



Directeur de publication:
Philippe TREPAGNE
14 rue Cavillon
80270 AIRAINES
C.P n° 0623 S 06537
ISSN: n° 2103-8287
Prix au numéro: 2 €
Imprimerie LEGRAND
02100 Saint-Quentin

snalc
AISNE-OISE-SOMME

N°194
Septembre 2022

Quand l'Université fait fuir les étudiants motivés



Depuis quelques années, des étudiants pourtant détenteurs d'une licence et ayant réussi le pseudo-test (QCM «en distanciel») sont refusés à l'entrée en Master MEEF, que ce soit à Amiens, Beauvais ou Laon.

Après, dans le primaire et le secondaire, la fin du redoublement,

le passage automatique dans la classe supérieure, le dernier mot aux familles sur l'orientation, le contrôle continu corrélé à l'injonction de «bienveillance» couronnée par des rajouts de plusieurs points sur l'ensemble des copies d'examen, c'est maintenant à l'université que des étudiants pris en flagrant délit de triche ne sont pas sanctionnés. Les enseignants sont également sommés d'avoir des taux de réussite «satisfaisants». Les étudiants se bousculent donc à l'entrée en Master. L'université étant incapable de sélectionner des centaines de candidats avec discernement, des étudiants méritants sont lésés.

Leur licence ne vaut rien.

Bien que 900 candidats souhaitent intégrer le master MEEF (dont la moitié étudie en licence à l'UPJV), le

nombre de places sur l'ensemble des trois centres de formation de l'académie est limité à 276, quand le nombre de places offertes au CRPE est de... 256 !

Des correcteurs du concours nous alertaient en mai de l'indigence de certains lots de copies : le nombre de candidats présents lors des épreuves était si faible au regard du nombre de postes disponibles que la quasi-totalité des 500 candidats présents à l'écrit sont allés à l'oral. Nous comprenons maintenant pourquoi les 256 places au concours n'ont pas été pourvues.

Alors que l'académie d'Amiens est une des seules en France à ne pas pourvoir la totalité des places au concours, la limitation des places en Master MEEF premier degré est une faute majeure qui éloigne du métier des candidats diplômés.

Alors que le numerus clausus a montré ses limites pour la médecine, était-il nécessaire de instaurer pour la préparation de concours de recrutement qui ne trouvent pas assez de candidats et qui plus est en se basant sur une forme de hasard pour choisir les étudiants ?

Romarick DELWARDE
Vice-Président académique
Délégué auprès du rectorat

Apocalypse ?

Rien de religieux dans ce propos, l'apocalypse en grec signifie le dévoilement de la vérité.

Le chef de l'Etat lui-même se veut apocalyptique dans ses discours, mais au fond il l'est beaucoup plus qu'il ne le pense, au sens propre du terme. **La réalité contraint nos dirigeants à reconnaître la vérité.** Ainsi, le président reconnaît la baisse du niveau scolaire et le manque de professeurs, **mais jamais sa responsabilité** (liste non exhaustive):

- *maintien de la réforme du collège*
- *réforme du lycée et du baccalauréat*
- *dégradation et complexification des conditions de recrutement des professeurs par concours qui*

découragent les bonnes volontés

- *défense du pédagogisme*
- *maintien du PPCR et stagnation des rémunérations malgré une communication faisant croire le contraire*
- *recul de l'autorité dans les établissements scolaires et absence de soutien aux professeurs en cas de conflit*
- *pseudo réforme de la fonction publique pour réduire le pouvoir des CAPA et CAPN*

S'y ajoutent la reconnaissance de la crise du pouvoir d'achat et l'existence de l'inflation. Or, les discussions salariales qui ont conduit à des primes très réduites, pour une partie limitée des personnels, ne tiennent pas compte de l'inflation. Tout simplement parce que la dette de l'Etat nécessite le

recours à l'inflation en l'absence d'autres choix budgétaires. Une augmentation du point d'indice de 3.5%, deux fois inférieure à l'inflation mesurée par l'INSEE (et donc éloignée de la réalité) en plus d'être méprisante correspond à **un choix économique inavoué faisant payer la dette aux revenus modestes et aux classe moyennes.**

Ainsi, le président et le gouvernement doivent reconnaître la réalité de la situation, mais comme d'habitude pour ne pas se désavouer, ils maintiennent et amplifient tout ce qui ne fonctionne pas, aggravant chaque problème.

Le SNALC lui, ne s'est jamais voilé la face.

DOSSIER PPCR

Des prétextes à la stagnation des rémunérations :

Nous n'en finissons pas de démontrer les défauts (annoncés bien en amont par le SNALC) du Protocole Parcours Professionnels, Rémunérations et Carrières, plus communément appelé PPCR.

Le SNALC est un des rares à s'être prononcé contre ce système depuis son origine.

Ce protocole a été signé et est toujours défendu par les fédérations de la Fonction publique : FSU, UNSA, CFDT(sgen), CGC (Action & Démocratie).

PPCR: des signataires parjures ou discrets sur le fait de s'être fait rouler (consciemment ou non ?)

Pourquoi ce titre ? Parce que les signataires du Protocole voulaient être les seuls à participer aux négociations salariales, selon le modèle allemand. Et ainsi être les seuls à annoncer les augmentations de traitement. Citons le texte signé en 2015 :

« Les signataires du présent accord conviennent de procéder régulièrement à des négociations salariales en matière d'évolution des rémunérations des fonctionnaires. A cet égard, la première négociation salariale se tiendra en février 2016 et sera l'occasion d'examiner la revalorisation du point d'indice. »

Disponible sur le site du ministère de la Fonction publique:

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/ppcr-parcours-professionnels-carrieres-et-remunerations>

Or, ces négociations n'ont plus eu lieu par la suite et le point d'indice a été gelé.

En 2022, c'est le **gouvernement, seul**, qui a proposé au parlement l'augmentation du point d'indice de 3.5 %. Sans aucune négociation et sans commune mesure avec l'inflation, même celle qui est mesurée officiellement à 6.1% (INSEE juillet 2022).

Les signataires de 2015 n'ont pas hésité à protester contre le taux retenu, à juste raison, mais n'auraient-ils pas dû d'abord protester contre la méthode et l'accord bafoué ?

Veulent-ils le passer sous silence à l'approche des élections professionnelles de décembre 2022 ?

Pour autant, à l'occasion de chaque négociation avec le ministère de l'Education nationale, chaque signataire du PPCR rappelle son attachement au Protocole, les bienfaits apportés (sans rire!) et chaque organisation fait tout pour s'opposer aux propositions du SNALC pour atténuer ses effets. **Il s'agit là d'un véritable dogme** intangible à leurs yeux. Discours souvent édulcoré voire totalement différent en salle des professeurs et dans les réunions d'information de ces mêmes syndicats.

Quelques questions timides de parlementaires sur la non attribution du **RIFSEEP** (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel lui-même subdivisé entre IFSE indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise et le CIA Complément Indemnitaire Annuel) aux enseignants ont été posées par des parlementaires au gouvernement. Hélas, leur méconnaissance du sujet permet aux gouvernements qui se succèdent de justifier la stagnation des traitements des professeurs.

Ainsi une question tout à fait légitime du député de la Somme F. Ruffin en février 2020 sur le fait que **les enseignants sont les seuls à ne pas bénéficier du RIFSEEP** voit la réponse suivante :

« Le ministère a veillé à sécuriser et financer la mise en œuvre du protocole PPCR qui permet aux professeurs de dérouler une carrière sur deux grades et offre une nouvelle possibilité de promotion avec la création d'un troisième grade (classe exceptionnelle). »

Rappelant dans la même réponse écrite qu'effectivement une nouvelle catégorie de personnels adhère à ce dispositif, avec des IFSE annuelles plafonnées à **« 51 760 € et à un montant maximum du complément indemnitaire annuel (CIA) fixé à 12 940 € »**. Cela pour les secrétaires généraux de grande académie (dont on se demande bien quelles sont leurs fonctions réelles).

<https://questions.assemblee-nationale.fr/q15/15-26519QE.htm>

La prime informatique sert aussi de prétexte :

Aux questions écrites N° 36587 (LR) et N° 43206 (LREM) le gouvernement répond à l'identique le 3 août 2021 et le 8 mars 2022 :

« Afin de reconnaître les missions des professeurs certifiés et renforcer l'attractivité des métiers de l'enseignement, ces agents bénéficient désormais d'une prime d'équipement informatique d'un montant de 176 euros versée annuellement. »

La question des députés portait sur les collectivités locales ne pouvant verser des primes conséquentes aux ATEA (Assistants Territoriaux d'Enseignement Artistique) qui doivent recevoir les mêmes traitements et primes que les professeurs certifiés.

Honnêtement, quel est le rapport ?

L'adhésion au RIFSEEP entraîne le paiement d'une prime unique regroupant l'ensemble des primes existantes. Ainsi la réponse au sein du ministère est que ne pas adhérer au RIFSEEP permet de sécuriser les primes existantes.

Quel est le montant de ces primes ?

Exemple pour des agents de catégorie A comme les professeurs, documentalistes ou CPE :

Un agent comptable, selon le grade et la taille des établissements perçoit annuellement de 10660 à 20420 €.

On est loin de l'ISOE et de l'ISAE qui correspondent en outre à un travail effectif...

Pour connaître les catégories relevant du RIFSEEP

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/regime-indemnitaires-des-fonctionnaires-de-letat-rifseep>

Toutes ces catégories, comme pour toute la fonction publique relèvent du PPCR, il n'y a donc aucun prétexte valable. La réalité est bien l'incapacité à augmenter les 860 000 personnels des premier et second degrés comme les autres fonctionnaires.

PPCR et actions du SNALC

Des échecs qu'il faut reconnaître pour le grade hors classe : L'impossibilité de revenir sur les avis émis à l'occasion du 3^{ème} rendez-vous de carrière ou même en son absence. Le ministère ne veut pas déroger à cette règle concernant la Fonction publique malgré l'aspect très particulier de l'évaluation des professeurs et personnels d'éducation et d'orientation par rapport aux autres fonctionnaires. Cela remettrait en cause le dogme du PPCR. Autant dire que la majorité des fédérations syndicales est excessivement conciliante sur ce sujet. **Pas le SNALC pour lequel l'évaluation des professeurs est fondamentale et doit rester un élément majeur pour les promotions.** Toutes les organisations pour lesquelles seule l'ancienneté doit être le critère de promotion se satisfont au final de ce système.

Mais au cas par cas, des résultats très positifs depuis la création du système de recours à l'issue des rendez-vous de carrière lors de la contestation en CAP. Et de plus en plus lors du recours gracieux auprès du recteur ou du ministre avant l'étude en CAP.

Ainsi dans l'académie, depuis la mise en place de ces recours, le SNALC est la référence en matière de recours que ce soit pour les corps dits déconcentrés (Certifiés, PLP, PE, CPE, PEPS) ou pour les agrégés toujours gérés par le ministère. Cela tant pour le nombre de situations traitées que pour le taux de réussite (+ de 80%) en première et seconde instances.

L'expérience des commissaires paritaires compte !

Une réussite incomplète mais réelle pour l'accès au grade classe exceptionnelle (annoncée dans le JA 192 de février 2022) qui montre que le protocole PPCR n'est pas intangible. Parvenir à remettre en cause un dogme ne peut qu'annoncer de profonds changements. Ainsi avec l'augmentation du quota de promotion à hauteur de 30 % pour le vivier 2, de loin le plus nombreux, voici le nombre de promotions en plus par corps pour le vivier 2 dans l'académie :

Certifiés + 13

PLP + 5

PEPS + 2

Professeurs des Ecoles + 16

Agrégés + 118 à l'échelle nationale

Et avec la diminution de 8 à 6 années de services dans des conditions particulières pour l'accès au vivier 1, toutes les promotions ont pu être accordées dans l'ensemble des corps. C'est bien une victoire du **SNALC** sur le fond.

Pour demain, **le SNALC continue de proposer la modification du principe de classe exceptionnelle.** Le SNALC lutte pour que le contingent annuel ne soit pas limité à 10% du corps, ce qui va bientôt bloquer les promotions. Nous demandons que le contingent se base sur le nombre de personnels hors classe promouvable avec un taux fixe afin de pérenniser des promotions annuelles.

Contre notre administration et les fédérations qui défendent toujours le PPCR dans les instances nationales, le SNALC a besoin d'être encore plus représentatif pour faire aboutir ces légitimes revendications. Pour cela il est essentiel de voir la représentation du SNALC dans les CSA national et académiques progresser significativement. L'occasion sera offerte aux personnels lors des élections professionnelles de décembre 2022 :

Le statu quo ou de réelles avancées pour la profession avec la refondation des carrières ?

Vous appréciez nos idées, nos services aux adhérents alors adhérez

au SNALC

66% de la cotisation vous est restitué en crédit d'impôt.

Vous pouvez régler par prélèvements, carte bancaire ou chèque sur le site national www.snalc.fr

VOIE PROFESSIONNELLE : CA VA MAL.

La nomination de Carole Grandjean comme ministre déléguée chargée de l'Enseignement et la Formation Professionnelle ainsi que l'annonce d'une deuxième réforme successive de la voie professionnelle ne peuvent qu'entretenir nos craintes sur l'avenir des lycées professionnels et des PLP.

La priorité sociale, budgétaire et politique pour l'apprentissage met en grand danger la formation initiale scolaire déjà amplement vidée de son sens et de son contenu en matière de programmes, d'enseignements et d'objectifs. La transformation de la voie professionnelle a montré ses limites avec des dispositifs inadaptés et inapplicables.

La voie professionnelle va mal en raison de la suppression continue d'heures de pratique. Elle est qualifiée d'inefficace, n'insérant pas les jeunes, et de démotivante par nos gouvernants. Les PLP sont malmenés, épuisés et subissent des emplois du temps invivables, n'enseignant plus que des dispositifs et non leur discipline de recrutement. Ce chaos justifie les choix insensés du gouvernement de prioriser l'apprentissage et de le surfinancer avec l'argent public. À quel prix ? Le coût du contrat explose. La taxe d'apprentissage et les crédits d'État avec les primes à l'embauche ne garantissent pas une réussite professionnelle des jeunes. Les ruptures de contrat sont nombreuses.

Il est aisé de faire de la com en annonçant une forte augmentation des contrats d'apprentissage qui n'aboutissent que minoritairement à une embauche assurée.

Le SNALC alerte encore une fois sur cette volonté de démanteler le lycée professionnel en le transformant en CFA et de mettre fin au statut et au métier des PLP.

Le SNALC exhorte les gouvernants au bon sens et à rendre à la voie professionnelle ces mannes financières perdues dans l'apprentissage pour qu'enfin l'excellence soit mise en œuvre.

AED : TOUT ET SON CONTRAIRE

Notre ministre veut mieux rémunérer les professeurs qui surveilleront la cour de récréation et la cantine. On voit venir la suite : moins d'AED dans les collèges et même les lycées.

Déjà qu'entre l'annonce de l'ouverture du CDI aux AED et la réalité, les déceptions ont été nombreuses.

On manque de chauffeurs de car scolaire : ne serait-il pas églament judicieux de proposer de passer le permis transport en commun aux personnels de l'Education nationale ?



En attendant, des nouveautés et des problèmes laissés en suspens :

- Toute personne ayant exercé pendant 6 ans en qualité d'assistant d'éducation peut postuler pour être recruté(e) en CDI, quelle que soit la date à laquelle ces fonctions d'assistant d'éducation ont été effectuées.
- Les CDI d'assistants d'éducation sont conclus par le Recteur d'académie.

Dans la pratique, des chefs d'établissement n'ont pas proposé de CDI à des AED qui remplissaient ces conditions. Ils ont préféré conclure des CDD avec de nouveaux candidats.

Le SNALC regrette que plusieurs dispositions du décret dérogent au droit commun

(voir notre communiqué du 6 juillet dernier) :

<https://snalc.fr/aed-un-cdi-maison-et-low-cost/>

- l'entretien professionnel des AED en CDI peut être assuré, par délégation, par le conseiller principal d'éducation ou le directeur d'école ;
- le refus de l'octroi du crédit d'heures permettant de disposer du temps nécessaire à une formation universitaire ou professionnelle ;
- en l'absence d'une grille de rémunération, un traitement égal au SMIC