez obtenu une mutation à l'intra, le SNES peut vous donner les coordonnées du secrétaire du S-1 de votre nouvel établissement. Contactez-nous rapidement.

Pour toutes les opérations de gestion et de mutations, n'oubliez pas de nous adresser une fiche syndicale de suivi. Vous pourrez les télécharger sur le site du SNES Réunion : www.reunion.snes.edu.



Stages Syndicaux : un dernier stage avant la fin...

Les stages syndicaux sont une occasion de rencontrer des collègues et des militants du Snes, pour réfléchir ensemble à nos métiers ou à l'action syndicale.

Nous rappelons à chacun que cette formation est un droit individuel statutaire et, qu'à ce titre, il ne peut nous être demandé de remplacer les cours que nous serions amenés à manquer durant ces journées de stage. **Chacun a droit à 12 jours de stage de formation syndicale par an.**

Tous ces stages sont organisés sous l'égide de l'IRHSES, organisme agréé auprès du ministère. Pour pouvoir participer à un stage, il convient d'envoyer au recteur, sous couvert du chef de service ou d'établissement, une demande d'autorisation d'absence un mois avant la date du stage. Les documents sont mis en ligne sur notre site internet, rubrique « **stages syndicaux** » à mesure que leur organisation est finalisée.

Stage Langues vivantes

Le SNES Réunion vous invite à participer à un stage de formation syndicale intitulé : **Langues vivantes** : « EFFETS D'ANNONCES ET SOMBRE(S) RÉALITÉ(S) DU TERRAIN », animé par **Martine VILLY**, correspondante académique du groupe national Langues Vivantes et du groupe de travail Lycée, stage qui se tiendra :

le jeudi 7 avril de 9 h à 17 h
au LP HÔTELLIER LA RENAISSANCE
Plateau Caillou à St-Paul.

Nos disciplines continuent à être le terrain privilégié d'expérimentations diverses visant à transformer nos enseignements et notre métier.

Nous vous proposons lors de cette journée :

- de faire le point sur les textes officiels en vigueur concernant le cadre européen, les groupes de niveaux de compétences, le brevet des col-

lèges et le livret personnel de compétences, les contrôles en cours de formation en STG et ST2S et BTS, les certifications ;

- d'analyser les effets d'annonce véhiculés par les stages intensifs organisés pendant les vacances et d'en mesurer les impacts réels ;
- de mesurer les impacts de la réforme du lycée en 1^{ère} générale et technologique (Rentrée 2011), terminales (Rentrée 2012) ;
- de formuler des exigences en matière de formations initiale et continue autre que des injonctions aux « bonnes pratiques ».

Nous verrons ensuite quelles sont nos marges de manœuvre et comment nous pouvons, collectivement, dans nos établissements, faire respecter les textes officiels et refuser ce que l'on ne peut pas nous imposer.

Élizabeth BARRACO

Prof : un métier d'avenir ?

Des concours qui n'attirent plus...

Si dans le passé le métier d'enseignant a été un métier attirant et socialement valorisé, on peut sérieusement craindre qu'il n'en soit pas de même à l'avenir. Cette crainte est fondée sur une triste constatation : la situation des enseignants ne cesse de se dégrader, du début à la fin de la carrière professionnelle.

Les difficultés de cette carrière commencent dès le recrutement, avec la baisse drastique du nombre de postes offerts aux concours, conséquence des suppressions massives de postes pour satisfaire à l'objectif gouvernemental de ne remplacer qu'un départ de fonctionnaire sur deux partant à la retraite. Dans ces conditions, beaucoup d'étudiants renoncent à passer ces concours et choisissent d'autres orientations professionnelles, comme le montrent les statistiques relatives aux candidatures de cette année.

Par ailleurs, cette situation empêche de nombreux enseignants non titulaires d'accéder à la titularisation et les maintient dans une précarité de longue durée, sinon à vie, avec l'instauration des contrats à durée indéterminée.

Démissions

Pour ceux qui sont reçus aux concours, le début de carrière est particulièrement difficile avec cette année l'instauration d'un service à temps plein sans aucune formation de départ. Avec de telles conditions d'entrée dans le métier, il n'est pas surprenant que bon nombre de stagiaires (8% si l'on en croit certaines statistiques... encore provisoires) renoncent au bénéfice de leur concours et abandonnent cette profession.

Pour ceux qui ont résisté, les difficultés qui viennent ensuite concernent les conditions d'affectation en qualité de titulaires, avec des affectations souvent très loin des vœux exprimés dans le cadre d'un mouvement de plus en plus bloqué (en particulier du fait des suppressions de postes) et des services difficiles, en remplacement, à cheval sur plusieurs établissements, dans des établissements d'éducation prioritaire... voire l'enseignement de plusieurs disciplines sans rapport avec la discipline du concours de recrutement.

... et pour cause!

Ceux qui, malgré tout, persistent dans cette voie doivent affronter des conditions de travail de plus en plus difficiles, avec des horaires alourdis (du fait de l'imposition d'heures supplémentaires afin de faire des économies en personnel), des classes de plus en plus chargées (souvent conséquence de la mise en œuvre de réformes prétendument pédagogiques), des missions élargies (du fait de transfert de fonction d'autres catégories de personnel, comme c'est le cas pour le PDMF et les COPsy), des activités « périscolaires » (et autres « projets pédagogiques ») de plus en plus nombreuses, à quoi on peut ajouter une réunionnite aiguë et des pressions hiérarchiques de plus en plus insupportables qui remettent souvent en cause les libertés professionnelles.

Toutes ces difficultés ne sont même pas compensées par la feuille de paye. La profession n'a en effet cessé de se dévaloriser et se situe désormais comme l'une des plus mal rémunérées de la Fonction publique, au vu du niveau de qualification des enseignants. Par ailleurs, une grande injustice préside au déroulement de carrière qui se fonde de plus en plus sur le critère d'un soi-disant « mérite » qui est souvent plus la récompense d'une docilité administrative que la prise en compte de qualités professionnelles.

Enfin (de carrière) vient la retraite... mais, là encore, les enseignants, comme tous les salariés en général et comme tous les fonctionnaires en particulier, ont été durement touchés par les réformes successives, surtout la dernière qui vient de nous être imposée par le pouvoir en place.

Il y a donc urgence à revaloriser le métier d'enseignant, sur tous les plans, si l'on veut que les jeunes le choisissent en nombre suffisant pour que le service public d'éducation continue à fonctionner et assure à tous les élèves les enseignements auxquels ils ont droit pour s'assurer une réelle insertion sociale et professionnelle.

Michel ZERWETZ
Secrétaire académique

L'opération baisse des retraites continue...

Après s'être intéressé à la réforme des retraites du régime général en 1993, après l'échec de la tentative de s'attaquer aux retraites des fonctionnaires en 1995, le pouvoir gouvernemental a poursuivi son offensive en 2003.

2003 : la première étape

Cette réforme de 2003, que le gouvernement a pu mettre en œuvre malgré un exceptionnel mouvement de résistance, particulièrement dans notre département, avait déjà rogné d'une manière très sensible le montant des retraites pour beaucoup de fonctionnaires en instaurant le système de la décote qui a consisté à amputer les retraites de 5% par annuité manquante à l'âge d'ouverture des droits (60 ans), avec un abattement maximum de 25%.

Cette mesure a eu d'autant plus de conséquences que, parallèlement, le nombre d'annuités exigibles (pour ne pas avoir de décote et atteindre le montant maximum de retraite c'est-à-dire 75%) est passé de 37,5 (150 trimestres) à 40 en 2008 (160 trimestres) et à 41 en 2012 (164 trimestres), le calcul du nombre de trimestres se faisant sur toutes les périodes d'activité relevant du régime général ou du régime de la fonction publique.

2009 : suppressions de l'ITR

Pour ce qui concerne notre département (ainsi que d'autres territoires d'outre-mer) la deuxième étape a consisté à supprimer l'Indemnité Temporaire de Retraite (ITR) qui permettait de majorer de 35 % le montant des retraites.

Un certain nombre de mesures transitoires ont permis au gouvernement de mieux faire passer la pilule, en permettant à un certain nombre de fonctionnaires de continuer à bénéficier de cette ITR jusqu'en 2018, avec un plafonnement annuel de 8 000 euros. Mais il est clair qu'à partir de 2018, cette ITR perdra chaque année 10% de sa valeur jusqu'en 2028 où plus aucun fonctionnaire ne sera concerné par cette indemnité.

2010 : la grande offensive

Malgré, là encore, une mobilisation importante des salariés du privé comme du public, le gouvernement a fait passer une nouvelle réforme des retraites touchant cette fois tous les salariés, même si – cerise sur le gâteau – les fonctionnaires sont victimes de mesures spécifiques qui s'ajoutent aux mesures générales.

Ces mesures générales concernent principalement deux points : les bornes d'âge et le nombre de trimestres exigibles pour échapper à la décote.

Les bornes d'âge concernent, d'une part l'âge du droit de départ à la retraite qui passe de 60 à 62 ans, avec une augmentation de 4 mois par an à partir de 2011 pour atteindre 62 ans en 2016, d'autre part la limite d'âge qui passe de 65 à 67 ans.

Parallèlement le nombre d'annuités exigibles passe de 41 (164 trimestres) à 41,5 (166 trimestres).

À côté de ces mesures générales qui touchent l'ensemble des salariés, un certain nombre de mesures concernent spécifiquement les fonctionnaires : suppressions de la possibilité de bénéficier d'une retraite anticipée pour les parents de trois enfants et plus ayant 15 ans de service dans la fonction publique, suppression de la CPA, suppression pour les non-titulaires de la possibilité de faire valider leurs annuités pour leur retraite de fonctionnaire titulaire, augmentation du taux de cotisation pour la pension civile (retraite des fonctionnaires) qui passe de 7,85% à 10,55%.

Concernant plus particulièrement les fonctionnaires d'outre-mer, une grande incertitude demeure sur le devenir et les conditions dans lesquelles les bonifications d'annuités seront prises en compte

(bonifications « hors Europe »). Il est prévu qu'un rapport parlementaire fasse des propositions à ce sujet à la fin du mois de mars. Le ministre de l'outre-mer a cependant indiqué publiquement que la réforme à conduire n'aurait pas d'effet rétroactif (c'est à dire ne diminuerait pas la valorisation des périodes antérieures à la réforme).

Il est clair que la mise en œuvre de l'ensemble de ces mesures aura pour conséquence, et c'est d'ailleurs bien évidemment son but, d'obliger les salariés à travailler bien au-delà de 62 ans pour avoir une chance de maintenir un niveau de retraite acceptable.

Se battre pour une autre réforme

Cette réforme a été présentée comme inéluctable et comme étant la seule possible, à grand renfort d'intox médiatique. Pourtant d'autres solutions sont possibles pour maintenir le système de retraites par répartition auquel tous les salariés sont très attachés.

C'est possible en augmentant les cotisations :

- d'une part en augmentant le taux de cotisations (les cotisations patronales stagnent depuis 30 ans). Le COR, dans l'hypothèse d'un gain de productivité de 1,5%, chiffrerait l'augmentation de 0,37 point par an pour équilibrer les régimes de retraites ;
- et d'autre part en élargissant l'assiette aux revenus du travail exonérés de cotisations : intéressement, stock-option, participation (les revenus salariaux qui ne subissent pas de prélèvement correspondent à un manque à gagner de 6 à 8 milliards d'€ pour 2009).

Ces deux mesures auraient un effet immédiat et durable sur l'équilibre du régime général

On peut légitimement penser que cette réforme gouvernementale, injuste et inefficace, a pour objectif principal la promotion de compléments de retraite par capitalisation, pour le plus grand bonheur des banquiers et des assureurs. Nous devons donc continuer à nous battre pour réellement assurer la pérennité de notre système de retraite par un financement fondé sur une plus juste répartition de la richesse nationale, et non sur la recherche de profits par le monde de la finance.

Michel ZERWETZ



CTP académique du 4 février et DGH 2nd degré, au menu : suppressions de postes et augmentation des HSA

Initialement convoqué le 2 février, le CTP académique a dû être remis au 4, les représentants de la FSU, de l'UNSA et de la CFTC décidant de faire comme leurs camarades de métropole, c'est-à-dire de boycotter en signe de protestation contre les suppressions de postes programmées tant au niveau national que local. Dans leur déclaration commune, ils ont rappelé au recteur, représentant du gouvernement, qu'il s'était bien gardé d'expliquer aux médias *« pourquoi notre pays, comme la quasi-totalité des pays européens, avait vu son déficit budgétaire augmenter dans de telles proportions »* et de lui rappeler *« que ce sont les États qui ont été priés de « sauver les banques », c'est-à-dire de couvrir financièrement les turpitudes du secteur financier »* que *« pendant que les profits explosent dans ce secteur, l'État est prié de se serrer la ceinture, de supprimer des emplois, de voter une réforme inique sur les retraites, bref de satisfaire la politique libérale consistant assez classiquement à privatiser les profits et socialiser les pertes. »* Ambiance...

Le recteur, maintenant instruit de l'expérience, avait prévu le coup et déjà décidé de reconvoquer le CTP académique deux jours plus tard...

À l'ordre du jour, donc, ce 4 février et comme chaque année à cette époque, la DGH des établissements du 2nd degré, celle du 1^{er} degré étant remise à des jours meilleurs, c'est-à-dire après les élections cantonales... Bizarre, vous avez dit bizarre, comme c'est bizarre !..

Le GAP cette année, c'est d'atteindre 82 suppressions de postes dans le 2nd degré tandis que 5 sont programmées chez les administratifs et les 75 restants dans le 1^{er} degré. Sur ces 82 suppressions dans le second degré, le rectorat prétend en trouver 27 dans les « décharges », entendez ces collègues qui ont actuellement une décharge horaire pour les TICE ou la maintenance informatique dans les établissements et qui se verront attribuer, dès la rentrée prochaine et en lieu et place, une indemnité créée pour la circonstance, l'IFIC. Pas sûr que les collègues concernés soient preneurs et il est à craindre que la situation peu brillante de l'informatique dans les établissements n'ait à souffrir d'une telle initiative. D'autres décharges sont visées telles celles de collègues détachés dans des associations.

Les documents soumis à l'examen du CTP portaient sur la DGH – Dotation Globale Horaire – des établissements du second degré. Le gros de l'effort, comme on dit chez les initiés, porte sur les lycées professionnels. Le rectorat explique que c'est là le fruit de la baisse du nombre d'élèves scolarisés dans ce secteur (– 756) du fait du « dégonflement du bourrelet » engendré par la disparition d'une partie des élèves de Bac pro issus de BEP. Le « bourrelet » étant censé se résorber totalement l'année prochaine. La DGH des lycées professionnels (LP +

SEP) baisse donc de 1 688 h (94 ETP) tandis que le H/E augmente de 1 % passant de 2,01 à 2,03. Le « biais » c'est que lorsque la réforme des Bac pro s'est mise en place, créant le « bourrelet », le rectorat nous avait expliqué qu'on ne pouvait pas créer de postes pour seulement deux ans et que cela justifiait le gonflement des HSA. Ce qui se passa, effectivement, puisque le taux des HSA passa à 12 % ! Sauf que maintenant que le « bourrelet » se dégonfle, le taux des HSA reste à 12 % ! Cherchez l'erreur ? Ce sont donc 4 286 HSA que les PLP sont priés d'absorber, soit un équivalent de 128 postes ! À titre de comparaison, si le taux d'HSA en LP était identique à celui qui prévaut en collèges (6,6 %) le rectorat devrait créer 3 postes ! Il reste à voir si le pari fait par le recteur et ses services sera gagnant, autrement dit si nos collègues de LP accepteront une telle manip'...

En collège, où sont prévus 653 élèves de plus, le recteur laisse le taux d'HSA à 6,6 % et le H/E est stable à 1,28. Ces chiffres cachent évidemment et comme toujours des réalités très diverses selon les collèges puisque pendant que le H/E augmente de 6,2 % au collège Mahé de Labourdonnais, il baisse de 16,7 % au collège Les Alizés sans que des explications ne soient données. Notons au passage que le H/E moyen est de 1,47 en RAR, 1,26 en RRS et 1,19 dans les autres collèges.

En lycée général et technologique (LGT + LPO + SGT), où arrive la réforme en classe de 1^{ère}, est prévue une baisse de 359 élèves. Le H/E augmente de 1,3 % passant de 1,56 à 1,58. Mais sous ces atours se cache une augmentation des HSA de 7,3 % avec un taux d'HSA qui passe de 9,9 % à 10,6 %. Autrement dit, on a une baisse de 420 HP (heures poste) et une augmentation de 271 HSA. En clair, on supprime plus de 23 postes et on demande d'en absorber 15 par des HSA en plus. Tout cette manip' ne peut donc passer que s'il se trouve des collègues pour les accepter. La bataille contre les heures sup' doit donc s'intensifier et le mot d'ordre est simple : **« pas une heure sup' de plus ! »**. Si nous parvenons à cela, le recteur, le ministère seront en grand embarras. Chiche !

La DGH présentée par le recteur a été rejetée à l'unanimité des organisations syndicales... dans l'indifférence de l'administration qui en a vu d'autres. À nous, à chacun, de lui montrer que ça ne passe pas, que ce dont La Réunion comme l'ensemble du pays a besoin, ce ne sont pas des suppressions de postes, des HSA toujours plus nombreuses mais au contraire une augmentation des efforts de la nation seule à même de réduire significativement la grande difficulté scolaire, et pour cela de réduire le nombre d'élèves par classe, d'alléger la pression et rendre à ce métier et à ceux qui l'exercent leur dû !

Lionel MILLOT

La voie technologique : ne cassez pas l'outil !

Historique

Après des années de silence ministériel sur la voie technologique, et même des projets de suppression pure et simple de ces formations (rapport Belloubet-Frier 2003), les séries du baccalauréat technologique sont en train d'être réformées à rythme variable :

- 2007, première session du bac STG ;
- Septembre 2007 application de la réforme SMS-ST2S en Première ;
- Septembre 2010 mise en place de la nouvelle classe de seconde avec les enseignements d'exploration ;
- Septembre 2011 mise en place de la réforme pour les séries STI STL ST2AA dont les programmes sont encore en consultation via internet.

La réforme STI2D :

Selon le ministère :

Les différentes séries ont été révisées pour en accroître l'attractivité, notamment auprès des jeunes filles.

Au côté du baccalauréat S-SI, la série « Sciences et Technologie de l'Industrie et du Développement Durable » (STI2D), ouvre maintenant sur un large champ de formations supérieures, technologiques et universitaires avec ses quatre spécialités suivantes :

- Innovation Technologique et Eco-Conception (ITEC) ;
- Systèmes d'Information et Numérique (SIN) ;
- Energie et Environnement (EE) ;
- Architecture et Construction (AC).

Il ne s'agit pas de quatre baccalauréats différents, mais d'un baccalauréat unique, avec quatre spécialités d'application identifiées.

Des enseignements technologiques transversaux permettent une approche globale (matériaux, structures, énergie, information) qui constitue un véritable socle commun de connaissances technologiques.

Des enseignements technologiques spécifiques permettent un éclairage particulier, porté par l'analyse et la création de solutions techniques relatives à :

- Structure et matière (ITEC) ;
- Flux d'informations (SIN) ;
- L'énergie et sa gestion (EE) ;
- Ouvrages et constructions (AC).

L'organisation hebdomadaire de la formation en classe de première repose sur 19 heures d'enseignement général et 13 heures d'enseignement technologique. En classe de Terminale, il est prévu 17 heures d'enseignement général et 15 heures d'enseignement technologique par semaine.

Programmes	Horaire élève 1 ^{ère}	Horaire élève Terminale
Enseignement technologique en LV1	1 h	1 h
Enseignements technologiques transversaux	7 h	5 h
Architecture et Construction (AC)	5 h	9 h
Énergie et Environnement (EE)		
Innovation Technologique et Eco-conception (ITEC)		
Systèmes d'Information et Numérique (SIN)		
Total	13 h	15 h

Mais qu'en est-il effectivement ? De la poudre aux yeux !

Comparons cet horaire avec l'horaire élève actuel en technologie industrielle pour deux types de filières :

Programmes STI génie électrotechnique	Horaire élève 1 ^{ère}	Horaire élève Terminale
Étude des constructions (mécanique et construction)	5 h	4 h 30
Étude des systèmes techniques industriels : TP	3 h	3 h
Étude des systèmes techniques industriels : Atelier	6 h	9 h
Sciences physiques et physique appliquée :	6 h	6 h
Total avec physique appliquée	20 h	21 h 30
Total sans physique appliquée	14 h	15 h 30

Programmes STI génie mécanique	Horaire élève 1 ^{ère}	Horaire élève Terminale
Étude des constructions (mécanique et construction)	7 h	7 h 30
Étude des systèmes techniques industriels : TP	3 h	3 h
Étude des systèmes techniques industriels : Atelier	7 h	8 h
Sciences physiques et physique appliquée :	3 h	3 h
Total avec physique appliquée	20 h	21 h 30
Total sans physique appliquée	17 h	18 h 30

Conséquences pour la Physique Appliquée

Cet enseignement disparaît de la filière technologique lycée mais reste encore dans les formations BTS. Les collègues enseignant cette discipline vont être amenés, tôt ou tard, à se reconvertir en Physique – Chimie ou, comme certains déjà, à postuler sur des postes de Technologie en Collège. Le plan de formation qui doit accompagner ces collègues n'est, malheureusement, pas encore défini.

Conséquences pour les enseignements techniques

Il n'y a plus d'atelier, la discipline durant laquelle l'élève prenait toute la mesure des aspects théoriques des enseignements techniques est entièrement supprimée.

Conséquence pour le recrutement des étudiants en BTS

La majorité d'entre eux viendront de Lycée professionnel où l'enseignement dominant est pratique. On peut ainsi craindre que, dans l'industrie, il va manquer des pans entiers de personnels qualifiés pour occuper des fonctions de responsable d'équipe, de production...

Conséquences pour le recrutement des professeurs

Dans le bulletin officiel spécial n°1 du 27 janvier 2011, la note de service n°2010-157 du 31/12/2010 fixe le programme du Capet interne de Technologie. La lecture de ce programme amène à penser que cela pourrait être aussi celui d'un Capet STI2D. Est-ce la création déguisée d'un Capet commun STI – Technologie ?

Dans ce contexte, comment peut-on donner du crédit aux propos du Président de la République lors de son discours aux chantiers de Saint-Nazaire le 27 janvier 2011. En voici quelques extraits, avec ses fautes de syntaxe : « quand on l'a perdu (le savoir industriel) on ne le retrouve pas, c'est fini !... » ; « La question qui se pose c'est celle de la dimension industrielle de la France. Je voudrais que vous compreniez une chose : quand l'industrie disparaît les services disparaît. Mais à l'intérieur de l'industrie quand on sacrifie l'automobile, le train, l'avion, le bateau, on sacrifie toute la France » ; « La France doit rester un pays constructeur d'automobiles, d'avions, de trains et de bateaux, y a pas de choix, si on perd un secteur on perdra tous les secteurs ».

Ne nous y trompons pas, ce double discours et cette stratégie dogmatique sur la RGPP de diminuer le nombre de fonctionnaires à tout prix ont des conséquences dramatiques dont la casse de l'enseignement technique à long terme et la dégradation du tissu industriel français.

La situation à La Réunion

Pour la rentrée 2011, selon le document de travail du CTPA du 02/02/2011 la prévision d'ouverture de classes de première STI2D, ST2S et STL dans les lycées de l'académie de la Réunion est la suivante :

1 ^{ère} STI2D				
Lycées	SIN	ITEC	EE	AC
Lycée Roland Garros	2 x 32		1 x 32	
Lycée Georges Brassens		1 x 32	1 x 32	
Lycée Lislet-Geoffroy	1 x 28	1 x 28	1 x 28	1 x 28
Lycée Amiral Pierre Bouvet	1 x 16	1 x 16		
Lycée Évariste de Parry		1 x 16	1 x 16	
Lycée Pierre Poivre		1 x 16		
Lycée Jean Hinglo		1 x 12	1 x 12	2 x 27
Lycée Paul Moreau			1 x 30	1 x 30
Lycée Stella		1 x 28		
Lycée Jean Joly			1 x 16	1 x 32
Lycée Trois Bassins	1 x 32	1 x 32	1 x 32	
Lycée de Bois d'Olive			1 x 28	1 x 28
Lycée Pierre Lagourgue		1 x 16		1 x 16
Lycée Bel Air		1 x 16		1 x 16
Total Divisions	4	10	10	8
Total Élèves	112	224	272	208

Lycées	1 ^{ère} ST2S	1 ^{ère} STL Biotechnologies	1 ^{ère} adapta- tion ST2S
Lycée de Vincendo	1 x 30		
Lycée Saint Benoît 4	2 x 26	1 x 28	1 x 18
Lycée Amiral Bouvet	-1 x 33		-1 x 30

À la Réunion, suite à des courriers adressés par la majorité des collègues des lycées, notre IPR a pris, en décembre 2010, son bâton de pèlerin administratif pour informer, par lycée et non en séance plénière, les collègues de STI sur l'avenir de la filière avec pour maîtres-mots FORMATION, afin qu'ils rentrent dans le moule STI2D, et MARCHE FORCÉE.

Selon lui :

- Il y a urgence, même si les contenus de ces formations et la désignation des formateurs sont encore dans les « cartons » !
- Ces formations ont pour objet, un renforcement des compétences en spécialité pour les collègues déjà formés et recrutés dans la spécialité !!! (Vu le flou des programmes STI2D on peut se demander si cela est vraiment nécessaire !) ;
- À partir de février 2011, sur ce thème, les collègues devront suivre, une formation présentielle de 60 h, une formation sur internet de 30 h via le site (pairform@nce) et une formation "conduite de projet de 30 h" : le tout sur leur temps libre, ce sont les propres mots de l'inspecteur !
- Aucune formation n'est prévue dans l'année pour les enseignements transversaux qui sont les fers de lance de cette réforme. L'enseignement par binôme à deux valences sera appliqué de façon transitoire à la rentrée de 2011 pour la 1STI2D ;
- La formation et l'attribution des postes se feront au cas par cas ; les collègues enseignant une spécialité moribonde pourront à leur demande basculer en Lycée Professionnel, par contre les agrégés désirant changer

de discipline se verront attribuer un veto de l'inspection ;

- Afin d'avoir une gestion "intelligente" du TRMD, les chefs d'établissement pourront avoir facilement recours à la création de postes spécifiques académiques (ne serait-ce pas la cerise sur le gâteau ?).

La position du SNES Réunion

La structure et les programmes ont été conçus dans la précipitation et sans aucune véritable consultation.

Le Conseil Supérieur de l'Education (CSE), par deux fois en avril et décembre 2010, et, le 4 février, le Comité Interprofessionnel Consultatif (CIC), qui compte des représentants des enseignants, des salariés des entreprises et des employeurs, ont rendu un avis négatif sur les projets de programmes de la réforme STI2D, STL, STD2A.

Il est donc urgent de demander un moratoire sur la mise en place de cette réforme à la rentrée 2011.

Nos élèves ne méritent-ils pas plus de respect ? Est-ce qu'*Arianespace* se permet de lancer un engin spatial sans avoir fait des études préliminaires et valider ces dernières mais en ayant seulement optimisé la communication sur cet événement ?

C'est une comparaison osée mais si la réforme des sections STI est jugée nécessaire par l'ensemble de la population éducative, encore faut-il s'assurer de sa pertinence et se donner les moyens de sa réussite. Or il n'en n'est rien jugé plutôt.

La lecture de l'ébauche des nouveaux programmes montre clairement ces objectifs : une diminution de l'offre de formation, une suppression drastique des spécialités de la voie STI, une élimination pure et simple des enseignements de l'étude des systèmes techniques industriels en travaux pratiques – enseignements où les élèves trouvaient une motivation non négligeable pour poursuivre leurs études dans la filière technologique – et bien sûr une diminution conséquente du nombre de postes.

De plus, l'étude des contenus de formation montre que si le vocable développement durable est employé à tour de bras, la production et la maintenance sont totalement oubliées ; que l'ensemble des collègues auront besoin de formation lourde puisqu'il leur est demandé d'avoir plusieurs valences c'est-à-dire pouvoir enseigner aussi bien les lois de la mécanique que celles de l'électronique et bien d'autres encore.

Comment concevoir qu'un enseignant qui transmettait un savoir acquis sur les bancs de la fac ou autres écoles durant au minimum 4 ans, puisse du jour au lendemain enseigner une autre matière après 60 heures de formation, les valences dans le domaine du secteur industriel ne sont pas une évidence ? Demande-t-on à un professeur d'anglais de transmettre des savoirs en espagnol ? Non !

C'est pour toutes ces raisons qu'il est urgent de demander un moratoire sur la mise en place de la réforme STI/STL à la rentrée 2011, d'autant que la réforme tente de rapprocher les séries technologiques industrielles des séries générales. Cette évolution signerait la fin de la voie technologique. Nous invitons donc tous nos collègues de lycée à envoyer une demande de moratoire, signée de tous, syndiqués ou non, à notre inspecteur et à utiliser notre liste de diffusion ouverte à tous (sti@reunion.snes.edu) pour nous faire part de leurs remarques et actions.

Nous demandons aux collègues de refuser les formations dont les contenus ne sont pas clairement explicités et de veiller à ce que les périodes de formation soient conformes au décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle qui stipule que ces actions doivent être organisées sur le temps de service du fonctionnaire.

Laurent KADOUCHE, Thierry HOARAU, Gilbert MARTIN

Parlons du site Pairform@nce (quel jeu de mots !...). Selon le ministère « c'est un dispositif national qui permet de construire et de mettre en œuvre des formations d'enseignants adaptées aux contextes locaux des établissements, des circonscriptions ou des académies ». Le site académique brille par son vide sidéral. À ce jour, les collègues soucieux de s'informer trouveront, après connexion, cette fenêtre :



La CAPA des Certifiés a examiné le 8 décembre 2010 l'ensemble des 1928 promouvables pour l'année scolaire 2010-2011. Parmi ces 1928 collègues promouvables, 342 ont été promus au grand choix, 501 au choix, 386 à l'ancienneté et 699 n'ont pas été promus.

Rappelons ici que 30 % des promouvables au grand choix et 5/7 des promouvables au choix le sont effectivement. Tous les promouvables à l'ancienneté – qui n'ont pas été promus au grand choix ou au choix – sont automatiquement promus à l'ancienneté, sachant qu'il n'est procédé qu'à un seul examen pour un rythme donné d'avancement.

C'est ce système – qui fait que, même mal noté, on progresse quand même (fût-ce en 30 ans à l'ancienneté au lieu de 20 ans au grand choix) – que le ministère voudrait voir “sauter” au profit de promotions “au mérite”, c'est-à-dire à la tête du client, très en vogue dans le privé qui fait que des salariés restent au SMIC toute leur vie pendant que d'autres se suicident...

Le SNES est intervenu pour regretter le refus des corps d'inspection – et le suivisme de l'administration à son égard – de mettre en place un système de rattrapage ponctuel lorsque les collègues n'ont pas été inspectés depuis plus de 5 ans. Les arguments fournis à l'appui de ce refus lors d'un groupe de travail tenu l'année dernière sont soit indigents – les refus d'inspection, par exemple, alors qu'il n'y en a aucun – soit méprisants lorsqu'il nous est opposé que ces retards ne concerneraient qu'un collègue sur six, ce qui n'est nullement négligeable. En réalité, il s'agit bien d'une volonté des corps d'inspection de ne pas voir remettre en cause sa notation, même le temps d'une CAPA, et, en fait, sa toute puissance sur l'évaluation et, donc en grande partie sur les promotions. Que la carrière des collègues concernés en fasse les frais ne les émeut manifestement pas... Les “conseillers” ne sont pas les payeurs... et aucun d'eux n'est visiblement évalué à l'aune de ces retards d'inspection... Vous trouverez sur notre site plus de détails sur les différences de traitement entre disciplines.

La DRH, Mme Bernard, nous a assuré que les retards étaient en cours de rattrapage par la nomination de faisant fonction d'IPR.

Nous avons ensuite souligné la difficulté d'inspection que rencontrent nos collègues bivalents en LCR (Langue et Culture Régionale - Créole) puisque, dans le meilleur des cas, leur inspection était faite sur leur valence mineure et non sur le Créole.

Mme Bernard, sur ce point, nous a informé qu'une collègue professeur de LCR venait d'être cooptée par l'inspectrice de Lettres pour mener des inspections dans cette discipline.

Nous avons à nouveau dénoncé à l'occasion de cette CAPA les disparités de traitement entre disciplines qui font qu'on a plus d'une chance sur deux (54,3 %) de passer au grand choix en Économie-Gestion quand, *a contrario*, on n'a qu'une chance sur dix (9,1 %) si l'on est en Physique appliquée ou seulement une chance sur six (17,5 %) si l'on est en Anglais alors que le taux normal d'avancement au grand choix est fixé à 30% !

Le doyen de l'inspection nous a assurés que des mesures allaient être prises après enquête statistique approfondie.

Toujours soucieux d'égalité de traitement et de justice, les commissaires paritaires du SNES se sont évertués à dénicher toutes les erreurs et ont d'autant pu le faire efficacement qu'ils disposaient des fiches syndicales des adhérents.

S'agissant des différences de traitement entre disciplines, le tableau ci-dessous est éloquent :

Disciplines	Promouvables GC	Promus GC	En %	Diff / Moy. (en %)
Documenta-tion	16	6	37,5 %	+ 25 %
Philosophie	4	0	0,0 %	- 100 %
Lettres clas-siques	12	4	33,3 %	25 %
Lettres modernes	137	49	35,8 %	+ 19 %
Allemand	20	2	10,0 %	- 67 %
Anglais	97	17	17,5 %	- 42 %
Espagnol	60	17	28,3 %	- 6 %
Histoire-Géo.	88	25	28,4 %	- 6 %
S.E.S.	15	7	46,7 %	+ 55 %
Mathématis-ques	102	36	35,3 %	+ 17 %
Technologie	50	11	22,0 %	27 %
Sciences physiques	46	14	30,4 %	1 %
Phys. appliquée	11	1	9,1 %	- 70 %
S.V.T.	57	14	24,6 %	18 %
Arts plastiques	16	5	31,3 %	4 %
Éducation musicale	25	9	36,0 %	+ 20 %
S.T.I.	33	10	30,3 %	+ 1 %
Éco. & Ges-tion	46	25	54,3 %	+ 81 %

De telles disparités de traitement ne peuvent venir, pour l'essentiel, que de la notation pédagogique et notre demande d'harmonisation des notes – via une péréquation – est d'une évidente nécessité. Tant que la concurrence se faisait nationalement à l'intérieur d'une discipline, ces écarts étaient sans importance et la norme de 30 % était respectée. Mais, à partir du moment où l'on a déconcentré et que la concurrence se fait toutes disciplines confondues, de tels écarts ne peuvent atteindre de tels sommets... sauf à dire que les collègues de telle discipline seraient ontologiquement meilleurs que ceux d'une autre, ce qui n'a évidemment aucune réalité et aucun sens.

Cela fait des années que le SNES dénonce ces disparités. Le collègue des IPR nous a toujours répondu que des efforts étaient faits. Ce que prouvent ces statistiques, c'est que ces efforts, s'ils sont réels, sont sans effet et que cela ne peut durer ainsi. Seule une mesure automatique et générale de péréquation peut « remettre les compteurs à zéro » et permettre de garantir l'égalité de traitement.

Pour les commissaires paritaires du SNES,
Lionel MILLOT

TZR : ne plus supporter les frais de la flexibilité !

Si vous êtes TZR, rassemblez tous les documents que vous avez signés en début ou en cours d'année (arrêtés d'affectation, PV d'installation, arrêtés de remplacements), puis regardez vos bulletins de paie et faites le point : avez-vous obtenu les indemnités auxquelles vous avez droit ?... Il est encore temps de les demander.

L'ISSR

L'indemnité de sujétion spéciale de remplacement est réservée aux TZR qui effectuent des remplacements « courte et moyenne durée », c'est-à-dire d'une durée inférieure à celle de l'année scolaire complète (même d'un jour...). Le rectorat considère encore cette année des affectations prononcées après la rentrée des élèves comme des AFA (affectation à l'année), et refuse donc aux collègues le versement de l'ISSR. Cette pratique n'est pas légale. Contactez le SNES si vous êtes concernés, ou pour tout refus de versement de l'ISSR qui vous paraît litigieux.

Les frais de déplacement

Selon un décret paru en 2006, tout fonctionnaire obligé de se déplacer en dehors de sa résidence administrative pour assurer une mission doit être remboursé de ses frais de déplacement et de repas. Nous avons interrogé la DPES sur les modalités d'application de ce décret dans l'académie de La Réunion, et nous attendons toujours la réponse... En tout cas, un TZR affecté à l'année dans une autre commune que celle où se situe l'établissement de rattachement (RAD)

doit être remboursé de ses frais de déplacement. Si vous ne l'avez pas encore fait, précipitez vous au secrétariat de votre établissement pour demander les formulaires. Bien sûr, contactez-nous en cas de problème...

Les conditions d'affectation en remplacement

Le mois de février, avec le chassé-croisé des collègues en mi-temps annualisé, a encore illustré les difficultés de l'administration pour informer les TZR d'une suppléance. Des TZR occupés jusqu'au lundi 7 février, ont été appelés pour remplacer un autre collègue parti en mi-temps annualisé sur la deuxième partie de l'année. Ils étaient donc attendus avec impatience par leur chef d'établissement dès le lendemain matin, dans un nouveau collège ou lycée, avec de nouvelles classes...

Cet exemple illustre deux problèmes : le rectorat ne fait pas le nécessaire pour prévenir à l'avance les TZR, même lorsque le besoin de remplacement est connu depuis longtemps (mi-temps annualisé, congé maternité, départ en retraite). Le délai pédagogique généralement accepté pour qu'un TZR puisse se préparer, n'est pas toujours respecté. Même s'il n'est qu'un usage, et non un droit, ce délai paraît légitime. Rappelons aux chefs d'établissement qui pressent les TZR de venir immédiatement que ce délai est le gage d'un travail sérieux et d'un service plus efficace rendu aux élèves.

Julien LAFON

Non-titulaires : Paroles, paroles, paroles !..

Contrairement à la déclaration du Président de la République le 25 janvier 2010 dans l'émission « Paroles de français » : « je suis prêt à envisager la titularisation... », les orientations du gouvernement sur les non-titulaires ne semblent pas prendre la direction tracée par la promesse élyséenne.

CDI : le ministère de la fonction publique souhaiterait la transformation en CDI des CDD sur des emplois permanents dans le même département ministériel ou même établissement public pour la fonction publique d'État et, ce, même de manière discontinue mais en justifiant d'une ancienneté de 6 années sur une durée de 8 ans à la date de la publication de la loi. Par ailleurs, le CDI sera étendu aux catégories B et C.

Titularisation : un dispositif d'accès à la titularisation dont les contours restent flous sera mis en place. Des concours spécifiques professionnalisés ouverts sur une durée de 3 ans concerneraient les agents en CDI en fonction ou en congés au sens des décrets du 17 janvier 1986, du 15 février 1988 ou du 6 février 1991.

Le SNES et la FSU ont exigé un objectif chiffré, des places aux concours à la hauteur des besoins, un dispositif ouvert aux CDI-CDD et aux chômeurs à la date de publication de la loi ainsi qu'une autre modalité de titularisation qui dispensera les collègues des épreuves théoriques.

Chômage : Pôle emploi deviendra l'interlocuteur unique pour améliorer le délai d'indemnisation dès 2011.

Rémunération : les critères reposeraient sur la qualification, la nature des fonctions, l'ancienneté et la manière de servir.

Contrat de mission : un nouveau contrat encore plus précaire sera mis en place et ce malgré l'opposition des syndicats, contrat déjà expérimenté au ministère de la culture, et qui prendra fin dès la fin de la mission, tout simplement pour ne pas avoir recours à une procédure de licenciement et par conséquent au versement des indemnités de licenciement.

Il ne faut pas être grand clerc pour voir le décalage entre les promesses de Nicolas Sarkozy et les propositions du ministère de la fonction publique. Le gouvernement entretient délibérément la confusion entre

titularisation et CDI en présentant le CDI comme stabilisant pour les collègues. Or, le CDI ne prémunit pas du chômage. Ensuite, le soi-disant plan de titularisation écarte une grande majorité des non-titulaires car il ne concernera que 7 000 « Cdeistes » sur 30 000 précaires dans l'éducation nationale. Combien seront réellement titularisés dans le contexte actuel de suppressions de postes ? Face à cette mascarade, la FSU a adressé une lettre au ministère de la fonction publique, précisant ses revendications :

- la garantie du réemploi des non-titulaires, l'abolition de la vacation ;
- l'arrêt du recrutement de nouveaux contractuels et vacataires ;
- un plan de titularisation rapide et ambitieux, ouvert à tous, CDD et CDI en poste ou au chômage, prenant diverses formes. Aux côtés des concours existants, il faut des concours spécifiques, réservés et la nomination directe en tant que fonctionnaire stagiaire sur la base de l'ancienneté cumulée.

Sur le plan académique, le SNES est intervenu pour s'enquérir de l'application de la reconstitution de carrière pour les collègues en CDI (dans un premier temps) et les émoluments y afférant. Reconstitution, faut-il le rappeler, obtenue par le SNES ! Le rectorat répond que, suite à un problème informatique, les avenants aux contrats en CDI anciens sont faits manuellement. C'est aujourd'hui réglé pour tous les collègues, sauf ceux pour lesquels manquait l'avis du chef d'établissement. Le reclassement est opéré selon le diplôme et l'ancienneté et se traduira par un rappel sur salaire à compter du 1^{er} septembre 2010.

Enfin, comme nous l'avons indiqué lors des stages non-titulaires en 2010, la nouvelle loi sur la réforme des retraites ne permet plus aux non-titulaires devenus titulaires de racheter les années cotisées à l'IR-CANTEC et, ce, malgré les protestations et interventions du SNES-FSU.

En conséquence, les années de non-titulaires relèveront du régime général et non plus de celui de la fonction publique. Seront prises en compte, comme dans le privé, pour le calcul de cette retraite les 25 meilleures années. Autrement dit, c'est la « double peine » pour les non-titulaires !

Abderrazak IDRISSE

P.S. : les discussions sur la titularisation ne sont pas terminées. Le SNES vous tiendra au courant des décisions finales.

Les conseils d'administration qui se réunissent en février sont particulièrement importants : ils examinent la DGH et le TRMD qui l'accompagne. Il convient d'y faire respecter les règles de démocratie qui régissent son fonctionnement. Le tableau de répartition des moyens par discipline (TRMD) doit être le résultat d'un dialogue, même s'il est dans le cadre contraint de la DGH qui sera certainement insuffisante dans la plupart des établissements. Quoi que l'on puisse penser de l'exercice qui consiste à gérer une pénurie imposée, nous devons être peser sur les choix qui seront présentés au CA. Rappelons que tout CA appelé à traiter de l'organisation pédagogique d'un EPLE doit être obligatoirement être précédé d'une réunion de la **commission permanente**. Aucun texte n'imposant de délai (autre celui que pourraient dicter le bon sens et le respect des partenaires...) entre la réunion de la CP et du CA, certains sont tentés, pour de multiples raisons, de convoquer la commission permanente la veille, voire deux heures avant le début du CA. Si cela reste "légal" en l'absence de texte, constatons que le travail de dialogue, de retour d'information entre les différents élus et leurs mandants ne peut se faire.

Il y a là un vide qui pourrait être comblé lors de l'adoption du **règlement intérieur du conseil d'administration** qui doit impérativement être voté lors de la première réunion qui se tient après les élections.

La première étape de l'élaboration du TRMD doit être le travail en partenariat avec les équipes pédagogiques. Les établissements ayant tous dû créer un **conseil pédagogique**, c'est vers celui-ci que, pour de multiples raisons (dont la principale est sa "légitimité"....), l'équipe de direction se tournera pour élaborer/amender/faire valider le TRMD. Chacun connaît l'opposition du SNES à ce conseil pédagogique que certains chefs d'établissements utilisent telle une garde rapprochée. Il n'en reste pas moins que ce conseil existe, puisqu'imposé par la loi, mais qu'il reste encadré par des textes précis qui doivent être connus de tous. Tout d'abord l'article L 421-5 du Code de l'éducation : « *le conseil pédagogique réunit au moins un professeur principal de chaque niveau d'enseignement, au moins un professeur par champ disciplinaire, un conseiller principal d'éducation et, le cas échéant, le chef de travaux. Le conseil pédagogique est présidé par le chef d'établissement.* »

Depuis le décret 2010-99 du 27 janvier 2010, il est précisé que **le conseil d'administration doit être informé de la composition du conseil pédagogique**. Il est même précisé dans l'article R421-41-1 que le CA peut valider d'autres enseignants : « **le nombre de professeurs s'ajoutant à ceux prévus par cette disposition est arrêté par le conseil d'administration.** »

En conséquence, il n'est pas envisageable de pratiquer la politique de la chaise vide et de laisser le conseil pédagogique "pédagogiser" en toute liberté. Nous devons y partici-

per, y faire des propositions tout en veillant à ce qu'il reste une instance uniquement consultative, comme la commission permanente.

Nous devons être présents à toutes les étapes afin de pouvoir argumenter avec les autres membres du CA (en particulier les représentants de parents d'élèves qui n'auront été associés qu'au moment de la commission permanente). Notre professionnalisme doit s'exercer à tous les niveaux. Nous ne pouvons arriver en bout de course d'un processus consultatif dont nous aurions été absents et nous y opposer systématiquement, sous peine de passer pour des râleurs négatifs.

Réunion du conseil pédagogique, de la commission permanente puis du conseil d'administration : un petit parcours de santé qui doit, pour être constructif et crédible, être mené sur au moins deux semaines et en lien avec les personnels.

Rappelons qu'en cas de vote négatif du CA, un second CA doit être convoqué dans les 10 jours (décret du 27 janvier 2010) et précédé d'une nouvelle réunion du conseil pédagogique et de la commission permanente.

Prévoir de faire inscrire à l'ordre du jour, même si le couple DGH/TRMD risque d'être source de longues discussions, une information sur le dispositif CLAIR et de préparer la communauté scolaire à s'opposer à ce dispositif (motions possibles et bienvenues...) qui peut entrer dans n'importe quel établissement sous le beau déguisement de l'expérimentation (article 34) mais qui doit être impérativement validée par le CA. Gageons que certains chefs d'établissement en recherche de reconnaissance auprès – ou sous forte incitation – du rectorat ne manqueront pas de faire acte de candidature pour cette expérience qui signe la fin du paritarisme et la mort annoncée du caractère national de l'éducation.

Enfin, *last but not least*, profitons de ce CA pour montrer ce qui se cache derrière le livret personnel de compétences, le socle commun et l'individualisation des parcours. Une lecture exhaustive du rapport Gersperrin peut-être édifiante, mais assez lassante...

Gardons ces quelques lignes qui devraient en effrayer plus d'un :

- proposition 17 du rapport, avant dernier alinéa : délivrer une attestation simplifiée de maîtrise des connaissances et compétences du socle aux élèves accomplissant avec succès des épreuves terminales reposant sur quelques exercices et mises en situation réelle (?) et...

- dernier alinéa : **faire de cette attestation, d'ici 2012, le nouveau diplôme national du brevet.**

Si le timing risque d'être ralenti, la messe semble dite et le fameux "niveau 3" se substituera vite au DNB. En attendant qu'un futur "niveau 4" se substitue au Bac ?

En espérant que ces vacances vous auront apporté toute l'énergie nécessaire...

Daniel FAVRE

Lycées : la réforme continue. Épisode 2 : la nouvelle première

Vous avez aimé l'épisode 1, « la nouvelle seconde », avec de l'action (des batailles entre collègues au conseil pédagogique pour se disputer les 10 heures de dédoublement), du suspense (« les profs du lycée vont-ils réussir à faire de l'accompagnement personnalisé avec 30 élèves en même temps ?... »), de l'aventure (des nouveaux programmes, des enseignements d'exploration pour former les élèves à de nouvelles matières... en 90 minutes par semaine), et du rêve (« Oui ! Je vais faire mieux avec moins d'heures de cours et plus d'élèves ! »)

Vous allez apprécier l'épisode 2, « la nouvelle première »...

L'enveloppe de 10 heures à répartir librement par chaque lycée en seconde, pour dédoubler les classes et pour assurer l'accompagnement personnalisé, devient une enveloppe de 9 heures pour les premières scientifiques et 7 heures pour les autres. Ces heures sont supposées suffire pour :

- Dédoubler les groupes d'ECJS comme il est imposé de le faire (1 heure) ;
- Assurer « l'accompagnement personnalisé » (2 h par semaine pour chaque élève, c'est-à-dire que si l'on prend au minimum 2 heures sur la DHG, ce soutien individualisé se fera encore avec des groupes de 30 à 35 élèves) ;
- Encadrer les TPE dans des conditions correctes (2 h) ;
- Constituer des groupes de langues permettant de faire travailler les élèves à l'oral ;
- Dédoubler les classes en Sciences expérimentales et Mathématiques (dans toutes les séries) et en Sciences Économiques et Sociales (en 1^{ère} ES) pour mettre les élèves en situation d'expérimentation ou d'activités dirigées, en particulier en informatique ;
- Réduire les effectifs sur une partie de l'horaire des disciplines préparant aux épreuves anticipées du Bac, à savoir en Lettres (dans toutes les séries), en Sciences (en L et ES) et en Histoire-Géographie (en S).

Il apparaît donc bien qu'il ne sera pas possible de répondre à l'ensemble de ces besoins, avec en outre, des DHG calculées sur la base de n groupes de 35 élèves de première générale (toutes séries confondues !), comme la réforme autorise les rectorats à le faire désormais !

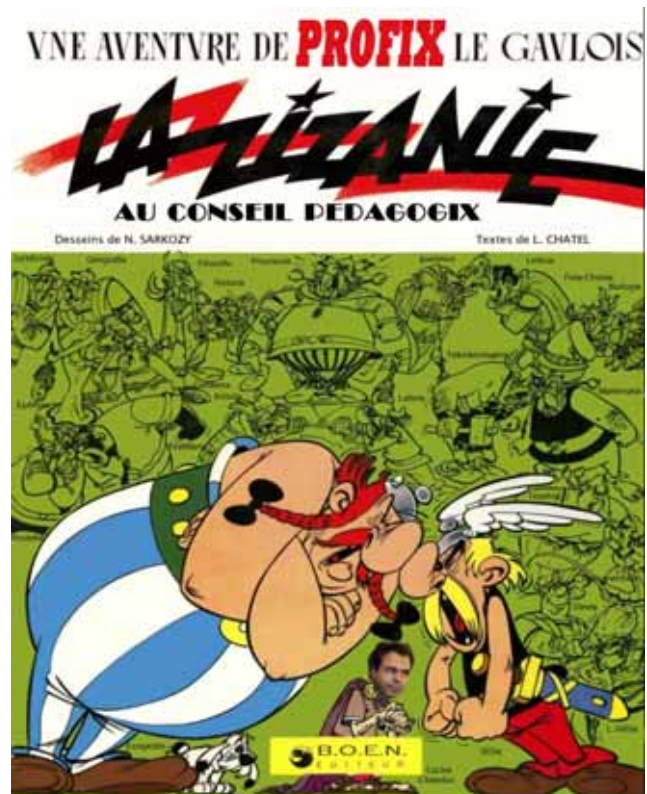
En effet, les matières « d'enseignement commun » (Lettres, Histoire-Géo, Langues, EPS, ECJS) sont in-

différenciées pour les trois séries de première générale. Un groupe de 15 élèves de 1^{ère} L peut donc, par exemple, rejoindre un groupe de 20 élèves de 1^{ère} ES ou S dans ces disciplines, divisant par deux le nombre d'heures nécessaires dans la DHG. Progressivement, les groupes de 35 élèves dans ces disciplines devraient donc devenir la norme et la base de calcul des dotations horaires.

Dans ce nouvel épisode de la réforme des lycées, on verra donc encore les équipes disciplinaires en concurrence pour se répartir les miettes et pour continuer à assurer leurs enseignements dans des conditions toujours plus difficiles. On verra encore un ministre de l'éducation nationale communiquer sur l'accompagnement personnalisé en faisant croire à des séances de cours particuliers. Et l'on aura toujours, en bonus, de nouveaux programmes élaborés dans l'urgence et qui soulèvent parfois l'opposition de la majorité des professeurs (en Histoire-Géographie et en Sciences Économiques et Sociales notamment).

Une seule partie du scénario nous est encore inconnue : les professeurs parviendront-ils à imposer un moratoire sur l'application de cette réforme et une véritable consultation pour préparer une vraie réforme du lycée qui ait d'autres ambitions que de supprimer des postes ?

Julien LAFON



Toute ressemblance avec le conseil pédagogique ou la salle des professeurs de votre lycée est, bien sûr, purement fortuite...

Des nouvelles de Mille Roches... ...euh, de Bourdelle à Montauban

Il n'aura pas fallu attendre bien longtemps pour avoir des nouvelles de cette étonnante promotion obtenue par l'ancienne principale du collège Mille Roches de St-André. Rappelons aux oubliés, le parcours de cette dame : nommée à la tête du petit collège rural du Mayet en Montagne dans l'Allier (2^{ème} catégorie – 200 élèves) en 2004, elle se fait déjà remarquer par ses méthodes et son sens du dialogue, provoque ire et courroux en sorte que, suite à quelques menus problèmes, elle se voit proposer à la rentrée 2007 de prendre la tête de l'un des plus gros collèges de France, à savoir le collège Mille Roches de St-André (4^{ème} catégorie – 1500 élèves). Là, on le sait, d'emblée, les problèmes se multiplient, avec les parents d'élèves, avec les professeurs, au point que l'on aboutit à un blocage tel que le ministère se voit contraint de diligenter un audit de l'inspection générale. C'est durant cette période que l'on apprendra que, non classée sur la liste d'aptitude locale, elle se verra promue au niveau ministériel au détriment d'un de ses collègues, dernier classé, qui n'a pas dû apprécier... En sorte qu'après de tels exploits, et sans doute au regard des immenses mérites de la dame, elle se voit proposer à la rentrée 2010 de prendre la tête du lycée Bourdelle de Montauban (4^{ème} catégorie exceptionnelle – 2300 élèves). Une sorte de Roland Garros local... *La Dépêche* – le journal local – titrait le 2 septembre : « *Le lycée Bourdelle se remet en marche* ». Titre bien inspiré si l'on en juge par ceux qui suivront : le 7 février « *Bourdelle : 80 profs se mettent en grève* » et le journaliste cite un collègue « *le Proviseur a donné raison au parent d'élève. Mais pour nous, le malaise est bien plus grave encore. On subit un harcèlement ces derniers temps au lycée Bourdelle et l'arrivée du nouveau proviseur. L'établissement baigne dans un véritable climat de suspicion, de délation. Entre la parole d'un élève et celle d'un enseignant, c'est la parole de l'élève qui compte. On n'a jamais vu ça* ». Nous, à La Réunion, si, hélas !..

Et le 8 février, ce même journal de titrer « *Montauban. Guy Mériel remplace Hélène Pastor à la direction du lycée Bourdelle* ». Et

l'article de nous expliquer que l'inspecteur d'académie est venu annoncer le remplacement de la proviseure qui se met en congé maladie, d'où le soulagement des professeurs et la rencontre prochaine entre la proviseure et le recteur pour « *évoquer son avenir professionnel* »... De grandes heures en perspective, donc.

Que dire de plus sinon se féliciter de ce que l'enfer des collègues de Montauban aura duré bien moins longtemps que celui de ceux de Mille Roches ? Qu'au moment où recteurs et chefs d'établissement se voient attribuer des primes « au mérite », de tels exemples montrent combien ce « mérite » pose problème. Qu'est-ce qu'un recteur « méritant » ? Qu'est-ce qu'un chef d'établissement « méritant » ? Et, aujourd'hui déjà pour la hors classe, demain pour l'ensemble des promotions peut-être, qu'est qu'un professeur « méritant » ? On savait déjà que le procureur Montgolfier avait été jugé peu méritant en déplaisant à sa hiérarchie et malgré les compétences et le dévouement que l'ensemble de ses collègues lui reconnaissent. On a vu aussi comment le « mérite » avait été distribué dans certains commissariats, on voit ici une chef d'établissement obtenir en quelques années tout ce à quoi ses collègues aspirent et, ce, malgré une réalité désastreuse mais par la grâce de solides soutiens. Est-ce là ce que nous voulons vraiment ? Qui a jamais prouvé l'efficacité d'un tel système ? À de telles questions, les dirigeants se gardent bien de répondre. Étant eux-mêmes, bien souvent, le produit d'un tel système, ils ne peuvent que l'approuver puisqu'ils en sont les principaux bénéficiaires. Et tant pis pour « l'économie du système »... tant pis si on arrive à ce qu'Ubu soit roi, le but n'est-il pas que quelques uns s'engraissent pendant que les autres les envient et, ainsi, de briser les solidarités ?.. Mais, heureusement, comme on l'a vu à Mille Roches, comme on vient de le voir à Bourdelle, ça ne marche pas toujours et il arrive que loin de briser les solidarités, cela conduit à leur renforcement. Belle leçon, non ?

Lionel MILLOT

CONTACTER LE SNES Réunion : s3reu@sn.es.edu 0262 97 27 91

Secrétaire académique	Michel ZERWETZ	zerwetz@wanadoo.fr
Secrétaires académiques adjoints	Élizabeth BARRACO Martine MASSIAS-MILLOT Lionel MILLOT	sn.esouest@reunion.sn.es.edu mmm974@gmail.com s3reu@sn.es.edu
Trésorière / Juridique Trésorier-adjoint	Patricia GASTON-VÉRY Daniel FAVRE	secteur.juridique@reunion.sn.es.edu dfavre22@gmail.com
Co-Psy C.P.E Stagiaires PEGC Non-titulaires Agréés Emploi / carrières TZR Secteur géographique sud-ouest	Michel ZERWETZ Rahiba DUBOIS Olivier MORIN Audrey MOREAU Guadalupe CARRERA Abderrazak IDRISSE Éric DUCROUX Corinne PEYRÉ Julien LAFON Laurent KADOUCHE	zerwetz@wanadoo.fr cpe@reunion.sn.es.edu mi-se@reunion.sn.es.edu sn.esiufm@reunion.sn.es.edu titemacar@wanadoo.fr nontitulaires@reunion.sn.es.edu agreg@reunion.sn.es.edu corinne.peyre@gmail.com sn.esztr@reunion.sn.es.edu / 0692 34 97 95 sn.esud@reunion.sn.es.edu
RETRAITÉS	Gérard MARI	mari.gerard-gil@wanadoo.fr