

Postes et carrière, quoi de neuf dans l'académie de Lille.

Le snfolc a participé à plusieurs groupes de travail académiques depuis la rentrée.

Informations et analyses.

Carte des formations et réforme du bac.

Le rectorat exprime son *satisfecit* sur le succès du choix des spécialités par les élèves. Outre, que certains établissements publics interdisent certaines combinaisons, et que des établissements privés recréent artificiellement les anciennes filières, on peut trouver que les 90 combinaisons recensées dans l'académie sur parcoursup sont au final peu variées, si on les rapporte aux 286 combinaisons de triplettes possibles.

**BAC NOUVELLE MOUTURE:
LE MODÈLE**



Il nous manque maintenant les chiffres relatifs à l'efficacité des spécialités choisies par les élèves sur l'obtention des filières de leur choix passés à la trieuse parcoursup...

Autre effet de la réforme, la baisse de l'orientation en voie technologique, si bien que l'option techno pourrait devenir un motif de déroger à la carte scolaire !

Il n'y aurait, toujours d'après le rectorat, pas de désaffection pour la « spé maths. » Pourtant la réforme a bien réussi à résoudre le problème du recrutement dans cette discipline, (en la sortant pour ainsi dire du tronc commun) puisque les professeurs de maths sont actuellement en surnombre dans l'académie. Cela n'est pas sans conséquences sur les mutations : les néotitulaires n'obtiennent pas de postes fixes, et la barre d'entrée dans l'académie de Lille au mouvement inter-académique risque d'augmenter en 2022.

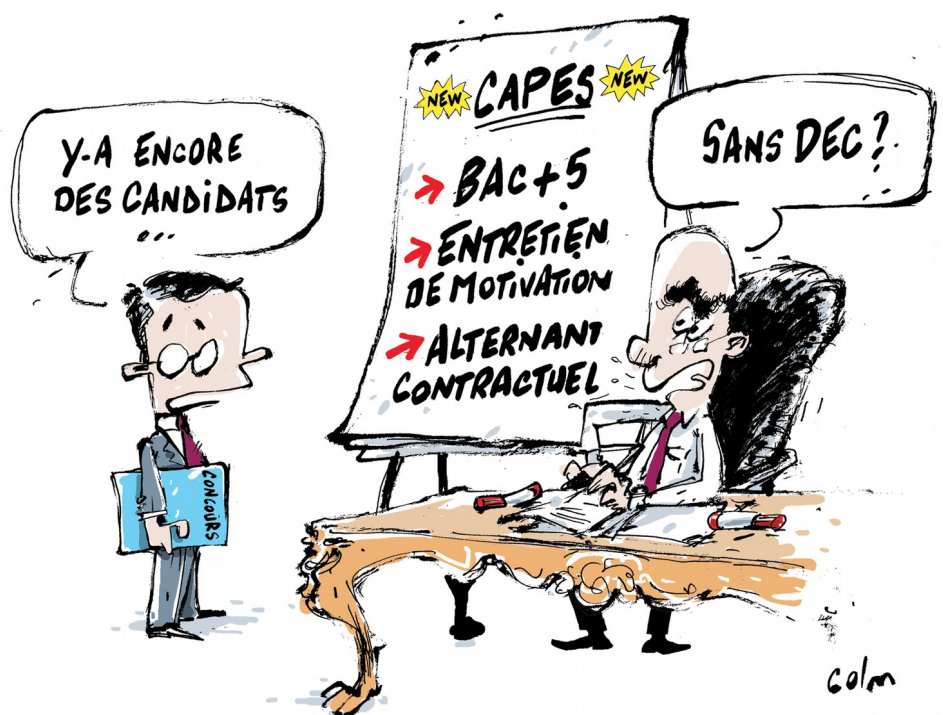
Mutations, sur quels postes ?

Il sera encore plus compliqué de muter l'an prochain, pour au moins deux raisons liées à la politique du gouvernement. D'abord, de nouvelles suppression de postes à la rentrée 2022. Le ministre continue sa politique de réduction des coûts salariaux qui substitue des Heurs Sup aux Heures Postes en augmentant les HSA imposables. Moins d'heures postes, cela signifie en effet moins de professeurs dans les établissements et une charge de travail qui s'aggrave pour ceux qui restent, y compris les collègues à temps partiels.

Ensuite parce que la réforme du recrutement met fin au statut de fonctionnaire stagiaire payé à temps plein pour un service en responsabilité partiel complété par la formation en INSPE (énième nom de l'ESPE et de l'IUFM...) Les nouveaux « contractuels alternants » (qui ont aussi des droits) sont embauchés en CDD l'année où ils passent le concours. S'ils l'ont, leur année de titularisation se fera avec un plein service d'enseignement. Le nombre d'heures bloquées pour les « berceaux stagiaires » va donc plus que doubler l'an prochain. Sans compter les heures pour affecter les étudiants contractuels « alternants » ! Le ministre réussit ainsi l'exploit de dégrader les conditions de travail des titulaires, des stagiaires lauréats et des étudiants qui se destinent aux concours (qui devront attendre

une année de plus pour obtenir un statut et percevoir un salaire à peine décent.)

Qui prétend rendre le métier plus attractif ?



Promotions, PPCR ou le règne de l'arbitraire.

Le nombre de promotions hors-barème à la hors-classe et à la classe exceptionnelle explose (pour les certifiés, la proportion de promus à la hors classe hors barème est de 14,6 % contre à 1 à 2 % les années précédentes.) Le rectorat l'explique par la volonté d'aller chercher des personnels proches de la retraite mais n'ayant pas le barème suffisant et par la recherche « d'équilibres » sur le nombre de promus par discipline (mais pourquoi puisque nous avons la même évaluation?), sur la parité entre hommes et femmes relative au nombre de promouvables des deux sexes par discipline, et sur la répartition des promus entre les enseignants exerçant dans le secondaire ou dans le supérieur. Ainsi, les échanges entre collègues promouvables pour atteindre ces « équilibres » se font-ils à égalité de barème « dans la mesure du possible. »

Des collègues ayant le barème suffisant ne sont donc pas promus, au profit de collègues ayant un barème inférieur, en raison de quota portant sur le sexe ou la discipline des professeurs. On comprend que ces critères, qui se substituent à l'objectivité du barème, soient durs à accepter quand ils privent des salariés d'une promotion attendue et méritée au regard du classement initial dans le tableau.



Et encore faut-il croire le rectorat sur parole, puisque depuis la loi Fonction Publique du 6 août 2019, les organisations syndicales ne peuvent plus exercer le contrôle paritaire sur les tableaux de promotion, pour lequel elles ont pourtant été élues aux dernières élections professionnelles... de 2018 !

[FO alerte systématiquement tous les personnels](#) depuis 2016 sur le règne du quota et de l'arbitraire qui s'est installé dans l'évaluation et la gestion des étapes

essentielles de la carrière des agents publics du ministère de l'Education Nationale. Nous revendiquons plus que jamais l'abrogation de « PPCR » et de la loi de « transformation » de la Fonction Publique !

Donnons quelques précisions supplémentaires à l'appui de ces revendications. Avant 2019, les oppositions à promotion (pour un collègue ayant le barème suffisant) étaient discutées en capa. L'intervention du syndicat pouvait permettre de lever certaines oppositions et les collègues concernés bénéficiaient ainsi de l'avancement auquel ils avaient droit. Désormais l'agent reçoit un simple courrier l'informant de l'opposition sans qu'aucune possibilité de recours ne soit prévue ! Il peut certes répondre au courrier ou saisir le TA une fois le tableau de promotion publié... Mais comment motivera-t-il son recours en l'absence de cadre paritaire réunissant l'administration et les représentants élus du personnel ? Plus que jamais, l'aide et l'intervention du syndicat sont indispensables !

Il en va de même pour **les collègues dont le rendez-vous de carrière ne peut se tenir dans les échéances prévues par les textes. Ceux-ci reçoivent un avis sans inspection, ni entretien** (si ce n'est parfois par téléphone!), et **cet avis qui déterminera leur promotion est définitif !** Un avis sur la valeur professionnelle d'un agent porté sans aucune réelle évaluation de son travail, il fallait l'inventer ! C'est pourtant l'une des conséquences des lois issues du protocole Parcours Professionnel Carrière et Rémunération de 2016 ! Les collègues qui ont basculé dans le nouveau système en 2018 s'en souviennent ! [Le snfolc est l'un des seuls syndicats à les avoir défendus.](#)

Quant au souci de la parité hommes/femmes dans les promotions, s'il honore les services rectoraux, qui s'attaquent à un vrai problème, c'est, pour FO, néanmoins avec de mauvaises solutions qu'on entend le régler. En effet, que cela soit pour les promotions d'échelon, de grade ou pour l'accès au corps des agrégés sur liste d'aptitude, si le nombre de professeurs promus avantage les hommes proportionnellement aux femmes, c'est en amont l'acte même d'évaluation qui doit être interrogé, et non arbitrairement corrigé après coup.

[Carrière, promotion, mutation, ne renoncez pas à vos droits !](#)



L'EST NOS COTISATIONS