



BULLETIN TRIMESTRIEL DU SNALC LYON

Septembre 2023

N°153

SNALC LYON

06 32 06 58 03

snalc-lyon@orange.fr

<http://snalc-lyon.fr>

Ecouter les acteurs de terrain

Chères et chers collègues,

L'avalanche d'annonces faites en cette rentrée en matière de formation et d'école, tant par le Président de la République que par Gabriel Attal, semblent traduire -outre l'habituel affichage médiatique et politicien- une volonté de mettre l'accent sur des questions qui sont en effet décisives pour l'avenir du pays comme pour notre quotidien. Toutefois, au rebours de ce qui s'est malheureusement fait depuis des décennies, il est indispensable que les évolutions et réformes évoquées, au-delà de quelques jolies formules comme « soulever le capot » pour évoquer la réforme de la voie professionnelle, s'appuient sur le diagnostic, l'expertise selon un vocable à la mode, les réflexions et les propositions des acteurs de terrain. Elles sont le fruit de l'expérience qui est irremplaçable comme en témoigne, entre bien d'autres sujets, celui du calendrier scolaire, avec le report des épreuves de spécialité du baccalauréat au mois de juin. Dès la mise en place de la réforme Blanquer, les professeurs, comme le SNALC, voyaient tous les inconvénients et les risques d'épreuves placées au mois de mars, même avec la justification de les prendre en compte dans le cadre de la procédure Parcoursup. Le printemps dernier a largement confirmé le diagnostic, d'où cette salubre réaction. Il n'est pas impossible non plus que la crainte de retrouver -pour une cause ou une autre- une partie de la jeunesse déjà assurée d'avoir son bac dans la rue ait, elle aussi, joué dans la décision ministérielle. Peu importe la raison ultime, la mesure est de bon sens et montre que ceux qui exercent devant les élèves, dans les établissements, ceux qui ont une connaissance concrète et non pas théorique du système, méritent d'être écoutés et entendus. Leurs représentants aussi ! Ils ne sont pas là, du moins en ce qui concerne le SNALC, pour faire une improbable révolution ou cultiver un folklore syndical à coup de banderoles, de déclarations et de slogans, encore moins pour cautionner les dérives antirépublicaines de factions, aussi habiles à manipuler les jeunes qu'à profiter de toutes les misérables complicités électoralistes (comprenez qui voudra et qui pourra).

| | |
|-------------------------------|------|
| Editorial | p.1 |
| Hors-classe | p. 2 |
| Mouvements intra | p. 2 |
| Retraite progressive | p. 3 |
| Remplacements de courte durée | p. 5 |
| Contacts | p. 6 |

Ils sont là pour analyser les situations, faire des propositions et améliorer ce qui peut l'être, au bénéfice des élèves, des professeurs, et de tous les personnels. Bien au-delà de ce calendrier du baccalauréat, les mois prochains seront décisifs pour confirmer ou non cette capacité à écouter et entendre ceux qui, chaque jour, font « tourner la boutique » au quotidien, dans des conditions souvent difficiles et épuisantes. Ce sera particulièrement le cas pour une éventuelle réforme du collège, dont on sait qu'il concentre bien des difficultés. Ecouter les acteurs du terrain n'est pas un risque et ne devrait pas rester une exception pour les élites qui nous gouvernent ; c'est une nécessité pour retrouver un système à la fois juste et performant. C'est à cette condition que notre école, nous pourrons la faire ensemble.

Bon courage à tous.

Didier GALLANT, Vice-président académique

La promotion à la hors-classe

L'accès à la hors-classe est aujourd'hui largement conditionné par le 3^{ème} rendez-vous de carrière, celui qui se déroule au 9^{ème} échelon, avec une ancienneté entre 6 et 18 mois dans cet échelon.

Contrairement à une idée encore répandue, ce 3^{ème} rendez-vous de carrière n'aboutit pas à une promotion immédiate à la hors-classe.

L'appréciation Recteur qui en découle permet votre 1^{er} classement dans le tableau de promotion ; il en résulte ensuite une promotion plus ou moins rapide à la hors-classe.

En effet, le barème pour l'accès à la hors-classe est constitué de 2 éléments :

-L'appréciation de la valeur professionnelle. Appréciation établie de façon pérenne !

145 points pour *Excellent*

125 points pour *Très satisfaisant*

105 points pour *Satisfaisant*

95 points pour *A consolider*. Au moment des dernières CAPA et CAPN d'accès à la hors-classe, la barre de promotion était généralement à 175 points.

-Le second élément de barème est l'ancienneté dans la plage d'appel. On gagne en moyenne 10 points chaque année.

0 point à l'échelon 9 avec 2 ans d'ancienneté dans l'échelon, 10 points à l'échelon 9 avec 3 ans d'ancienneté dans l'échelon, ... On peut donc en déduire approximativement sa date de promotion à la hors-classe : 5 ans après le 3^{ème} rendez-vous de carrière avec un *Excellent*, 7 ans avec un *Très satisfaisant*, 9 ans avec un *Satisfaisant*, 10 ans avec un *A consolider*.

Ces ordres de grandeur ne sont qu'indicatifs, et ne constituent pas une règle en soi. Ils permettent néanmoins de nous situer et de savoir quand espérer cette promotion tant attendue, surtout dans le contexte inflationniste de notre pays.

Pendant longtemps, le taux de promotion a été bloqué à 17 % des effectifs du corps. Ce taux a été relevé à 21 % aujourd'hui.

Ainsi dans l'académie, et pour les corps à gestion déconcentrée (tout le monde sauf les agrégés), ont été promus : 962 professeurs des écoles, 443 certifiés, 63 Peps, 114 Plp, 23 Cpe et 14 Psy-EN.

Une dernière remarque : les derniers « lésés » du PPCR (j'entends par là tous les collègues qui se sont vus attribuer un *Satisfaisant* sans rendez-vous de carrière ; un *Satisfaisant* du fait des quotas drastiques à l'époque !) devraient être promus à la hors-classe cette année !

Christophe PATERNA, Président académique

Mouvements intra-académique et intra-départemental : la grande opacité.

Comme vous le savez, la loi de la transformation de la Fonction publique a réduit le paritarisme à la portion congrue, notamment avec la disparition des FPMA, instances où les affectations étaient actées dans un dialogue avec les organisations syndicales, qui pouvaient amender le projet initial de l'administration. Il s'agissait d'un travail très long et minutieux, mais la transparence de la décision finale permettait à tous, et en particulier au premier concerné, à savoir le candidat à mutation, de comprendre le résultat.

Aujourd'hui, le sentiment dominant du côté des non-mutés, des mutés en extension, ou des mutés sur des vœux lointains, est celui de l'incompréhension. C'est le sentiment de l'arbitraire et de l'opacité de l'affectation, ou de la non-mutation, qui domine. Les algorithmes règnent en maître sur les affectations et l'administration, qui paradoxalement tente de développer les RH de proximité, semble de plus en plus lointaine et paraît déjà comme déshumanisée.

Cependant, il ne faut pas oublier que les syndicats ont toujours un rôle. Dorénavant, pour les mutations nous intervenons en recours.

Deux types de recours peuvent être effectués :

- Un recours en cas de non-mutation.
- Un recours en cas de mutation en extension.

Dans le cadre d'un recours, l'administration se doit d'établir un échange bilatéral avec l'organisation syndicale mandatée. Ceci nous permet de demander des explications, de défendre une situation et d'insister parfois sur la nécessité d'une ATP (affectation à titre provisoire).

Il est également pertinent de rappeler qu'il est toujours préférable de nous prévenir le plus tôt possible. Ainsi pour un recours, au plus près des résultats, et ne pas attendre l'été. Mais il est surtout préférable d'être conseillé lors de la formulation des vœux. **Le conseil personnalisé et éclairé en amont du travail aveugle de l'algorithme est primordial, pour éviter erreurs et échecs. Je remercie, au nom du bureau académique, Sylviane Arweiler, notre responsable en la matière, et Laurent Freynet, qui prodiguent leurs conseils auprès de nos adhérents.**

Christophe PATERNA, Président académique

La retraite progressive : nouveau miroir aux alouettes ?

Pour faire passer l'amère pilule de la réforme des retraites, **on a fait miroiter aux fonctionnaires l'extension à toute la Fonction publique du principe de la retraite progressive**, qui s'appliquait aux salariés du privé. Il consiste à aménager, en fin de carrière, une période pendant laquelle le salarié réduit son temps de travail et perçoit un traitement réduit (à hauteur de son temps de travail) et une fraction de sa pension de retraite. On pourrait donc considérer la retraite progressive comme un moyen pour nos collègues, qui ont vu leur fin de carrière s'éloigner irrémédiablement, et ce sans la revalorisation salariale nécessaire, d'alléger leurs dernières années d'enseignement et de quitter leur fonction en douceur. **Car la réalité du terrain, c'est celle de trop nombreux collègues usés par le métier, finissant leur carrière « sur les genoux », avec des conditions de travail souvent très dégradées.**

A ce jour, hélas, la prudence une fois encore s'impose.

Comme l'explique parfaitement notre collègue et spécialiste de la question Frédéric Eleuche, dans la Quinzaine universitaire de septembre, la retraite progressive ne ressemble pas à l'ancienne

cessation progressive d'activité (CPA) supprimée en 2011 et dont avaient bénéficié les générations précédentes de professeurs.

En premier lieu, deux conditions préalables sont à prendre en compte : avoir au moins 150 trimestres de durée d'assurance, et avoir entre 62 ans et 64 ans. **Faites vos comptes et prenez votre mal en patience !**

Par ailleurs, si le temps passé en retraite progressive compte comme **du temps plein de durée d'assurance** (nombre de trimestres nécessaires pour acquérir le droit à la pension de retraite), **pour la durée de service** (qui permet le calcul du taux de pension), la période de retraite progressive compte **au prorata de votre quotité de travail (entre 50 et 80%)**.

Ainsi deux ans de retraite progressive à 50% équivalraient à deux ans de durée d'assurance (8 trimestres) mais à un an de durée de service (4 trimestres) : on comprend immédiatement quels seront les effets **sur le calcul du taux de pension**.

Reste la possibilité **de surcotiser** (comme pour un temps complet) mais surcotiser **a un coût très élevé**. Donc prudence, et **toutes et tous à nos calculatrices pour vérifier ce qui restera de nos revenus puis de nos pensions avec ce système**.



Enfin restent **deux écueils non négligeables** à la mise en œuvre de ce dispositif.

Le premier, c'est que l'employeur doit accepter votre demande de retraite progressive. Lorsqu'on voit le sort fait aux ruptures conventionnelles, tant vantées à leur mise en place, et les multiples refus auxquels se heurtent les collègues désireux de partir, cela laisse songeur. Quid de la retraite progressive ? « *droit réel ?* » ou « *droit de papier ?* », pour reprendre les termes du ministre de la Fonction publique. On sait que l'Education nationale n'est pas toujours très bonne élève dans ce domaine, au nom de la « *nécessité de service* ».

Le deuxième écueil se situe à l'échelle des établissements, dans l'organisation des services : il faudra prendre en compte la retraite progressive et ses objectifs (se reposer pour être plus en forme devant ses élèves, être moins contraint et avoir du temps libre pour assurer sereinement tout le travail de préparation et de correction hors présence élèves).

Là encore, quand on observe **certains emplois du temps de collègues à temps partiel, dispersés façon 'cailloux du Petit Poucet', sur toute la semaine et parfois sur de longues journées « à trous »**, cela peut laisser songeur. Devoir, le cas échéant, squatter du lundi 8h au vendredi 18h dans un établissement pour une rémunération réduite, n'est certainement pas une perspective réjouissante.

Prudence donc, car on peut craindre qu'une fois encore cette mesure présentée comme un progrès ne soit... qu'un miroir aux alouettes.

Véronique Moriset, Vice-présidente académique

Remplacements de Courte Durée et formation continue saccagée : une répulsion toujours plus assurée !

Fin Août, le Président de la République a fait de notre ministère SA priorité et visiblement SA chasse-gardée, avec deux annonces et promesses phares :

- chaque élève aurait un professeur face à lui dès la rentrée.
- la revalorisation passerait essentiellement par la signature du PACTE, dont un des volets concerne les RCD (remplacement de courte durée). Aujourd'hui, nous constatons, malheureusement pas avec plaisir mais sans surprise, les résultats de ces promesses censées être aussi séduisantes que mirifiques.

Le Pacte et surtout les RCD génèrent dans bon nombre d'établissements, spécialement en collège où la question semble plus cruciale étant donné la difficulté à gérer les élèves, **de fortes tensions du fait des pressions sur les collègues.**

Les difficultés sont multifformes.

* **Le chantage est trop récurrent.** Le plus courant est lié à la mission de professeur principal. Ainsi certains collègues se sont entendu dire : "Vous ne pouvez pas être professeur principal, vous n'avez pas signé le Pacte", ou l'exact opposé, "Vous pouvez bien être professeur principal, puisque vous n'avez pas signé le Pacte" ! Sous-entendu délicat : " Vous en faites déjà si peu".

* **La mauvaise foi et le caporalisme s'invitent aussi !** Ainsi l'attitude d'un chef d'établissement qui entend que des collègues remplacent les accompagnateurs d'une sortie scolaire car c'est obligatoire, y compris pour les "non-pactés" dans le cadre de nos 20 heures hebdomadaires !!!! (ORS certifiés et deux heures supplémentaires imposées) Non, vous ne rêvez pas. Il s'agit d'une situation bien réelle pour laquelle nous avons été consultés. Trois réponses qui devraient être des évidences, y compris pour des personnels de direction responsables, s'imposent :

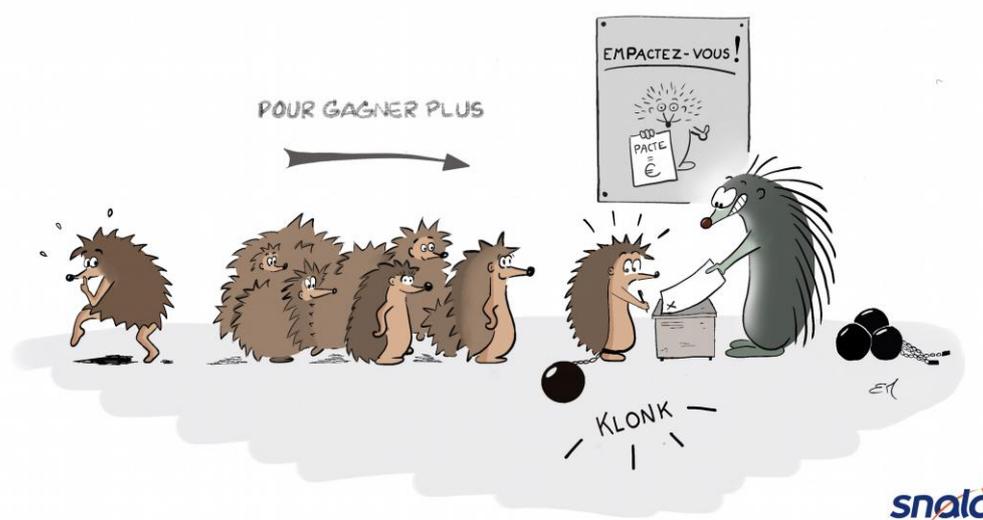
- Nos Obligations Réglementaires de Services (ORS) sont inchangées : 15 heures pour un agrégé, 18 pour un certifié ou un Plp, 17 +3 pour un Peps.

- Nos services ne sont pas annualisés ni indéfinis : Si une classe est absente, et que nous ne pouvons pas faire cours, nous n'avons pas à rattraper ni à surveiller des élèves dont nous n'avons pas la responsabilité !

- Réglementairement, la mise en œuvre du Pacte a annulé les décrets De Robien sur les RCD : un collègue "non-pacté" ne peut pas se voir imposer un remplacement !!!

* **Les RCD remettent également en question notre droit à la formation.** Ainsi toute formation continue devra s'effectuer hors temps scolaire (Cette année, 30% des actions de formation au premier semestre 2023-2024, 50% au second semestre 2023-2024). La totalité des actions de formation se dérouleront hors temps scolaire à compter de la rentrée 2024, ceci afin de ne pas

désorganiser l'enseignement. Cela nous contraint à suivre ces formations le soir (après 18h00, mais quand corriger les copies, préparer les cours, placer les réunions ou recevoir des parents ???), le mercredi après-midi ou le samedi matin (mais sur ces deux périodes, des collègues ont cours, leurs établissements étant ouverts) ou sur nos vacances, dernière possibilité et la plus aisée à organiser... La conséquence est évidente : soit mettre fin en pratique la formation continue, soit l'imposer dans des conditions qui rendront encore moins attractif le métier de professeur. Décidément, le serpent se mord furieusement la queue quand on ne veut pas mettre de moyens supplémentaires là où ils s'imposent.



Le SNALC ne peut que dénoncer cette situation ubuesque et ces conditions de travail dégradées ! Dans le privé, les formations ont lieu sur le temps de travail et les salariés ne financent pas eux-mêmes pour une large partie leurs outils de travail. Donc soyons sérieux et résistons ! Déjà, de courageux collègues formateurs ont renoncé à assurer des formations qu'ils avaient préparées, des collègues stagiaires se sont également désinscrits. Nous encourageons nos adhérents à faire de même : la profession est déjà en crise et subit un manque d'attractivité flagrant ! Ce n'est pas en nous annonçant qu'il nous faudra renoncer à des jours de congé pour assister à une formation à laquelle nous avons DROIT que le ministère parviendra à susciter de nouvelles vocations.

Comment oser faire ça à un métier qui est déjà en crise, et prétendre dans le même temps répondre à la crise ?

Catherine Gandar-Gervais et Christophe Paterna

Contacts et sites

L'adresse académique pour nous joindre est désormais la suivante : lyon@snalc.fr

Notre site internet : <https://snalc-lyon.fr>

Vous pouvez également nous suivre sur Facebook avec 3 sites:

- La page Facebook du snalc Lyon pour le second degré.
- La page Facebook du snalc Lyon pour le premier degré.
- La page Facebook du snalc Lyon dédiée aux AESH. Il s'agit ici d'un groupe privé. Nous invitons tous nos adhérents AESH à le rejoindre.

