



JUIN 2025

SOMMAIRE

P. 1	ÉDITO
P. 2	CARRIÈRES
P. 3	FORMATION INITIALE
P. 4	ÉTABLISSEMENTS

« Urgence pour le second degré »

Tout montre que le second degré est à un point de bascule : ses métiers, ses ambitions, son organisation sont menacés par des changements structurels qui pourraient en redessiner complètement les contours, ce qui ne serait pas sans conséquence pour notre société et la démocratie. Peut-on se satisfaire d'un second degré où les personnels sont réduits à un rôle d'exécutants ? Peut-on se satisfaire d'un second degré qui trierait les élèves, les assignerait à leurs conditions sociales ?

Le mardi 3 juin, au lendemain des premiers résultats de Parcoursup, la Défenseure des droits a choisi de rendre public un rapport sur « le droit à l'orientation dans l'enseignement secondaire ». Elle y décrit les nombreuses failles d'un dispositif qui, loin de rendre effectif le droit à l'orientation pour les jeunes, accroît les inégalités et souffre du manque de moyens. Les verdicts rendus par la plateforme sont l'aboutissement du processus d'orientation mis en œuvre tout au long de la scolarité en collège et lycée. Or, en soulignant notamment le manque de moyens, le flou des compétences et les inégalités qui persistent et s'aggravent, le rapport fait le constat que « le droit à l'orientation n'est toujours pas une réalité dans le parcours scolaire des jeunes ». Le SNES-FSU aurait pu dicter les mêmes conclusions, sans avoir besoin de mener une enquête.

Il y a « urgence pour le second degré ». Nous ne nous résignerons pas et le SNES-FSU continuera à porter un projet ambitieux pour le second degré, ses personnels et ses élèves.



Édito

La destruction en marche !

Le ministère poursuit la destruction du second degré. Tout mène à penser que les mesures liées au recrutement, à la formation, à la carrière redessinent en profondeur nos métiers. La réforme du recrutement des futurs enseignants va de manière drastique abaisser les exigences disciplinaires du métier de professeur·e et réduire les futurs enseignants à un rôle d'exécutants les privant d'une base solide disciplinaire et didactique.

En ce qui concerne les carrières, les dernières évolutions présentées laissent entrevoir un choix politique clair et désastreux pour le second degré. En créant un troisième rendez-vous de carrière couperet pour l'accession à la classe exceptionnelle, avec des taux de promotions très faibles, le ministère construit ouvertement un barrage à l'accès à la classe exceptionnelle pour tous et toutes. Cela montre bien la conception qu'a notre ministère de notre carrière pour laquelle il ne serait pas nécessaire de penser promotions, évolutions, avancement. Ce choix politique est révélateur. Depuis un an et demi, le « Choc des savoirs » a occupé le champ des réformes. D'abord par sa symbolique : une École du tri, assignant les élèves à leur position scolaire et sociale. Si une partie du « Choc des savoirs » a été déjouée grâce à la mobilisation initiée par le SNES-FSU, il en reste encore quelques derniers vestiges qu'il faut faire tomber car la politique du gouvernement porte atteinte aux objectifs d'émancipation et de démocratisation du système éducatif.

Pour toutes ces raisons et tant d'autres encore, le SNES-FSU s'oppose à cette casse du second degré et revendique des meilleurs salaires, de meilleures carrières pour rendre de nouveau nos métiers attractifs. Il refuse un nouveau budget d'austérité.

Pour finir, l'initiative d'une convention citoyenne sur les temps de l'enfant annoncée par le président de la République relève très clairement d'une opération de diversion : pour ne pas parler des postes non pourvus, des classes surchargées, de la crise profonde de nos métiers, parlons des vacances trop longues... Pourtant, tous ces maux résultent des politiques menées, et imposées, depuis l'arrivée au pouvoir de Macron en 2017, poursuivant ainsi la casse initiée par ses prédécesseurs. Au-delà de l'agitation, de l'exercice annoncé du « prof-bashing » autour des vacances scolaires, des risques d'externalisation de certaines disciplines, notamment artistiques, il faut rappeler ce qu'ont été les deux précédentes conventions citoyennes, notamment celle sur le climat. Plutôt qu'un exercice de démocratie participative, elles ont été le prétexte à valider et légitimer les options présidentielles.

Ne les laissons pas faire !

Fabienne Langoureau,
secrétaire académique du SNES-FSU

Nice, le 10 juin 2025

CLASSE EXCEPTIONNELLE : PARCE QUE LES COLLÈGUES LE VALENT BIEN !

Par
Serge
Muller



Quoi de neuf pour la campagne 2025 ?

Depuis 2017, les modalités d'accès à ce grade ont été modifiées, légèrement ou profondément, au moins tous les deux ans ! Le changement le plus significatif est intervenu l'an dernier : la fin des viviers. Il a été accompagné d'une augmentation importante du nombre de promus (+ 55 % chez les certifiés) et d'un début de rééquilibrage des promotions au bénéfice des collègues les plus avancés dans la carrière, voire bloqués au dernier échelon/chevron de la hors classe. Ces évolutions vont dans le sens des mandats dont le SNES-FSU s'est doté lors du congrès de La Rochelle l'an dernier, mais il reste encore du chemin à parcourir pour arriver à notre objectif : « **la classe exc pour toutes et tous !** ».

Cette année, la seule modification concerne les promotions des agrégés : elles seront décidées par la Rectrice. Les deux phases (académique puis ministérielle) antérieures sont remplacées par une unique campagne académique, comme pour les autres corps du 2nd degré.

Comme l'an dernier, les promouvables sont les collègues qui, dans l'année en cours, sont au 4ème échelon de la HC pour les agrégés ou au moins au 5ème échelon de la HC pour les autres corps. La promotion s'effectue sur la base des avis des évaluateurs primaires (IPR et chefs d'établissements). Ceux-ci se déclinent en « Très favorable », « Favorable » ou « Défavorable ». Par corps, les collègues sont ensuite classés en commençant par les double avis « Très favorable ». A ce jour, nous ne connaissons pas le nombre de promotions possibles.

Attention :

- les avis 2024 « Très favorable » doivent, sauf situations exceptionnelles, être reconduits cette année ;
- il n'y a aucune limite au nombre d'avis « Très favorable » qu'un évaluateur peut émettre.

Un bilan de la campagne 2024

L'absence de barème national, le refus de donner une priorité aux collègues les plus avancés dans la carrière, l'opacité des avis rendus sans aucune possibilité réglementaire de les contester, les critères très différents pour obtenir l'avis maximal avec parfois une conception de la promotion où la proximité avec les évaluateurs est un critère essentiel : tout concourt à des promotions où l'arbitraire règne.

Suivant les disciplines, ou même entre IPR de la même discipline, les disparités sont grandes ! Ainsi, sur les 56 agrégés promus l'an dernier, il n'y en a eu que 2 en histoire-géographie, 2 en anglais contre, par exemple, 7 en lettres modernes et 10 en SVT. De tels écarts sont-ils réellement le résultat d'une évaluation équitable ?

D'autre part, on peut se réjouir de la promotion de 169 collègues certifiés (contre 109 en 2023). Mais il restait en début d'année plus de 400 collègues à l'échelon 7, dernier échelon du grade ! Bloqués parfois depuis des années, sans autre perspective de carrière que l'accès à ce dernier grade, **leur situation doit être étudiée de manière prioritaire.**

Agir collectivement

Comme l'an dernier, les militants du SNES-FSU, à tous les niveaux, agissent pour que chaque collègue ayant une carrière complète puisse accéder à ce dernier grade. La section académique s'est adressée en ce sens aux IPR. Nous avons aussi rappelé que le contentieux salarial avec notre employeur n'est toujours pas réglé et que les pertes de pouvoir d'achat s'accroissent (gel du point d'indice, suppression de la GIPA ...). Ainsi, en fin de HC, le traitement est l'équivalent de 2,4 SMIC, en fin de classe exceptionnelle c'est 2,8 SMIC, à comparer avec 3,1 SMIC en 1989 en fin de classe normale !

Parallèlement, la section académique s'est adressée aux sections d'établissements. Ainsi, chaque secrétaire de section a pu intervenir auprès de sa ou son chef d'établissement, soit en transmettant notre courrier, soit en sollicitant une entrevue pour exposer nos mandats en faveur des personnels.

Mails, articles sur notre site, la section académique a informé les personnels à chaque étape de la procédure. Pour le SNES-FSU c'est clair : **la classe exceptionnelle n'est pas un privilège qu'il faut accorder à certains, c'est le juste aboutissement d'une carrière pour toutes et tous !**

Agir individuellement

Les avis des deux évaluateurs devraient être publiés sur iprof le 18 juin. Le conditionnel est de mise suite au retard pris l'an dernier car trop d'évaluateurs n'avaient pas renseigné les avis dans les délais ...

Même s'il n'existe pas de procédure officielle de recours, nous invitons tous les collègues promouvables qui le souhaitent, à **formuler des remarques sur ces avis et d'éventuelles demandes de réévaluation** à la Rectrice ou aux évaluateurs. Nous tenons à la disposition des collègues adhérents un modèle de lettre à adapter selon les situations. C'est d'autant plus fondamental pour ceux et celles qui sont bloqués au dernier échelon de la hors classe.

Avec le SNES-FSU, prenons nos carrières en main et ne nous laissons pas confisquer la classe exceptionnelle !



Plus d'informations sur notre site :

<https://nice.snes.edu/Classe-exceptionnelle-une-bataille-collective.html>



FORMATION INITIALE

RÉFORME DES CONCOURS ENSEIGNANTS : UN 49-3 ÉDUCATIF !

Par
Fabienne
LANGOUREAU



Les concours enseignants vont être avancés de bac+5 à bac+3, dans la précipitation et l'opposition quasiment générale. Le décret a été publié début mai au Journal officiel. Cette nouvelle organisation de la formation initiale des enseignants, "priorité absolue" selon le gouvernement face à la crise des vocations, sera mise en œuvre dès l'année prochaine avec un premier concours rénové au printemps 2026.

Une fois le concours en poche, les futurs enseignants suivront une formation professionnalisante en deux ans, en master 1 puis master 2, moyennant une rémunération. Ils deviendront élèves fonctionnaires en M1 et toucheront 1.400 euros nets, puis fonctionnaires stagiaires en M2 et gagneront 1.800 euros nets, dans le premier comme le second degré. En contrepartie, ils devront s'engager à exercer le métier de professeur pendant une période de quatre ans.

Sans soumettre la réforme au vote, la Ministre a repris ses habitudes de 49.3 alors même que les discussions avec nos organisations syndicales n'étaient pas terminées. Ce recrutement à marche forcée dès la session 2026 remet fortement en question la place de l'université et donc de la recherche dans la formation initiale des lauréats.

Les contenus des épreuves de concours, à l'écrit comme à l'oral, confirment l'abaissement de l'exigence de maîtrise disciplinaire et l'absence de tout questionnement didactique. L'épreuve orale a tout d'un entretien d'embauche et de conformité théorique aux « valeurs du Service public » et reste inacceptable. Notre crainte d'une formation à la main de l'employeur dispensant les « bonnes pratiques » à de futures enseignantes et CPE était donc bien fondée.

Cette réforme ne pense toujours pas la crise du recrutement sur le long terme, de manière globale et systémique. La question des salaires et des

conditions de travail dans nos métiers reste sans réponse. L'articulation entre le CAPES et l'agrégation, tous deux concours du second degré, est un autre impensé du projet.

Le service à mi-temps devant élèves des fonctionnaires-stagiaires en M2 réduira fortement leur disponibilité pour la formation universitaire, en plus d'alourdir considérablement leur charge de travail. Le format du mémoire, désormais simple écrit professionnel de retour sur le stage, compromet le caractère universitaire de ce titre. Sans véritable formation universitaire sur les contenus disciplinaires, didactiques et en sciences de l'éducation dans le respect des libertés académiques et pédagogiques, sans recul sur leurs futurs métiers, comment pourraient-ils et elles exercer encore en toute autonomie professionnelle ?

La maîtrise combinée des connaissances disciplinaires, de l'épistémologie des savoirs et des gestes professionnels permet aux professeurs de développer une expertise, d'exercer en toute autonomie et de contrer toute contestation des choix pédagogiques. C'est pourquoi nous défendons une formation initiale conduisant à une haute qualification adossée à un diplôme universitaire reconnu et conforme aux exigences des métiers du second degré.

Face aux risques de chaos à très court terme, le SNES-FSU et d'autres organisations demandent un moratoire pour ouvrir une véritable consultation pour une autre réforme. Des mesures d'urgence (annonce du nombre de postes avec un plan pluriannuel de recrutement, listes complémentaires, transparence sur les affectations) sont indispensables.

CATÉGORIE

POUR LA RECONNAISSANCE DU MÉTIER D'AESH

Par
Vassilia
Margarita



Les AESH constituent le deuxième métier de l'Éducation Nationale en nombre de personnels. Dans notre académie ce sont 4013 AESH (2073 dans le 06, 1940 dans le Var) pour 10459 élèves notifiés (6067 dans le 06, 4392 dans le Var).

Pourtant, au cours de cette année scolaire, 17% des élèves notifiés sont restés sans accompagnement dans les Alpes-Maritimes et 4% dans le Var. L'inclusion dans l'École est affichée comme un objectif à atteindre, mais les moyens humains pour la mettre en œuvre ne sont pas à la hauteur. La FSU revendique un vrai statut pour les AESH. Accompagner les élèves en situation de handicap est un véritable métier avec des compétences professionnelles spécifiques pour faire réussir les élèves et nécessite de recruter un personnel formé et stable.

La FSU appelle à signer et partager la pétition intersyndicale pour la reconnaissance du métier d'AESH et l'urgence à créer un corps de fonctionnaire pour les AESH sur <https://www.mapetition.org/AESH/>

Tout au long de cette année scolaire, le SNES-FSU de Nice a été aux côtés de ces personnels : permanence bimensuelle pour répondre aux questions des collègues, organisation de stages de formation syndicale, rassemblements, audiences... Nos militants et militantes ont eu à cœur d'informer les AESH de leurs droits, de les défendre individuellement et de porter leurs revendications auprès des autorités académiques. Le

compte-rendu des dernières audiences sont consultables en ligne sur le site de la FSU : <https://fsu06.fsu.fr/compte-rendu-de-laudience-aesh-du-12-mars-2025/>

Nous poursuivrons nos actions à la rentrée prochaine avec la même détermination en espérant que les AESH continueront à rejoindre le SNES-FSU de plus en plus nombreux et nombreuses !

Vassilia MARGARIA
Carinne LEANDRI
Secteur AESH - SNES FSU de Nice

Scannez pour accéder à la pétition :



Témoignage de Geneviève CLERC, S1

Grève au lycée de GASSIN

Une centaine de personnels du Lycée du golfe de St-Tropez à Gassin était en grève le lundi 5 mai, pour protester contre la réintégration dans l'établissement de deux élèves exclus à l'issue d'un conseil de discipline pour des faits de harcèlement. En effet, deux commissions d'appel s'étaient tenues au rectorat de Nice à un mois d'écart, à l'issue desquelles madame la Rectrice a pris la décision, dans les deux cas, d'assortir l'exclusion d'un sursis. Si le premier courrier a surpris et contrarié la communauté scolaire du Lycée, le deuxième a déclenché une prise de conscience et la colère des personnels du lycée. En effet cette décision s'avérait en contradiction avec les préconisations rédigées par l'Education Nationale dans « Le protocole pour la lutte contre le harcèlement ». Certes, le droit d'appel doit être respecté mais l'avis d'un conseil de discipline est rarement annulé ou discrédité en appel.

Dans les établissements scolaires, la lutte contre le harcèlement est devenue une sorte de cause nationale afin d'apporter aux victimes une protection sans faille et une écoute bienveillante. Ce protocole a pour but d'accompagner, de former les personnels de l'EN pour traiter ces faits qui ont parfois des conséquences graves sur la santé psychique et le bien-être scolaire des victimes. Et dans ce cadre, l'un des principes fondamentaux est de ne jamais remettre un élève harceleur dans l'établissement de la victime.

Le conseil de discipline doit sanctionner la faute mais a surtout, un rôle pédagogique, pour permettre aux élèves de se construire dans le respect du droit et des autres.

Ce mouvement des personnels, qui a rencontré un vif intérêt et une médiatisation à grande échelle, a permis de rappeler la réalité du terrain et les difficultés des établissements pour maintenir un climat scolaire apaisé et protecteur, pour les élèves et personnels.

Témoignage de Rozenn Cros, S1 :

Le choc de la fracture !

Passons des paroles aux actes pour l'égalité des chances, arrêtons de faire semblant !

Le Lycée Bristol occupe le théâtre médiatique depuis deux ans : menaces sur des enseignant.es, tags antisémites, départs de feu, fumigènes... Bref, il est difficile de travailler dans de telles conditions. Comment en sommes-nous arrivés là ?

Nous ne voulons choquer personne, mais le DÉTERMINISME SOCIAL existe, surtout à l'école de 'l'égalité des chances'... La corrélation niveau d'études et position sociale le démontre ; Nos élèves sont sujets à des facteurs extérieurs qui freinent leur réussite scolaire.

Avec un des Indices de Position Sociale les plus faibles de l'académie, nos élèves arrivent d'établissements classifiés ZEP. Leurs moyennes à l'entrée en 2nde est de 9/20. Ils quittent donc le collège à 25 par classe et sont catapultés en lycée à 35. L'institution s'imaginerait-elle que cette fracture s'est résorbée pendant les vacances ?

Beaucoup de nos élèves se retrouvent donc en situation d'échec scolaire. De fait, quel regard portent-ils sur l'institution qui les met en échec ? Comment pouvons-nous continuer à créer du sens et à redonner confiance aux enseignant.es ? Comment pouvons-nous désamorcer la tension qui règne ?

Nous avons apporté des pistes de réflexions auprès du rectorat : plus de mixité sociale dans le bassin cannois, plus d'heures d'enseignements pour doubler des classes...

Mais cela n'est pas dans l'air du temps... La politique actuelle propose plutôt de 'mater' la jeunesse, et l'on nous propose d'appliquer un protocole intitulé 'le choc des sévérités'. Travaux d'intérêt général, fouille des sacs, exclusions pour les élèves et BAR (bureau à réponse rapide), entretien individuel des élèves (pris sur la DGH...), pour les professeur.es déjà sous l'eau. Vouée à l'échec, cette stratégie à court terme ne fera que creuser la fracture sociale, éloignant les professeur.es de leurs vocations et créant un modèle social que nous combattons.

Témoignage d'Antonio Esposito d'Onofrio, S1 et Didier Giaufer, secrétaire départemental du SNES-FSU 06 :

Situation au collège des Mûriers, Cannes

Les personnels du collège Les Mûriers de Cannes La Bocca ont vécu une deuxième année très difficile, lourde et chargée de conséquences humaines, professionnelles et pédagogiques. Nous avons dû faire face à une hiérarchie sourde à tout dialogue. Nous avons alerté le Rectorat lors de plusieurs audiences. Suite à la myriade de signalements à l'Inspection Académique, au médecin du travail ainsi qu'à la cellule psychologique du Rectorat, une mission d'expertise aux conclusions édifiantes a eu lieu. Il aura enfin fallu deux jeudis de grève suivis par 90% du corps enseignant et un soutien intersyndical sans faille pour que « là-haut » on commence à remarquer les dysfonctionnements engendrés par la politique de direction de notre établissement.

On vient de nous annoncer enfin que celle-ci changera en septembre prochain. Une nouvelle attendue comme un salut par les personnels, mais qui arrive peut-être trop tard : des collègues sont désormais à bout de forces, désenchantés, voire déjà à la recherche d'autres perspectives professionnelles, quand ils ne sont pas en arrêt maladie. C'est dans cet environnement lourd et pesant qu'on nous a demandé de continuer à nous asphyxier gentiment jusqu'à la fin de l'année. « Il faut être patients », nous a-t-on répété.

Certes, mais l'épuisement se fait sentir et le risque d'erreur pour des personnels sous pression, sur le qui-vive constant et dans la crainte de représailles augmente de façon exponentielle.

Néanmoins, il faut tenir le coup et assurer un service public infailible face à nos élèves. Mais on compte les jours jusqu'à la délivrance, tout en mesurant déjà les dégâts à long terme engendrés par ces vingt-quatre mois de choix administratifs incompréhensibles.

Dans une REP telle que la nôtre, nous aurions espéré un peu plus de compréhension, d'empathie, et oui, disons-le, de considération. Après tout, n'est-ce pas ce que nous-mêmes offrons à nos propres élèves chaque jour ?