

Bulletin local d'information syndicale

Sommaire :

p.1 : Editorial

p.2 : Autres niveaux, autres voies ; fin des équipes pédagogiques...

p.3 : Action collège mort ; Orientation

p.4-5 : « Université de Lorraine », qu'y gagnons-nous ?

p.6 : Qu'est-ce que SUD - Solidaires-Unitaires-Démocratiques

EDITO

La fin de l'année approche à grand pas. Celle-ci, plus encore que les autres, nous semble avoir été éprouvante par l'augmentation de la charge de travail qui s'impose de plus en plus à nous et des réformes à la fois aberrantes et d'une brutalité inédite. C'est notamment sur les collèges et lycées généraux et technologiques que le rouleau compresseur sarkoziste passe en ce moment, laissant dans son sillon des suppressions de postes par milliers. Il aura fallu que les DHG des établissements soient dévoilées pour que les collègues en prennent la mesure. Peu d'établissements y échappent et elles se comptent parfois par dizaines. Les raisons :

- une réforme honteuse de la formation des enseignants faisant que l'an prochain, des étudiants seront parachutés à plein temps et sans la moindre formation devant des élèves ;
- une réforme des lycées qui, comme nous l'avions prévu, ne manquerait pas de conduire à des suppressions de postes, les heures d'accompagnement personnalisés en pseudo-groupes ne compensant pas la baisse des horaires disciplinaires ;
- un recours massif aux enseignants contractuels dont nous oublions presque la précarité dans laquelle ils se trouvent et l'incertitude avec laquelle ils doivent aborder chaque fin d'année, tant nous sommes habitués à les côtoyer. Car ce sont bien des hommes et des femmes que les rectorats emploient sous l'expression honteuse de BMP, « bloc de moyens provisoires » ;
- un recours massif aux heures supplémentaires. Cette année c'est un taux de 10 à 11% que le rectorat a exigé des chefs d'établissements dans la ventilation des DHG – et jusqu'à plus de 13% dans d'autres académies. Ces deux HS exigées de chaque enseignant correspondent pour lui à une demi-journée de travail supplémentaire s'il se soucie de la qualité du service rendu aux élèves, mais également, pour l'établissement à la suppression de l'équivalent de deux à trois postes dans un collège moyen et 10 dans un lycée général moyen.

Pourtant des résistances, bien qu'isolées, voient le jour : boycott et parfois empêchement de CA, DHG refusées par deux fois, motions, actions collège mort avec les parents d'élèves, distributions de tracts et même, à Longwy, un établissement occupé une nuit entière par des profs, des parents et des élèves. Dans les Vosges, à l'initiative de SUD, du SNES et de la CGT un appel a été lancé dans tous les établissements pour que les enseignants déclarent collectivement leur refus des heures supplémentaires en plus de celle imposée pour nécessité de service. Dans certains établissements (Remiremont, Epinal, Neufchâteau) plus de la moitié des enseignants ont déjà fait cette déclaration. Une initiative similaire a été prise dans les autres départements de l'académie, mais plus timidement. SUD Education déplore que certains responsables d'organisations syndicales locales semblent partir perdants et, à l'instar de leurs directions nationales hésitent à s'engager dans des initiatives locales, pourtant indispensables, de mobilisation de l'ensemble des collègues et d'appel à une véritable résistance ainsi que cela a été mené dans d'autres académies. A SUD nous ne croyons plus à un quelconque dialogue avec le ministère ou les rectorats. Et, comme de nombreux salariés, nous en avons assez de cet attentisme idiot consistant à ne rien faire tant que les directions des grandes centrales syndicales ne daignent pas décréter une journée de mobilisation à la dernière minute pour contenter la base ou simplement justifier leur légitimité à on ne sait quelle table des négociations. Si aucune mobilisation véritable ne voit le jour en mai, il y fort à craindre que les choses soient pliées : une réforme aberrante du lycée faisant disparaître tout cadrage (et donc toute égalité) nationale et une réforme honteuse de la formation des enseignants faisant disparaître... toute formation des enseignants. Espérons que pour les retraites et contre l'allongement du temps de travail nous parviendrons à être unis et faire mieux.



Dans les autres niveaux, autres voies

Au **primaire** : on annonce le retour de la demi-journée supprimée. Contre l'avis des organisations syndicales Xavier Darcos avait supprimé le samedi matin, sous prétexte de le remplacer par des heures d'aide hors temps scolaire. Un argument qui a surtout servi de prétexte à démanteler les RASED. Aujourd'hui, alors que les spécialistes en rythmes scolaires critiquent cette décision, le ministère s'apprête à revenir dessus, mais le mercredi. Il ne semble pas revenir par contre sur la disparition programmée des RASED : les fermetures se poursuivent, extrêmement peu de stages E et G et un flou total sur la manière dont les enseignants seront formés une fois les IUFM disparus.

Le **lycée professionnel** est quelque peu épargné par les suppressions massives de postes qui touchent le second degré. Cela est principalement dû à la cohabitation temporaire des cohortes d'élèves précédant et suivant la réforme du bac pro trois ans. L'an prochain, dans de nombreux LP se retrouveront en première professionnelle les élèves issus de terminale BEP ainsi que ceux issus de seconde pro. C'est une fois que les derniers élèves issus de BEP auront quitté le système scolaire qu'une nouvelle vague massive de suppressions de postes est à attendre.

Au **lycée technologique industriel** on est inquiets pour l'année prochaine. L'actuelle réforme de la seconde générale est de mauvais augure : les nouveaux enseignements d'exploration ne laissent qu'une faible place à la découverte de la voie technologique et les pistes de travail avancées par le ministère annoncent une réduction du nombre de spécialités en STI et STL et une réduction drastique des heures d'enseignement technologique en première et terminale.



La fin des équipes pédagogiques...

On a de plus en plus le sentiment de ne pas connaître nos collègues, ou plus exactement de voir de plus en plus de « visages inconnus » dans nos salles des profs. Plusieurs raisons à cela : d'une part la multiplication des BMP (Bloc de Moyens provisoires), c'est-à-dire d'enseignants affectés dans un établissement pour 6, 4 ou 2 heures de cours hebdomadaires (en complément de service), et d'autre part le recours quasi-systématique à des vacataires pour assurer des remplacements longs : pour un congé de maternité par exemple, on aura recours à deux vacataires qui se succéderont plutôt qu'à un TZR (parce qu'il n'y en plus !). L'arrivée des nouveaux stagiaires ne va que renforcer cette instabilité dans les équipes pédagogiques.

Par exemple, une équipe traditionnellement constituée de 4 enseignants qui ont l'habitude de travailler ensemble va devenir un va et vient de 8 profs. Calcul :

- un départ en retraite non remplacé va être attribué à un stagiaire, qui sera lui-même remplacé par des étudiants pendant ses formations (3 personnes)
- un congé de formation est accordé à un enseignant de cette équipe : il sera donc remplacé de novembre à mai par deux vacataires (c'est plus économique parce que seules les heures effectives sont rémunérées) (3 personnes)
- les deux enseignants de l'équipe initiale, qui se demandent s'ils réussiront à mener les projets jusqu'alors mis en place (2 personnes)

Pour des raisons principalement budgétaires (mais aussi idéologiques : plus de précarité et de flexibilité), les équipes sont fragilisées, et les élèves en seront une fois de plus les victimes directes.

« Université de Lorraine » : qu'y gagnons-nous ?

"Université de Lorraine" est l'appellation officielle du pôle de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) qui regroupe les quatre universités de Lorraine. Le PRES de l'université de Lorraine a été créé le 26 octobre 2009. Il a le statut d'Établissement public de coopération scientifique (EPCS). L'établissement comprend les membres fondateurs suivants :

- l'Institut National Polytechnique de Lorraine ;
- l'université Nancy-I - Henri Poincaré ;
- l'université Nancy-II ;
- l'université de Metz - Paul Verlaine.

Ce PRES préfigure l'université unique "Université de Lorraine" qui devrait voir le jour vers 2012. La forme définitive n'est pas définie mais l'hypothèse de travail est que le statut de cette université de Lorraine devrait être celui de "grand établissement".

Pourquoi obtenir le statut de « grand établissement » ?

Pour pouvoir devenir campus d'excellence et être qualifié pour le grand emprunt, à savoir les 19 milliards d'euros dégagés par l'emprunt national pour l'enseignement supérieur et la recherche. Or « ne pourront répondre [aux] différents appels d'offre que les établissements, qu'ils soient des universités, des grandes écoles, des organismes de recherche, ou des regroupements d'établissements », explique Mme Péresse au journal *Le Monde*. En outre, pour être sélectionné campus d'excellence, il faudra avoir une « visibilité mondiale », nouveau terme à la mode se référant au classement de Shanghai. Il s'agit d'un classement international qui mesure le « rendement » des établissements évalués selon plusieurs critères mesurables, taux de publications dans des revues internationales notamment. Or, ces critères sont fortement contestés par les scientifiques eux-mêmes et même par certains de ceux qui ont conçu ces mesures.

L'exemple du « facteur H » (= le facteur d'impact) est caractéristique. En effet, l'impact d'une publication est mesuré en fonction du nombre de fois où cette publication est citée par d'autres publications. Or, l'une des conceptrices du facteur H a montré que lorsqu'on publie un résultat faux, ce résultat sera nécessairement cité un grand nombre de fois dans toutes sortes de publications qui visent justement à démontrer la fausseté du résultat cité. Pour cette scientifique, un grand nombre de citations ne correspond donc pas forcément à une qualité scientifique sans conteste. D'où sa critique de l'utilisation de ce fameux facteur comme outil d'évaluation de la performance des établissements.

Dans la mise en œuvre de ces réformes, quelles sont les garanties pour les personnels ?

Pour le moment, il y en a fort peu et les inquiétudes sont nombreuses :

- x en matière de conditions de travail et de respect des métiers et des qualifications des personnels d'abord : sous couvert de restructuration des locaux et des services ou de redéploiement /mutualisation des personnels, le risque est grand d'alourdir les charges de travail ;
- x en matière de statuts surtout :
 - la Prime de Fonction et de Résultats (circulaire Fonction publique du 14 avril 2009) et le décret relatif au statut des enseignants chercheurs sont deux



dispositifs qui instituent la concurrence entre les personnels par une évaluation individuelle dont les critères et la pérennité dans le temps sont largement aléatoires et par la mise en place du salaire au mérite. Les primes, loin d'être un facteur d'émulation, se traduisent par la mise en concurrence des personnels les uns contre les autres et nuisent au travail collectif. La PFR (Prime de Fonction et de Résultats) est, en outre, financée par les suppressions de postes puisque, pour chaque poste non remplacé, une moitié du gain budgétaire réalisé est reversée au budget de l'Etat, l'autre moitié sert à financer les primes et indemnités des titulaires en exercice ;

- la modulation des services et le plafonnement des emplois ouvre la voie au recrutement de personnels précaires, lesquels deviennent la norme ; de plus, cette modulation s'accompagne de la mise en place de techniques de management très similaires à celles que l'on connaît chez France Telecom avec les résultats que l'on sait ;
- en outre, les personnels s'inquiètent de la perte du statut de fonctionnaire si l'université avait toute latitude pour recruter, gérer les carrières (et licencier), ce qui devient possible puisque la loi du 10 août 2007 institue la règle du budget global en lieu et place des emplois statutaires et ne distingue plus les personnels selon leurs missions (enseignement/recherche, administration, documentation) ni selon leurs statuts (titulaires ou contractuels) ;
- la suppression des postes de catégories C et le "repyramidage" des postes en catégories B ou A se traduisent par un recours accru aux contractuels, à l'externalisation des tâches, et, par voie de conséquence, à une dégradation globale des conditions de travail pour tous les personnels, enseignants ou BIATOSS ;
- la loi LRU, au nom de l'"autonomie", renforce le pouvoir des présidents d'universités et la dépendance des personnels vis-à-vis de leur établissement. Les "compétences élargies" des présidents dans la gestion des personnels sont lourdes de dangers pour les conditions de recrutement, de travail et de rémunération de tous, enseignants comme BIATOSS.



A quoi peut-on s'attendre ? L'exemple de l'université de Strasbourg

« Manquements à la démocratie, gestion autoritaire des ressources humaines, dégradation des conditions de travail de tous les personnels, des BIATOSS et des précaires en particulier : l'UdS est devenue une gigantesque entreprise (42 000 étudiants, 12 000 personnels dont la moitié de contractuels et vacataires) pilotée à vue par une équipe de direction essentiellement issue de l'ex-université des Sciences (ULP) et tout acquise à la politique gouvernementale. Celle-ci a pourtant été incapable d'anticiper la masse des problèmes induits par les effets cumulés de la fusion, de l'autonomie et des réformes en cascade. Le contraste est alors très fort entre la perception extérieure d'une UdS vitrine des pôles d'excellence, bénéficiaire des millions du Plan Campus, et la réalité quotidienne des personnels. [...]

La restructuration complète des services centraux, loin d'être achevée à ce jour, fait peser sur les personnels administratifs et techniques une charge de travail aux conséquences humaines désastreuses : stress, dépressions, tentatives de suicide. C'est dans ce contexte très tendu qu'une intersyndicale offensive (FSU, CGT, SUD, FO) a porté dans les conseils centraux la voix des personnels et de plusieurs collectifs de BIATOSS et de précaires[...].

Sans création de postes statutaires, l'UdS restera cruellement sous-administrée. La Présidence et son secrétariat général ne cherchent de solutions que dans la rationalisation des moyens et la performance des personnels, que des primes au mérite- attribuées sans critères définis- sont censées stimuler. Que les nouvelles universités passées à l'autonomie le sachent : elles vont affronter un management de type rigoureusement entrepreneurial. Le bilan politique est non moins désastreux. La stratégie de l'exécutif se résume à trois mots : rentabilité, performance, excellence. Et il faut aller vite pour décrocher le milliard du Grand Emprunt

Enfin la recherche est en pleine restructuration. La transformation des nombreux organismes (CNRS, INSERM, INRA) en agences de moyens tend à privilégier les retombées économiques à court terme, en relation étroite avec des pouvoirs politiques locaux très influents. »

Extrait d'un mail du secrétaire de la section SNESUP de l'Université de Strasbourg



Qu'est-ce que SUD ?

S comme solidaires :

que ce soit aux côtés des chômeurs et / ou des précaires, des femmes ou des anti-fascistes, des sans-papiers ou de tous les « sans », SUD Éducation se propose d'être auprès de tous ceux que l'ordre libéral menace.

U comme unitaires :

SUD Éducation veut construire un syndicalisme inter-catégoriel et inter-professionnel. C'est au sein même des luttes, et des rapports de force qu'elles engagent, qu'il recherche l'unité d'action des différentes catégories de salariés et d'exclus, sans se crisper sur des revendications strictement corporatistes.

D comme démocratiques :

un syndicalisme combatif exige la construction d'un syndicat démocratique, au sein duquel les assemblées générales définissent et maîtrisent tous les aspects de la lutte (plate-forme revendicative, modalités d'action, suivi des négociations...).

SUD Éducation n'est pas un syndicat de plus, c'est un autre syndicalisme.

Un syndicalisme qui :

- N'a pas d'autres ressources que celles provenant des cotisations de ses adhérents et pas d'autres forces que celles que peuvent déployer ses militants.
- N'est donc l'émanation d'aucun appareil politique et qu'aucun cœur bureaucratique ne fait battre.
- N'a que des adhérents, et non pas des « clients » qui délégueraient leurs intérêts à des techniciens de la revendication ou des ingénieurs de la négociation.

Pourquoi se syndiquer à SUD Éducation Lorraine ?

- **Parce qu'il est urgent d'entrer en résistance face à ce gouvernement** qui n'a qu'un but : détruire les droits et les garanties collectives des salarié(e)s (sécu, retraite, droit de grève, code du travail...) et réaliser des économies budgétaires au détriment des services publics, et notamment de l'Éducation Nationale.
- **Parce que SUD Éducation regroupe dans un même syndicat tous les salarié(e)s du primaire au supérieur** (écoles, collèges, lycées, facs), tous les personnels ouvriers, administratifs, enseignants et d'éducation, où toutes les orientations sont définies démocratiquement en assemblée générale par les adhérents eux-mêmes.
- **Parce que SUD Éducation lutte à la fois pour les revendications immédiates des collègues** (salaires, conditions de travail, protection sociale, etc.) **mais aussi pour une rupture avec le système capitaliste**, qui crée l'inégalité dans la répartition des richesses produites par les salarié(e)s.

En savoir plus sur SUD Éducation Lorraine ?

- **Contactez-nous à sudeduclo@gmail.com**
- **Rendez-vous sur notre site : <http://sudeduclo.lautre.net/>
à la rubrique : présentation de SUD Education Lorraine**