

**LANGUES VIVANTES :
L'URGENCE EST DE CHANGER LA FAÇON DE FAIRE DE L'ADMINISTRATION**

Le plan d'urgence pour les langues vivantes est présenté par l'équipe des IA-IPR de langues depuis avril dernier.

Les enseignant·e·s de langues vivantes ont été convoqué·e·s à deux formations dont la première avait pour objectif d'analyser les résultats du test de positionnement « Ev@lang » 3e. Les résultats de ce test ont, d'après les IA-IPR, révélé « un niveau d'ensemble insuffisant » de nos élèves et, pour l'académie de Reims, une moyenne inférieure à la moyenne nationale. Deux départements de Champagne-Ardenne ont été particulièrement stigmatisés avec force commentaires négatifs pendant cette visio-conférence.

Lors de ces formations, il a été expliqué aux enseignants de l'académie qu'ils devraient, par équipes interlangues et/ou inter-établissements, produire début juin 2023, une séquence de 3e selon un protocole établi par les IA-IPR. Cette séquence, destinée à l'équipe des IA-IPR, sera à mettre en place en septembre prochain avec les élèves, après évaluation par les IA-IPR, en vue d'une « probable modélisation », « un modèle dont les enseignants pourraient s'inspirer » (citations).

LYCÉE PROFESSIONNEL

Jeudi 4 mai 2023, E. Macron a officiellement lancé sa réforme des lycées professionnels qui vise une transformation profonde de nos métiers, nos établissements et nos formations sur le modèle de l'apprentissage. Dans son projet global, les jeunes des lycées professionnels ne sont plus considérés comme des élèves en formation mais comme une main d'œuvre immédiatement exploitable. Quant aux personnels, pour les remercier de leur engagement : de vastes plans de reconversion et un pacte pour travailler plus sont prévus.

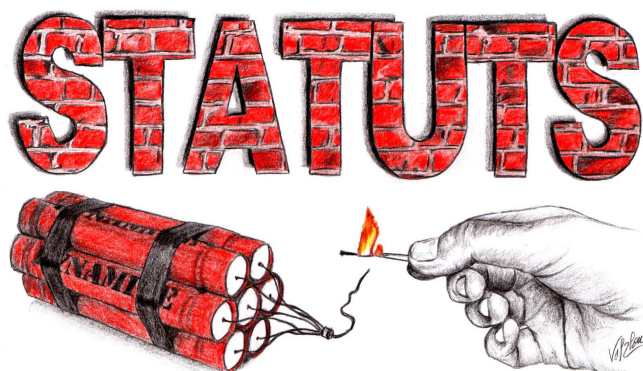
En s'obstinant à imposer de nouveau une augmentation du nombre de semaines de stages qui, de fait, supprime des semaines d'enseignement, E. Macron montre une fois de plus son mépris à l'égard des besoins exprimés par les personnels pour les élèves.

La volonté du gouvernement de calibrer les filières professionnelles vers les secteurs en tension, aujourd'hui désertés par les actifs qualifiés, est tout aussi intolérable. C'est d'une instrumentalisation pure et simple des parcours scolaires des jeunes les plus fragiles dont il s'agit.

Le plan d'urgence pour les langues s'appuie sur le test Ev@lang, qui n'évalue que deux activités langagières sur les cinq pratiquées. Dans ces conditions, quel crédit peut-on accorder à ce dispositif dont l'effet couperet décourage nos élèves, quels que soient leur niveau et leur profil ?

Enfin, ce plan, tel qu'il est déployé, ressemble moins à une urgence qu'à une précipitation, et permet discrètement d'entamer la liberté pédagogique au moyen d'injonctions lancées lors des formations. Aucun texte n'impose aux enseignants d'envoyer des séquences.

Le SNES-FSU de l'académie de Reims appelle à ne pas alourdir la tâche des enseignants de Langues Vivantes en leur demandant un travail chronophage qui tente de remettre en cause la liberté pédagogique des enseignant·e·s. Nous interpellons le Recteur sur ces façons de faire et notamment les critiques infantilisantes qui n'ont pas leur place dans des discussions entre enseignant·e·s et IA-IPR.



**GRÈVE
LE 6 JUIN**

Bulletin du Syndicat National des enseignements de second degré
Supplément 1 au n°15 mai 2023

Depuis près de 4 mois, une intersyndicale unanime impulse un large mouvement d'opposition à la réforme des retraites

L'unité syndicale est la bonne nouvelle du moment car elle constitue un puissant facteur de mobilisation, elle donne du cœur à l'ouvrage. Elle est la matérialisation d'un rassemblement et d'une conscience partagée très larges, d'une union de sensibilités, de secteurs professionnels, des jeunes, des actives et actifs comme des retraité·es, issus de territoires divers. Elle permet de poser les questions de fond sur le temps de vie au travail : dans les cortèges de manifestation ou sur les lieux de travail, le sujet des retraites invite toutes les problématiques syndicales et revendicatives qui y sont intrinsèquement liées : celles du travail, de son sens, de sa recon-

naissance, des salaires, de la pénibilité, des secondes carrières, des fins de carrières, de l'égalité entre les femmes et les hommes, etc. Elle fait la démonstration pratique que les organisations syndicales ne sont pas enfermées dans des postures, des implicites, des méfiances réciproques, sans nier les nuances d'analyse et les désaccords, mais en choisissant justement de travailler sur ce qui rassemble.

Le SNES réaffirme avec la FSU son attachement au code des pensions, élément constitutif du statut des fonctionnaires et s'oppose au report de l'âge de départ à la retraite et à l'augmentation de la durée de cotisations.

CONTINUONS LE COMBAT EN NOUS MOBILISANT LE 6 JUIN 2023 POUR MAINTENIR LA PRESSION sur les députés de l'Assemblée nationale lors de la présentation du projet de loi présenté par le groupe LIOT pour la suppression de l'âge de la retraite à 64 ans.

Annie Bécret

#grève6juin

**Revalorisées maintenant
OUI!
Sous-payées jusqu'à 64 ans
NON!**

SOMMAIRE

Édito.....p1
Pacte : comprendre pour refuser....p2-3
Langues vivantesp4
Lycée Professionnel.....p4



SNES-FSU Académie de Reims
35 - 37, rue Ponsardin (entrée au 37)
51100 REIMS
tél : 03 26 88 52 66
courriel : contact@reims.snes.edu
Site internet : reims.snes.edu
f @SNES_Reims
t @SNES_Reims
Directeur de publication G.THAÏ
Imprimerie Alliance Reims
N°CPPAP 0924 S 06970 - N°ISSN 2680-8080
Dépôt légal jour de parution
Trimestriel - prix : 1,50€ Abonnement annuel : 4,50€

PACTE : REVALORISATION ISCHÉMIQUE DU MINISTÈRE

UNE REVALORISATION INSUFFISANTE

Dans les présentations du gouvernement le Pacte est souvent présenté avec la revalorisation socle qui concerne les enseignants, les CPE, les PSYEN.

En ce qui concerne le socle :

- pour la grande majorité des enseignants qui ont plus de 15 ans d'ancienneté, la seule « revalorisation » consiste en un doublement de l'ISOE et de l'ISAE, primes jamais revalorisées depuis leur création !

- pour ceux qui ont moins de 15 ans de carrière, s'ajoute une prime d'attractivité variable. Elle ne fait que relever le début de carrière qui frôlait le SMIC, et qui risquait de finir par passer en-dessous.

- les mesures pour élargir un peu l'accès à la classe exceptionnelle et à la hors classe ne visent qu'à adapter nos carrières à leur allongement, du fait de la réforme des retraites.

N'oublions pas les oubliés du Pacte et de cette revalorisation du socle : les AED, les AESH, les administratifs,... !

UNE LOGIQUE MANAGÉRIALE

◇ Un fonctionnement du pacte qui relève de la logique managériale et de mise en concurrence : le « suivi » assuré par le chef d'établissement est un contrôle de tous les instants pour savoir si les heures ont été bien assurées. Un redoutable outil de caporalisation et de néo-management !

◇ La brique d'entrée quasi obligatoire est le remplacement de courte durée ou devoirs faits. À terme, les missions de coordination de discipline ou de projets pédagogiques pourraient être dans le pacte, mais il faudra faire du remplacement ou devoirs faits au risque de mettre en péril le fonctionnement des EPLE !

◇ Heures de soutien/ accompagnement en 6e, devoirs faits, découverte métiers, CNR... autant de marqueurs de la politique de Macron et de mesures de réformes qui ne sont pas encore actées !



DES BRIQUES

Le pacte fonctionne par brique (cumulables ou pas)

- Une brique = 1250 euros annuels pour 18/24h annuelles.

- Possible 1/2 brique = 625 euros annuels (selon l'administration pour les femmes car elles ne peuvent pas en prendre plus [sic] !)

- Un pacte standard = 3 briques = 3750 euros annuels

Le Pacte est un accroissement massif de la charge de travail : 18h de remplacements de courte durée pour la première brique ; 24 heures effectives devant élèves et tout le travail associé (préparation, concertation...) pour la deuxième brique. Une troisième brique sur les projets ou coordination (CNR, élèves à BEP, découverte des métiers). Le Pacte est un outil de contractualisation et d'annualisation des services. **Signer le Pacte c'est accepter un emploi du temps à trous pour pouvoir faire, avant tout, des remplacements de courte durée au débotté !**

REMISE EN CAUSE DE NOS STATUTS

Missions définies annuellement = la porte ouverte à l'annualisation

Une Fonction publique d'emploi dans laquelle la rémunération évolue en fonction du poste occupé et des missions acceptées. Le pacte va obliger les collègues qui auront besoin d'accroître leur rémunération à accepter, sur des bases contractuelles « négociées » avec le chef d'établissement, des rémunérations complémentaires indemnitaires individualisées en échange de missions supplémentaires.

LES MISSIONS

Deux types de missions : celles à assurer en priorité, c'est-à-dire des missions qui doivent être obligatoirement couvertes à l'échelle de l'établissement et d'autres missions.

Mission à assurer en priorité pour le 1er degré : intervention en 6e dans le cadre des heures d'approfondissement/soutien

Mission à assurer en priorité pour le 2d degré : heures de remplacements à l'interne et devoirs faits.

Autres missions qui rentrent dans le pacte

- Découverte des métiers à partir de la 5e (lien avec la réforme de la voie pro)
- Heures de consolidation/approfondissement en 6e
- Tutorat d'élèves à besoins particuliers
- Missions de coordinations nouvelles (pas les coordinations actuelles, de discipline... pour l'instant)
- Participation aux projets CNR (conseil national de la refondation)
- Une concertation locale pourrait permettre d'y faire entrer d'autres missions.

Manifestation éducation au mois de juin suivez-nous sur les réseaux sociaux et dans vos mails

INÉGALITÉS FEMMES/HOMMES QUI PERDURENT

Le Pacte va entretenir les différences de salaires entre les femmes et les hommes.

En moyenne les hommes sont 25,9 % à bénéficier d'IMP alors que la moyenne pour les femmes est de 21,4 %. De plus, lorsqu'elles s'engagent dans ces missions, les femmes touchent un montant moyen inférieur de 35 % à celui des hommes.

Pour les recours aux HSE, à la rentrée 2020, les hommes touchaient en moyenne 1358 euros d'HSE par an, les femmes 988 euros.

La réponse du ministère : mettre en place un pacte qui renforce l'usage des primes et des missions supplémentaires...

LES REVENDICATIONS DU SNES-FSU

- Une augmentation des salaires sans contreparties pour toutes et tous : professeurs, CPE, PsyEN en début, milieu et fin de carrière. Cette revalorisation doit concerner tous les corps, pour ce qui est du second degré, les professeurs certifiés, agrégés, de chaires supérieures, les CPE et les psychologues de l'Éducation Nationale par une augmentation de la valeur du point d'indice et une refonte des grilles indiciaires.
- Un rattrapage des pertes de pouvoir d'achat et une revalorisation des carrières.
- Une loi de programmation pluriannuelle.
- Un mécanisme pérenne d'indexation des salaires sur les prix.
- Une augmentation des salaires de tous les personnels, ainsi qu'un statut de fonctionnaire de catégorie B pour les AESH.

ENSEMBLE

NE SIGNONS PAS LE PACTE !

