

LOI TRAVAIL, VALLS PASSE EN FORCE



Edito

C'est dans un contexte de protection du capital et des plus riches que la loi travail a été adoptée par un passage en force l'été dernier.

Le ministre de l'économie envisage d'augmenter le CICE alors qu'il n'a pas créé le million d'emplois promis par le MEDEF mais qu'il a permis d'augmenter les dividendes des actionnaires.

Le premier ministre exclut de taxer les plus hauts salaires. Actuellement la part de salaire qui excède de 4 fois le plafond de la sécurité sociale (12872 € brut par mois) est exonérée de cotisations sociales ; faire cotiser les hauts salaires rapporterait au minimum 650 millions par an à l'UNEDIC. Mais, selon le premier ministre, « il ne faut pas trouver de mauvaises réponses qui dévaloriseraient le travail ».

La soi-disant baisse du trou de la sécurité sociale se fait aux dépens des soignants et des personnels de l'Hôpital public.

Dans les établissements scolaires du département, nous constatons un manque cruel de personnels (enseignants mais aussi CPE, assistantes sociales, infirmières, AED, AVS, ...) et une augmentation des effectifs par classe. Par ailleurs, la réforme du collège a dégradé de nombreux emplois du temps.

Dans les collectivités territoriales, à la suite de la baisse des dotations, des départs à la retraite et des congés maternité ne sont pas remplacés, des contractuels sont remerciés, des services et des actions sur la sellette, comme par exemple le Festival de l'Oh !

A l'ESPE, l'insuffisance du nombre de maîtres formateurs détériore les conditions de travail des personnels et de formation des stagiaires.

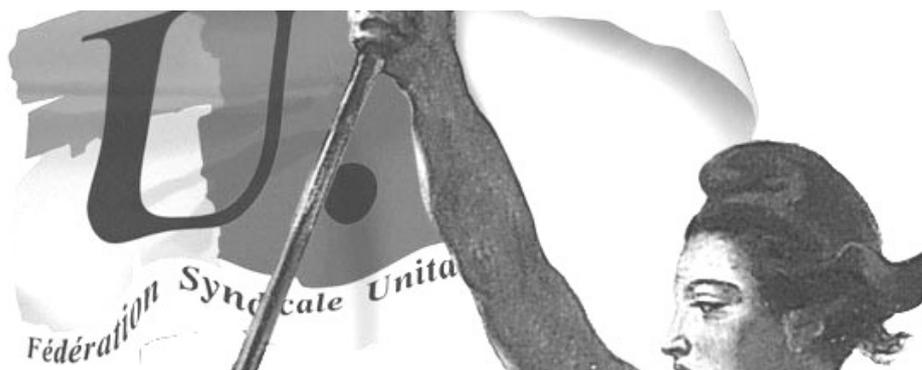
Nous ne nous déclarons pas vaincu pour autant ! A quelques mois des présidentielles, nous devons continuer à porter haut et fort nos convictions et nos revendications pour l'avenir : nous vous invitons à participer aux différentes initiatives qui vont être prises dans les mois à venir.

Loi travail : la FSU propose à l'intersyndicale de tenir des débats dans les départements sur la question du travail et de remonter dans un livre blanc les exigences qui y seront portées.

Fonction Publique : la FSU ne restera pas en reste face aux déclarations de plus en plus agressives contre la fonction publique de candidats à la présidentielle, Fillon envisageant même la suppression à terme de la fonction publique territoriale ! Une conférence de presse et des audiences intersyndicales sont envisagées dans le courant du mois de novembre.

La fonction publique n'est pas un coût mais un outil de redistribution et de justice sociale !

■ Catherine Anglesio





Rémunérations et carrières

Un premier dégel mais pas de véritable plan de rattrapage !

Des débouchés de carrière réservés à quelques-uns en contrepartie d'un plus grand conformisme !

Des avancées à prendre malgré tout ?

Depuis le 1er juin, le ministère de l'Education Nationale a ouvert des discussions pour transposer aux corps d'enseignement, d'éducation et d'orientation les mesures prises pour la Fonction Publique dans le cadre du PPCR (*Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations*). Le déclassement des professeurs français a atteint un tel niveau que le ministère se devait de proposer urgemment une revalorisation de notre traitement pour redonner de l'attractivité à un métier qui suscite de moins en moins de vocations. Cependant, les nouvelles grilles indiciaires et les nouvelles évolutions de carrière annoncées sont adossées à une refonte potentiellement dangereuse de l'évaluation et à une gestion des personnels qui reste méritocratique. En l'état actuel du projet, malgré quelques points positifs, les modalités d'application envisagées, liant étroitement avancement et évaluation, ne nous protègent ni de l'arbitraire ni des multiples injonctions susceptibles de dénaturer nos missions.

Un tableau alarmant dans l'Education : salaires en berne, crise de recrutement majeure

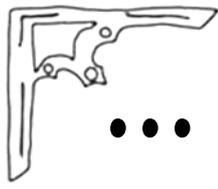
En 1982, le gouvernement mettait un terme à l'indexation des salaires du secteur public sur la hausse des prix ; les fonctionnaires ont vu leur traitement diminuer au fil du temps. Cette perte de pouvoir d'achat s'est par la suite doublement amplifiée sous l'effet à la fois du gel du point d'indice, décrété en 2010 dans le cadre de la politique d'austérité budgétaire, et de l'augmentation de la retenue pour pension, liée à la réforme des retraites. Aujourd'hui, elle équivaut à deux mois de salaire par an !

L'indice déteu et sa valeur déterminent les salaires des agents de la Fonction Publique. L'augmentation de 0,6 % en juillet dernier et celle de 0,6 % prévus en février 2017, qui ne nous restituent que le tiers des sommes économisées par l'État depuis six ans, ne sauraient constituer la revalorisation attendue par tous les collègues depuis une bonne décennie. Embrasser une carrière si exigeante que l'enseignement avec un bac+5 obligatoire, en débutant à seulement 1,1 SMIC, a de quoi indigner et explique en partie la crise de recrutement sans précédent que connaît notre profession. Pourtant, le gouvernement aura attendu la dernière année du quinquennat pour s'apercevoir que la France avait pris un retard considérable dans la rémunération de ses enseignants. Il faut redire que **le salaire moyen d'un professeur est inférieur de plus de 30 % à celui d'un cadre de la Fonction Publique qui perçoit davantage de primes et de 38 % à celui d'un cadre du secteur privé**. Il faut redire aussi qu'à cette paupérisation des enseignants se sont ajoutés un allongement des durées de carrière et des quotas très réduits de promotions de grade, qui ont dégradé les déroulements de carrière.

Le PPCR : un projet qui fait polémique

Des gains indiciaires limités

La décision gouvernementale d'étaler le processus de revalorisation et de reconstruction de la grille sur trois années, du 1er janvier 2017 au 1er janvier 2020, retarde encore un relèvement des salaires devenu indispensable. Une part de la prime ISOE fixe sera convertie en points d'indice (4 points en janvier 2017 et 5 points en janvier 2018) : ce transfert est un premier petit pas vers l'intégration des primes dans le salaire statutaire, et donc vers une prise



... rémunérations et carrières

en compte dans le calcul du montant de la retraite. En outre, tous les échelons seront légèrement revalorisés par étapes :

Pour les PLP et les certifiés :

la classe normale actuelle démarre à l'indice 349 (1er échelon) et se termine à l'indice 658 (11e échelon) ; la hors classe actuelle va de l'indice 495 (1er échelon) à l'indice 783 (7e échelon). La classe normale future commencera à l'indice 390 pour finir à l'indice 673 ; la future hors classe débutera à l'indice 590 et s'élèvera à l'indice 821 ; la classe exceptionnelle ira de l'indice 695 à l'indice 972 (dernier échelon spécial, hors échelle A pour 20% de l'effectif du 3^e grade).

Pour les agrégés : la classe normale actuelle démarre à l'indice 379 (1er échelon) et se termine à l'indice 821 (11e échelon) ; la hors classe actuelle va de l'indice 658 (1er échelon) à l'indice 963 (7e échelon). La classe normale future commencera à l'indice 450 pour finir à l'indice 830 ; la future hors classe débutera à l'indice 757 et s'élèvera à l'indice 972 ; la classe exceptionnelle ira de l'indice 830 à l'indice 1067 (dernier échelon spécial, hors échelle B).

Attention ! En réalité, l'augmentation du salaire net sera nettement atténuée par les points venus de l'ISOE, défalqués de la prime, mais surtout en raison de la hausse de 0,35 % de la cotisation pour pension civile au 1er janvier 2017. Nous devons nous appuyer sur ces premières mesures pour obtenir un véritable plan de rattrapage salarial, compensant les pertes que nous avons subies depuis tant d'années. Cela devra passer notamment par une hausse de la valeur du point d'indice, allant bien au-delà de ce premier et modeste dégel.

Une carrière sur trois grades... POUR CEUX qui se couleront dans le moule façonné par un nouveau mode d'évaluation professionnelle

À ces gains indiciaires limités se combinera à partir de la rentrée scolaire prochaine un nouveau rythme de progression de carrière plus rapide qu'à l'ancienneté mais plus lent qu'au grand choix. **Il faudra au maximum 26 ans et non plus 30 pour atteindre le 11e échelon car c'est le rythme du choix qui est retenu pour tous les collègues.** Ce nouveau déroulé de carrière qui supprime les rythmes d'avancement différenciés tend vers une plus grande équité dans le parcours de la classe normale mais il est regrettable que la cadence proposée ne soit pas calée sur celle du grand choix, qu'elle ralentisse le passage des premiers échelons et surtout qu'elle déroge par deux fois au principe d'unicité : **seulement 30% des personnels pourront bénéficier d'une accélération d'un an lors des passages du 6e au 7e échelon et du 8e au 9e échelon, comme si 70% des enseignants en étaient jugés indignes a priori !**

Certes, la restructuration de la grille aménage des débouchés de carrière en rendant possible un parcours sur trois grades. Cependant, si nous pouvons nous féliciter que le ministère garantisse **un parcours sur deux grades pour tous**, hélas sans définir le contingent annuel de promus à la hors classe, qui permettrait à tous les collègues d'en atteindre l'échelon le plus élevé, **nous ne pouvons que déplorer la création d'une classe exceptionnelle qui ne profitera qu'à 10% du corps enseignant à la fin du processus en 2023.**

Son mode d'accès, qui repose sur des critères de fonction très restrictifs, exclut de fait 90 % des collègues, l'exercice du métier n'étant pas un critère d'éligibilité suffisant. Cela signifie que le déroulement de carrière dépendra en partie des missions et fonctions exercées et non du grade détenu. Ce troisième grade n'est ni plus ni moins qu'un grade à accès fonctionnel inadapté au corps enseignant. **Le parcours de la carrière sans obstacle de grade est une condition impérative pour une réelle amélioration des fins de carrière.**

Réforme de l'évaluation : accompagnement ou mise au pas ?

Alors que le ministère place la réforme de l'évaluation sous le signe de l'accompagnement individuel et collectif des personnels et qu'il dit vouloir privilégier l'aide et le conseil, il persiste à vouloir conditionner les possibilités d'avancement au résultat obtenu lors des évaluations prévues à quatre moments-clés de la carrière. **Le ministère entend sélectionner et hiérarchiser les personnels en les mettant de fait en compétition puisque le petit nombre d'agents de plus grande valeur est décidé au préalable.** L'évaluation, rappelons le, a pour but d'améliorer la qualité du service public mais paradoxalement sa connexion à l'avancement risque de la détourner de cet objectif légitime. **La gestion différenciée des carrières a tendance à provoquer un surinvestissement dans des activités visibles périphériques et à l'inverse un désengagement dans le travail moins visible qui constitue le cœur du métier.** Avec le PPCR, le tri des enseignants (pour l'accès au 7^e puis au 9^e échelon, à la hors classe et enfin éventuellement à la classe exceptionnelle) s'appuie sur leur assignation à 4 rendez-vous de carrière, sous la houlette de l'inspecteur et du chef d'établissement. Ces derniers consigneront le degré de maîtrise et d'implication (ou de soumission ?) des enseignants dans **une grille aux critères contestables** : la part belle y est faite par exemple à l'accompagnement des élèves dans leur parcours de formation ou aux démarches de développement professionnel ou encore à la coopération aussi bien avec une équipe qu'avec les partenaires de l'école et les parents d'élèves mais la transmission des savoirs disciplinaires et la didactique y sont réduites à la portion congrue.

Les prérogatives de l'inspecteur et du chef d'établissement sont mal distinguées, ce qui met à mal le principe de la double évaluation. C'est pourtant ce principe qui permet de limiter la part subjective et arbitraire du jugement porté sur notre travail, chacun étant dans son domaine de compétences respectif. C'est aussi la prépondérance de l'évaluation pédagogique sur l'évaluation administrative qui garantit le caractère primordial de l'acte d'enseigner dans notre métier. L'équilibre actuel 60/40 pour une notation sur 100 doit être maintenu.

Certes, le système actuel d'évaluation pêche par sa fréquence aléatoire et ses critères opaques conduisant à de l'injustice et à de l'iniquité. Il ne peut être conservé en l'état. Mais **le projet ministériel de réforme de l'évaluation copie le modèle managérial des entreprises privées** en imposant aux collègues **un entretien formel avec leur chef d'établissement** et en leur demandant **la production d'un document d'appui** avant l'inspection, sorte de bilan professionnel, qui les inciteraient à s'impliquer sans esprit critique dans toutes sortes d'activités périphériques, reprenant ainsi la logique du décret métiers de 2014 qui découpe nos missions en trois grandes catégories. Il sera difficile de ne pas s'imposer lors de l'entretien obligatoire avec le chef d'établissement un exercice peu sincère d'autoflagellation ou d'autosatisfaction. En voulant distinguer ceux qu'elle pense être les plus méritants, l'administration oublie la finalité de l'évaluation : un échange constructif et serein entre l'évaluateur et l'évalué permettant d'améliorer la qualité du service rendu aux élèves. L'évaluation telle qu'elle est conçue dans le PPCR apparaît davantage comme un instrument de discrimination qui, en plaçant les professeurs à la merci de pouvoirs locaux, renforcera le contrôle des pratiques professionnelles et pèsera sur la définition du métier d'enseignant.

Perspectives

Seule une évaluation déconnectée de l'avancement et rompant avec la culture de l'injonction sera bénéfique à l'institution scolaire. Le ministère doit aller jusqu'au bout de sa logique de conseil. Nous devons construire le rapport de force afin que soit abandonnée cette vision infantilisante de l'évaluation. Nous devons aussi nous donner les moyens de faire fructifier les quelques avancées salariales promises et d'obtenir une plus grande égalité des carrières. **La classe exceptionnelle doit être accessible à tous. Nous vous appelons à participer massivement à la consultation des personnels sur l'évaluation organisée par le SNES-FSU, le SNEP-FSU et le SNUEP-FSU.**

■ Laurence Trublereau



Réforme des collèges : fantasmes et polémiques... ministériels !

« Comme souvent, avec la réalité, vont s'évanouir des inquiétudes et des fantasmes, quand ce n'était pas de la désinformation volontaire. La réforme du collège n'est pas l'apocalypse annoncée, la terre ne se fendra pas en deux... » C'est sur un ton goguenard bien mal approprié que Madame la Ministre de l'Education Nationale a décidé de prononcer son discours de rentrée. Renvoyant les propos des détracteurs au rang d'« élucubrations fantaisistes », de « polémique » et d'« exagération », Madame la ministre démontrait une fois de plus la distance qui existe entre un ministère et une salle de classe.

Dans la profession, cette réforme ne passe toujours pas, et le niveau d'exaspération devant les pirouettes ministérielles atteint des niveaux inédits. L'indigence des formations-formatage de l'an passé n'y est peut être pas pour rien. Madame la ministre vante les bienfaits des fumeux EPI (Enseignements Pratiques Interdisciplinaires), soit. Mais

le terrain est différent. Faute d'adhésion, faute de créneau disponible sur le temps de travail, ces EPI ne se mettront en place qu'à la marge, à la va-vite, ou resteront, dans le pire des cas, un affichage présenté par les chefs d'établissements. Madame la ministre aborde les trois « parcours » qui devraient selon les textes guider la scolarité des collégiens. Mais le mot n'a parfois pas même été prononcé en réunion de prérentrée. L'accompagnement personnalisé quant à lui, qui devait constituer un point fort de cette réforme, la ministre n'en parle même pas. Peut-être qu'un conseiller en communication bien avisé lui aura glissé qu'un accompagnement personnalisé à 30 enfants par classe, cela relève de l'impossible.

Mais à l'impossible, tous les enseignants seront tenus. L'intégralité de leurs cours devra être revue et corrigée dans l'année, car, chose inédite de mémoire de prof, tous les programmes

changent, sur tous les niveaux et pour toutes les disciplines. C'est la refondation - vite - avant 2017 ! La charge de travail supplémentaire aux préparations habituelles, aux corrections, au travail en équipe, aux rencontres avec les parents, est énorme ; cela représente par mois plusieurs dizaines d'heures supplémentaires invisibles et non payées. Les cernes se creusent en salle des professeurs, le moral baisse. Les modalités d'évaluation – des élèves pour l'instant, des personnels bientôt - sont bouleversées elles aussi, et le livret de compétences que d'aucun pensaient mort et enterré revient ! Les bulletins

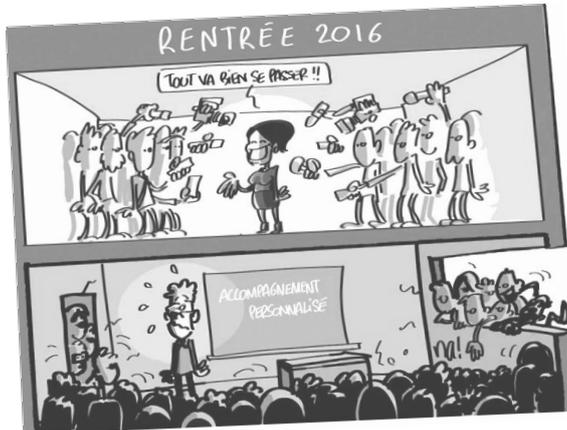
scolaires, en 6^{ème} et en 3^{ème} deviennent des usines à gaz dressant un bilan global sur les huit domaines du « socle commun » et les contours du nouveau brevet et en particulier de son épreuve orale restent encore très flous pour les collègues, les élèves et leurs familles.

Rien sur le terrain ne vient confirmer ce que Madame la ministre appelle son

« ambition pour l'éducation nationale » : les enfants reçoivent moins de cours disciplinaires, 20 % des programmes ne sont plus cadrés nationalement mais conçus par des équipes de plus en plus soumises au pouvoir discrétionnaire des chefs d'établissements.

Alors non, madame la ministre, ce n'est pas comme vous le disiez parce que « ce n'est jamais facile de changer » que nous nous opposons à cette réforme. C'est au contraire parce que nous ne voulons pas d'un simple changement mais que nous exigeons des améliorations concrètes que nous resterons mobilisés. Des améliorations dans les conditions d'exercice de nos métiers et d'apprentissage de nos élèves afin de faire vivre le service public d'éducation juste et égalitaire auquel nous aspirons.

■ Séverin Geffroy





Le point sur le 2nd degré dans le 94



Quelques semaines après la rentrée, des difficultés persistent ou émergent dans certains établissements du Val-de-Marne.

Des élèves arrivent encore, après la rentrée, comme c'est le cas au collège Rol-Tanguy, à Champigny-sur-Marne. Les capacités du collège sont dépassées, et les locaux ne sont plus adaptés. Les enseignants se sont mis en grève à plusieurs reprises, soutenus par les parents. Le Conseil d'Hygiène et Sécurité Départemental a été saisi. Les moyens de vie scolaire ne sont plus en adéquation avec les effectifs. C'est pourquoi les personnels et les parents d'élèves mobilisés demandent des Assistants d'Éducation supplémentaires, un 2^{ème} CPE, et l'Assistant social et l'infirmier qui leur manquent.

Ce sont des demandes récurrentes de plusieurs établissements du Val-de-Marne, où l'on déplore un déficit de personnel médico-social, infirmiers, médecins et assistants sociaux. Rappelons qu'il y a eu seulement création de 3 postes de CPE pour l'ensemble de l'Académie, pour environ 7000 élèves supplémentaires dans le second degré.

Ailleurs, l'arrivée de nouveaux élèves après la rentrée a pour conséquence de surcharger les classes dans des établissements difficiles, comme le collège Roland Garros, à Villeneuve-Saint-Georges, où certains niveaux, comme les quatrièmes, sont quasiment ingérables. Les conditions de travail sont dégradées pour les personnels et les élèves, et une gestion des salles calamiteuse désorganise le fonctionnement de l'établissement. En plus de ces problèmes, les personnels ont à faire face à un manque de communication et de considération de la part de la Direction.

C'est également le cas au collège Flagon, à Valenton, où les personnels et parents d'élèves sont mobilisés depuis plusieurs semaines avec de nombreux jours de grève, et où la rentrée peine à se mettre en place. La communauté éducative est en attente d'une solution de la part de l'Inspection Académique.

Dans les lycées, ce sont les effets de la suppression du redoublement après la classe de Seconde qui se font sentir. Des classes de Première ont dû être créées en urgence en juin et juillet 2016 ; sinon ce sont les effectifs qui enflent : 35 élèves, c'est le plus souvent la norme dans les classes de Première STMG tout particulièrement, car c'est vers cette filière que les élèves les plus en difficulté ont été dirigés, par défaut. Or les enseignants qui s'investissent dans la

réussite scolaire de ces classes réclament des effectifs limités à 24 élèves. Quelques semaines après la rentrée, les élèves qui ont été admis en Première sans avoir le niveau requis sont en difficulté, et compromettent la gestion de la classe.

Dans les établissements classés REP +, les pondérations de 1,1 donnent encore lieu à des pressions de la part des Directions pour des réunions de concertations obligatoires. Les collègues ne remettent pas en cause l'intérêt de ces réunions, mais l'obligation d'y assister et souhaitent en choisir les thèmes, en adéquation avec leurs besoins.

En ce qui concerne les heures mensuelles d'information syndicale des directions veulent trop souvent imposer le choix de l'heure (de 8 à 9 h ...) et obligent les enseignants y assistant à se signaler auprès d'eux. C'est le cas au collège Romain Rolland, à Ivry, où de surcroît la nouvelle Direction se distingue par le refus opposé à une collègue d'assister aux formations de l'agrégation (les convocations ont été déchirées devant elle).

Dans un autre collège, Plaisance à Créteil, la Principale n'a pas diffusé les informations pour les élections au Conseil d'Administration à toute la communauté. Seule la liste des non syndiqués a reçu les dates, en particulier la date limite de dépôt de liste ; le SNES, comme par hasard a été « oublié ».

■ Chi-Lai Ngan et Isabelle Truffinet



Service public de l'emploi :

L'agence du futur sera-t-elle numérique ?

Le numérique s'insinue dans tous les aspects du quotidien, en premier lieu dans l'économie, et met dangereusement en cause le droit social. Pôle emploi n'est pas en reste avec une surenchère du déploiement du digital dans son offre de service, entérinée par le nouveau plan stratégique de la Direction générale.

Les acteurs du Service public de l'Emploi, missions locales, Direccte, Cap emploi et Pôle emploi subissent la modernisation des services publics à grand renfort de numérique à tous les étages ! En 2015, la Direction de Pôle emploi sortait son offre de service digitale, avec le développement de nouveaux services digitaux comme l'Emploi Store ou la mise en ligne de services existants via des applications mobiles.

Révolution digitale

En juin dernier, la Direction générale (DG) de Pôle emploi a présenté au comité central d'établissement (CCE) son nouveau plan stratégique intitulé *Pôle Emploi 2020 – Une organisation simplifiée pour un service personnalisé de proximité*. On y prône l'intégration massive du digital dans la production de services au quotidien et l'enrichissement des services à distance offerts aux usagers, afin de « franchir ensemble une nouvelle étape de la transformation digitale » ! Les services digitaux s'adressent aux demandeuses et demandeurs d'emploi (DE), aux entreprises et aux agents de Pôle emploi, allégrement conviés à devenir les « ambassadeurs du numérique » pour l'année 2017 ! Start-up, Big data, algorithmes, plateformes collaboratives, réseaux sociaux, contributeurs, intrapreneurs, makers... des mots emblématiques de cette révolution numérique également qualifiée de virage ou de métamorphose ! S'agit-il d'un nouveau modèle de société ? Nous dirigeons-nous irrémédiablement vers une société uberisée ou plutôt platformisée où se débattrait une population croissante d'auto-entrepreneurs ? Une société où il faudrait changer d'emploi en permanence, en jonglant

inlassablement avec le statut de salarié précaire et celui d'indépendant pressuré !

Croissance sans emploi

Et ces nombreux indépendants sont terriblement dépendants économiquement. Pour exemple, en juillet dernier, la société de livraison de repas à domicile *Take Eat Easy* s'est effondrée, laissant en France 3 000 livreurs auto-entrepreneurs sur le carreau. Ces travailleurs au statut indépendant ont été remerciés par mail sans règlement de leurs dernières factures. Une ardoise de plus de 1000 euros pour certains livreurs. Et *Take Eat Easy* s'est évidemment mis aux abonnés absents ! Tous ces nouveaux indépendants arriveront-ils à obtenir de nouveaux droits sociaux ? C'est loin d'être gagné ! Que deviendra le droit social quand une activité contributive sans contrat ni salaire pourra se substituer au salariat ? Va-t-on créer un revenu universel, financé par l'impôt et par le recul de nos droits sociaux, pour que les masses laborieuses de l'économie numérique arrivent à survivre ? Ces prédictions peuvent paraître bien pessimistes... Pourtant, de nombreuses études et rapports prévoient que l'automatisation d'un grand nombre de tâches va se généraliser dans presque tous les secteurs d'activité, et qu'elle entraînera une destruction massive d'emplois sans aucune assurance de voir de nouveaux métiers compenser ce phénomène (1). Certaines études peu optimistes parlent même de croissance numérique sans emploi ! Alors, que deviendra notre service public si l'emploi salarié est amené à se raréfier ? Que deviendra Pôle emploi ?

Service public de l'activité

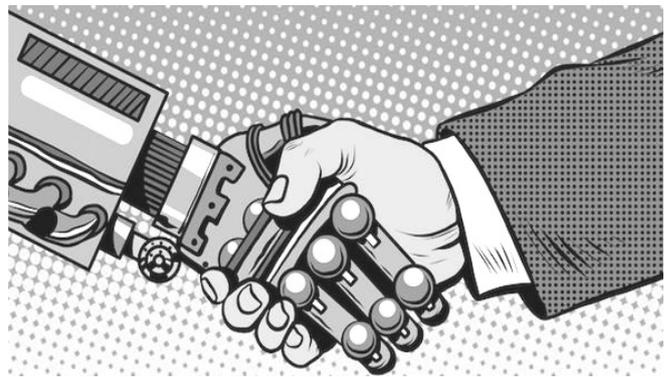
Le rapport *Nouvelles trajectoires*, publié en janvier 2016 par le Conseil national du numérique (CNNum) suite à une commande du ministère du Travail, décrypte les conséquences de la numérisation sur l'économie et avance nombre de recommandations. Il y est question,

des pages 101 à 107, de l'adaptation de la recherche et de l'offre d'emploi, et « *d'un service de l'emploi élargi, placé au cœur du développement de nouvelles formes d'activité* ». Selon le CNum, nous passerions du Service public de l'Emploi au « *service public de l'activité* » ! On accompagnera bien nos usagers et usagères, mais vers les nouvelles manières de travailler et de produire, en proposant des espaces collaboratifs et des outils de production innovants ! C'est bien dans cette direction que va le nouveau plan stratégique *Pôle Emploi 2020 – Une organisation simplifiée pour un service personnalisé de proximité* : en imposant de rechercher une meilleure complémentarité avec les partenaires notamment pour « *l'accompagnement de nouvelles formes d'activités* ». Le CNum recommande aussi de « *renforcer les partenariats entre acteurs publics et privés de l'emploi en ligne* ». De quoi ravir ceux qui veulent que les données du Service public de l'Emploi soient totalement ouvertes ou qui, tel le directeur général du site Le Bon Coin, organisent l'inquiétante dérégulation de la diffusion d'offres d'emploi !

Obsession de la privatisation

Alors quelles hypothèses sont envisageables pour l'avenir immédiat de Pôle emploi ? On constate très clairement la suppression progressive et régulière des conseillers en gestion des droits (GDD) dans les organisations locales du travail à mesure que s'accélère invariablement l'automatisation des procédures d'indemnisation. Bientôt les réexamens, rechargements, droits d'option, demandes d'ASS et d'ATA seront entièrement dématérialisés. Et on peut craindre de voir dans cette évolution les conditions favorables au transfert prochain de cette mission vers un autre opérateur ! Et ce transfert serait facilité par le retour à la spécialisation où les GDD font de l'indemnisation et rien d'autre, prévue dans le nouveau plan stratégique de la DG. Et privatiser, mettre en concurrence, c'est justement l'obsession des Xavier Bertrand, Laurent Wauquiez et autres Valérie Pécresse qui placent régulièrement Pôle emploi et ses services plus bas que terre. Bien sûr, chacun loue les efforts des personnels même si une concurrence effrénée leur fera certainement le plus grand bien ! Pour Bruno Lemaire, candidat à la primaire de la droite, pas besoin de prendre de gants : la seule voie possible est la privatisation de Pôle emploi qu'il

n'estime « *pas outillé pour faire ce travail de placement de chômeurs* ». Au moins, sommes-nous avertis du traitement de faveur que certains nous réservent ! Mais la déstabilisation du Service public de l'Emploi et de son opérateur majeur n'est pas l'apanage des partis d'opposition. Ceux qui orchestrent aujourd'hui les politiques de l'emploi redoublent d'efforts pour affaiblir Pôle emploi ! Rappelons que nous devons au gouvernement de Manuel Valls la ratification de la convention 181 de l'Organisation internationale du travail (OIT), autorisant la création d'agences d'emploi privées afin de libéraliser le marché du placement.



Dématérialisation intégrale

Actuellement, les trois orientations qui se dégagent pour Pôle emploi à travers le nouveau plan stratégique sont : le recours au 100 % web appelé à se généraliser, le développement tous azimuts des services digitaux et de l'auto-prescription, et l'utilisation d'une sous-traitance massive via des prestations à l'efficacité plutôt douteuse. D'ici peu, il suffira aux DE de démontrer leur autonomie numérique pour être restreints aux seuls canaux dématérialisés dans leurs échanges avec Pôle emploi. En cas de contact physique inévitable, c'est à une réunion collective qu'ils auront droit. Ça va vite, très vite ! Et on peut penser que l'agence du futur chère à notre DG sera surtout l'occasion de priver Pôle Emploi de sa plus grande richesse, son personnel !

■ Philippe Barriol

1 – « *Risque de destruction massive d'emplois* » *Modes d'Emplois* n°55, juin 2016

Primaires : des *paroles* mais pas d'actes !



Les rentrées se suivent et se ressemblent. Des effets d'annonce, des belles paroles mais toujours pas de moyens donnés aux écoles, toujours plus de travail pour les enseignants, des classes toujours aussi chargées. Mais pour nos décideurs, de leur bureau, tout va bien dans le Val-de-Marne !

Après la réforme des rythmes, il y a deux ans, la mise en place des nouveaux programmes à la maternelle l'année dernière, c'est au tour de l'élémentaire cette année. Ces programmes n'ont fait l'objet d'aucune diffusion sur papier. On se souvient que pour vendre la réforme des rythmes aux parents, des documents sur beau papier glacé avaient été diffusés et la réforme avait fait l'objet d'une campagne de communication de la ministre et de ses services. Chacun comprendra !

Les documents d'accompagnement, 300 pages sur Eduscol (site de ressources), ne seront pas non plus imprimés. Aucun temps n'est donné aux équipes pour se l'approprier. Il est vrai que les professeurs des écoles ont une grande curiosité intellectuelle, une intelligence remarquable pour lire, comprendre tous ces textes puis les mettre en œuvre dans leur classe. Mais bémol, ils ont aussi parfois besoin de repos et besoin de s'occuper du quotidien. Les bien-pensants le leur reprocheront certainement !

Et en sus, le ministère met en place un livret scolaire unique national. Ce livret n'a de national que le nom puisque c'est à chaque équipe de construire ce livret sans formation, sans directive de nos inspections. D'ailleurs quel en est l'intérêt ? Nos dirigeants ne semblent pas se poser la question. Permettront-ils aux élèves de mieux apprendre ? Bien sûr que non, mais l'Education nationale est « résolument moderne », les bulletins sont envoyés par le mail ! Nous avons de quoi être fier-es ! Tout petit problème soulevé par le SNUipp-FSU 94 auprès de notre DASEN bien des écoles ne sont pas équipées en ordinateurs qui fonctionnent... Tout cela est balayé d'un revers de main, les problèmes matériels sont certainement trop terre à terre pour que notre élite s'y intéresse. Aucun engagement budgétaire pour cet équipement n'est prévu, mais est-il utile de le préciser ? OUI.

Le nombre d'enseignants titulaires, lui, est en diminution depuis six ans du fait des départs en retraite, du manque de recrutement :

400 postes au concours n'ont pas été pourvus cette année sur l'académie de Créteil. 30 vacataires ont été déjà recruté-es dès septembre...

L'inclusion des enfants handicapés se fait trop souvent sans présence d'AVS mettant et les enseignants et les élèves de la classe dans des situations de difficulté.

Les réseaux d'aide aux élèves en difficulté sont débordés car trop peu nombreux par rapport aux besoins.

Le SNUipp-FSU, face à la dégradation du service public de l'Education, a lancé une campagne nationale pour demander des moyens supplémentaires, de la confiance et du temps pour que le travail des enseignants soit véritablement reconnu.

Il demande à la ministre de réouvrir les négociations sur le temps de travail et organise la lutte dans les écoles afin que les équipes se réapproprient le temps des APC.

36 000 professeurs des écoles se sont engagés dans cette campagne à ce jour. Cela représente plus de 10% de la profession. Il demande un moratoire sur le LSUN (livret informatisé) alors que notre employeur n'a pas anticipé sa mise en place. Nous revendiquons un véritable rattrapage de nos salaires : 15% de pouvoir d'achat perdu en dix ans ! Nous réclamons une formation initiale et continue digne de ce nom.

Nous voulons un service public de qualité, permettant à tous les enfants de réussir. Cela est possible, c'est une question de choix et de volonté politique.

Rejoignez nous, ensemble nous gagnerons car nous sommes les plus nombreux !

■ **Emmanuelle Jollet**



Lettre aux agent-es de la Fonction publique

Les Lilas le 4 octobre 2016
Cher-es collègues,

Les prochaines échéances électorales imposent déjà leurs thèmes et leur rythme. Parmi eux, le sujet de la Fonction publique et surtout de l'avenir réservé à ses agent-es.

La FSU a pour habitude de dénoncer régulièrement chaque caricature, chaque mensonge, chaque parole porteuse de menace, de recul pour les agent-es et la Fonction publique. Elle continuera à le faire tout comme elle restera force de proposition, et soutiendra toute annonce, toute initiative porteuse d'amélioration.

Être le meilleur outil syndical au service des personnels, de leurs aspirations, de leurs revendications, être sans relâche déterminés à les défendre, tel est l'engagement de la FSU et de ses syndicats nationaux.

Dans ce combat, elle aura besoin du soutien actif de tous et toutes les agent-es.

La FSU intervient quotidiennement, dans toutes les instances de dialogue social, aux niveaux local et national, pour **défendre les agent-es, améliorer leur situation et leurs droits**.

Création d'emplois publics à la hauteur des besoins, reconnaissance des métiers, des missions et des qualifications des agent-es, amélioration de leur pouvoir d'achat et de leurs carrières, amélioration du statut au service de l'intérêt général, défense des conditions de travail et lutte contre la souffrance au travail..., c'est l'engagement quotidien de notre organisation. Ainsi, lors du dernier Conseil Commun de la Fonction publique, elle a exigé de la Ministre que les chantiers lancés trouvent un aboutissement rapide, notamment en ce qui concerne les mesures de revalorisation du protocole « PPCR » (Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations) avec l'impérieuse nécessité qu'elles profitent rapidement et en totalité à tous les agent-es.

La FSU défend des **droits nouveaux** pour toutes et tous : elle intervient ainsi à chaque occasion comme par exemple sur le « Compte Personnel de Formation », afin qu'il permette aux agent-es de suivre davantage de formations de leur propre initiative, que ce soit pour leur développement personnel, professionnel, ou encore pour se former à une autre mission.

La FSU milite pour que la **médecine de prévention et l'action sociale**, indispensables pour améliorer la situation des agent-es, évoluent avec des budgets adéquats.

La FSU n'en a jamais rabattu sur son ambition revendicative concernant **les salaires**. Elle continue sans relâche d'exiger un plan de rattrapage pour améliorer les rémunérations après avoir obtenu, grâce à l'action collective et à la mobilisation des agent-es, le dégel du point d'indice et une augmentation de 1,2 % de ce dernier.

La FSU confirme et persiste également dans son engagement **contre la précarité**. Un-e agent-e sur cinq n'est toujours pas titulaire. Le dispositif de la loi Sauvadet est notoirement insuffisant pour résoudre cette crise. C'est pourquoi la FSU interpellera une nouvelle fois le gouvernement lors d'une journée d'action le 13 octobre prochain.

A un moment où notre pays a tant besoin de «faire société», la FSU reste convaincue que la défense de l'intérêt général est essentielle et que la fonction publique est bien un investissement et non une charge. Education, Recherche, Justice, Culture, Santé, Ecologie, Agriculture, Emploi, Finances... c'est par le biais de services publics de qualité que l'égalité d'accès aux droits élémentaires pourra être effective pour toutes et tous les citoyen-es sur l'ensemble du territoire.

La FSU réaffirme que c'est grâce au travail et à l'engagement quotidiens de chacun et chacune des plus de cinq millions d'agent-es de la Fonction publique que cela est possible. De cet engagement les agent-es peuvent être fièr-es.

C'est pour cela qu'avec vous la FSU reste mobilisée pour défendre et améliorer la situation de chacun et chacune.

Bernadette Groison
Secrétaire Générale

