

Syndicat National Unitaire de l'Enseignement Professionnel

Bourse du travail - 32 avenue de l'Europe - 38030 GRENOBLE

Tél/Fax : **04 76 09 49 52** - <http://grenoble.snuep.fr/>**Journal d'informations syndicales de l'Académie de GRENOBLE****JANVIER 2019****Sommaire**

Page 1 : Edito : Une situation politique explosive et une réforme de l'enseignement professionnel à marche forcée

Page 2 : Résultats des Elections professionnelles : Bilan SNUEP et FSU

Page 3 : Stage syndical le nouveau management public

Page 4 : Stage syndical le salaire au mérite au Québec

Page 5 : Une situation désastreuse au lycée JC AUBRY

Page 6 : Les 3ièmes prépa pro à Voiron

DÉPOSÉ le 31/01/2019
DATE LIMITE DE DISTRIBUTION : 04/02/2019**ÉDITO : UNE SITUATION POLITIQUE EXPLOSIVE ET UNE RÉFORME DE L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL À MARCHÉ FORCÉE.**

Le mécontentement des PLP est grandissant et ne se limite pas à la contestation de la réforme de la voie professionnelle. Le gouvernement a annoncé des mesures en faveur du pouvoir d'achat. Cette revalorisation exclue une bonne partie de la population dont la quasi majorité des enseignants. Pour le ministre la revalorisation salariale c'est la création de la 2^{ème} heure supplémentaire *obligatoire* (modifiant ainsi les obligations de service des enseignants) et *le salaire au mérite* (pour accentuer les inégalités). Ces deux mesures entraîneraient, pour la première, un lourdissement de la charge de travail, déjà importante, et une accentuation de l'individualisme pour la seconde et ce alors que notre métier dans les lycées professionnels repose sur un travail collectif fort dans l'intérêt des élèves. La création d'un observatoire des salaires démontre son mépris pour notre profession.

Le SNUEP-FSU réclame le dégel du point d'indice, l'abandon du jour de carence et une réelle revalorisation des salaires pour tous.

Les différents mouvements de protestation qui apparaissent dans l'éducation nationale démontrent que les enseignants sont usés par la remise en cause perpétuelle de leur travail et des conditions difficiles dans lesquelles ils l'exercent avec notamment des effectifs de classes trop importants et une gestion complexe des élèves allophones sans attributions de moyens suffisants.

Le grand débat est mis en place sans les organisations syndicales malgré le rejet des mesures lors des différents CSE et CT. Débat qui espérons-le ne sera pas l'occasion de légitimer les baisses de moyens dans les services publics.

La journée de grève de Jeudi 24/01 a mobilisé près de 30% de collègues en grève et quelques centaines dans la manifestation grenobloise. Au-delà de l'Éducation Nationale, c'est bien la question de la répartition des richesses qui est au cœur des revendications du mouvement social. Les DG sont données aux établissements. Pour l'académie la DG globale des lycées professionnels est en légère hausse de 6 ETP par rapport à l'an dernier. Sur le territoire national, certaines académies ont subi des coupes drastiques d'heures postes dans les LP. L'application des nouvelles grilles horaires et la mise en place des différents dispositifs (chef d'œuvre, AP...) se font dans le plus grand flou sans fléchage ministériel, laissant ainsi se créer une inégalité scolaire sur le territoire.

Le SNUEP-FSU poursuivra la lutte contre la réforme de la voie professionnelle et les suppressions de postes qui en découlent aggravant ainsi les conditions d'études de nos élèves.

Le SNUEP-FSU fera aussi de la revalorisation salariale une priorité pour 2019.

Le SNUEP-FSU sera aussi fer de lance contre le projet sur la réforme des retraites qui s'annonce régressive pour l'ensemble des citoyens et dévastatrice pour les fonctionnaires.

Alors plus que jamais le combat doit se poursuivre et s'intensifier on compte sur vous...

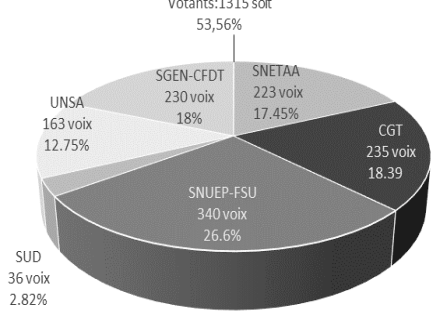
Les Co - secrétaires académiques

Pour l'enseignement professionnel
> Offensifs et engagés!

RÉSULTATS DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES:

CAPA des PLP

Résultats des Elections professionnelles 2018
CAPA des PLP en nombre de voix et en pourcentage



Élections professionnelles 2018 en nombre de voix et en pourcentage

Inscrits	Votants	Exprimés	Nuls	SGEN	SNUEP	SNALC	SE-UNSA	CGT	SUD	SNETAA
2455	1315	1278	37	230	340	51	163	235	36	223
//	53,56%	//	2,81%	18,00%	26,60%	3,99%	12,75%	18,39%	2,82%	17,45%
Sièges	Total :	10		2	3	0	1	2	0	2

Élections professionnelles 2014 en nombre de voix

Votants 1112	SNUEP-FSU	SNETAA-FO	CGT	SUD	UNSA	SGEN CFDT
47,83 %	271	241	196	61	143	200

Comparaison entre les deux élections en nombre de voix

	SNUEP-FSU	SNETAA-FO	CGT	SUD	UNSA	SGEN CFDT
Elections 2018	+69	-18	+39	-25	+20	+30

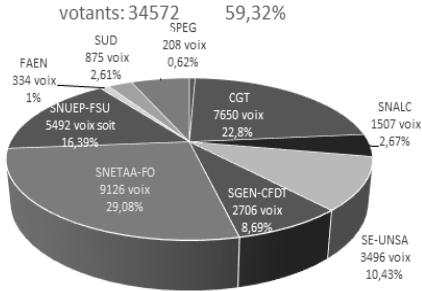
Comparaison SNUEP-FSU et autres syndicats en nombre de voix

	SNETAA-FO	CGT	SUD	UNSA	SGEN CFDT
SNUEP-FSU	+117	+105	+304	+110	+110

Le SNUEP-FSU se maintient comme premier syndicat des Professeurs de lycée Professionnel de l'académie de Grenoble avec trois sièges à la CAPA

Augmentation de la participation de 5,73 % soit 203 votants supplémentaires par rapport à l'année 2014. Une victoire qui confirme l'intérêt pour ces instances que le gouvernement voudrait fusionner voire supprimer. Le SNUEP-FSU conserve la progression la plus importante (69 voix, soit 3%). L'écart entre le nombre de voix SNUEP et les autres syndicats augmente de façon conséquente (plus d'une centaine de voix d'avance sur toutes les autres organisations syndicales). Cette victoire confirme qu'il faudra compter sur le SNUEP-FSU pour les quatre années à venir et récompense le travail conséquent mené par ses commissaires paritaires et ses représentants. Merci aux adhérents et sympathisants pour le renouvellement de leur confiance (cette victoire est collective).

Résultats des Elections professionnelles 2018
CAPN en nombre de voix et en pourcentage



CAPN des PLP

Inscrits	Votants	SPEG	CGT	SNALC	SE-UNSA	SGEN CFDT	SNETAA-FO	SNUEP-FSU	FAEN	SUD	A et D
Voix :58284	34572	208	7650	1507	3496	2706	9126	5492	334	875	2120
%	59,32%	0,62%	22,83%	4,50%	10,43%	8,07%	27,23%	16,39%	1,00%	2,61%	6,33%
Sièges	Total :10	0	3	0	1	1	3	2	0	0	0

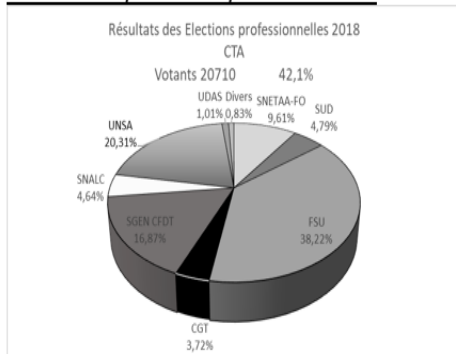
Année

2014

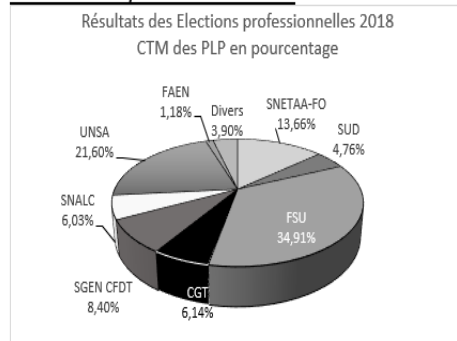
58260	31398		6752	814	3174	2649	8867	4910	453	1044	1831
			22,14%	2,67%	10,41%	8,69%	29,08%	16,10%	1,49%	3,42%	6,00%

Pas de progression significative pour les différents syndicats avec un recul du SNALC
La répartition des sièges reste identique à celle de 2014. Le SNUEP-FSU gagne 6 000 voix.

Comité technique académique CTA Grenoble



Comité technique ministériel CTM



Comparaison entre les deux Elections en pourcentage :

	FSU	UNSA	SNETAA-FO	SGEN-CFDT	CGT	SNALC	SUD	UDAS	Divers SNPTEs
2018	38,22 %	20,31 %	9,61 %	8,40 %	3,72 %	6,03 %	4,64%	20,31 %	0,83 %
	7544 voix	4010 voix	1898 voix	3331 voix	734 voix	915 voix	945 voix	4010 voix	164 voix

	FSU	UNSA	SNETAA-FO	SGEN-CFDT	CGT	SNALC	SUD	FAEN	Divers
2014	35,50 %	21,89 %	13,58 %	8,87 %	5,50 %	5,46 %	5,24 %	1,05 %	2,93 %
2018	34,91 %	21,60 %	13,66 %	8,40 %	6,14 %	6,03 %	4,76 %	1,18 %	3,90 %

Stabilité relative au niveau des pourcentages de voix avec une augmentation de la participation la FSU demeure majoritaire avec 6 sièges mais n'a pu retrouver le siège perdu en 2014

Très grande stabilité par rapport aux résultats de 2014, aucune organisation syndicale ne progresse ou ne recule de plus de 1%.
La composition reste inchangée :
6 sièges pour la FSU qui demeure majoritaire.

STAGE SYNDICAL: LE NOUVEAU MANAGEMENT PUBLIC

Ce stage animé par Evelyne Bechtold- Rognon, directrice de l'institut de la FSU, s'est déroulé le vendredi 18 Janvier 2019 à la Bourse du Travail avec 18 participants.

Une présentation rapide de l'institut de la FSU et des travaux de recherches a été faite. L'institut propose des boîtes à idées et développe différents chantiers de recherche :

-Chantier Travail dont le but est de rendre visible le travail invisible.

-Chantier sur le nouveau management public : préciser ce que le capitalisme fait à l'éducation.

Etude de l'exemple du Québec où le salaire au mérite a été mis en place, bilan dix ans après : totalement inefficace !

Le nouveau management public

C'est bien un terme anglo-saxon initié au royaume uni où Margaret *Thatcher*, ministre de l'éducation avant d'être premier ministre avait alors affirmé « les enseignants font ce qu'ils ont envie ». Une fois premier ministre, elle a mis en place ce management pour les maîtriser, et Tony Blair a suivi le même chemin !

Le terme « management » est bien le plus approprié qui trouve son origine à la fin du XVIII^e il s'agit de la planification de l'occupation, il fait référence à un manuel pour les ménagères destiné à les aider à bien s'occuper de leur maison dans le but non avoué d'avoir la main mise sur elles et de les contrôler.

« Manager » fait également référence au manège de dressage des chevaux où on les fait tourner en rond pour les soumettre et les dominer (racine latine « mains », « manipulation »).

Le nouveau management Public consiste à faire diamétralement le contraire de ce qu'on annonce Ex : Le Ministre de l'éducation, affirmant ne mener aucune réforme et qu'en est-t-il alors pour l'estime qu'il a des enseignants ? Attitude de nombreux ministres de l'éducation, depuis C. Allègre.

C'est aussi occuper les gens sans arrêt, par des tâches inutiles à refaire sans cesse, par des réunions supplémentaires (millefeuille de tâches, combien de fois nous nous plaignons, avec raison, de manquer de temps !). C'est la logique de nous priver de temps en créant une fatigue malsaine liée au travail qu'on ne parvient plus à faire ! C'est aussi la logique du changement permanent.

Le vocabulaire employé est également « réadapté » : on vide les mots de leur sens et on met autre chose ! Par exemple : « Ecole de la confiance » dont l'Article 1 précise que tout enseignant tenant des paroles discréditant l'institution sera poursuivi voire révoqué ! On met en place une arme de guerre contre la liberté d'expression des enseignants.

On oppose à la confiance à la bienveillance l'autonomie (c'est faire mieux avec moins de moyens mais l'objectif est ambitieux et vous êtes libre d'y arriver !) Le nouveau management c'est aussi les injonctions paradoxales (le chef d'œuvre), la casse du collectif.

Comment lutter :

-Il faut d'abord voler du temps : prendre du temps pour soi.

-Ne pas participer aux réunions « non obligatoires »

-Recréer du collectif (lutte syndicale)

-Être fiers de notre travail et apprendre à formuler à l'extérieur ce que l'on fait, le mettre en avant et prendre conscience de la richesse de ce qui est fait,

Livre à lire :

Evelyne Bechtold Rognon

Pourquoi joindre l'Inutile au désagréable ?

En finir avec le nouveau management Public

Les Editions de l'Atelier

STAGE SYNDICAL: LE SALAIRE AU MÉRITE AU QUÉBEC

Au Québec l'expérience avait pour but de réduire les coûts et l'institut a travaillé sur un bilan dix ans après. La notion de mérite interpelle chacun d'entre nous : on peut raisonnablement se dire en se comparant à un (une) collègue qui a des quelques difficultés avec les élèves ou qui est parfois en retard ou qui fait ses photocopies au dernier moment, « ben moi je suis plus méritant qu'elle (lui) dans mon travail ça se passe mieux avec les élèves je fais un travail plus consciencieux, je prépare davantage mes cours. »

Au Québec 10% des enseignants (les meilleurs) pouvaient gagner 30% de plus que les moins méritants. Comment alors distinguer un collègue méritant ? En quoi peut-on appréhender la plus-value d'un enseignant ? Pour mesurer il faut mesurer ce qui est mesurable donc on a commencé par se dire : « Evaluer les élèves c'est évaluer les enseignants » mais peut-on évaluer la différence entre un lycée plus prestigieux (qui accueille un public plus facile) et un lycée de banlieue ou un lycée professionnel avec un public difficile. On sait très bien qu'il y a quelques enseignants qui font moins donc l'accueil a été plus positif.(90-95% des enseignants font très bien leur travail en réalité d'où le sentiment d'une réelle injustice).On a vu apparaître une floraison d'évaluation qui ont concerné les élèves :QCM pour vérifier que le programme est appliqué, devoir bilan, évaluation par niveau .Puis on a évalué les enseignants : participation à des projets, nombre de notes, partenariat, réception des parents, participation aux réunions... Or, il faut lutter contre cette logique amenant les collègues à aller « se vendre », « se comparer ». Il est difficile de différencier un professeur investi d'un autre, d'autant que certains font beaucoup de « gesticulations » pour se faire bien voir.

Si on regarde le bilan de cette expérience, au début cela a fonctionné, les « bons » étudiants se sentant plus armés pour être dans les meilleurs, se sont dirigés vers l'enseignement. On a créé de la rivalité et de la jalousie entre les enseignants, il y a une disparition du collectif, disparition des échanges de cours entre les collègues, des dialogues constructifs et du travail au sein des équipes pédagogiques. Les collègues, hors quota du mérite, se sont dit « Ok je suis un mauvais prof donc je ne fais plus rien. Les « méritants » ont pris la grosse tête parce qu'ils avaient plus d'argent et comme ils étaient moins méritants l'année d'après, ils se sont aussi considérés comme des mauvais profs ! Résultat contraire à l'attendu, rien n'est plus démobilisant et frustrant qu'un gain financier donné un temps et retiré ensuite. Cette expérience avait également réduit le champ de ce qui était enseigné en appauvrissant la réflexion, les initiatives pédagogiques (effet tunnel). On a également constaté une augmentation des coûts car il a fallu créer des structures et embaucher du personnel pour évaluer les enseignants.

Ainsi quatre ans plus tard 75% des nouveaux enseignants avaient démissionné et beaucoup de collègues anciens avaient quitté la profession et on a constaté une augmentation des dépressions. Quelle vision dévastatrice de l'enseignant : « si on peut gagner plus c'est qu'on sous-travaille ».

Les acteurs du nouveau management Public : les chefs d'établissement

Ils sont regroupés dans un syndicat ultra corporatiste et majoritaire dont les rapports avec l'administration sont contestables (c'est lui qui gère le mouvement avec l'administration sans aucun barème), seul syndicat présent à la formation des nouveaux chefs d'établissement....

Ce qui a changé depuis 2001, le chef d'établissement d'avant qui restait longtemps incarnait l'intérêt de son établissement. Aujourd'hui, avec l'évolution salariale, c'est la logique de la progression de carrière qui l'emporte et cette progression dépend d'objectifs secrets (lettre de mission du Recteur), bien souvent ils sont à réaliser avec les enseignants (0 à 6000€ de prime à se partager tous les trois ans en fonction de ces objectifs).

Le but étant d'obtenir en fin de carrière un lycée mieux classé , plus prestigieux. Les chefs d'établissement demandent leur mutation au bout de trois ans et l'obtiennent au bout de 5-6 ans. Pour cette mutation, seule est prise en compte la capacité à remplir les objectifs de la lettre de mission donc le chef d'établissement peut bruler les étapes, c'est l'arbitraire le plus absolu.

On dénonce la mise en concurrence des chefs d'établissement les uns avec les autres. Ils passent leur temps à montrer qu'ils sont plus volontaires et qu'ils font plus que les autres. La formation a lieu à l'ESEN de Poitiers : 80% est basée sur le management et 10% sur l'économie, rien sur la réalité d'un établissement et ignorance quasi totale des textes de loi.

« Maintenant que vous êtes Proviseur c'est terminé la bienveillance avec les enseignants ».

« Pas de vagues, vous gérez votre établissement sans que rien ne sorte. »

Le SNUEP FSU s'oppose à la mise en place du salaire au mérite et défendra les collègues chaque fois qu'il sera sollicité pour lutter contre toute pratique de management douteuse comme celles du nouveau management public.

Bertrand Guillaud-Rollin

LE LYCÉE AUBRY SOUS TENSION

Depuis la rentrée 2018, le lycée Jean-Claude Aubry (Bourgoin-Jallieu) est confronté à de graves difficultés qui touchent toute la communauté éducative et qui révèlent une dégradation des conditions de vie, d'étude et d'enseignement. Enseignants et personnels du lycée ont été confrontés à de nombreux incidents en classe et dans les parties communes, les abords du lycée n'ont pas été épargnés non plus par des violences, tout ceci générant un climat d'insécurité.

A la suite d'une première AG le 5 octobre, le proviseur a reçu en urgence une délégation de certains représentants au conseil d'administration sous la pression des collègues qui ne sont pas allés en cours tout en surveillant leurs élèves. Le proviseur a admis un certain nombre de dysfonctionnements sans toutefois mettre en place des moyens réellement efficaces puisque les incidents ont perduré.

Les représentants enseignants élus SNUEP/FSU et CGT réunis en intersyndicale ont donc proposé plusieurs moyens d'actions pour restaurer des conditions d'enseignement et d'éducation favorables au sein du lycée. Ils ont obtenu le soutien des représentants des parents d'élèves PEEP et FCPE pour l'élaboration d'une pétition qui a été signée par plus de 250 personnes, en majorité des parents d'élèves et celui de Mme Meynier-Millefert, députée de la 10^e circonscription de l'Isère.

Cette pétition accompagnera un dossier très étayé sur la situation sociologique de l'établissement et la motion jointe au conseil d'administration du 8 novembre 2018, présentés en audience au Rectorat de Grenoble le 6 février 2019 où une délégation des représentants enseignants/parents/CPE sera reçue.

La situation du lycée est la conséquence des politiques de réduction des moyens accordés à l'éducation et aux réformes qui visent non plus « la réussite pour tous » mais bien l'adaptation aux enjeux économiques mondiaux ! Les difficultés rencontrées par les personnels du lycée Aubry, et communes à bien d'autres établissements, en lien avec la montée des inégalités sociales et scolaires, et se traduisant par une crise d'efficacité éducative et pédagogique, nécessitent l'octroi de moyens supplémentaires humains immédiats. Il y a donc urgence, au lycée Jean-Claude AUBRY à créer :

un second poste de Conseiller principal d'éducation

un poste d'assistant d'éducation et/ou d'éducateur

un poste d'assistant pédagogique

Et de renforcer le secteur social et de santé ainsi que les équipes de personnels chargés de l'entretien et de la cuisine.

L'assemblée générale du 29/01/19 a voté très majoritairement la poursuite d'actions de terrain si l'issue de l'audience s'avère insatisfaisante.

Cet exemple à l'échelle locale illustre parfaitement la dégradation profonde du système éducatif public, en particulier des lycées professionnels, que la réforme Blanquer va accentuer. Il est plus qu'urgent de rejoindre les rangs du SNUEP/FSU et de lutter en intersyndicale pour exiger le retrait de la réforme et soutenir toutes les revendications réellement attentives aux attentes de la profession et de la jeunesse !

Valéry Michat

BILAN CLASSE DE 3^{ème} PRÉPA PRO

La classe de 3^o Prépa Pro a été créée au lycée F Buisson à Voiron en 2005. C'est fort de cette expérience que nous nous proposons de tirer quelques enseignements sur le bienfondé de cette création.

Le choix des jeunes accueillis dans cette classe est fondamental. Chaque année une commission se réunit, courant juin pour sélectionner les futurs candidats de la classe. Deux enseignants du lycée, de cette classe de 3^{ème} sont présents à cette commission. Les dossiers, papiers, envoyés par les collèges environnants du bassin voironnais sont pré triés entre 1^{er}, 2^o, 3^o vœux. Le choix s'appuie sur des critères précis comme l'assiduité, la motivation pour rejoindre cette classe... Les problèmes de comportement sont souvent rédhibitoires.

Ainsi chaque dossier est lu par des binômes, composés d'un enseignant et d'un personnel de direction ou d'orientation. Chaque collège du bassin est ainsi représenté pour garantir l'équité ! Les parents de ces 24 futurs entrants sont appelés peu de temps après la tenue de cette commission par notre lycée pour leur signifier que leur enfant a été retenu.

Ces jeunes, issus de différents horizons scolaires arrivent chez nous au mois de septembre, avec une motivation réelle. Nous leur avons permis, en retenant leur candidature, de sortir d'un environnement où ils étaient en souffrance, souffrances protéiformes !

Ils ne sont plus les élèves montrés du doigt par leurs pairs et/ou par les enseignants parce qu'ils avaient des lacunes diverses. Au lycée, F Buisson, ils sont vus avec des yeux neufs. Ils arrivent dans un environnement où ils ne sont pas les plus grands, comme au collège, mais les « petits » 3^e, au contact de jeunes bien plus âgés, élèves de CAP, Bac Pro mais aussi des jeunes du lycée technique. Il y a une seule classe, avec une salle qui leur est dédiée pour toutes les réunions, pour de nombreux cours d'enseignement général. C'est le point de ralliement pour toutes les sorties. Bref ils sont un peu protégés.

L'équipe pédagogique qui les accompagne dont certains enseignants sont présents depuis la création de cette classe, a fait le choix d'enseigner auprès de ces jeunes. Ils sont donc exigeants tout en étant bienveillants. Ils connaissent les difficultés de ces jeunes. Ils adaptent leur enseignement au rythme de chacun. D'autant que de nombreux cours sont dédoublés, ce qui permet d'avoir du temps pour chaque jeune. Ils se rendent compte que les enseignants sont là pour qu'ils arrivent à combler à leur rythme, du mieux qu'ils peuvent, les lacunes qu'ils ont parfois accumulées au fil de leur scolarité. Les jeunes sont vite connus par les enseignants car dès le mois de septembre, une semaine d'intégration est prévue avec sortie aux caves de la Grande Chartreuse par exemple en découverte professionnelle et une sortie « jeu de piste » sur les collines du voironnais.

Les jeunes se sentent le plus souvent considérés. Ils sont conscients que les enseignants prennent du temps pour eux. Ils travaillent l'orientation de façon originale, pierre angulaire de cette classe par des visites de champs professionnels à l'extérieur, par l'accueil d'intervenants, par les activités proposées par les enseignants de la partie professionnelle et par les deux professeurs principaux. Cette classe, en effet en possédait deux. Ce duo est nécessaire car durant cette année de 3^e, il y a beaucoup de démarches administratives donc de retours de courrier par les familles. D'ailleurs cette classe ne fonctionne bien que si les trois parties, élèves, parents et enseignants tirent dans le même sens. C'est d'ailleurs dans ce sens que dès le premier jour de septembre, les parents sont invités à rencontrer l'équipe pédagogique pour préciser les attentes et redonner confiance à tous ! Cette classe est une véritable bouée pour 24 jeunes pour reprendre pied dans la scolarité, retrouver l'envie, d'être acteur de leur parcours scolaire et de leur orientation. D'ailleurs cette classe ne fonctionne bien que s'il y a une classe unique par établissement car elle demande beaucoup d'investissement de la part de toutes les parties prenantes de l'établissement.

Ce qui peut traduire le mieux de tout ce qui a été écrit précédemment sont les paroles d'élèves lors du bilan de fin d'année, bien avant les résultats du DNB. En voici quelques extraits : « cette classe m'a redonné envie de venir à l'école » « les profs sont gentils, ils nous écoutent » « avant je ne travaillais pas, cette classe m'a redonné envie de bien faire car ils nous expliquent le travail »...

En 14 ans passés avec cette classe, il y en aurait beaucoup d'autres !

Supprimer cette classe c'est remettre en cause le travail fait dans ces classes de 3^e PP par les équipes pédagogiques et surtout ça signifie laisser des jeunes en souffrance dans leur collège. Chaque année ce sont 24 jeunes qui repartent de l'avant pour le bonheur de tous !

**Franck Michallat et François Prigent,
enseignants à la SEP F. Buisson de Voiron, 38 Isère.**