

SNEP INFO REUNION - SNEP INFO REUNION -

SNEP FSU REUNION
Résidence les Longanis
Bâtiment C appartement 4
7 boulevard Mahatma Gandhi
97490 SAINTE CLOTILDE
0262 12 85 06
snep.reunion@wanadoo.fr
<http://blog.snep-reunion.org/>

N°32 - JUIN 2015

SOMMAIRE:

Page 2 : éditio
Page 3 : compte rendu CAPA HC P.EPS
Page 4 : CAPA révision de note
Page 5 : bilan de la FPMA
Page 6 : bilan de la FPMA suite
Page 7 : décret IMP
Page 8 : GTA congé de formation
Page 9 : compte rendu stage syndical
Page 10 à 12: le SNEP rencontre l'inspection
Page 13&14 : liste d'aptitude corps des agrégés
Page 15: fiche syndicalisation 2015/2016



Le syndicat des enseignants d'EPS et des professeurs de sport



Le métier au cœur

ispensé de timbrage Saint Denis CTCC

P

PRESSE

DISTRIBUÉE PAR

LA POSTE

Déposé le:

**BONNE
VACANCES
A TOUS**



Directeur de la publication : Damien LAUDE

CPPAP 0111 S 07871 , dépôt légal: août 2006. 4 numéros par an. Abonnement par cotisation annuelle

Imprimé par Copy Run 4 bis rue Léopold Rambaud 97490 SAINTE CLOTILDE

EDITO



La période des vacances tant attendue est arrivée. Beaucoup d'entre vous vont pouvoir profiter de la coupure pour prendre du repos, et de moments agréables entre amis et en famille. Dans un contexte économique et social difficile, ces congés vont pouvoir apporter un peu de répit. Depuis trop longtemps, les mots crise, chômage, insécurité, réformes, occupent une place importante dans notre quotidien.

Après une année scolaire marquée par des Elections Professionnelles, où deux sièges supplémentaires étaient à pourvoir, le SNEP sort renforcé de cette échéance. Les près de 85% de collègues qui nous ont fait confiance, montrent que la profession reste attachée à un syndicalisme de transformation sociale.

Ces résultats constants nous ont permis de faire aboutir un certain nombre de nos revendications, parmi lesquelles, le maintien des horaires EPS en collège et la coordination des APSA. Cette dernière instituée statutairement par décret est pour nous une réelle avancée même si le mode de rémunération ne nous satisfait pas.

Bien sûr, beaucoup reste à faire et l'énergie ne nous fera pas défaut pour maintenir les valeurs pour lesquelles vous avez été aussi nombreux à nous renouveler votre confiance par votre adhésion au SNEP.

A tous, nous vous souhaitons d'agréables vacances

Le bureau du SNEP FSU Réunion



COMPTE RENDU CAPA HORS CLASSE PEPS CE.EPS

La CAPA d'accès à la hors classe des PEPS et CE EPS s'est déroulée le mardi 16 juin. Le contingent proposé pour notre académie est de 28 nommés pour 342 promouvables, ce qui représente une augmentation du pourcentage par rapport aux années précédentes. Cet élargissement de l'accès à la hors classe par l'augmentation du ratio promu/promouvables correspond en effet à l'une de nos revendications immédiates pour permettre une revalorisation des carrières face au gel du point d'indice qui touche tous les fonctionnaires depuis 2010.

Cette année encore, les documents laissent apparaître de nombreuses incohérences dans les avis émis par les chefs d'établissements et l'inspection avec des exemples de variations spectaculaires d'une année à l'autre qui ont évidemment des conséquences pour l'accès à la HC notamment chez les collègues qui ont le plus d'ancienneté.

Nous avons demandé à l'administration que les termes de la note de service du ministère soit respectés : celle-ci précise explicitement que "la valeur professionnelle d'un agent doit d'abord être distinguée par un avancement plus rapide d'échelon". Un travail de vérification concernant les choix opérés parmi les promouvables les plus jeunes aurait du être effectué par l'administration et le corps d'inspection. Ce n'est visiblement pas le cas dans la mesure où, un collègue au 9ème échelon se voit promu cette année alors que de nombreux collègues à l'échelon 10 et proches de la retraite pour certains sont exclus. Ceci aura un impact direct sur leur pouvoir d'achat puisqu'ils ne pourront pas atteindre l'échelon 7 de la hors classe.

C'est pourquoi nous contestons fermement ce type de promotion, teinté d'une forme de méritocratie malsaine issue du nouveau management public qui s'avère injuste et inefficace.

Injuste car elle pénalise des collègues qui n'ont parfois pas eu la "chance" d'être inspectés dans les délais, qui sont en conflit avec leur administration voire l'inspection.

Inefficace car la mise en concurrence des personnels, loin d'améliorer les "soi-disant" performances du système n'aboutit au final qu'à la mise en place de stratégies individuelles au détriment du collectif et de l'intérêt général.

Cependant, il est à noter que l'action du SNEP FSU Réunion a permis cette année l'accès de tous les collègues au 11ème échelon. C'est une grande satisfaction pour nous car, au final, ces collègues bénéficieront d'un pouvoir d'achat supplémentaire. C'est également la preuve que les CP ne siègent pas en CAPA pour entériner une liste proposée par l'administration.

CAPA d'accès à la classe exceptionnelle (CEX)

Il existe encore cette année, un cas flagrant d'injustice pour une collègue privée de l'accès à la CEX depuis plusieurs années. La grille d'avancement dans ce corps étant bien plus longue que celle des PEPS, la non promotion de cette dernière la condamnerait à ne pas pouvoir atteindre un échelon supplémentaire avant son âge légale de retraite. C'est inadmissible pour notre part. D'autant plus que cette dernière est affectée dans un établissement classé en EP depuis plus de 20 ans sans bénéficier des points liés à l'exercice en EP. C'est pourquoi nous avons insisté pour que le Rectorat fasse remonter la demande de promotion des deux candidats. Sensible à nos arguments, le DRH s'est engagé à contacter le ministère en ce sens. Nous saurons lui rappeler son engagement en temps voulu.

Benoit Caquelard

	Nombre de professeurs de l'Académie au 11° échelon au 31/08/15	Nombre de candidats à partir du 7e échelon	Nombre de promus	Barème et ancienneté de corps du dernier promu	Age du plus jeune promu	Nombre de 11° échelon non promus
Nombre de promouvables	15	346	28	182.90 20a00m00j	42	0

AVIS DES CE		
Avis	Total	%
Exceptionnel	121	35%
Important	213	62%
moyen	12	3%
faible	0	0%
Total général	346	

AVIS DES INSPECTEURS		
Avis	Total	%
Exceptionnel	23	7%
Très satisfaisant	122	33%
Satisfaisant	195	56%
Insuffisant	6	2%
Total général	346	

CAPA REVISION DE NOTES ADMINISTRATIVE

Suite à la CAPA de révision de note administrative, le mardi 16 juin 2015, nous constatons pour cette année que la commission a eu à traiter 9 cas.

- 1 à l'échelon 5
- 1 à l'échelon 6
- 6 à l'échelon 7

Pour rappel la circulaire de notation administrative stipule qu'il ne peut y avoir d'augmentation supérieur à 0,5 pts par an jusqu'à 39 et qu'au-delà, l'avancement est de 0,1 point. Par ailleurs, on ne peut prétendre à une augmentation hors grille 2 fois de suite.

Le SNEP a toujours eu pour volonté 1^{ère} l'avancement unique et au même rythme pour chaque enseignant d'EPS.

La politique actuelle de management empruntée au secteur privé a pour conséquence des carrières de plus en plus dépendantes des différentes administrations. (CE/IPR/ et services rectoraux)

L'introduction de certains éléments dans circulaire académique modifiée, notamment depuis 2 ans et de façon forte cette année, les contestations des collègues. En effet, nous sommes passés d'une contestation de la note émise par les chefs d'établissement à une contestation de l'harmonisation faite par les services rectoraux. En 2012, 54 % des contestations visaient l'harmonisation du rectorat et cette année, nous en comptant 83%.

En attendant de faire évoluer les règles établies par la circulaire, nous travaillons à faire respecter les droits individuels et la meilleure évolution de carrière possible de chaque enseignant d'EPS.

Dans les documents préparatoires, nous avons repéré 4 cas d'harmonisation effectués par le rectorat non conformes aux exigences de la circulaire. D'autant plus que certains collègues ont obtenu une augmentation « hors norme » proposée par leur chef d'établissement, sans faire l'objet d'une harmonisation. Ceci nous questionne sur les critères qui entraînent une baisse de la note et leur diffusion à tous.

L'administration a tenu à rappeler que les rapports établis par les chefs d'établissements pour justifier d'une note au-delà de la fourchette devaient être détaillés. Pour cette année, il a été décidé par le rectorat d'accepter l'ensemble des rapports malgré le caractère se limitant à des appréciations succinctes

A l'avenir, les collègues prétendants à cette augmentation exceptionnelle devront être vigilants lors de la consultation du rapport circonstancié auprès de leurs chefs d'établissements.

Pour les commissaires paritaires, Emilie Soulet & Frédéric Payet

SNEP INFO REUNION – SNEP INFO REUNION –

BILAN DE LA FPMA

	2013-14	2014-15	
Nombre de demandeurs	125	158	Dont 36 TZR en mesure de carte scolaire.
Nombre de postes au mouvement	47	49	
Taux de satisfaction	50	72 dont 29 en ZR	Dont 21 sur vœux 1 et 2
Postes vacants après mouvement	4	14	
Suppression de postes	13	18+7 TZR	7 mesures de carte scolaire, 7 TZR , 8 départs à la retraite, 3 suppressions de postes supplémentaires
Départ à la retraite	16	8	
Nombre de créations	5	17	
Postes berceaux	15	0	Dont X postes vacants et X neutralisés
Modifications après projet	7	6	

Tous postes confondus, 1700 postes ont été créés cette année, soit 700 de plus que l'an passé. Ceci laissait augurer un calibrage à la hauteur des besoins de l'académie...

Pourtant, à l'issue du mouvement, le constat est sans appel: la Réunion, ainsi que 3 départements d'outre mer, sont les seules académies à subir une baisse du calibrage (-20%). Dans les 29 autres académies, l'augmentation est telle que, parfois, des postes de TZR sont d'ores et déjà recréés.

Une nouvelle explosion de la précarité (contractuels) est donc forcément à prévoir, notamment dans la région Est. A l'instar d'autres disciplines - telles que l'histoire-géographie, l'anglais ou les mathématiques - notre discipline est sujette à des records de postes vacants après mouvement (14). La qualification de 22 collèges en Rep+, la réinjection des postes berceaux temps plein et les départs à la retraite, induisaient des besoins en postes que nous avions évalués à 60. Cependant, avec un calibrage fixé à 12 (3 sortants pour 15 entrants) nous sommes bien loin de pouvoir couvrir les besoins disciplinaires, c'est pourquoi, au minimum 80 contractuels devront être embauchés.

Et nous sommes très inquiets sur la possibilité pour l'administration de mettre un enseignant devant chaque classe.

Concernant les travaux de préparation au mouvement intra.

Comme chaque année, nous dénonçons l'attitude de certains représentants du SNALC qui continuent de divulguer des projets, et, fait inédit, l'UNSA s'est permise d'afficher les barres provisoires avant la tenue de la Formation Paritaire Mixte (FPMA).

Monsieur le Recteur, présent à cette FPMA rappelé les règles déontologiques. Nous attendons maintenant qu'il recadre concrètement ces dérapages.

Pour notre part, nous continuerons à respecter notre devoir de discrétion concernant l'utilisation des documents préparatoires.

Au sujet des résultats de l'intra.

Leur analyse pourrait laisser croire à un taux de satisfaction supérieur aux autres années, il n'en est rien car les tous TZR étant placés d'office en Mesure de Carte Scolaire (MCS), les données sont faussées. De fait le taux réel de satisfaction est de 33%. Il était de 38% en 2014 et de 41% en 2013. Il s'agit véritablement d'une baisse significative contrairement aux promesses de l'administration.

Afin de permettre un mouvement plus fluide, nous avons fait des propositions de créations de postes. Nos demandes peuvent être facilités par les remontées des informations que vous nous faites parvenir via l'enquête envoyée chaque année courant mars. Le taux de retour de cette enquête peut encore être amélioré afin d'éviter que certaines possibilités de créations de postes nous échappent.

Suite aux échanges avec les services du rectorat, certaines de nos propositions ont été retenues. Cependant, nous avons demandé l'implantation d'un poste dans la commune du Tampon ; cette dernière étant fortement touchée par les MCS depuis trois ans.

Lors de la FPMA, nous avons réitéré (sans succès) notre demande d'injecter ce poste forcément pérenne (ouverture de classes l'an prochain). Cela aurait permis de limiter l'impact des MCS sur Le Tampon et, aurait augmenté également le taux de satisfaction des collègues pour ce mouvement (1 création / 4 améliorations par rapport au projet initial). M le DRH a finalement refusé en prétextant qu'il était impossible d'injecter des postes en FPMA (ce qui a pourtant déjà été réalisé par le passé!).

La situation des collègues TZR

Les 6 collègues qui ont utilisé la bonification sur un vœu groupement de commune (GOC) ont obtenu une mutation sur poste fixe. Les autres sont affectés sur l'une des deux nouvelles zones. Il reste au final un potentiel de 22 TZR disponibles sur les 28 de la liste officielle. À la prochaine rentrée, le taux de remplacement ne dépassera pas les 2% sur l'académie et le potentiel de suppléance sera nul sur la zone nord-est!

Nous sommes bien loin des 6% préconisés par le ministère et des 10% par le SNEP.

Sur la base de ce compte rendu, chacun pourra analyser, commenter, cette réalité. Pour notre part, nous continuerons à travailler pour que le droit de nos élèves d'avoir un enseignant face à eux soit respecté.

C'est pourquoi, afin de nous aider dans ce travail, nous vous solliciterons dès le mois de décembre pour que vous nous informiez des besoins de votre établissement pour l'année 2016/2017. Ainsi, collectivement, nous aurons plus de force pour donner au maximum d'entre nous la possibilité de muter...

Bonne intégration aux mutés, courage et plaisir à tous et bonnes vacances.

Les commissaires paritaires du SNEP FSU Réunion



Soyons offensifs sur la Coordination EPS !

Les missions doivent être collectivement décidées La dotation indemnitaire doit être augmentée !

Nous devons agir avec les collègues des autres disciplines pour que TOUTES les missions décidées ensemble soient reconnues et correctement indemnisées.
Faites valoir ces revendications en CA !

Des avancées à concrétiser

La coordination EPS qui devient coordination des APSA est renforcée:
—> elle est inscrite dans un décret
La coordination doit être reconnue dans tous les établissements !

De nouveaux établissements concernés !

Concrètement :

La Circulaire d'application n°2015-058
fixe les critères d'attribution :

—> **1 IMP pour au moins 3 enseignants d'EPS assurant au moins 50 H de service**

2 profs à temps plein plus un prof à 10 h = 1 IMP

—> **2 IMP : + de 4 enseignants en « équivalent temps plein » soit :**

Si 4 agrégés font 69 heures = 2 IMP

Si 2 Agrégés, 2 profs EPS à partir de 75 heures = 2 IMP

4 Profs EPS font 81 heures = 2 IMP

**Coordination
en décharge,
c'est possible !**
**Mais il faut en faire la
demande !**

Cf Kit IMP

site national SNEP

[http://www.snepfsu.net/
vieetab/docs/dhg2015/
coordo_en_decharge.pdf](http://www.snepfsu.net/vieetab/docs/dhg2015/coordo_en_decharge.pdf)

**Dans les 2 cas, les forfaits AS/UNSS sont inclus, ce qui
change la donne !**

Pour les établissements de moins de 50 H, revendiquer conformément à l'article 7 la reconnaissance de cette mission. De même pour les établissements de plus de 7 enseignants d'EPS, revendiquer l'augmentation de l'indemnité

**Les propositions d'IMP avec ces règles sont validées par un vote en
CA !**

RETOUR SUR LE DECRET MODIFIANT LES OBLIGATIONS DE SERVICE DES ENSEIGNANTS



Elles sont définies par le décret n° 2014-940 du 20/08/2014 (JO du 23/08/2014) et la circulaire n° 2015-057 du 29/04/2015 (BO du 30 avril 2015).

Le SNEP, avec les autres syndicats de la FSU, a obtenu que le service des enseignants soit toujours défini par un maximum hebdomadaire de service :

- pour les Prof EPS et CE EPS, 20h dont 3h d'AS;
- pour les professeurs agrégés d'EPS 17h dont 3h d'AS;
- pour les enseignants d'EPS stagiaires : 7 à 8h pour les agrégés d'EPS ; 8 à 9h pour les professeurs d'éducation physique et sportive + 3h indivisibles d'AS durant un semestre (article 4)

Les enseignants devant compléter leur service dans un ou deux autre(s) établissement(s) bénéficient d'une réduction de service de :

- 1h en cas de complément dans un autre établissement situé dans une commune différente ;
- 1h en cas de complément dans deux autres établissements, y compris s'ils sont situés dans la même commune que l'établissement d'affectation. Les établissements appartenant à une même cité scolaire sont considérés comme un même établissement.

Cette disposition est rétablie pour les TZR affectés à l'année. Ce droit avait été supprimé par le Conseil d'Etat à la demande du Ministre Chatel.

Les enseignants d'EPS bénéficient comme les autres de la pondération REP+ (1,1) depuis la rentrée 2014. Mais ils sont exclus des pondérations pour enseignement en classes de 1ères et de Terminales (ex heures de 1ère chaire).

Le SNEP a obtenu qu'une indemnité de 300 euros (annuel) soit versée aux enseignants d'EPS assurant au moins six heures de service hebdomadaire dans les classes

GROUPE DE TRAVAIL ACADEMIQUE CONGES DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Le GTA relatif aux enseignants demandeurs de congé pour formation professionnelle s'est tenu le lundi 13 avril.

26 demandes ont été retenues pour 256 demandes recevables. Concernant les enseignants d'EPS, 41 collègues ont déposé leur demande soit 16% des dossiers.

Le SNEP a interpellé l'administration au sujet des avis défavorables émanant d'un chef d'établissement (ce même CE s'était déjà fait remarqué lors d'un précédent GT sur les postes spécifique académique en proposant des fiches de postes pour le moins incongrues).

Le Rectorat a expliqué que l'avis n'était qu'indicatif et que seule comptait la décision du Recteur. Nous avons alors interrogé le rectorat sur l'utilité d'un tel avis s'il n'est pas pris en compte...

Alors que le nombre de demandeurs ne cesse d'augmenter en même temps que le nombre de mois attribués diminue, il est mécaniquement de plus en plus difficile d'obtenir satisfaction avant plusieurs années. Pour bien se rendre compte de la difficulté, il suffit de remonter quelques années en arrière où 3 ans suffisaient pour obtenir un congé. A ce jour, un minimum de 5 demandes consécutives sont nécessaires.

Avec un barème qui ne tient pas compte de l'ancienneté au delà de 5 ans et l'augmentation des demandeurs à 5 demandes et plus, seuls ceux entre le 7° et 9° échelon de la classe normale sont en mesure d'obtenir satisfaction. C'est pourquoi, les syndicats de la FSU ont demandé un GT afin de rediscuter de ce barème.

Mais que l'on ne s'y trompe pas, c'est bien le manque de crédits alloués (nombre total de mois) qui doit être dénoncé, quel que soit le barème mis en place.

benoit Caquelard

SNEP INFO REUNION - SNEP INFO REUNION -

STAGE DE FORMATION SYNDICALE

Le bureau du SNEP FSU Réunion avait pris la décision de faire venir Polo Lemonnier afin d'animer des journées de stages de formation syndicale dans la semaine du 12 au 17 avril. L'objectif était double : former la nouvelle équipe de commissaires paritaires élus pour les 4 ans à venir dans un premier temps, puis organiser un stage à destination de tous les collègues sur les thèmes droit/carrière/mutations.

Le stage spécial « commissaires paritaires » qui s'est déroulé au lycée hôtelier de Saint Paul dans l'ouest a réuni la quasi totalité des 18 élus du SNEP. Il fut l'occasion de former les nouveaux sur les rôles en tant qu'élus et de réfléchir à l'organisation à mettre en place.

Le stage droits/carrière/mutations a, au final, regroupé plus de 70 collègues stagiaires et titulaires au COGOHR de la Plaine des Cafres les jeudi et vendredi. Nous avons échangé autour de débats alternant les enjeux politiques, économiques, éducatifs et ceux plus spécifiques à notre statut d'enseignant. Le sujet des mutations fut également abordé ; ce dernier prenant une résonance toute particulière dans notre académie compte tenu du peu d'entrants générant de fait des barres d'entrée très élevées depuis plusieurs années.

Deux collègues de la section fédérale des retraités de la FSU, Michel Roullot (SNEP) et Michel Zerwetz (SNES) sont également intervenus au sujet des retraites ; un dossier technique et parfaitement maîtrisé par nos 2 camarades. Ceci nous rappelle de l'importance d'avoir une Fédération forte au plan local avec des collègues compétents pour traiter tous les dossiers.

Pour conclure, nous pouvons incontestablement nous réjouir de la pleine réussite de cette semaine de stages riches en débats entre des collègues de toutes générations.

Le SNEP FSU Réunion tient encore à remercier Polo, parrain des académies ultra marines pour sa première venue chez nous. Nous avons fait en sorte de lui faire découvrir la diversité de l'île mais avec 4 jours de stages "intenses", il n'aura guère eu le temps d'en découvrir toute sa richesse.

Alors Polo, tu reviens ici quand tu veux, tu seras toujours le bienvenu!

Le bureau du SNEP FSU Réunion



LES PETITS RATS DU RECTORAT

Le 28/05/2015

Présents pour l'Inspection : M Hervé (IA IPR), M Grondin (Chargé de mission)

Présents pour le SNEP : Mme Duriez, M Laude, Mme Dehais, M Caquelard, M Prudhomme, M Prochasson

16H05 : début de la réunion, serrés comme des sardines...

Le SNEP par La Voix de l'un de ses secrétaires académiques, remercie tout d'abord Monsieur l'IPR de lui avoir accordé cette audience. Après un accord rapide sur l'ordre du jour, nous prenons le taureau par les cornes.

Acte 1 : Questions diverses autour des stagiaires

Scène 1 : les postes berceaux

L'implantation des postes berceaux représente l'un des principaux chevaux de bataille du SNEP en cette période de mutations intra-académiques et, en toute logique, s'inscrit comme le premier sujet abordé. Chacun en mesure en effet les conséquences immédiates sur le mouvement. Où la chèvre est attachée, il faut qu'elle broute ! (Autrement dit : postes bloqués = mutation une autre année...).

Le SNEP demande donc à être consulté voire associé en amont du choix des établissements retenus afin d'apporter sa connaissance du terrain (contingences horaires, disponibilité des équipes, etc.) et à mettre en œuvre certains principes pour répondre à l'objectif de formation optimale du stagiaire :

- Veiller à la qualité des installations sportives
- Consulter préalablement les équipes EPS
- Eviter les lycées (formation en inadéquation avec la probable affectation à venir)
- Stabiliser le stagiaire dans une zone qui sera probablement sa future zone de travail

Après une écoute attentive, Monsieur HERVE énonce ses critères d'attribution des postes berceaux retenus qui restent principalement : la qualité des tuteurs et des infrastructures ainsi que la proximité par rapport à l'ESPE, et ce malgré la difficulté notoire des titulaires à muter sur la commune du Tampon. Il applique la politique de l'autruche et continue à penser que l'implantation dans les lycées ne peut être remise en cause sans occasionner un surplus de contraintes difficilement gérables.

Enfin, considérant comme un devoir pour la profession l'accueil et la formation des générations de nos jeunes collègues, il monte sur ses grands chevaux et refuse catégoriquement de consulter au préalable les équipes pédagogiques concernées. Il s'agit pour lui d'une mission du fonctionnaire qui doit obéir (déontologie) et dont le cœur de métier est de former (éthique). Sic !

Loin de peigner la girafe, le SNEP réagit en demandant, faute de consultation, qu'à minima les équipes soient prévenues le plus tôt possible pour éviter les surprises de rentrée (Désignation comme tuteur, modifications des EDT, HSA supplémentaires à distribuer, etc.). Réponse favorable de l'Inspection. Sur ce point au moins, la vache est à nous !

Scène 2 : La circulaire de rentrée

Le SNEP demande également à ce qu'une circulaire de rentrée digne de ce nom (c'est-à-dire récapitulant les textes régissant la discipline et non un simple rappel sur les attentes lors des inspections) soit réactivée pour servir d'appui aux coordonnateurs et aux stagiaires face à l'ignorance parfois plus ou moins feinte des chefs d'établissement. Les collègues ont en effet, en période de rentrée, d'autres chats à fouetter que de devoir seulement batailler sur des questions de statuts à faire respecter.

Il n'y a pas franchement ici de quoi casser trois pattes à un canard. Monsieur Hervé y consentira pourtant, reconnaissant ainsi le temps et l'énergie précieux à gagner pour chacun sur des situations à fort potentiel conflictuel. Mais ne vendons pas la peau de l'ours avant de l'avoir tué, nous verrons à la rentrée...

Scène 3 : Les notes de titularisation

L'Inspection désire dès que possible remplacer la note relative au quintile (rang atteint lors du concours) considérée comme une note de connaissance, par une note pédagogique d'inspection, dite de compétence.

De fait, c'est déjà le cas pour les stagiaires à temps complet (issus des concours interne et réservé).

Le SNEP ne pouvait rester muet comme une carpe et souligne alors que la recommandation du Ministère ne va pas dans le sens d'une inspection « notée » lors de l'année de titularisation. Cette pratique, même si elle ne se limite pas strictement au plan local (d'autres académies dont Créteil l'appliquent) revient à :

- Créer une iniquité entre les collègues inspectés lors de l'année de titularisation et ceux qui ne le seront que quelques années plus tard
- Limiter le bénéfice d'un bon classement voire l'annihiler purement et simplement en cas de note inférieure à celle du concours.

Pour éviter à nos jeunes collègues de devenir les dindons de la farce, le SNEP propose alors que la note pédagogique attribuée lors de l'année de stage ne soit retenue que dans le cas où elle serait supérieure à celle de sortie de concours, ou qu'elle soit attribuée suite à une deuxième visite. Propositions qui semblent glisser comme l'eau sur la peau d'un canard...

Acte 2 : La valorisation des enseignants par l'inspection

Le SNEP souhaitait être rassuré concernant les modalités de valorisation des collègues par l'Inspection Pédagogique Régionale via la note pédagogique. Les nombreuses interventions et courriers des IPR concernant la reconnaissance des collègues engagés auprès d'eux sur la formation continue ou l'accueil de stagiaires n'ont pas été sans nous mettre la puce à l'oreille et demandent ainsi quelques éclaircissements.

Le SNEP ne s'oppose pas au principe de valorisation mais s'inquiète des conséquences « sanctions » éventuelles qu'elles peuvent engendrer sur les autres : chat échaudé craint l'eau froide !

3 grands principes sont avancés :

- Possibilité pour tous d'accéder à ce type de valorisation (notamment le problème des profilages des sollicitations, à l'exemple des M1 où pour être tuteur, il faut enseigner en lycée, travailler le lundi, ne pas être en lycée pro pour éviter les périodes de stages, etc.)
- Prise en compte de l'ensemble de la carrière et non du service rendu à un instant T
- Prise en compte de tous les types d'investissement, intra comme extra établissement

Monsieur Hervé résume ainsi la règle générale : la valorisation s'effectue sur la période d'une inspection à l'autre. Seraient pris en considération tous les types d'engagement, même s'il reconnaît que la notion de pondération est compliquée. Il parle « d'intime conviction ».

Il précise être attaché à la valorisation par la note surtout pour des gens très impliqués qui ne peuvent pas être rémunérés. Et l'on est là au cœur du problème car il faut être indemnisé à la hauteur de la charge de travail et non payé en monnaie de singe.

Mais ne serait-ce pas là un nouveau miroir aux alouettes ? Lorsque l'on sait que seuls 20% des collègues peuvent prétendre à être promus au grand choix (l'avancement restant, faut-il le rappeler, le seul intérêt financier en lien avec l'inspection), on mesure mieux l'écart entre le discours avancé et la réalité des CAPA et autres CAPN. L'inspection tente ici de faire avaler à l'ensemble de la profession une belle couleuvre qu'elle ne peut par la suite assumer si, réellement, tout type d'investissement mérite valorisation. C'est de la bouillie de chat, tout au plus !

Acte 3 : El maestro de l'UNSS

Notre secrétaire académique rappelle en préambule nos inquiétudes concernant la direction du Service Régional UNSS et l'instabilité des postes de chargé de missions dans les différents districts. Plusieurs démissions de collègues, ayant le sentiment de s'être fait prendre pour des pigeons, viennent en effet clore cette année scolaire.

La question du recrutement des nouveaux chargés de missions pose problème tant sur la forme et le fond. Sur la forme : comment légitimer un collègue qui n'est pas élu comme par le passé par les enseignants du district mais nommé sur la base d'un appel à candidature ? Sur le fond : comment assurer le fonctionnement et le développement des districts quand les missions éloignent de plus en plus le « Directeur d'antenne » de son secteur au profit de tâches propres à un Directeur Régional adjoint ?

Pour Monsieur Hervé, l'Inspection ne peut pas dire grand-chose car cela doit se régler dans le cadre du CRUNSS avec Monsieur Le Recteur. Les IPR n'auraient pas à ce jour la légitimité hiérarchique pour intervenir auprès du Directeur Régional UNSS.

Ils auraient cependant néanmoins informé le Directeur National UNSS qu'il y avait de « petits dysfonctionnements » mais à ce jour rien ne serait officiellement remonté au niveau de Monsieur Le Recteur.

Pourtant, de l'aveu même de nos représentants élus au Conseil National de l'UNSS, le Directeur National aurait émis quelques réserves quant aux choix de notre Directeur Régional: développer l'international au détriment du local, ou comment brider son cheval par la queue...

Clou du clou compte-tenu de ce contexte : le Conseil Régional de l'UNSS de cette fin d'année scolaire est reporté à la fin... août !!! C'est à nous faire devenir chèvre !

LE SNEP réaffirme sa demande de voir remonter via l'Inspection, à Monsieur Le Recteur, l'ensemble des dysfonctionnements probables évoqués et rappelle par la même occasion à cette dernière son droit de regard sur les lettres de missions et les recrutements à venir.

Acte 4 : Questions diverses

1 - Subvention APPN et note de cadrage

Le SNEP commence par demander à Monsieur Hervé quels sont les critères de répartitions de la subvention pour les projets APPN en lycées professionnels ?

L'IPR répond que pour être éligible, il convient :

- De retourner le dossier de demande de subvention dans les délais impartis
- De proposer des projets qui répondent aux exigences de la note de cadrage
- D'être un LPO ou LP

Les critères de répartition de la dotation dépendent :

- De la taille de l'établissement ou plutôt du nombre d'élèves concernés par le projet
- Du nombre d'établissement éligibles

Le SNEP revient sur la note de cadrage et énumère un certain nombre d'erreurs ou d'informations devenues obsolètes (matériels à disposition, etc.). Il demande la possibilité de mettre en place un groupe de travail l'an prochain pour mettre à jour cette dernière.

Nous comprenons la logique budgétaire des bassins mais même en période de vache maigre nous souhaiterions (suite aux retours des collègues via l'enquête de l'année passée) voir offerte la possibilité qu'au moins un projet hors bassin puisse être retenu par établissement. L'idée d'en sortir nous paraît très riche, au travers notamment de l'expérience de la vie en communauté lors de nuitées, sans compter que dormir sur site peut également réduire les coûts de transport. Nous demandons au moins qu'il lèche l'ours, en compagnie des autres instances concernées.

Monsieur l'IPR prend note de toutes les remarques et accède à la demande de formation d'un groupe de travail sans pour autant reconnaître l'utilité des expériences hors bassin. Il finira par noyer le poisson.

Concernant les examens, curieux comme une belette le SNEP s'interroge sur les critères assez opaques retenus pour établir les différentes listes d'activités académiques proposées, s'étonnant par exemple de voir le VTT présent pour le moment dans la liste académique pour les examens au BAC généraux et technologiques et pas pour les CAP, BEP et BAC PRO ?

Monsieur Hervé s'en étonne également et souhaite pouvoir y remédier.

Monsieur Grondin propose en fin d'année, lors des travaux de la commission d'harmonisation, de faire un bilan statistique sur les activités académiques notées aux examens..

Une autre logique pourrait également présider au choix de ces dernières : la volonté de développer en lycée et lycée professionnel des activités très pratiquées en collège

Enfin, sautant du coq à l'âne, le SNEP termine son intervention en rappelant qu'il fait depuis quatre ans le pied de grue devant les services de l'Inspection afin que ces derniers favorisent l'achat mutualisé d'une fréquence radio en EPS et UNSS. De fait l'utilisation des talkies-walkies préconisée par l'inspection elle-même dans les activités de pleine nature se généralise mais dans une totale illégalité.

L'Inspection avoue que la somme nécessaire ne se trouvera pas sous les sabots d'un cheval et n'a en définitive d'autres solutions à proposer que de voir les lycées, collègues, bassins se regrouper pour mutualiser l'investissement à moins de passer par... le Service Régional UNSS, ce qui s'est déjà traduit par un échec à de nombreuses reprises. Les deux instances se renvoyant la patate chaude, notre crainte serait ici d'assister à la mort du petit cheval...

2 - La réforme des collègues

Nous nous étonnons de l'enquête concernant cette réforme menée au niveau académique auprès des équipes EPS de collège alors même qu'elle est menée au niveau individuel à l'échelle nationale.

Monsieur l'IPR justifie cette démarche par la volonté de dégager un consensus ou un dissensus dans l'académie. Seuls 11 établissements, à la date de cette audience, y auraient répondu.

Cet état de fait démontre sans doute une certaine exaspération des collègues face aux sollicitations administratives toujours plus nombreuses de l'Inspection et de l'administration en général. Travailleurs et motivés certes, mais peut-être pas infatigables comme peuvent l'être les fourmis...

Final : Compte-rendu fidèle vaut mieux que mémoire d'éléphant

Faire sourire et maintenir l'attention du lecteur jusqu'au terme de ce compte-rendu auront été les maîtres mots. Malgré le ton sarcastique de ce compte-rendu, nous espérons que l'Inspection Régionale ne gardera pas au SNEP Réunion un chien de sa chienne. En effet, loin de nous regarder en chien de faïence et sans pour autant être devenu copains comme cochon, cette audience aura permis d'éclairer certains propos ou positions de l'Inspection tout en lui soumettant nos interrogations, remarques et suggestions de façon la plus constructive possible.

Il est 19h00 passé lorsque les rats quittent le navire

Le SNEP FSU Réunion

LISTE D'APTITUDE AU CORPS DES AGREGES

Pour la CAPN d'accès au corps des agrégés par liste d'aptitude, 106 propositions rectorales en EPS ont été transmises au ministère (au titre de l'année scolaire 2014-2015). La CAPN s'est déroulée du 27 au 29 mai 2015 examinant l'ensemble des disciplines offrant des places à l'agrégation par liste d'aptitude.

La liste proposée à la CAPN a été l'occasion d'un débat entre l'administration et les représentants du personnel. Le nombre de places très réduites rend l'exercice très compliqué. Ces seules **20 possibilités pour près de 13 000 promouvables et 1320 candidats en EPS** (soit un peu plus de 0.5 par académie) amènent malheureusement à ce que de nombreux dossiers très complets ne puissent pas aboutir avant leur départ à la retraite, certains étant présents depuis plusieurs années.

Nous avons rappelé l'étroitesse de cette voie de promotion et réclamé que dans l'immédiat cette liste soit portée à 1/5 des titularisations. Cela devait se conjuguer avec une augmentation des postes au concours de l'agrégation.

Le SNEP est intervenu pour pointer les remontées académiques qui font trop peu de places aux femmes. Seuls 36% des dossiers remontés sont des dossiers féminins, bien loin de la part des femmes dans les promouvables et les candidats. Nous avons également relevé la difficulté spécifique en EPS d'un nombre de dossiers encore important (même si cela baisse) remonté en CAPN qui fait qu'un collègue remonté en CAPN en EPS a ensuite une chance sur 3 d'être promu alors que dans d'autres disciplines c'est une chance sur 2. Nous avons à nouveau soulevé le problème criant en EPS du supérieur car nombre de dossiers ne peuvent être satisfaits et rappelé la nécessité d'un quota spécifique pour le supérieur. Il y a dans les remontées 27 dossiers du supérieur dont 10 nés en 55 et avant.

Nous avons également rappelé la nécessité de mettre en place un barème pour une plus grande transparence et équité de la procédure. L'inspection générale a exposé un certain nombre de critères ayant présidé à son élaboration de la liste : les différents éléments du CV, les responsabilités exercées par les collègues tout au long de leur carrière, la présentation éventuelle au concours de l'agrégation ou l'admissibilité, la note pédagogique (corrélée à l'âge mais aussi à la date d'inspection) ainsi que le souci d'une égalité des chances d'accès à la promotion pour les hommes et les femmes.

Benoit CHAISY, Commissaire paritaire National agrégés SNEP-FSU

Le ministère a donc validé une liste de 20 collègues. Qui sont donc ces 20 collègues retenus ?

8 femmes ; 12 hommes 17 collègues affectés dans le 2nd degré ; 3 collègues affectés dans le supérieur 20 collègues Hors Classe ; 3 collègues bi-admissibles 6 ont exercé ou exercent encore en ZEP Age moyen : 59 ans 19 académies représentées, dont La Réunion

LISTE D'APTITUDE AU CORPS DES AGREGES

A l'échelon local.

La CAPA de promotion à l'agrégation par liste d'aptitude s'est tenue pour la Réunion ce vendredi 13 mars 2015. A l'issue de débats, l'Académie a fait remonter en CAPN trois candidatures en EPS (30 toutes disciplines confondues). Il est important de comprendre que cette porte de promotion est très étroite. C'est le cas cette année **dans notre académie** pour laquelle il y a **un promu en 2015** (contre 0 l'année passée...).

La politique ministérielle qui sous prétexte d'autonomie et de nouvelle gouvernance, privilégie toujours malheureusement les avis et choix des hiérarchies intermédiaires (chefs d'établissement, IPR, directeurs d'UFR, présidents d'université) au détriment d'un barème demandé par les instances syndicales.

Pour être susceptible d'être proposé(e), votre dossier doit nécessairement, aux yeux de notre Recteur, comptabiliser 2 avis "très favorable", de la part du chef d'établissement et de l'inspection régionale. C'était le cas cette année pour seulement 4 candidatures issues du secondaire.

Nous regrettons que des appréciations littérales ne soient portées par nos IPR qu'aux seuls dossiers bénéficiant de cet avis "très favorable". Ceci limite en effet les discussions et ne permet pas aux collègues de comprendre comment améliorer leur "profil".

Enfin, nous avons souligné notre étonnement au regard du fait qu'aucune candidature de collègue bi-admissible ne bénéficie de quasi sésame.

Nous avons vérifié la conformité des candidatures et la motivation des avis.

La liste rectorale des candidatures proposées en EPS comportait 3 noms (2 issus du second degré et un issu du supérieur, deux femmes et un homme). Suite à notre intervention, la liste finale est composée d'une femme et de deux hommes avec la même proportion second degré / supérieur. Encore une fois, ces propositions académiques ont été remontées au Ministère, et c'est la CAPN qui arbitra entre toutes les propositions de l'ensemble des académies.

Au final, nous donc avons le plaisir d'annoncer la promotion d'un de nos collègues professeur d'EPS qui candidait depuis plusieurs années sur la liste d'aptitude. A noter que la dernière promotion en EPS remonte à 2013 pour notre discipline.

Béatrice THIERRY Mathieu PRUD'HOMME, Commissaires paritaires académiques agrégés SNEP-FSU



BONNES VACANCES A TOUTES ET TOUS



**Avec le SNEP-FSU,
une profession rassemblée et engagée,
ça change tout !**

Merci aux 85% de collègues qui nous ont renouvelé leur confiance

