



DT – PR
LA POSTE
N° 974/12/007-AN
SAINT DENIS CTCC



Déposé le :

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 91
Internet : <http://www.reunion.snes.edu> - courriel : s3reu@snes.edu

Edito

Le changement se fait toujours attendre

N° 188 - novembre 2013



Sommaire

<i>Edito</i>	p 1
<i>GT de Vacances</i>	p 2
<i>BTS – BAC – DBN</i>	p 2
<i>Questionnaire Examens</i>	p 3
<i>Le baccalauréat nouveau ...</i>	p 4
<i>AVSI – Quel avenir... ?</i>	p 5
<i>Dix mauvais prétextes ...</i>	p 6
<i>...pour ne pas se syndiquer</i>	p 7
<i>Stagiaires</i>	p 8
<i>STI - Pétition</i>	p 9
<i>Gouvernance et Humeur</i>	p 10
<i>Stages et formation</i>	p 11
<i>GT – gestion des non-titulaires</i>	p 12
<i>Carrières</i>	p 13
<i>CAPA des agrégés</i>	p 14
<i>CAPA des agrégés</i>	p 15
<i>CAPA et FPMA</i>	p 16
<i>TZR à la Réunion : un sacerdoce...</i>	p 17
<i>Assises de l'Éducation Prioritaire</i>	p 18
<i>Fiche - congé formation 2014</i>	p 19
<i>Fiche- avancement échelon certifié</i>	p 20

Suivant en cela les injonctions de la Commission Européenne à la France, le gouvernement poursuit l'objectif prioritaire de baisse des déficits publics en privilégiant la réduction des dépenses et la rigueur. C'est dans ce contexte qu'il a présenté son projet de budget pour 2014, caractérisé par une diminution de 15 milliards des dépenses publiques destinée à résorber une partie des déficits.

Il y a donc tout lieu de craindre que la prochaine rentrée soit la réplique de celle de cette année dans l'Education nationale. Une rentrée 2013 qui s'est caractérisée par le peu de changement dans les établissements du second degré et qui ne se fait pas sous le signe d'une amélioration des conditions de travail des élèves et des personnels.

Les 4 000 créations d'emplois décidées au budget 2013 ont des effets bien modestes sur le terrain. Le sentiment d'une rentrée identique à la précédente est renforcée par la non remise en cause des réformes mises en place par le précédent gouvernement (note de vie scolaire, réformes des lycées, collège du socle, établissements ECLAIR...).

La question des effectifs de classe est l'une des préoccupations majeures. Comme à la rentrée 2012, la norme est de 35 élèves par classe en lycée, 30 en collège, y compris dans certains collèges ECLAIR, et dans certains établissements, où elle est dépassée, la situation s'est même dégradée.

Le risque existe aussi de voir à nouveau des chefs d'établissements chercher des «gisements» au travers du décompte des heures statutaires, d'autant que le ministère n'a pas voulu prendre une position claire sur la question.

Par ailleurs, la crise des recrutements, qui a conduit à de nombreux postes non pourvus aux concours, a des effets sur le terrain. Force est de constater qu'aucune mesure sérieuse n'a été prise par le gouvernement pour trouver des solutions à cette crise.

Les conditions d'affectation se sont encore dégradées, tant pour les titulaires que pour les TZR et les contractuels, avec de plus en plus de personnels affectés sur plusieurs établissements.

L'accueil des stagiaires et des contractuels admissibles relève souvent de l'improvisation, la plupart des tuteurs étant sollicités et pressés d'accepter cette tâche supplémentaire à la dernière minute, avec parfois même des tuteurs dans un autre établissement ou dans une autre discipline. Aucune amélioration cette rentrée pour les stagiaires, qui continuent à devoir assurer au moins 15 heures de cours en responsabilité.

Si l'on ajoute à cela une réforme des retraites qui entérine les réformes précédentes, une dégradation du pouvoir d'achat des fonctionnaires, une réelle et plus juste réforme de la fiscalité remise à plus tard, le constat est clair : le changement se fait toujours attendre.

Contrairement aux syndicats qui ont fait le choix de l'accompagnement, le SNES et la FSU font partie de ceux qui prônent un rétablissement de l'investissement public, une réforme de la fiscalité, un autre modèle de croissance et de répartition des richesses : autant de marqueurs d'un réel changement.

Le Secrétariat Académique du SNES - Réunion

Groupes de travail... de vacances...

Pendant les vacances d'hiver se sont tenus deux groupes de travail. L'un, le 18 juillet dernier, concernait les stagiaires lauréats des concours 2013, l'autre, le 8 août, avait pour objet l'affectation des TZR.

Le premier a surtout été l'occasion d'étudier les demandes des stagiaires 15 heures affectés en métropole qui souhaitaient effectuer leur année de stage dans l'académie.

Le SNES a fait remarquer que la création de berceaux de 15 heures non seulement mettait à mal la fluidité du mouvement intra-académique, mais réduisait aussi de moitié les capacités d'accueil de l'académie, ce qui explique qu'un certain nombre de nos collègues se soient vus dans l'obligation de quitter le département pour effectuer leur stage.

Rappelons ici que le SNES défend le caractère national des concours et qu'une affectation hors académie, pour désagréable qu'elle puisse paraître, n'est que la rançon du succès. Un avis favorable a été émis par le groupe de travail pour les collègues anciens contractuels dans l'académie et ceux recrutés dans des disciplines déficitaires mais tous n'ont pas pu être satisfaits, le calibrage des berceaux ne le permettant pas.

Nous espérons qu'à la rentrée prochaine, la réforme de la formation initiale et la diminution du service des stagiaires permettront d'éviter bon nombre de situations difficiles en augmentant les capacités d'accueil de notre académie.

Le groupe de travail concernant les TZR fut long et difficile. Pourtant il avait été repoussé, à notre demande, à une date plus proche de la rentrée afin que tous les établissements puissent faire remonter leurs besoins. Or, certains ne l'avaient pas fait ou alors de manière incomplète, ce qui a eu pour conséquence la « découverte » à la rentrée d'heures non assurées dans certaines disciplines, heures qui auraient permis une meilleure affectation de nos collègues.

De plus, la création de postes de contractuels admissibles (6 heures) a scindé des BMP, ce qui a entraîné une augmentation du nombre de postes à complément de service sur deux (voire trois) établissements avec tous les inconvénients que cela comporte. Vous pouvez être assurés que toutes et tous ont été affecté(e)s au barème sur les heures disponibles au moment de la tenue du groupe de travail. Mais ce sont nos collègues contractuels qui ont été les plus mal lotis : affectations en dépit du bon sens, affectations bien après la rentrée, sur des postes fort éloignés... C'est pour éviter ces dysfonctionnements que nous réclamons la tenue d'un groupe de travail pour l'affectation des contractuels, groupe de travail que nous avons bon espoir de voir se tenir à la rentrée prochaine.

Victor RODRIGUES

BTS – BAC – DNB

La CA académique du SNES Réunion a été mandatée pour procéder à une enquête sur les conditions dans lesquelles se sont déroulées certaines épreuves d'examens, tant pour ce qui est de l'évaluation qu'en ce qui concerne le contenu des épreuves.

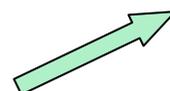
A ce sujet le SNES Réunion a publié le communiqué de presse suivant :

« Le Snes Réunion apporte son soutien aux collègues correcteurs du Baccalauréat qui dénoncent les pressions et consignes émanant de leurs inspecteurs visant à augmenter le taux de réussite à cet examen national ainsi qu'à ceux qui demandent que les textes officiels soient respectés

dans toutes les filières lors des réunions de délibération afin que cessent les inégalités de traitement ayant été observées les années précédentes.

Le SNES réaffirme l'indépendance des correcteurs et défend l'égalité de traitement des candidats. Il s'oppose à une réforme du Baccalauréat qui ne garantit aucunement cette égalité en y introduisant une part importante de contrôle continu et dénonce l'augmentation de la charge de travail des examinateurs (en LV par exemple...). »

Si vous souhaitez vous exprimer à ce sujet, nous vous invitons à remplir le questionnaire ci-contre et à le retourner au SNES.





Enquête sur les conditions d'organisation, les passations et les contenus du DNB, BAC, BTS

A envoyer à S3reu@snes.edu ou par courrier à SNES de la Réunion BP 30072 - 97491 Sainte Clotilde Cedex

Etablissement :

Examen :

Préparation des épreuves :

Quels problèmes avez-vous rencontrés ? (conception des sujets, concertation, etc.)

Déroulement des épreuves :

Quels dysfonctionnements avez-vous observés ? (problèmes techniques, anomalies dans le traitement des candidats...)

Évaluation :

Y a-t-il eu des pressions de la part du corps d'inspection ? Si oui, sous quelle forme ?

Comment se sont déroulées les séances dites d'harmonisation ?

Que pensez-vous des grilles d'évaluation imposées dans certaines disciplines ? (valeur des grilles, conséquence sur la formation et l'évaluation...)

Autres observations :

Santiago ALONSO - professeur d'espagnol

Bon nombre d'entre nous ont eu la joie, la chance ou l'honneur, dans leur carrière, d'être désignés pour aller *faire passer le bac* dans des centres à l'étranger.

Il s'agissait de renforcer des équipes disciplinaires qui, isolées dans des établissements sous tutelle française, avaient la délicate tâche d'évaluer des élèves qu'ils connaissaient bien, puisqu'ils les avaient encadrés et formés pendant des années.

La mission de ces émissaires de l'Éducation nationale consistait à garantir l'impartialité des jurys d'examen, en assurant une sorte de continuité territoriale républicaine dans les opérations d'évaluation institutionnelle normative, critériée et certificative.

Venus d'ailleurs, leur présence permettait de lever le doute, de couper court à la possible suspicion de collusion, de corruption ou de simple complaisance des enseignants expatriés envers leurs propres élèves.

Les rectorats leur remettaient un billet d'avion et un ordre de mission, parfois barré d'un vibrant logo tricolore, et les établissements leur réservaient un accueil solennel car ils venaient porter, par-delà les frontières, la garantie que, même sous les cocotiers, les baccalauréats restaient des diplômes nationaux à valeur constante et que les résultats obtenus par ces candidats d'au-delà des mers étaient sincères, mérités et indiscutables. Les lycées et écoles français de Madagascar, de Maurice, d'Afrique du Sud, du Vanuatu, du Sénégal, du Pérou, du Cambodge, et tant d'autres encore, pouvaient ainsi s'enorgueillir de délivrer des diplômes labellisés NF, puisque les programmes, les sujets, les modalités, les examinateurs même, étaient en tous points conformes à la norme qu'ils avaient eux aussi contribué à établir et que tous devaient respecter.

Parfois, c'étaient les copies de l'examen qui voyageaient pour être notées sous d'autres cieux, dans quelque académie métropolitaine, par d'obscurs correcteurs dont personne n'aurait songé à contester la légitimité.

Ces exemples extrêmes attestent des efforts consentis pour loger à la même enseigne, où qu'ils fussent, tous les candidats d'une classe d'âge.

Tout ce déploiement, cette « débauche » de moyens, puisait sa justification dans l'un des principes fondateurs de notre république, repris au cœur de notre devise nationale : « *Égalité* ».

Égalité de tous devant l'examen, égalité de traitement des candidats, égalité de moyens mis en œuvre.

Ce n'est qu'en soumettant tout le monde à une même épreuve, avec des exigences de même nature, dans les mêmes conditions, en leur donnant des chances égales, qu'on pouvait en toute justice élever les heureux lauréats au grade de bachelier et leur ouvrir les portes de l'Université ou pointer tristement les insuffisances des recalés et les condamner à revoir leur copie.

Bien sûr, on pourra toujours alléguer qu'il n'y avait pas forcément égalité quand le niveau général d'un Lycée Henry XVI surclassait de beaucoup celui d'un LPO Johnny Aznavour, qu'on réussissait mieux à Saint-Vernoul sur Loire, ou en Meurthe et Garonne, qu'à Trouffigny-lès-Périphys ou dans n'importe quel établissement du Neuf-Douze.

Là n'est pas la question. Certaines zones recrutaient effectivement dans des milieux plus ou moins favorisés, certains établissements pratiquaient parfois, au mépris des impératifs de la loi et de la carte, une sorte d'eugénisme scolaire, en sélectionnant et en

accaparant les élèves les plus studieux ou les plus talentueux de leur génération.

Ces particularités locales, reflet intangible des multiples facettes du visage social de notre Douce France, ne ternissaient en rien la valeur universelle du diplôme délivré dans une même session.

Le système n'était pas parfait, loin s'en faut, mais si tous, sans exception, avaient planché sur les mêmes sujets, au même moment, et avaient affronté les mêmes examinateurs, dans les mêmes conditions, en répondant de la même façon aux mêmes exigences, ils méritaient tous la même reconnaissance de l'Institution.

Tous à égalité, le verdict du système était sans appel !

Puis vinrent les Réformateurs.

Se posant en bâtisseurs d'une École en laquelle ils ne croyaient pas vraiment, ils s'ingénierent, pour des raisons bassement comptables, au nom d'un pragmatisme libéral assumé avec arrogance, à démanteler tout ce qui avait un coût jugé excessif, inutile, improductif.

Ils s'en prirent au baccalauréat. Ils voulurent la refonte d'une organisation trop pesante, qui pourtant en garantissait la valeur universelle. Ils s'attaquèrent d'abord aux langues vivantes.

En forçant chaque enseignant de chaque établissement à décider du sujet et de la date de ses épreuves, à corriger les copies d'examen de ses propres élèves et à interroger lui-même les candidats qu'il avait préparés durant l'année, ils firent en sorte de briser ce pacte de justice scellé par l'égalité de tous devant les modalités de l'épreuve, par la nouveauté des sujets, par la découverte des individus au moment de l'oral, par l'anonymat de leur copie ou par la non-connaissance de leur cursus scolaire.

Tirailé, dans un permanent conflit d'intérêts, entre son parti pris de formateur et sa mission de juge, forcé de mesurer avec objectivité la pertinence de ses pratiques pédagogiques en évaluant la prestation de ses propres élèves, soumis à une double contrainte qui le poussait à faire preuve de sévérité avec ses candidats, au risque de les sous-évaluer, pour qu'on ne le soupçonnât point d'indulgence envers lui-même, tenu de rendre publics ses résultats personnels en notant ses élèves dans le cadre d'un examen national, le professeur-examinateur-correcteur-de-ses-propres-classes vivait un douloureux dilemme. Sous le regard toujours méfiant de ses collègues, il avait un choix de conscience à faire entre son intégrité professionnelle et son image publique de technicien compétent.

Le professeur de langues vivantes fut le premier contraint d'accompagner cette mutation perverse aux effets catastrophiques annoncés, sous la pression intraitable de sa hiérarchie, toujours complice par docilité managériale ou manque de discernement. Il fut le premier contraint de se livrer à cet exercice d'autoévaluation retoquée de ses propres mérites. Avec un marché tacite à la clé : bidouiller pour faire illusion ou se tirer quelques balles dans le pied en s'obstinant à faire honnêtement ce pour quoi on le mobilisait. Et pour l'aider à masquer sa confusion, il ne restait guère que son psy.

Les langues, c'était en 2013.

Ensuite vint le tour des autres disciplines.

Ça y est, le baccalauréat nouveau est arrivé ! ...

Et il a, cette année, comme un sale goût de banane.

Quel avenir pour les personnels AVSI ?

Les annonces ministérielles du jeudi 22 août sur l'accompagnement des élèves handicapés et sur les personnels chargés de cette mission ont permis d'en savoir un peu plus sur ce que pourrait être le devenir des personnels AVSI. Cependant ces annonces ministérielles sont peu faciles à évaluer globalement parce qu'elles contiennent des éléments qui sont perçus, à juste titre, par les personnels concernés, comme des avancées significatives et dans le même temps, non seulement ces mesures ne vont pas au bout des logiques de « métier » pour ces personnels, mais elles entretiennent des fragilisations durables pour la situation des missions et des personnels concernés.

Les avancées significatives :

- La reconnaissance d'un vrai métier,
- Le CDI qui assure une pérennité de la mission et une certaine sécurité pour les personnels, que ce soit pour les AED ou les contrats aidés (CUI...) qui obtiendront le diplôme qui doit être créé,
- La nature de l'employeur: il n'est plus question de confier ces emplois à un GIP, structure offrant peu de garanties aux personnels.

Les points problématiques ou qui restent dans l'ombre :

- La reconnaissance d'un métier aurait dû conduire à la construction d'un corps (Fonction publique d'État) ou d'un cadre d'emploi (Fonction publique territoriale) avec les conséquences positives et importantes qui en découlent (recrutement, carrière, formation).
- Une réelle incertitude demeure sur la nature de l'employeur (État ou EPLE comme les AED ?). La loi devra de toute façon être modifiée, ce sera un des enjeux très importants.
- L'insistance pour décrire cet accès au CDI pour ceux qui arrivent au terme de leurs 6 ans. Logique pour l'avenir de ceux qui sont concernés, mais inquiétude sur un régime de croisière qui ne rendrait accessible le CDI qu'après une période précaire (situation actuelle).
- Temps de travail en CDI, le plus souvent à temps partiel (le CDI portant sur le temps de travail qu'effectuait l'AVSI), le complément est renvoyé aux activités en dehors du temps scolaire, donc aux collaborations avec les collectivités territoriales qui pilotent ces activités. Pour les personnels des problèmes juridiques difficiles en perspective avec de fortes incertitudes sur leurs conditions de travail, d'emploi et de service, en lien là aussi avec la nature de l'employeur sur des missions qui ne relèvent pas du même « pilote ».
- Le nombre actuel d'AVSI et de CUI (en personnes physiques ou en ETP) est supérieur au chiffre annoncé en régime de croisière pour les personnels en CDI. La crainte est donc de voir maintenues durablement des situations de forte précarité semblables à celles qui existent aujourd'hui.
- La nature, le niveau de formation, les conditions de recrutements sont préoccupantes en particulier concernant les personnels amenés à accompagner un élève dans le second degré.
- La nature de la mesure transitoire pour 2013-2014 qui concerne ceux qui ont effectué leurs 6 années restent particulièrement floue au-delà de l'affirmation qu'une solution sera proposée à ceux qui sont dans ce cas (faut-il oublier ceux qui ont dû partir ces dernières années et qui seraient aujourd'hui sans emploi?)

Les coûts de la mesure (accès à un CDI des AVSI après 6 ans d'exercice et recrutement de 8000 emplois aidés)

Ils sont quasi inexistantes pour le budget de l'EN. L'augmentation du nombre d'accompagnants se fait par des contrats aidés financés essentiellement par le Ministère du Travail. La différence de coût en un CDI et un AED risque d'être bien modeste, voire nulle, en début de carrière. La question des coûts se posera dès que sera abordée la rémunération et la carrière de ces personnels. Avec des enjeux budgétaires sur les années à venir.

Le SNES et la FSU continueront à s'exprimer sur les demandes que nous avons portées (statuts, employeurs, recrutement, formation, niveau de qualification ...), sachant qu'actuellement, sur certains points (principe du CDI, niveau de recrutement) le gouvernement refuse quelque avancée que ce soit.

Nous pouvons assurer aux personnels concernés que nous pèserons de tout notre poids sur tout ce qui n'est pas encore arbitré et qui le sera par la loi et les décrets à venir afin de les défendre.

Michel ZERWETZ

dix mauvais prétextes pour ne pas se syndiquer

Quand on nous dit...



Nous répondons :

1. « De nos jours, se syndiquer ne sert plus à rien »

Le SNES est un syndicat animé par des collègues volontaires qui s'impliquent à tous les niveaux (national, académique et local) dans la réflexion, l'information et l'action pour la défense de nos professions, pour le respect de nos droits et l'amélioration de nos conditions de travail. Y adhérer, c'est se préparer, se former, s'informer et prendre une part active à ce combat de tous les instants en donnant au syndicat les moyens de concrétiser les projets et les mandats qu'il porte. Sans la pression syndicale, sans les revendications et les luttes collectives pour les voir aboutir, beaucoup de nos acquis auraient été perdus sous les différents ministères, ces dernières années. **De nos jours, se syndiquer en masse est essentiel pour faire obstacle aux bouleversements dans nos statuts souhaités par les dérives néolibérales de nos gouvernements successifs.**

2. « Le SNES se dit de gauche, or, sous un gouvernement qui se réclame lui aussi de la Gauche, un syndicat de gauche est forcément complice du pouvoir »

Le SNES défend un projet de société qui prône le respect de l'individu et son épanouissement par l'accès de tous à une éducation laïque de qualité dans une société solidaire. Le SNES est un syndicat qui porte la parole de ses membres et s'efforce de suivre la ligne que lui dictent ses adhérents. L'expression de chacun et le débat d'idées définissent des orientations dans l'action et les revendications. Le SNES n'a pas vocation à appuyer ou accompagner des politiques éducatives, salariales ou sociales qui iraient contre la volonté ou les intérêts de ses syndiqués. **La coloration politique ou idéologique du pouvoir en place n'y changera rien. Le SNES n'est inféodé à aucun parti, et nos gouvernants, qui redoutent sa présence à la table de négociations, le savent bien. Son indépendance est le gage de son efficacité.**

3. « Le SNES n'est pas efficace ! Les réformes qu'il dénonce passent malgré la mobilisation »

Par son action, ses propositions et ses interventions, le SNES a obtenu l'abrogation de lois et de décrets iniques, l'abandon de projets délétères. Nombre de ses revendications ont été satisfaites, améliorant sensiblement les conditions dans l'exercice des métiers de l'Éducation. **Sans ses actions pour contrer certaines réformes, la destruction de nos statuts et de notre outil de travail aurait été accélérée et nos situations seraient beaucoup plus dégradées.**

4. « Le SNES est conservateur et réactionnaire. Il empêche toute évolution de nos professions et contrarie les progrès pour l'Éducation nationale »

Bien au contraire. C'est pour freiner la régression et par refus d'un modèle de **gouvernance** ou de pratiques de **pilotage** obsolètes ou rétrogrades que le SNES résiste aux pressions et combat la volonté de destruction des métiers de l'éducation au sein de la Fonction Publique. **Le SNES ne refuse que les réformes qui tendent vers une dégradation des missions de l'École et des conditions d'exercice de nos professions. Il mène parallèlement la réflexion, la recherche et l'étude et propose des solutions alternatives pour l'Éducation, en accord avec les modèles de société auxquels sont attachés ses adhérents.**

5. « Le SNES défend des principes qui vont freiner ma carrière au lieu de la servir »

En s'efforçant d'imposer des règles claires, qui soient les mêmes pour tou(te)s, le SNES veille au respect de l'égalité de traitement dans la gestion de la carrière des collègues, seule garante de justice dans une démocratie. **Il défend le paritarisme et son rôle au sein des commissions administratives est de s'assurer que la hiérarchie, par calcul, malveillance, facilité ou simple négligence, ne favorise pas les uns au détriment des autres.**

6. « Le SNES empêche qu'on récompense mes *mérites* professionnels. De plus, *il a un problème avec l'autorité* »

Le SNES ne cogère pas, ne « pistonne » pas, ne collabore pas avec l'Administration. Il surveille et contrôle la bonne tenue des actes administratifs et exige la stricte application des règles prédéfinies pour qu'à situation égale et traités avec équité, tou(te)s aient les mêmes chances de promotion.

Le SNES admet et défend comme un principe incontournable le respect de l'autorité. Il est par contre allergique à la stupidité ou à l'incompétence d'une certaine catégorie de « décideurs » qui pose la gesticulation « managériale » et l'autoritarisme exacerbé en modèle de « gouvernance ».

7. « Le SNES est un syndicat corporatiste »

Le rôle d'un syndicat professionnel est bien de défendre les intérêts de sa corporation, en l'occurrence celle que constituent les personnels d'enseignement, d'éducation, de documentation et d'orientation, titulaires ou non de l'enseignement secondaire.

Mais le SNES, membre fondateur de la FSU, membre fondateur d'ATTAC, de CORPUS, membre de l'Internationale de l'Éducation, du Comité Syndical Européen de l'Éducation et de tant d'autres collectifs nationaux et internationaux se donne des missions et mène des actions qui dépassent le simple cadre de nos professions ou de notre pays. Il oppose la construction d'un équilibre social plus juste par la promotion d'un syndicalisme critique, revendicatif et solidaire pour contrer les schémas que le libéralisme économique mondialisé impose avec brutalité à nos institutions.

8. « Le SNES est un syndicat de la fonction publique. En tant que fonctionnaire je ne risque pas grand-chose donc pas besoin de me syndiquer »

Cette réalité a vécu. Faute d'une mobilisation énergique suffisante, les projets de démantèlement des services publics que nous combattons depuis des années risquent d'aboutir. Suppression massive de postes, multiplication des mesures de carte scolaire, disparition et reconversion de certaines disciplines, précarisation des recrutements, pouvoir excessif donné aux chefs d'établissement et aux IPR, mépris des droits, des obligations de service et des statuts qui régissent nos catégories, réforme des modalités d'examen, allongement de nos carrières, augmentation de notre charge de travail, absence de revalorisation de nos traitements, et... volonté affichée de licencier les titulaires de la Fonction Publique. **C'est bien à l'affaiblissement des corps de fonctionnaires de l'Éducation que se sont attelés les gouvernements successifs. Se syndiquer c'est apporter sa contribution à une force d'opposition, à un contre-pouvoir qui garantit la pérennité de nos missions dans la défense de nos intérêts.**

9. « Le SNES coûte cher pour peu de services rendus »

Le SNES n'a d'autre source effective de financement que les cotisations de ses adhérents (96% cotisations + 4% pub). Les charges qu'il doit assumer sont très importantes : rémunération de ses salariés, loyer et frais de locaux, frais de publication, téléphone et communications, frais d'équipement, frais de transport et d'hébergement (élus, stagiaires, intervenants, formateurs...) etc. Malgré tout, 66% de votre versement est déductible des impôts ou récupérable par crédit d'impôt pour les foyers non imposables. **Ainsi, la cotisation réelle d'un certifié au 9^{ème} échelon ne sera que de 80 €, soit un tiers de la somme versée au syndicat. Pour être informé(e), conseillé(e), soutenu(e) et défendu(e). Pour que la vigilance et les interventions des collègues élus vous mettent à l'abri des erreurs ou des décisions arbitraires de l'administration, ça reste raisonnable.**

10. « Je ne veux pas encourager des collègues déchargés de cours qui se la coulent douce au lieu d'aller bosser »

Le SNES s'est donné pour règle de ne jamais autoriser de décharge de ses militants au-delà d'un demi service, soit 9h pour un certifié et 7h30 pour un agrégé. Tou(te)s les collègues assumant une responsabilité importante sont ainsi tenu(e)s de conserver une activité professionnelle. Inutile de dire que **les collègues « bénéficiaires » de ces décharges rendent à leur syndicat et à ses adhérents un temps de travail bien supérieur à ces quelques heures hebdomadaires. Leur mobilisation ne prend pas fin avec les vacances, les week-ends ou les heures de bureau. Alors, si vous ne voulez pas subir sans réagir : rejoignez-nous !**

L'URGENCE: LES CONTRACTUELS 6H ISSUS DU CONCOURS EXCEPTIONNEL

Depuis début septembre, 168 contractuels 6H sont en poste (il y en avait 190 de prévus à la rentrée).

22 contractuels ayant accepté le contrat se sont finalement désistés dont 11 depuis la rentrée.

Le temps de travail est de 6 heures sauf pour cinq contractuels qui ont demandé de passer à 9h.

Le contrat étant lié à l'ESPE pour la formation, un contractuel doit s'inscrire à cette formation sinon il n'a plus de contrat.

Attention, contrairement aux propos du directeur de l'ESPE, et grâce à l'intervention du SNES Réunion, ceux qui ont obtenu un contrat auprès du rectorat alors que leur discipline n'est pas enseignée au sein de l'ESPE conservent ce contrat et se voient proposer une formation ... qui hélas reste payante !

Pour le SNES il est inacceptable que cette formation soit payante.

Selon le Secrétaire Général la gratuité est impossible, d'autant plus que tout cela relève de la compétence de l'université qui a son budget propre, donc le rectorat ne peut rien faire sur ce sujet-là.

Pour les inscrits en MEFF: 400 euros; pour les modules SUFP: entre 600 et 1000 euros.

Nous avons évidemment montré notre désaccord, et avons essayé de "marchander" :

- « Comme ces collègues vont avoir une formation à la carte, soi-disant, ne pourraient-ils pas payer en fonction de cette carte, c'est-à-dire selon les modules choisis? »
- « Non. »
- « Par contre ils peuvent sécher la formation qu'ils auront payée pour conserver ce contrat! »

Mais de nombreux titulaires de M2 MEEF (le SG n'a pas pu nous donner de chiffre) ont déjà suivi en grande partie cette formation. Donc c'est aussi le contenu de cette formation qui pose problème; elle a été faite dans la précipitation (encore en cours d'élaboration début septembre). Nous avons dénoncé pour la préparation de l'oral le "forfait" d'heures de khôlles (une heure par épreuve par groupe de 2 où l'un a payé pour regarder l'autre passer!).

En conclusion, vive le système de la codirection (l'ESPE est codirigé par le MESR et le MEN) ça permet un double discours d'apparence sincère à tous les étages!

Ceci étant, le SNES n'a pas dit son dernier mot.

A l'instar d'autres académies, nous allons entreprendre une demande de remboursement de cette formation en nous basant sur une interprétation large de la circulaire n°2013-079 du 23/05/2013 qui indique que la formation des admissibles doit avoir lieu, qu'elle doit être assurée par l'employeur et, par conséquent, gratuite pour les étudiants.

LES STAGIAIRES 15H : LES GRANDS OUBLIÉS DE LA RÉFORME

Comme les années précédentes, les stagiaires sans expérience sont utilisés comme moyens d'enseignement. Il a fallu encore cette année, bloquer des postes au mouvement intra, trouver des tuteurs, parfois à la dernière minute... Au SNES, nous n'avons eu de cesse de dénoncer cet état de fait qui explique que nos collègues soient toujours autant épuisés, débordés, surmenés et stressés. Ainsi au fil des années, la formation des stagiaires diminue, alors que leur temps de service a augmenté.

ET PENDANT CE TEMPS-LA LA CRISE DE RECRUTEMENT PERDURE

Le nombre de recrutements a certes augmenté mais l'EN n'arrive pas à pourvoir tous les postes aux concours. Dans la foulée le MEN annonce un nombre d'inscriptions aux concours rénovés 2014 très encourageant.

Mais ne nous leurrons pas car en prévision de leur possible échec, des admissibles aux concours anticipés 2014 se réinscrivent.

Dans tous les cas, c'est bien parce que le métier de professeur est de moins en moins attractif que la crise de recrutement perdure. Tant que la diminution du pouvoir d'achat des enseignants et la dégradation des conditions de travail n'auront pas trouvé de solution, la situation aura peu de chance de s'améliorer.

Audrey MOREAU

STI : Laissez-nous faire notre métier !

En raison de la mise en œuvre de la réforme STI2D, les enseignants de STI sont confrontés à des difficultés qui les mettent dans une situation intenable, dénaturent leur enseignement et obèrent l'avenir de ces formations.

Le SNES a alerté le ministère sur cette question depuis plusieurs mois, le CHSCT ministériel a confirmé qu'un travail spécifique devait être fait sur la situation des professeurs des disciplines industrielles. Aujourd'hui, il convient donc de réaffirmer nos demandes:

Dans un premier temps, le SNES exige en urgence :

- *que les enseignants puissent enseigner leur discipline de recrutement, ce qui impose que les classes de STI2D soient confiées à des équipes d'enseignants de disciplines de recrutement différentes,*
- *un redécoupage des enseignements technologiques s'appuyant sur les disciplines de recrutement des enseignants, permettant ces répartitions de service,*
- *l'organisation de formations sérieuses sur les « nouveaux concepts » introduits par la réforme, dans le respect des disciplines de recrutement,*
- *des procédures d'évaluation au baccalauréat revues, avec l'abandon des grilles d'évaluation extravagantes et une diminution du poids du contrôle en cours de formation,*
- *la mise en œuvre, par le CHSCT ministériel, d'un plan d'action de dimension nationale, dans le cadre de la prévention des risques professionnels – plan qui devra être présenté au CTMEN et décliné dans les académies.*

Dans un second temps, le SNES exige

une remise à plat de la réforme pour aboutir à la redéfinition des spécialités autour des grands champs économiques des activités de production et de maintenance, et la redéfinition des contenus à partir des disciplines technologiques universitaires et des activités technologiques de conception et de production.

C'est à ce prix que les formations technologiques industrielles pourront être une opportunité pour la réussite de plus de jeunes et qu'elles pourront s'inscrire dans le cadre d'une politique de réindustrialisation prônée par le gouvernement.

MOBILISEZ-VOUS, IL EST ENCORE TEMPS !

Signez et faites signer la pétition.

Le SNES invite l'ensemble des collègues de STI à signer massivement la pétition qui reprend les termes de ces exigences.

<http://www.snes.edu/Petition-STI-laissez-nous-faire.html>

Quand traitement rime avec châtiment : le retrait du trentième ou l'arme du faible

Depuis un certain temps quelques chefs d'établissements jouent à un jeu dangereux: ils s'imaginent avoir le droit de retirer le trentième de leur traitement à certains enseignants qui n'auraient pas respecté les règles!

Mais de quelles règles s'agit-il?

De quelles méthodes parlons-nous ?

Ces chefs avant tout, droits dans des bottes manifestement un peu grandes, ont plus d'autoritarisme que de compétence : « Vous n'assistez pas à ma réunion ? Fort bien ! Il vous en coûtera un trentième ! »

Quand nous questionnons ces chefs, courageux (?), certes, mais pas téméraires, ils se réfugient derrière de supposées directives du rectorat ! Directives qui, soit-dit en passant, ne sont pas confirmées par ses services !

Que les choses soient claires : en tant que fonctionnaires nous avons des obligations statutaires à respecter, ensuite c'est à la discrétion de chacun de mettre des limites !

On relèvera la grande pertinence managériale qui consiste à obliger des salariés à assister à une réunion facultative contre leur gré et sous la menace.

L'honneur est sauf...mais lequel ?

Pas celui du service public dont nous rappelons qu'il a vocation à être intelligent.

Bref vous l'aurez compris, ces quelques chefs qui, pour certains, ne voient aucun inconvénient à aller chez le dentiste pendant les heures de service ou à trouver d'autres arrangements pour eux-mêmes (belle exemplarité!), sont tout prêts à retirer à leurs subordonnés une partie de leur salaire pour des réunions facultatives !

Il n'y a qu'à l'Éducation nationale que l'on voit cela et c'est scandaleux !

Mesdames ou messieurs ces chefs-là, n'oubliez pas que vous n'aimeriez pas que l'on vous fit ce que vous n'hésitez pas à faire aux autres ! Ayez une attitude digne et apaisée ! De la même façon que le loyer ou les crédits sont à payer en totalité en fin de mois, laissez à l'enseignant son traitement dans son entier !

Ce type de management n'a rien de bon et ne fait qu'entraîner une inexorable dégradation des conditions de travail, déjà difficiles par ailleurs. Prenez-en conscience ! Le dialogue, l'écoute mutuelle et la sérénité des relations avec les équipes pédagogiques peuvent bien plus...

L'autorité et le respect ne se décrètent pas, ils se gagnent !

Elizabeth BARRACO

Le bonheur est dans le prêt ?

Comme toujours dans l'EN, on insinue que les enseignants sont réfractaires aux réformes des temps modernes et, pendant ce temps, le ministère et ses fidèles reîtres battent **le faire** pendant qu'il est chaud. Au sommet de la modernité, la gestion inhumaine, abandonnée même par l'Orange amère, continue à surir en notre bonne contrée.

On sait maintenant que la gestion par le stress n'a d'effet qu'à court terme et n'a que des méfaits à longue échéance. Le harcèlement moral, que la morale autant que la justice réprouvent, devient lieu commun dans de trop nombreux établissements.

Ici on vous incite, sous la menace, à **maux** couverts, ... à faire des heures supplémentaires qui seront rémunérées au prorata de votre mérite (c'est-à-dire peu ou pas), là on vous noie sous les réunions ou les stages de formation hors temps de travail (ce que même le secteur privé n'ose encore trop imposer), ailleurs on multiplie les heures de présence non rémunérées à coup de trou dans les emplois du temps.

Notre très cher corps d'inspection nous a rappelé que la pédagogie c'est aussi la remédiation, le soutien et la non-stigmatisation, dans un courrier où il nous énumère ses missions. Il n'a plus qu'à appliquer ses préconisations, non pas comme un cautère sur une jambe de bois, mais dans sa pratique des inspections-surprise à sanctions-commanditées.

Notre vœu donc, pour que le prêt de bonne intention que nous avons accordé soit enfin remboursé : une administration humaine et des conditions de travail améliorées, afin qu'aller dans nos établissements redevienne un plaisir, et que donc notre implication, notre participation, notre envie, notre plaisir, redynamisent notre bonne EN.

Antoine LAURENTI

Le SNES organise comme chaque année des stages de formation afin d'éclairer et d'aider les collègues sur des sujets aussi variés que la tenue d'un S1 (secrétariat d'établissement), les retraites ou encore, comment être tuteur.

Certains seront animés par un secrétaire national, d'autres par les collègues militants du S3, mais on espère que tous ces stages sauront répondre à vos attentes.

La formation syndicale est et reste un droit qui ne s'use, faut-il le répéter, que si l'on ne s'en sert pas !

Le droit, c'est 12 jours de formation par an, à condition que la demande soit envoyée par voie hiérarchique un mois avant la tenue de ce stage. En règle générale il n'y a pas de retour de l'administration ; son silence étant acceptation !

Cette année le SNES vous propose :

- **le stage élus et nouveaux élus au CA et secrétaire de S1**, animé par Fabienne Bellin:
 - le mardi 12 novembre dans le nord, au Crous
 - le jeudi 14 novembre dans le sud, au lycée Ambroise Vollard de Saint-Pierre

Ces 2 stages traiteront plus particulièrement du fonctionnement du CA.

- le mercredi 13 novembre au lycée Hôtelier La Renaissance, à Plateau Caillou. Le stage s'adressera plus spécifiquement aux S1 et nouveaux S1.
- **le stage CPE animé par les co-responsables de la catégorie CPE** : Nadine Cavillot et Olivier Morin aura lieu :
 - le mardi 19 novembre au LPH Plateau Caillou
- **le stage entrée dans le métier** aura lieu les 9, 10 et 11 décembre et sera animé par la secrétaire nationale en charge du secteur FIC, EDM Caroline le Chevallier :
 - le lundi 9, il s'adressera aux stagiaires 15 ou 18h lauréats des concours 2013,
 - le mardi 10, aux contractuels admissibles des concours exceptionnels ,
 - le mercredi 11, aux tuteurs, le .
- Anne Feray, secrétaire nationale, animera un **stage retraite** ainsi qu'un **stage non titulaire**
 - dans la semaine du 17 au 21 février.
- Sont également prévus un **stage lycée** et un **stage collègue** qui auront lieu courant février (lycée) et courant avril (collège).
- Vincent Tavan, responsable du secteur TZR, animera un **stage TZR** à partir du mois d'avril.

L'affaire des mi-temps annualisés ou comment éviter de faire simple

Alors que jusqu'en 2012 il était relativement facile de demander et d'obtenir un mi-temps annualisé, et devant l'impossibilité de fournir en remplacement, le rectorat a commencé à examiner de plus près ces demandes ; premier tir et ce sont les collègues d'anglais qui ont été pénalisés en recevant pour certains d'entre eux un refus ferme et définitif; second tir pour cette année et c'est la moitié des demandes qui n'ont pas eu un avis favorable.

Pour la rentrée 2014, devant le mécontentement des collègues qui ont vu leur demande rejetée, le rectorat a mis en place en avril un GT pour fixer les critères d'attribution.

Compte rendu du GT barème congés de formation

Le Groupe de Travail sur le barème des congés de formation pour l'année 2014 s'est tenu le 8 octobre. La tâche était ardue. En effet, comment modifier un barème sans remettre en question les stratégies des collègues ?

Après de longues discussions et à l'initiative des représentants du SNES et des autres syndicats de la FSU, les modifications suivantes ont été actées :

- *Les candidats au 10^{ème} échelon qui en sont, au moins, à leur 4^{ème} demande, se voient octroyer 10 points supplémentaires.*
- *Les candidats admissibles à un concours de la Fonction Publique d'Etat, qui demandent un congé de formation pour préparer ce même concours, voient leur demande bonifiée de 5 points.*
- *La 4^{ème} demande consécutive permet d'obtenir 65 points au lieu de 55 et ce, afin de réduire l'écart entre la 4^{ème} et la 5^{ème} qui était de 25 points.*

Le Groupe de Travail a aussi été l'occasion d'aborder des questions diverses liées à certains problèmes de rentrée.

Paiement tardif des non titulaires

Les organisations syndicales dans leur quasi-totalité ont dénoncé la situation que vivaient les non titulaires (contractuels, AED, AVSI...) dans notre académie. Ils commencent à travailler mi-août et ne touchent une avance sur salaire que le 8 octobre, ce qui n'est pas sans poser de réels problèmes (crédits, loyers impayés...)

Il nous a été répondu qu'il était techniquement impossible de valider leur suppléance avant le 1^{er} septembre et que, de ce fait, leur paie ne pouvait être traitée avant la fin septembre.

Nous avons donc demandé que l'administration trouve une solution afin de remédier à ce problème : prévoir des avances sur salaire, par exemple.

Interruption des contrats de contractuels

Le SNES s'est élevé contre les interruptions de contrats en décembre des contractuels qui remplacent des personnes qui sont en mi-temps annualisé ou qui reviendront de Nouvelle-Calédonie en février prochain. En effet, les dates de ces contrats étant

connues bien à l'avance, il nous semble injuste et inique de priver des personnels précaires de tout revenu alors que leur contrat n'est pas terminé. Nous avons demandé à ce qu'il soit mis fin à ces pratiques, peu glorieuses au demeurant.

Postes à complément de service

Le SNES a demandé à ce que l'ensemble des collègues qui ont un poste à complément de service sur deux établissements voient leur service minoré d'une heure comme le prévoyait la circulaire 78-110 du 14 mars 1978. Cette minoration n'est pas un droit mais une possibilité offerte aux rectorats de prendre en compte la pénibilité des trajets. La circulaire

instaurant cette possibilité a bien été abrogée mais pas son décret. C'est pour cela que nous demandons que cette possibilité soit offerte à tous.

Evidemment, cela n'interdit pas aux collègues concernés de demander le remboursement de leurs frais de déplacements.

Heures d'Accompagnement Personnalisé

Le SNES s'est élevé contre les pratiques de certains chefs d'établissement qui refusent de comptabiliser les heures d'AP pour l'ouverture du droit à l'heure de première chaire. Nous avons rappelé que ces heures

sont des heures d'enseignement et qu'elles font donc partie de nos services et ouvrent droit à l'heure de première chaire. Le rectorat a entendu notre demande et s'est engagé à étudier la question.

AVANCEMENT D'ÉCHELON

La CAPA d'avancement d'échelon se tiendra le 3 décembre prochain et étudiera le cas de tous les collègues promouvables jusqu'au 31/08/2014.

La carrière en classe normale comporte 11 échelons.

L'avancement ou passage d'un échelon à un autre nécessite une durée minimum de séjour dans chaque échelon. Cette durée (rythme d'avancement) est fixée par les statuts de chaque corps.

POUR LES AGREGES, LES CERTIFIES, LES CPE ET LES CO-PSY

Échelon	Grand choix	Choix	Ancienneté
1 ^{er} au 2 ^{ème}	-	-	3 mois
2 ^{ème} au 3 ^{ème}	-	-	9 mois
3 ^{ème} au 4 ^{ème}	-	-	1 an
4 ^{ème} au 5 ^{ème}	2 ans	-	2 ans 6 mois
5 ^{ème} au 6 ^{ème}	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois
6 ^{ème} au 7 ^{ème}	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois
7 ^{ème} au 8 ^{ème}	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois
8 ^{ème} au 9 ^{ème}	2 ans 6 mois	4 ans	4 ans 6 mois
9 ^{ème} au 10 ^{ème}	3 ans	4 ans	5 ans
10 ^{ème} au 11 ^{ème}	3 ans	4 ans 6 mois	5 ans 6 mois

Chaque année, l'administration dresse pour chaque grade la liste par échelon de tous les "promouvables", c'est-à-dire tous ceux qui, à l'échelon considéré et au cours de l'année scolaire (du 01/09 au 30/08), ont atteint la durée nécessaire de séjour dans l'échelon pour être promu au suivant, soit au "Grand Choix", soit au "Choix".

Les promouvables sont classés en fonction de leur note globale sur 100 - soit une note pédagogique sur 60 + une note administrative sur 40- et, à note égale, en fonction des critères suivants :

- la date d'entrée dans le corps ;
- l'ancienneté d'échelon ;
- le mode d'accès à l'échelon précédent ;
- puis, en dernier recours, l'âge.

30% des promouvables au Grand Choix sont promus, ainsi que les 5/7 des promouvables au Choix.

Pour chaque échelon, chaque collègue n'est promuable qu'une seule fois au Grand choix et, s'il n'a pas été promu au Grand choix, qu'une seule fois au Choix.

Par conséquent, pour une année scolaire donnée, on peut, étant promuable uniquement au Choix, avoir une note supérieure au dernier promu au Grand choix, ce qui ne peut avoir d'effet puisque, précisément, on n'est plus promuable au Grand Choix (le Grand Choix a été examiné antérieurement et négativement).

Attention :

*Il n'y a pas de CAPA pour l'avancement d'échelon des agrégés. Les promotions sont directement prononcées en CAPN vers la 3^{ème} semaine de février.
Si vous êtes promuable à l'échelon supérieur, songez à adresser en temps utile votre fiche de suivi syndical au SNES national à Paris ou à votre section académique qui la fera suivre.*

Ceux qui n'auront été promus ni au Grand Choix, ni au Choix, le seront à l'ancienneté lorsqu'ils auront atteint la durée de séjour requise.

L'avancement s'effectue au niveau rectoral pour toutes les catégories, à l'exception des agrégés, des chaires supérieures et des personnels détachés pour lesquels l'avancement s'effectue au niveau ministériel (voir encadré).

Les CAPA se réunissent une seule fois par an. Si votre date de promotion est antérieure à celle de la CAPA, vous toucherez un rappel. Si elle est postérieure, vous serez payé à votre nouvel échelon à partir de votre date de promotion.

La CAPA des agrégés compte 20 représentants des personnels, (10 titulaires et 10 suppléants). La FSU, avec 5 commissaires paritaires du SNES, SNEP et SNESup titulaires et leurs 5 suppléants, y est majoritaire. La CAPA est convoquée par le recteur à trois occasions :

1. INSCRIPTION SUR LA LISTE D'APTITUDE POUR L'ACCÈS AU CORPS DES PROFESSEURS AGRÉGÉS

Prévue vers la fin du mois de mars (27/03/2014)

<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Conditions à remplir et modalités d'inscription</p>	<p>Les possibilités nationales de promotion sont arrêtées à hauteur de 1/7 des titularisations des lauréats de concours.</p> <p>Les certifiés, les professeurs d'EPS et les PLP2, âgés d'au moins 40 ans, justifiant de 10 ans de services effectifs d'enseignement, dont 5 dans le corps actuel, peuvent candidater.</p> <p>Ils doivent fournir une lettre de motivation et un CV normé (<i>voir modèle téléchargeable par les adhérents sur le site national du SNES</i>).</p> <p>Les collègues des disciplines sans agrégation peuvent candidater dans la discipline où ils ont les diplômes les plus élevés.</p> <p>La candidature et le dossier sont à renouveler chaque année, même si l'on a déjà été inscrit sur la liste des proposés par l'académie ou sur la liste supplémentaire nationale.</p> <p>Le recteur, après avis de la CAPA, établit une liste de dossiers à soumettre à la CAPN et le ministre nomme les nouveaux agrégés sur proposition de l'Inspection Générale.</p> <p>Attention : le Rectorat publie la circulaire fixant les modalités vers la mi-décembre, soit à la veille des vacances de Noël. La constitution du dossier doit se faire pendant les congés de l'été austral pour une clôture des inscriptions sur le serveur I-PROF fin janvier.</p>
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">La position du SNES et des syndicats de la FSU</p>	<p>Le SNES et les syndicats de la FSU revendiquent l'application d'un barème clair, chiffrant des critères précis (bi-admissibilité, enseignement en classes postbac ou sur postes spécifiques, participation à la formation des collègues et à la préparation aux concours, diplômes de 3^{ème} cycle, publications, encadrement de stagiaires, etc.), qui permettrait de classer les dossiers des postulants par discipline, en respectant des règles équitables.</p> <p>Le SNES conteste la trop grande part qui est donnée à l'avis des IPR et des chefs d'établissement, et dénonce le risque qu'il y aurait à leur confier, sans discernement, le pouvoir de choisir ou d'écarter les candidatures à soumettre à la CAPN. Cette voie de promotion ne doit pas devenir le moyen de récompenser les mérites des seuls protégés de la petite hiérarchie locale. L'accès au corps des professeurs agrégés doit constituer un moyen statutaire pour revaloriser la fin de carrière des catégories oubliées par les réformes successives.</p>

2. PROMOTION A LA HORS CLASSE DES PROFESSEURS AGRÉGÉS

Prévue vers la fin du mois d'avril (29/04/2014)

<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">conditions à remplir et modalités d'inscription</p>	<p>Tous les agrégés en activité, mis à disposition ou en détachement, ayant atteint le 7^{ème} échelon au 31 décembre de l'année précédente, sont promouvables au 1^{er} septembre de l'année en cours sans avoir à faire acte de candidature.</p> <p>7% du contingent des promouvables une année donnée seront promus à la hors classe. On établit un classement en appliquant un barème qui intègre les points de notation pédagogique et administrative et des points de carrière. S'y ajoutent jusqu'à 90 points attribués par le recteur en fonction d'une appréciation sur les états de service, déterminée en grande partie par les avis des IPR et des chefs d'établissement. Le recteur propose une liste d'environ une centaine de collègues de l'académie et le ministre, après avis de la CAPN, toutes académies confondues, prononce les promotions de grade, soit une trentaine pour La Réunion.</p>
--	--

<i>La position du SNES et des syndicats de la FSU</i>	<p><i>La Hors Classe des agrégés compte 6 échelons. Les 5 premiers sont calqués sur les échelons de la Classe Normale et seul le 6^{ème}, qui correspond au 11^{ème} + 4 ans d'ancienneté, est susceptible d'apporter une réelle revalorisation salariale aux collègues promus, en ouvrant l'accès aux échelles lettres, A1, A2 et A3, au rythme d'un chevron par an.</i></p> <p><i>C'est pourquoi le SNES et les syndicats de la FSU demandent que soient proposés en priorité des collègues ayant franchi tous les échelons de la classe normale, car eux seuls verront leur carrière revalorisée, avec effet immédiat sur leur traitement.</i></p> <p><i>Le SNES s'élève contre le contournement des recommandations de la circulaire ministérielle qui conseille aux recteurs de proposer avant tout les collègues les plus expérimentés et les plus avancés dans leur carrière.</i></p> <p><i>En effet, les IPR et les Chefs d'établissement, qui ne doivent réserver leur avis « Très Favorable » qu'à 20% des enseignants placés sous leur autorité, « gaspillent » très souvent cet avis en l'attribuant, de façon intentionnelle ou irréfléchie, mais toujours improductive, à des collègues au 10^{ème}, au 9^{ème} ou même au 8^{ème} échelon.</i></p> <p><i>La trop grande importance donnée aux avis de la hiérarchie crée ainsi des déséquilibres ou des disparités, puisqu'un principal de collège où il n'y a que trois agrégés n'aura ni le même poids ni les mêmes marges de manœuvre qu'un proviseur de lycée où exercent 45 collègues susceptibles d'être promus. Il en va de même pour certaines disciplines où les IPR sont plus généreux que d'autres, qui n'inspectent et évaluent, ni avec la même bienveillance, ni avec la même fréquence. Les collègues du Supérieur sont grandement pénalisés puisqu'ils n'ont aucun avis des corps d'inspection. Sans oublier ceux, qui ayant atteint le 10^{ème} et le 11^{ème} échelon à l'ancienneté ou par reclassement, se verront privés de 80 points de carrière en vertu d'une mesure, dite « clause scélérate », dont le SNES demande la suppression.</i></p> <p><i>Les syndicats de la FSU exigent que soient appliquées des règles sans équivoque pour que tous les collègues soient promus à la Hors Classe avant leur départ à la retraite.</i></p>
---	--

3. RÉVISION DE NOTE ADMINISTRATIVE DES AGRÉGÉS <i>Prévue vers la fin du mois de juin (27/06/2014)</i>	
<i>Conditions et modalités d'application</i>	<p>Le chef d'établissement propose une note chiffrée sur 40, avec appréciation argumentée sur la manière de servir et avis sur 3 pavés (assiduité et ponctualité - activité et efficacité – autorité et rayonnement) qu'il soumet à l'intéressé pour approbation avant de la transmettre au recteur.</p> <p>Cette note doit être comprise dans les fourchettes (note minimale, note maximale) par échelon figurant sur les grilles de référence. Chaque année, une dizaine de collègues agrégés de l'académie contestent, soit l'appréciation et la note proposée par le chef d'établissement, soit la note arrêtée par le recteur, qui après péréquation, est souvent revue à la baisse. Il faut déposer un recours en révision motivé auprès du recteur.</p>
<i>La position du SNES et des syndicats de la FSU</i>	<p><i>Le SNES et les syndicats de la FSU, ne portent pas de jugement sur la valeur des collègues, ou sur leur façon de servir. Leur rôle est de veiller au respect des grilles de notation, qui seules garantissent le rejet de l'arbitraire dans la promotion et l'avancement de tous. Ils dénoncent alors les incohérences entre les avis et la note chiffrée ou le caractère infondé de certaines appréciations, quand certains chefs outrepassent leurs prérogatives. Surtout si les collègues sont victimes de mesures de rétorsion ou d'abus de pouvoir manifestes.</i></p> <p><i>Lorsqu'au contraire, les collègues, notés au-dessus des maximales de la grille, contestent la péréquation rectorale qui baisse la note proposée par le CE, les commissaires paritaires de la FSU relayent leurs protestations, les représentent dans leurs démarches et soumettent leurs arguments à la CAPA.</i></p> <p><i>Il est essentiel à cette occasion de prendre contact avec vos délégués syndicaux, afin de leur expliquer les motifs de votre demande de révision, pour qu'ils les rapportent fidèlement à la Commission.</i></p>



CAPA d'accès à la hors-classe des certifiés

La CAPA d'accès à la hors-classe des certifiés s'est tenue le 11 juin dernier. 2461 promouvables et ... 174 élus. Le SNES, comme à chaque campagne, a rappelé que devaient être favorisés en premier lieu les collègues les plus anciens aux 11^{ème} et 10^{ème} échelons afin que soient améliorées non seulement leur fin de carrière mais aussi leur retraite. Nous avons pu constater que notre vision de la hors-classe n'est pas toujours partagée, ni par le corps d'inspection ni par certains chefs d'établissement, tous les collègues du 11^{ème} n'ayant pas été promus.

Cette CAPA a été l'occasion de vérifier, une fois de plus, le poids trop important des avis de nos supérieurs hiérarchiques. Hors « Exceptionnel » pas (ou peu) de salut ! Cette promotion dite « au mérite » nous semble d'autant plus redondante que notre valeur pédagogique est déjà évaluée par nos IPR via la note pédagogique et notre façon de servir via la note administrative... Alors pourquoi deux fois cette double notation ? Ne serait-ce pas là un moyen de faire pression sur nous ?...

Nos interventions ont, malgré tout, permis de rétablir certains collègues dans leurs droits. Comment justifier qu'un collègue dont l'appréciation littérale souligne le sérieux et l'engagement dans la vie de l'établissement ne se voit gratifié que d'un avis « Important » ? La CAPA a ainsi décidé de modifier, à la hausse, certains avis de chefs d'établissement. Les appréciations littérales qui faisaient référence à l'état de santé, à la vie privée des collègues ont elles aussi été modifiées.

Rappelons ici à tous nos collègues qu'ils ont accès avec I-Prof aux avis de leurs IPR et chef d'établissement pendant une période, courte, il est vrai, précisée dans la circulaire d'accès à la hors-classe. Nous ne pouvons que les engager à les consulter et à nous contacter en cas d'anomalie. Nous les défendrons lors de la prochaine CAPA.

Mouvement Inter 2014

La circulaire concernant le mouvement inter 2014 devrait sortir dans les jours qui viennent. Les vœux seront à saisir sur I-Prof, du 14 novembre 2013 au 3 décembre 2013. <http://www.education.gouv.fr/iprof-siam>

Munissez-vous de votre NUMEN.

N'attendez pas les derniers jours pour le faire, il y a parfois des problèmes de connexion.

Suite à votre saisie vous recevrez un formulaire de confirmation dans votre établissement.

Il faudra :

- Le vérifier et corriger au besoin, modifier l'ordre, supprimer, ajouter un vœu (faire les corrections en rouge)
- Faire une copie de votre formulaire
- Signer et joindre les pièces justificatives numérotées pour bénéficier des points de bonification
- Retourner l'ensemble au rectorat par voie hiérarchique
- Garder un double de votre dossier et en transmettre un exemplaire à votre syndicat

Vous pouvez poser vos questions à : mut2014@reunion.snes.edu

Être TZR à La Réunion : un sacerdoce ou une épreuve sportive

Vincent Tavan

Alors que le gouvernement entend recruter de plus en plus d'enseignants, le nombre de TZR se voit paradoxalement diminué. En effet, les stagiaires, ou encore les admissibles au second concours occupent des heures généralement destinées aux TZR. Mais cette conjoncture ne suffit pas à expliquer le manque de personnel qualifié alloué au remplacement. Dans notre académie, nous comptons environ 200 TZR de moins, ce qui suscite des vacances extrêmement problématiques dans les établissements mais aussi des conditions de travail fortement dégradées pour les personnels affectés sur ces postes.

Malgré une situation pour le moins difficile, le SNES de La Réunion a obtenu du rectorat deux avancées majeures : tout d'abord, depuis deux ans, la stabilisation des rattachements administratifs (RAD) pour tous les TZR ; ce qui a permis aux collègues de faire valoir leurs droits tant en termes d'indemnités que de stabilisation professionnelle. D'autre part, depuis cette année, le Groupe de Travail (GT) d'affectation des TZR a enfin été repoussé au mois d'août et non à la mi-juillet où les besoins étaient très loin d'être connus, ce qui n'avait *ipso facto* aucun sens.

Ceci étant acté, il reste de nombreux problèmes : l'administration reste extrêmement perfectible quant à la préparation du GT, et ne fournit que des éléments encore impropres à des affectations respectueuses des règles et des droits des collègues. Ainsi, les listes de BMP (Blocs Moyens Provisoires) manquent de lisibilité et sont sans cesse remaniées sans explications valables apportées aux instances de représentation des personnels. De plus, il apparaît une très grande disparité entre les disciplines, ce que le rectorat n'anticipe pas du tout : ainsi, certaines matières aussi fondamentales que les mathématiques ou l'histoire-géographie se sont retrouvées, avant même la rentrée, sans moyens de remplacement disponibles et efficaces.

De manière générale, le statut des TZR, à la fois titulaires mais sans aucun des avantages liés à la stabilité d'un poste en établissement, entraîne des situations toujours plus pénibles que le SNES de La Réunion s'est évertué à dénoncer comme à régulariser. Ainsi, de nombreux chefs d'établissement exercent leur autoritarisme sur des personnels fragiles et peu conscients de leurs droits, pour leur attribuer des tâches en dehors des principes les régissant.

La tâche des TZR constitue aujourd'hui dans l'imaginaire éducatif collectif un sacerdoce, une sorte de passage obligé pour de jeunes collègues, avant de trouver un poste qui leur convienne. Or, il n'en est rien : beaucoup de collègues apprécient ce service public fondamental qu'ils rendent au système éducatif en apportant un remplacement de qualité. Beaucoup sont aussi de jeunes collègues qui découvrent par là-même le métier dans toute son ampleur, pour peu qu'ils n'en soient pas dégoûtés par le service que, par essence, on leur impose. Quant à ceux qui souhaitent, à un moment ou à un autre, être nommés sur un poste en établissement, rien ne leur est plus difficile : s'il existe bel et bien une bonification au mouvement intra (et qui n'existe pas au mouvement inter) de 20 points par an, celle-ci n'est applicable que sur des vœux généraux (lycées et collèges) et géographiques (communes et groupes de communes). Cela reste donc une pièce lancée en l'air avant de savoir si elle retombera sur ce que l'on souhaitait véritablement...

De même le statut de TZR ne constitue pas une épreuve sportive, consistant à se déplacer sans cesse entre plusieurs établissements, à multiplier les corrections et les conseils de classe ou encore à avoir le don d'ubiquité pour mener à bien plusieurs projets imposés à des personnels qui n'en sont pas les instigateurs.

Le SNES de La Réunion entend donc faire valoir les contraintes des TZR (se déplaçant à outrance, affectés hors zone, voire hors discipline, à cheval sur plusieurs établissements) pour que les seules compensations obtenues jusqu'ici (ISSR ou frais de déplacement, lorsque ces indemnités sont possibles, de toute façon loin d'assurer une équité entre collègues) soient revalorisées et surtout que ces dites conditions permettent à tous de travailler sereinement dans l'intérêt des élèves.

Pour toutes ces raisons, le SNES Réunion entend défendre les collègues TZR, afin que la difficulté de leur statut soit reconnue et prise en compte, et que leur formation et qualification (identiques à celles d'un titulaire de poste fixe) soient totalement respectées. Le SNES réitère sa revendication d'une bonification pour un remplacement en établissement APV excédant la moitié de l'année scolaire. Derrière un acronyme déshumanisant existe un véritable enseignant, fier de son métier, et qui souhaite l'exercer au mieux.

Éducation ... prioritaire (?)

Boris VEBREL

Comme prévu par le ministre, les réunions de concertation sur l'éducation prioritaire ont eu lieu dans l'académie. Comme prévu, elles se sont déroulées sous les Fourches caudines du constat statistique, pas sûr du tout mais « condition sine qua non » quand même : la réduction des effectifs « **ne semble pas produire d'effet notable sur la réussite des élèves** ». Élément de langage répété à toutes les assemblées de France et de Navarre, qui augurait bien des possibilités offertes à l'inventivité de la communauté éducative !

En bref, les collègues n'ont pas été dupes, et ont pensé qu'il aurait été plus clair de formuler ainsi le problème : « **comment donner l'impression de pouvoir faire mieux, avec moins. Toujours moins** ».

Même si la plupart des participants ont apprécié la concertation inter-degré en compagnie des partenaires du réseau, l'impression de servir de chambre d'enregistrement à des propositions déjà bien ficelées a fini de corseter les débats. Les échanges ont consisté dans la majeure partie des établissements à égrener des vœux pieux, sans grande illusion, qui recourent les demandes formelles du SNES depuis 20 ans :

- ❖ Augmentation des investissements dans l'enseignement prioritaire, conformément aux autres pays européens.
- ❖ Réduction des effectifs à 20 élèves par classe, pour un suivi réel des difficultés.
- ❖ Recrutement massif d'enseignants formés et titulaires à plein temps dans les établissements.
- ❖ Recrutement de personnels réellement spécialisés : dans le premier degré, retour des RASED (Réseau d'Aides Spécialisées aux Elèves en Difficulté), des Maîtres G (chargé de l'aide à dominante rééducative), des maîtres E (chargés de l'aide à dominante pédagogique).
- ❖ Recrutement de psychologues, de médecins, d'infirmières scolaires. Comment imaginer travailler sans professionnels qualifiés suffisamment nombreux ?
- ❖ Elaboration d'un plan de Formation sérieux pour l'ensemble des personnels incluant, pour les équipes de direction, l'abandon d'un néo-management, miroir aux alouettes qui installe compétition et concurrence tout en prétendant jouer la conciliation et le travail d'équipe.

On notera le nombre très important de demandes d'apaisement des ambiances de travail, face à l'autoritarisme de certains chefs d'établissement, aux réunions interminables et sans effet réel ; le tout résultant de l'idéologie des contrats d'objectifs. Dénoncés comme la plupart du temps inopérants dans la réalité, ils substituent à la motivation effective des collègues du réseau, une course à l'échalote qui décentre les priorités : ce n'est plus l'élève que l'on place au centre mais la réalisation des objectifs : à qui profite l'opération ?

Enfin, il est bon de signaler la mention spéciale attribuée au réseau ÉCLAIR, dont la réglementation à géométrie variable juxtapose des collègues primés et tenus à des missions, à d'autres qui les rempliront sans prime. On peine à comprendre.

Le SNES, s'il a tenu à être présent et investir ces assises pour faire entendre la voix de chacun, n'est pas dupe de la forme ni de la faisabilité de cette réflexion à « périmètre restreint ». Ni les collègues.

Texte publié au titre du droit d'expression des tendances, à la demande de Marie-Hélène DOR et Philippe AZEMA, adhérents du SNES, membres du courant local minoritaire « Rassembler Pour Agir ».

Les Assises départementales de l'éducation prioritaire se sont tenues lundi 4 novembre à la NORDEV (Saint-Denis).

Les organisations syndicales n'ont été invitées qu'en dernière minute (mail envoyé le jeudi 29 à 9h) ce que nous avons bien entendu dénoncé.

Malgré ces conditions déplorables, la FSU a pu apparaître fortement pour défendre ses revendications. Un BEFD extraordinaire avait été convoqué jeudi pour faire le point et définir les contours d'une action.

Celle-ci s'est appuyée sur la diffusion d'un 4 pages très argumenté au moment des Assises, document qui sera également utilisé dans la prochaine revue et qui naturellement est à disposition de tous pour diffusion.

Une camarade a pu également réaliser une banderole que nous avons déployée à la NORDEV.

Cette action décidée dans l'urgence n'a pu se tenir que grâce au soutien et à la présence active de la SD de la FSU, du secrétaire académique du SNUEP, des secrétaires académiques du SNEP, de la secrétaire départementale du SNUIPP ainsi que de quelques militants.

Nous avons pu obtenir une place significative dans la presse (Réunion 1^{ère}, Le Quotidien, le JIR, zinfos 974) pour faire entendre une autre voix que celle des officiels. Nous avons pu souligner combien ces Assises étaient peu représentatives des personnels et parfaitement anti démocratiques.

C'est donc un bilan plutôt positif que nous pouvons tirer de cette action.

Depuis le 3 octobre dernier, c'est une sorte de « cellule de veille » qui s'est mise en place autour de la SD de la FSU pour recueillir les informations dans les écoles et les collèges. Dans ce cadre, un premier texte critique de Ph. AZEMA a été publié dans la semaine qui a suivi les réunions locales, un second le sera la semaine prochaine.

Ces documents ont été transmis aux membres de la CA du SNES. Le 4 pages a été transmis jeudi 29 au secrétariat pour avis et diffusion.

Il convient de prolonger cette action : les Assises ont montré que les choix opérés par l'administration Peillon se situent dans le droit fil de la politique précédente en matière de contenus, de méthodes, de « pilotage ».



L'avenir de l'EP est sombre et les militants qui se battent dans leurs établissements (clg Letoullec, Montgaillard,...) s'épuisent tant leur isolement est grand. A contrario, un combat collectif fédéré par le SNES sur le terrain aurait bien plus d'efficacité. Le SNES doit se porter aux côtés des collègues en les informant, en les mobilisant plus qu'il ne l'a fait jusqu'à présent.

MH. DOR , Ph. AZEMA



Cette fiche syndicale est destinée aux commissaires paritaires qui siègeront au groupe de travail prévu le 11 avril 2014. Elle est à retourner à :

SNES Réunion
B.P. 30072
97491 Ste-Clotilde Cedex

ou par mèl à
s3reu@snes.edu

NOM :
 Nom de jeune fille :
 Prénom(s) :
 Date de naissance :/...../..... Sexe : Homme Femme
 Adresse :
 Code postal : 97..... Bureau distributeur :
 Tél. fixe : 0262 Mobile : 069
 Mèl :@.....

Discipline :
 Établissement :
 Commune :
 Établissement d'exercice (si différent) :
 Commune :

Non titulaire

Échelon au 31/08/13 :^{ème} (3 pts/échelon)
 Nombre de demandes successives : (2 pts/demande)
 Nombre de mois de services effectif au 1^{er} septembre 2013 en qualité de suppléant enseignant, COPsy ou CPE :

Titulaire : date de titularisation : / /

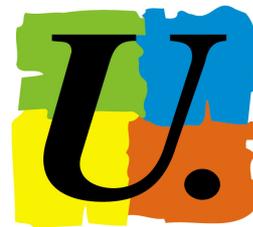
Échelon au 31/08/13 :^{ème} *
 * barème : éch. x 4 pour 7^{ème}, 8^{ème} et 9^{ème} classe normale, éch. x 2,5 pour les autres (dont HC et PEGC CE).
Nombre de demandes successives enregistrées dans l'académie ou hors académie :
 * barème : 5 pts pour une 2^{ème} demande, 50 pts pour une 3^{ème} pour 4^{ème} 65 pts et pour 5^{ème} ou + 80 pts.
Bonifications particulières : 10^{ème} échelon et 4^{ème} demande ou plus +10 pts
 Si vous avez été admissible à un concours de la fonction publique Cat A et que vous demandez un congé formation pour préparer ce concours: + 5 pts
 ➤ **Joindre à la présente fiche syndicale les récépissés de refus donnés par le rectorat lors de ces demandes.**
 Nombre de mois de service effectif depuis cette date :

Formation pour laquelle vous demandez congé :
 Nom de l'organisme agréé :
 Nombre de mois de formation demandés :

<i>Barème N-Tit.</i>	
<i>Vous</i>	<i>SNES</i>
.....
.....
<i>Total</i>	
.....

<i>Barème Tit.</i>	
<i>Vous</i>	<i>SNES</i>
.....
.....
.....
.....
<i>Total</i>	
.....

<p>N° SNES (voir carte syndicale)</p> <p>.....</p> <p>Cotisation remise le / /</p> <p>Nom(s) figurant sur la carte :</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>IMPORTANT : autorisation CNIL</p> <p>J'accepte de fournir au SNES et pour le seul usage syndical les données nécessaires à mon information et à l'examen de ma carrière. Je demande au SNES de me communiquer les informations académiques et nationales de gestion de ma carrière auxquelles il a accès à l'occasion des commissions paritaires et l'autorise à faire figurer ces informations dans des fichiers et des traitements informatisés dans les conditions fixées par les articles 26 et 27 de la loi du 6/1/78. Cette autorisation est à reconduire lors du renouvellement de l'adhésion et révocable par moi-même dans les mêmes conditions que le droit d'accès en m'adressant au SNES, 46, avenue d'Ivry, 75647 Paris cedex 13 ou à ma section académique.</p> <p>Date : / /</p> <p style="text-align: right;">Signature :</p>
---	---



Avancement d'échelon 2013-2014

DISCIPLINE :

ACADÉMIE : LA RÉUNION

Catégorie :

Situation 2013-2014 :

NOM(S) figurant sur le bulletin de salaire, en capitales

Sexe

Date de naissance

/ /

Prénoms :

Nom de naissance :

Adresse personnelle :

Code postal : 974

Commune :

N° de téléphone : 0262

Courriel :

@

N° de téléphone mobile : 069

Établissement d'exercice :

Code : 974

VOTRE SITUATION DE CARRIÈRE

Les notes prises en compte sont celles de l'année 2012-2013

Certifiés

CPE/Copsy

Note pédagogique : sur 60

Note administrative : sur 40

Note administrative : sur 20

Date de titularisation dans ce corps : / /

Ancienneté générale de service : a m j

SELON VOTRE SITUATION, remplir la rubrique A ou B

A. Dans le corps actuel, vous êtes titulaire

- Échelon dans ce corps :
- Date d'entrée à cet échelon : / /
- Mode de promotion à cet échelon :
- Si cet échelon est acquis par reclassement, reliquat d'ancienneté dans l'échelon à la date du reclassement : a m j

JOINDRE le dernier arrêté de promotion ou l'arrêté de reclassement

B. Dans le corps actuel, vous êtes stagiaire

- Ancien corps : a m j
- Échelon dans l'ancien corps :
- Date d'accès à cet échelon : / /
- Mode de promotion à cet échelon :
- Date de titularisation dans l'ancien corps :

JOINDRE le dernier arrêté de promotion

AVANTAGE SPÉCIFIQUE D'ANCIENNETÉ

Pour connaître la liste des établissements y ouvrant droit, consultez le B.O. n° 10 du 08/03/2001. Si vous exercez, **même partiellement**, dans un de ces établissements, joignez à cette fiche le détail de vos affectations depuis l'année scolaire 2003/2004 (précisez-le ou les établissements d'exercice) et indiquez à chaque fois la quotité de service effectuée dans lesdits établissements.

Si congé ou disponibilité depuis la dernière promotion d'échelon

Type du congé :

Début du congé : / /

Date de la réintégration : / /

N° SNES (voir carte syndicale)

IMPORTANT : autorisation CNIL

Cotisation remise le / /

Académie : LA RÉUNION

Nom(s) figurant sur la carte :

J'accepte de fournir au SNES et pour le seul usage syndical les données nécessaires à mon information et à l'examen de ma carrière. Je demande au SNES de me communiquer les informations académiques et nationales de gestion de ma carrière auxquelles il a accès à l'occasion des commissions paritaires et l'autorise à faire ces informations dans des fichiers et des traitements informatisés dans les conditions fixées par les articles 26 et 27 de la loi du 6/1/78. Cette autorisation est à reconduire lors du renouvellement de l'adhésion et révoquable par moi-même dans les mêmes conditions que le droit d'accès en m'adressant au SNES, 45, avenue d'Ivry, 75647 Paris Cedex 13 ou à ma section académique.

Date : / /

Signature :