



Le bulletin du **SNUipp-FSU 08** **UNITAIRES DES ARDENNES**

Journal du Syndicat National Unitaire des Instituteurs Professeurs des écoles et PEGC des Ardennes - Siège social : 48, rue V. HUGO 08000 Charleville-Mézières - Téléphone et télécopie : 03 24 37 65 74 - E-mail : snu08@snuipp.fr - site web : <http://08.snuipp.fr> - Directrice de la publication : Sophie CZAMAR - N° CPPAP 1021 S 08017 - N° ISSN 1243-5899 - Imprimé par nos soins.



Avec le
SNUipp-FSU,
renforcer le
pouvoir d'agir
enseignant

**Changeons
l'école,
votons !**



Bien que rencontrant des difficultés, le gouvernement entend poursuivre son train de réformes à un rythme soutenu : assurance chômage, lutte contre la pauvreté, hôpital, retraites...

Le projet de budget 2019 s'inscrit dans la poursuite d'une politique qui s'attaque aux solidarités et amplifie les inégalités, notamment à travers les grands coups de rabot prévus pour les allocations familiales, les APL et les retraites, alors que l'inflation repart. A cela s'ajoutent notamment les milliers de suppressions de postes, 4 500 en 2019 et plus de 10 000 envisagés en 2020.

Concernant la Fonction publique, le gouvernement poursuit en parallèle son entreprise de dynamitage du statut de fonctionnaire à travers les 4 chantiers ouverts dans le cadre de CAP22.

Par ailleurs, la réforme des retraites à venir très vite début 2019 marquera fortement l'année sociale en raison des conséquences prévisibles d'un passage à un système par point.

Sur le terrain de l'école, après les ajustements de programme menés en urgence et sans consultations début juillet, le Premier Ministre a dressé une feuille de route début août dans le cadre de CAP22. Une feuille de route qui montre une cohérence entre les annonces et chantiers déjà ouverts

dans l'éducation, quelques nouveautés et ceux en cours à la Fonction publique. La conférence de presse de rentrée du Ministre va encore plus loin avec notamment le projet d'ajustement des programmes de maternelle à venir. Au final, la liste des réformes en cours ou à venir est impressionnante : formation initiale, pré-recrutements, formation continue, prime REP+, développement de postes à profil, transformation de l'organisation territoriale du service public d'éducation avec 13 académies pour 13 régions, pilotage RH de proximité, direction d'école et réorganisation de l'école, culture de l'évaluation...

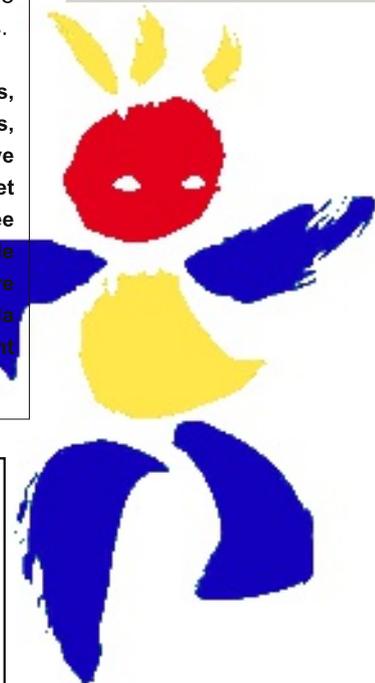
La grande nouveauté de septembre est le retour des évaluations standardisées CP et CE1 qui contribueront à faire des enseignants de simples exécutants et serviront à piloter le système éducatif. Cette politique éducative ne répond pas aux enjeux d'une école démocratique qui part du postulat du tous capables et se donne comme objectif de faire réussir tous les élèves.

Mobilisation des fonctionnaires, mobilisation autour des retraites, résistance contre la politique éducative qui va monter en puissance et bouleverser l'école, contre cette entrée programmée dans la culture de l'évaluation, reprendre la main sur notre métier... tout cela doit s'inscrire dans la construction d'un mouvement interprofessionnel.

N° 206 Sommaire
N° CPPAP : 1021 S 08017
Trimestriel :
juillet-août-septembre 2018
0,50 €

- p. 1 : Éditorial**
- p. 2 : Programmes**
- p. 3 : Eval. CP-CE1**
- p. 4 : CP et CE1 en EP**
- p. 5 : Direction**
- p. 6 : FC**
- p. 7 : RASED**
- p. 8 : Chantiers FP**
- p. 9 : Déclassement salarial**
- p. 10 : Conditions de travail**
- p. 11 : Retraites**
- p. 12 : Bulletin d'adhésion**

POUR ADHÉRER AU SNUIPP-FSU 08 :
<https://adherer.snuipp.fr> OU bull. d'adhés' p. 6
RETROUVEZ TOUTES LES INFOS SUR :
<http://08.snuipp.fr> et sur www.snuipp.fr



AJUSTEMENTS DES PROGRAMMES :

une réécriture guidée par les partis-pris d'un ministre

PASSAGE EN FORCE

Des ajustements des programmes 2016 proposés par le Conseil Supérieur des Programmes (CSP) entrent en vigueur à la rentrée 2018, malgré leur rejet unanime par le Conseil Supérieur de l'Éducation en juillet 2018. Un dialogue social une nouvelle fois, pas de consultation des enseignants et de leurs représentants, pas de réunion du comité de suivi des programmes, pas d'évaluations des programmes de 2016. Ces ajustements doivent être prochainement prolongés par des repères annuels produits unilatéralement par la DGESCO, modifications des programmes, outil de travail des enseignants, après la sortie des classes, affichent un mépris certain pour les personnels enseignants.

UNE VÉRITABLE RÉÉCRITURE

Consacrés aux fondamentaux « lire, écrire, compter, respecter autrui », les nouveaux textes se conforment aux convictions martelées dans la presse par un Ministre d'abord préoccupé par le détricotage de la loi de refondation de 2013.

De fait, les ajustements sont une véritable réécriture qui marque d'abord une rupture avec le principe de progressivité des apprentissages au sein des cycles. Une autre logique s'impose qui délaisse une démarche pédagogique intégratrice où les compétences sont mises en cohérence dans un projet porteur de sens, au profit d'enseignements segmentés fondés sur l'entraînement, la procédure de procédures à automatiser, comme un retour aux programmes de 2008 sanctionnés par les évaluations PIRLS ?

L'Éducation Morale et Civique est bouleversée : les compétences n'y sont plus acquises à travers l'expérience de situations vécues par les élèves, mais assimilées à des notions, dispensées par un enseignement magistral directif. Les règles de vie collective sont d'abord à respecter (61 occurrences en 18

pages...), avant d'être comprises. Les futurs citoyens sont ainsi clairement invités à appliquer la loi plutôt qu'à participer à son élaboration....

Plusieurs amendements des programmes sont emblématiques des partis-pris ministériels : en lecture, insistance sur la maîtrise du code et la fluidité supposée permettre en soi l'accès à la compréhension ; en cycle 3, suppression du prédicat et retour de notions grammaticales traditionnelles (COD/COI/compléments circonstanciels), entières du paradigme du passé simple, minoration de la production d'écrits rebaptisée écriture, au profit de l'étude de la langue. En mathématiques, pas de révolution majeure dans la continuité du rapport Villani, mais des repères annuels déjà mis à disposition pour le CP dont certains attendus irréalistes ne manqueront pas de provoquer des situations d'échec artificielles.

INVERSER LA VAPEUR

Pour le SNUipp-FSU, le cadre de référence des enseignements doit rester celui des programmes 2016, élaborés à l'issue d'une longue concertation et votés à l'unanimité par la communauté éducative. Si des évolutions sont souhaitables, en particulier des simplifications ou des corrections de formules jargonantes, pour améliorer leur lisibilité et les rendre plus opérationnels, ces aménagements doivent se fonder sur les remontées des besoins exprimés par les équipes pédagogiques. Tout le contraire du pilotage vertical exercé par l'actuel ministère.



Avec le SNUipp-FSU,
renforcer le pouvoir
d'agir enseignant.

Changeons l'école,

votons !  

EVALUATIONS CP ET CE1

Entrée brutale dans la « culture de l'évaluation »

Les nouvelles évaluations CP et CE1 mises en place à la rentrée vont faire entrer la France dans la culture de l'évaluation. Alors que le Ministre prétend qu'il vise l'amélioration des résultats des élèves, l'analyse des protocoles et l'expérience des pays anglo-saxons montrent que les objectifs poursuivis ne sont pas tous avoués.

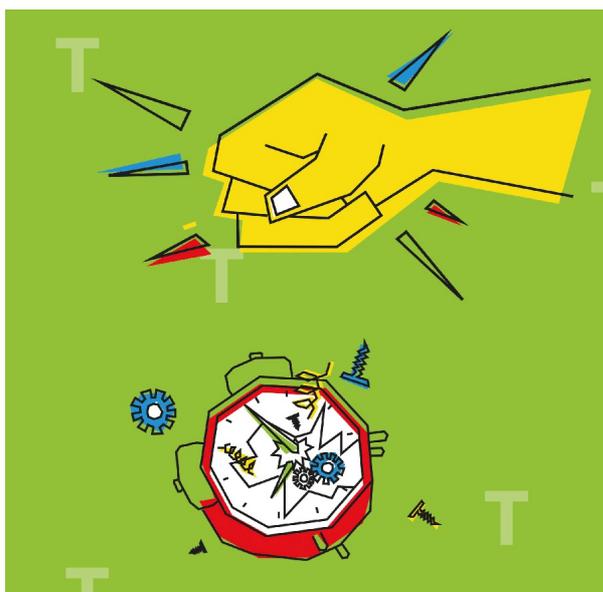
DES ENSEIGNANT-ES DÉPOSSÉDÉS DE LEUR PROFESSIONNALITÉ

Dans le protocole pour le CP, on constate d'abord que les savoirs évalués ne correspondent ni à ce que les élèves ont appris à la maternelle, ni nécessairement aux apprentissages travaillés depuis le début de l'année de CP. Outre la conception de l'évaluation qui échappe à l'enseignant-e, l'analyse des résultats est renvoyée à un logiciel ministériel qui proposera un « profil » de l'élève et un « profil » de la classe. Ce dernier sera aussi transmis au directeur ou à la directrice de l'école, à l'IEP et au DASEN. Ces derniers se baseront sur ces résultats pour « piloter » leur circonscription ou le département et mettre en place des formations adaptées. On peut déjà affirmer que lesdites formations s'appuieront sur les préconisations (pas même réglementaires) du livre orange que le Ministre Blanquer a produit. **Ce sont ainsi les « méthodes » qui pourront être encadrées et la liberté pédagogique mise à mal ! Quand on dessaisit un professionnel du choix de ses outils, comme de l'évaluation et la remédiation de son action, c'est sa professionnalité que l'on attaque.**

DES EXPÉRIENCES VENUES D'AILLEURS

Le Ministre ne fait pas ses choix par hasard. Cette méthode de gouvernance a longtemps été l'apanage des pays anglo-saxons et de nombreuses études ont mis en évidence les dangers de telles pratiques. **Le bachotage « teaching to the test » et la réduction des savoirs enseignés sont les conséquences les plus nettes : les disciplines concernées sont privilégiées au détriment des autres et les élèves sont soumis à un entraînement intensif.** L'appauvrissement des enseignements renforce les inégalités sociales dans l'accès aux savoirs et à une culture partagée. Pire, les élèves les plus faibles sont souvent abandonnés du fait du fort investissement qu'ils exigent de la part de l'enseignant-e pour un gain aléatoire. Ces élèves sont plus que d'autres soumis au risque de décrochage scolaire. Les apprentissages deviennent source de stress pour la plupart des élèves. Le sentiment de déprofessionnalisation et la perte de sens dans le métier sont largement partagés par les enseignant-es.

Pour que cette « culture de l'évaluation » ne contamine pas l'école française, un dialogue doit s'instaurer au sein de la communauté éducative, avec les parents en particulier, pour résister aux injonctions qui feront perdre aux élèves comme aux enseignant-es le sens du travail scolaire.



Avec le SNUipp-FSU,
revoir le temps
de travail.

Changeons l'école,

votons !



CP ET CE1 À 12 EN EDUCATION PRIORITAIRE

Déshabiller Pierre pour habiller Paul !

La mise en place du dispositif CP dédoublés en REP+ a été une mesure phare du ministre de l'Education Nationale à la rentrée de septembre 2017. Sa mise en œuvre est loin d'être aussi simple qu'on veut le faire croire à grand renfort d'une communication médiatique tout azimut.

Ce dispositif a été mis en place en détournant les moyens budgétaires de leur usage initial notamment au détriment de la poursuite de l'implantation des PDMQDC. Son extension aux CP en REP et CE1 en REP+ à la rentrée de 2018 se fait avec une dotation insuffisante. Les chiffres parlent d'eux-mêmes : la dotation pour couvrir l'ensemble des besoins du 1er degré est de 3 680 postes or les besoins pour assurer les dédoublés des CE1 de REP+ et des CP de REP est de 5 442 postes*.

Les DASEN ont souvent dû utiliser plusieurs variables d'ajustement pour répondre à l'injonction ministérielle. Cela s'est notamment traduit par des fermetures de classes massives dans le rural. C'est l'ensemble du service public d'éducation qui est au final mis à mal. Car ces postes mobilisés pour répondre à la commande ministérielle sont autant de missions non assurées auprès des élèves (impact sur les postes de remplaçants, sur la scolarisation des moins de trois ans, les Rased...).

Sans compter que sur le plan pédagogique, le cadre imposé, étrié des CP à 12 a ainsi détricoté tout le travail mené par les équipes pédagogiques autour du Plus de Maîtres que de Classes, sans prendre réellement le temps d'évaluer ce dispositif. Les enseignants et les conseils des maîtres ont été dépossédés de l'organisation.

Pour le SNUipp-FSU, si la baisse des effectifs par classe est indiscutablement un des éléments de la réussite des élèves, celle-ci doit s'appliquer dans toutes les classes de l'Education Prioritaire, mais aussi dans toutes les autres classes afin d'améliorer les conditions d'apprentissages de tous les élèves et favoriser la réussite de tous.

Selon une estimation du SNUipp-FSU, pas plus de 20 élèves par classe en Education Prioritaire est tout à fait possible ; le nombre de postes nécessaires pour garantir des effectifs de 20 élèves en Education Prioritaire serait de 7 178 soit 2 000 de plus qu'il n'en faut pour abaisser les CP en REP et REP+ ainsi que les CE1 en REP+ à 12 élèves. Aujourd'hui l'effectif moyen par classe en éducation prioritaire est de 23 élèves.

*Enquête du SNUipp-FSU - mars 2018

Synthèse Carte scolaire à la rentrée 2018 dans les Ardennes

DEPARTEMENT : Ardennes 08	DOTATION 2018		Δ
	OUVERTURE	FERMETURE	
EDUCATION PRIORITAIRE			
Maternelle	0	2	-2
Elémentaire	9	0	9
Primaire	29	0	29
PDMQDC	0	15,5	-15,5
Dispositif moins 3 ans	0	0	0
Sous total	38	17,5	20,5
HORS EDUCATION PRIORITAIRE			
Maternelle	0	3	-3
Elémentaire	0	3	-3
Primaire	6	18	-12
PDMQDC	0	2	-2
Dispositif moins 3 ans	0	0	0
Sous total	6	26	-20
ASH			
Enseignant référent	0	0	0
ULIS école	0	0	0
RASED E	0	0	0
RASED G	0	2	-2
RASED psy	0	0	0
UPE2A	0	0	0
UE Autisme	0	0	0
Autres	1	1	0
Sous total	1	3	-2
FORMATION			
Maître formateur	1	1	0
Décharge maître formateur	0	0	0
Conseiller pédagogique	0	1	-1
Sous total	1	2	-1
AUTRES FONCTIONS			
Décharge direction	17,49	15,42	2,07
Remplaçant	0	4	-4
Divers	6,26	10,83	-4,57
Sous total	23,75	30,25	-6,5
TOTAL	69,75	78,75	-9

STRUCTURES	OUVERTURE	FERMETURE
Ecole maternelle	0	2
Ecole élémentaire	1	8
Ecole primaire	6	2
Ecole à classe unique	0	0
Nombre de fusion d'écoles	2	

DEDOUBLÉMENTS EDUCATION PRIORITAIRE	OUVERTURE	FERMETURE
CP REP+	24	0
CE1 REP+	23	0
CP REP	39	0
CE1 REP	9	0
CP ordinaire	10	0
CE1 ordinaire	0	0
Décharge direction	0	0
Remplaçant (allègement et formation REP+)	0	0

DES ÉTATS GÉNÉRAUX POUR LES DIRECTRICES ET DIRECTEURS D'ÉCOLE

Les évolutions au sein des écoles - accompagnement éducatif, APC, scolarisation des élèves en situation de handicap, PEDT, sollicitations hiérarchiques et des collectivités locales, PPMS, DUER et plus récemment sécurité et LSU - alourdissent toujours plus les missions et les tâches liées au fonctionnement de l'école et détournent trop souvent les directeurs et directrices de leurs fonctions de coordination d'équipe et les adjoints de leur fonction d'enseignant.

La suppression des emplois d'aide à la direction a eu des incidences directes sur le fonctionnement des écoles et a renforcé les difficultés existantes. Or, les directeurs-trices doivent pouvoir se dégager de tâches administratives chronophages et se consacrer en priorité au fonctionnement de l'école et à la réussite des élèves.

Pour cela les procédures de simplification des tâches mises en œuvre via le numérique ne peuvent suffire à apporter une réponse aux nombreuses sollicitations.

Clairement, l'amélioration de l'exercice de la direction passe avant tout par l'extension du régime de décharge et la mise à disposition d'un personnel d'aide administrative qualifié et doté d'un statut pérenne.

Après avoir organisé, de mars à juin dernier, des Etats Généraux de la direction et du fonctionnement de l'école dans les départements, le SNUipp-FSU réunira des Etats Généraux nationaux à Paris le 27 septembre 2018. Ce rendez-vous de la profession sera l'occasion de porter des revendications pour une vraie reconnaissance de la fonction : **une aide administrative et au fonctionnement de l'école pérenne, du temps de décharge supplémentaire, une réelle formation continue de qualité et une revalorisation salariale.**



Avec le SNUipp-FSU,
sortons la tête
de l'eau.

Changeons l'école,

votons !



FORMATION CONTINUE :

L'Arlésienne

LA FORMATION CONTINUE, ÉLÉMENT ESSENTIEL DANS LA CARRIÈRE D'UN ENSEIGNANT

La formation continue est indispensable à l'exercice du métier. Chaque enseignant a besoin à tout moment de sa carrière de réactualiser ses connaissances professionnelles tant sur le plan pédagogique que sur le plan didactique. Le métier d'enseignant s'exerce dans un contexte en permanente évolution : évolution des publics avec le creusement des inégalités, inclusion scolaire, prescriptions et programmes, contenus d'enseignement, savoirs nouveaux en lien avec les résultats de toute la recherche...

Tous les pays qui ont réformé avec succès leur système éducatif ont mis l'accent sur la formation continue. Le rapport de l'OCDE pointe que : « Les enseignants français, avec environ deux jours et demi, bénéficient de bien moins de jours de formation que leurs homologues étrangers ». En effet, la moyenne est de huit jours par an dans les pays membres de l'OCDE en 2013.

UN RAPPORT DE L'IGEN QUI POINTE L'INSUFFISANCE DE LA FORMATION CONTINUE

Le récent rapport de l'IGEN dresse un bilan sans concession de l'état de la formation continue des enseignants. Pour les rapporteurs, la formation doit répondre aux nombreuses problématiques qui se posent au système éducatif. Le pilotage descendant des actions de formation se révèle inefficace et

inadapté aux besoins manifestés par les enseignants. Sans surprise, la première difficulté pointée dans le rapport est le problème de remplacement lors des stages de formation continue.

Dans cette enquête, un point fait consensus auprès des enseignants, des IEN ou des responsables chargés de la formation au niveau départemental ou académique : la formation dispensée au sein des 18 heures d'animation pédagogique n'a pas réussi à compenser la diminution de l'offre globale de formation continue.

UNE FORMATION QUASI INEXISTANTE

Dans les départements, les plans de formation ont quasiment disparu. Quand les stages longs existent, le problème de remplacement vient souvent faire obstacle à son organisation. Les seuls stages qui résistent encore sont des stages à « public désigné » : formation de nouveaux directeurs, formation spécialisée (CAPPEI), enseignants en éducation prioritaire. En dix ans, le nombre de journées stagiaires a diminué en moyenne de 53% et la durée moyenne des formations suivies par les stagiaires du premier degré est de 1,2 jour.

Le resserrement prévu des animations pédagogiques sur les fondamentaux ne laisse plus aucune place aux autres formations pourtant nécessaires aux enseignants dans la mise en œuvre de projets de classe ou dans le cadre du projet d'école. Par ailleurs, la forme descendante des animations pédagogiques ne permet pas le questionnement de chacun sur sa pratique et enlève à chaque enseignant son pouvoir d'agir.



Avec le SNUipp-FSU,
renforcer le pouvoir
d'agir enseignant.

Changeons l'école,

votons !   

RASED

En urgence, créer des postes et respecter les missions !

LA FORMATION CONTINUE, ÉLÉMENT ESSENTIEL DANS LA CARRIÈRE D'UN ENSEIGNANT

Malgré la circulaire d'août 2014 qui réaffirme les missions pour chaque spécialité du RASED, il n'y a toujours pas de véritable relance du dispositif (moins de 10 % des postes ont été réimplantés depuis 2013), mais une réorientation de ses missions pour en faire principalement des personnes ressources pour le traitement de la difficulté scolaire. Cette évolution fragilise le dispositif notamment dans ses missions de prévention et de remédiation auprès des élèves en difficultés graves et persistantes.

Par défaut de dotations conséquentes, et de volonté politique, les RASED n'ont pas été abondés. L'aide à dominante relationnelle, primordiale pour les enfants qui ont du mal à devenir élèves et qui ont un rapport à l'école et aux savoirs qui ne leur permet pas d'entrer dans les apprentissages, a été particulièrement affectée.

C'est aussi à travers la mise en œuvre de la nouvelle formation spécialisée que s'opère cette réorientation des missions en s'appuyant sur le référentiel de compétences du CAPPEI, qui fusionne les compétences des enseignants spécialisés en un seul référentiel inscrit dans une vision inclusive de l'école. D'ailleurs, les premiers stagiaires en formation CAPPEI « travailler en RASED » dénoncent l'infime partie de la formation consacrée à la spécialisation des 2 parcours (10 à 15 heures).

Ils dénoncent aussi la tentation de fondre les 2 valences « aide à dominante pédagogique » et « aide à dominante

relationnelle » qui en dit long sur la volonté de mettre sur la touche l'approche psycho-pédagogique et la pédagogie de détour utilisée par les enseignants spécialisés, en prévention comme en remédiation.

Ce mouvement s'accompagne dans certains départements d'une volonté institutionnelle d'indifférencier les postes spécialisés dans les opérations de mouvement des personnels ASH ou de reléguer la circulaire de 2014 aux oubliettes.

La prise en compte des élèves en difficulté scolaire, la réussite de tou-tes comme la mise en place d'une école inclusive ne doivent pas être que des slogans : il est donc plus que temps de donner aux RASED les moyens nécessaires pour accompagner les enseignants et les élèves les plus fragiles. Cela passe nécessairement par des créations de postes, mais également par la relance des départs en formations spécialisées.



Avec le SNUipp-FSU,
obtenir une réduction
des effectifs.

Changeons l'école,

votons !



LES CHANTIERS DE LA FONCTION PUBLIQUE

Les chantiers de la Fonction publique, au nombre de quatre - dialogue social, mobilité, salaire et contractualisation - sont ouverts et pour chacun d'eux, des groupes de travail sont organisés entre le ministère des comptes et de l'action publique et les organisations syndicales (OS).

Ils s'inscrivent dans la réforme de l'Etat voulue par le gouvernement. Sous couvert d'établir « un nouveau contrat social avec les agents publics », il prépare une refonte profonde de la Fonction publique en détricotant le statut de ses agents, ce qui ne sera pas sans conséquences sur la qualité des services publics.

L'objectif affiché par le gouvernement est **la réduction de la part de la dépense publique dans le PIB de 4 points d'ici à 2022, la suppression de 120 000 emplois de fonctionnaires.**

Pour ce qui est du dialogue social par exemple, la volonté affichée serait de réduire le nombre d'instances afin d'être plus efficaces. En réalité, il s'agit de **la transformation des missions des CAPD, afin de les réduire à des instances de recours. La mobilité des personnels, les promotions, les temps partiels et autres congés de formation seraient décidés au sein des services des DSDEN.** Les CAPD ne seraient réunies qu'en cas de recours engagés par les personnels. Transparence et équité ne seraient plus à l'ordre du jour.

Concernant les CHSCT, une fusion avec les CT est prévue. Selon le ministère, il n'y aurait aucune perte de compétences ; les questions de santé, de sécurité et de conditions de travail seraient traitées en parallèle dans des groupes de travail puis présentées et validées en CT. A l'heure où les conditions de travail ont des incidences sur la santé, il y a urgence à maintenir les CHSCT dans leur forme actuelle.

Au fur et à mesure des réunions, malgré les arguments apportés par les OS, la réponse de l'administration n'est pas acceptable. **La FSU rappelle que les dispositions du préambule de la Constitution qui reconnaissent que « tout travailleur participe par l'intermédiaire de ses délégués à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises » ont tout leur sens pour les agent-es de la Fonction publique.** Ces dispositions ne sont pas seulement une garantie pour les personnels, elles sont aussi et peut-être surtout au cœur du pacte républicain.

UNE PÉTITION EST EN LIGNE SUR LE SITE DE LA FSU :

<http://www.fsu.fr/Petition-pour-le-respect-de-nos-droits-PAS-TOUCHE-AUX-CAP-ET-CHSCT.html>



<http://www.fsu.fr/Petition-pour-le-respect-de-nos-droits-PAS-TOUCHE-AUX-CAP-ET-CHSCT.html>

DÉCLASSEMENT SALARIAL ET BAISSÉ DU POUVOIR D'ACHAT

Pourtant classés en catégorie A, les enseignants perçoivent des rémunérations très inférieures aux cadres de la Fonction publique et surtout à ceux du secteur privé.

En raison d'indemnités qui constituent plus de 30% de leur rémunération, certaines catégories d'agents classées en catégorie B ont une rémunération moyenne supérieure à celle des professeurs des écoles dont la part des primes est en moyenne de 7%.

Depuis 1990, les professeurs des écoles sont recrutés au même niveau que celui des professeurs certifiés (niveau licence puis master). Ce même niveau de recrutement affichait l'ambition d'une égale reconnaissance du métier enseignant. Si le déroulement de carrière est identique, des différences de rémunération persistent et s'expliquent par un régime indemnitaire plus important, par un accès à la hors classe plus favorable et par les heures supplémentaires qui servent en partie à compenser l'insuffisance des recrutements (inexistantes dans le 1er degré).

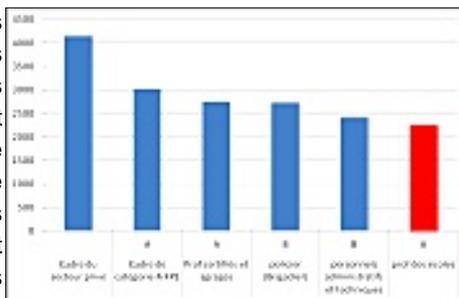
Le passage de l'ISAE de 400 à 1200 € en 2016 et un taux d'accès à la hors classe qui est passé depuis 2012 de 2% à 6% ont permis de réduire cet écart. Le MEN doit poursuivre et confirmer l'augmentation des flux de promotions. Rappelons que le SNUipp-FSU revendique toujours l'avancement au rythme le plus rapide pour tous jusqu'à l'indice maximal.

Le déclin salarial subi par les professeurs des écoles par rapport aux autres agents de l'Etat est également criant dans les comparaisons internationales. Après 15 ans d'exercice, en 2015, les enseignants du primaire étaient payés 29 % de moins que la moyenne des enseignants des 11 pays comparables qui réussissent mieux aux évaluations PISA 2015.

AUGMENTER LES SALAIRES EST UNE NÉCESSITÉ !

Dans une logique de réduction des dépenses publiques et de suppression de 120 000 fonctionnaires, le gouvernement a pris de nouvelles mesures qui vont grever encore plus le pouvoir d'achat des fonctionnaires.

Le gel confirmé de la valeur du point d'indice conjugué à une nouvelle hausse de la cotisation retraite a pour conséquence une baisse de notre salaire net. Le dégel du point de 1.2% en



2016 gagné par les mobilisations n'avait pas permis de rattraper une perte de pouvoir d'achat de 9% depuis 2010 due à l'inflation.

La hausse de la CSG de 1.7% décidée par Emmanuel Macron devait se traduire par une augmentation du pouvoir d'achat de l'ensemble des salariés du fait de la suppression de cotisations sociales. Pour les fonctionnaires, ce ne sera pas le cas et elle sera à peine compensée !

Le retour du jour de carence depuis le 1er janvier 2018 est une mesure injuste et inefficace qui vise également à faire des économies sur le dos des fonctionnaires tout comme le calendrier de la mise en œuvre de PPCR décalé d'un an. **Un enseignant recruté aujourd'hui l'est à 1.26 fois le smic ; il y a 35 ans, ce ratio était de 1.8 !** Les conditions pour rendre attractif notre métier d'enseignant ne sont pas réunies : des rémunérations insuffisantes, un manque de reconnaissance et souvent des conditions de travail dégradées.

Le SNUipp-FSU continue d'intervenir auprès du ministère de l'action et des comptes publics et du ministère de l'Education nationale pour que cette situation évolue favorablement. La reconnaissance de notre métier passe aussi par une revalorisation salariale significative.



Avec le SNUipp-FSU,
imposer de meilleurs
salaires.

Changeons l'école,

votons !



CONDITIONS DE TRAVAIL DES ENSEIGNANTS

Un enjeu pour la transformation de l'école

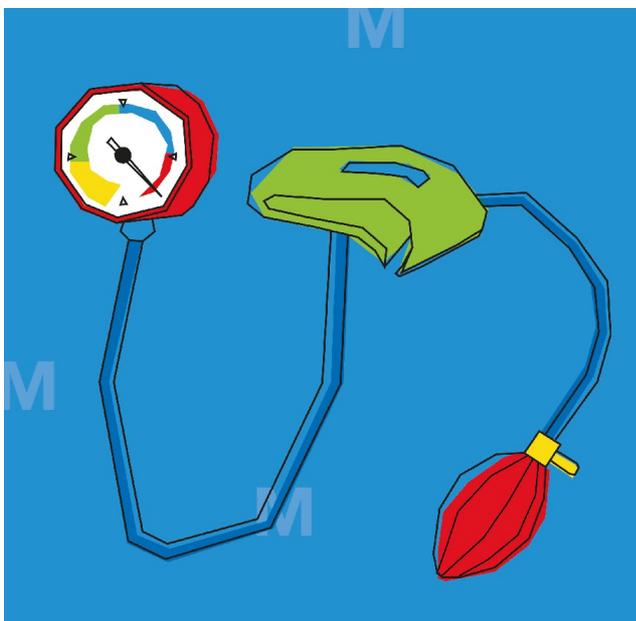
Les enseignant-es sont nombreux-ses à constater la dégradation de leurs conditions de travail : manque de reconnaissance, surcharge de travail, effectifs de classe trop chargés, élèves à besoins éducatifs particuliers qui ne bénéficient pas de l'aide à laquelle ils ont droit, perte de sens du métier suite à des décisions politiques et des injonctions contradictoires... Le constat n'est pas nouveau, mais il s'amplifie.

La recherche objective ce sentiment de mal-être au travail. L'enquête PISA montre le lien existant entre la considération reconnue aux enseignant-es et les résultats des élèves. Elle montre également que les systèmes éducatifs les plus efficaces sont ceux où la société accorde une grande reconnaissance aux enseignants. Et selon les derniers résultats, les enseignant-es français-es seraient parmi celles-ceux qui se sentiraient le moins valorisés. Cette conclusion est renforcée par les travaux du laboratoire Education, Cultures, Politiques de Lyon pour lesquels les enseignant-es qui s'épanouissent dans leur travail ont tendance à construire plus de dispositifs dans

lesquels les élèves s'engagent : ils et elles collaborent avec d'autres collègues pour donner du sens aux apprentissages.

Alors qu'en 2013, un accord cadre était signé au niveau de la Fonction publique pour lutter contre les risques psycho-sociaux (RPS), la possible fusion des comités techniques et des Comités Hygiène Sécurité et Conditions de travail (CHSCT) remet en question la prévention des risques professionnels et en particulier des risques psycho-sociaux. L'instance CHS-CT est pourtant un levier incontournable pour l'amélioration des conditions de travail.

Le SNUipp avec la FSU, fait des propositions concrètes pour améliorer les conditions de travail car c'est un enjeu fort pour la transformation du métier : baisse des effectifs, révision de nos obligations de service, réappropriation des APC, une ATSEM par classe maternelle, aide administrative à la direction d'école, inclusions qui s'appuient sur les moyens nécessaires, développement des RASED, une véritable médecine de prévention...



Avec le SNUipp-FSU,
exiger une vraie
médecine de prévention.

Changeons l'école,

votons !



RETRAITES : QUELLES PERSPECTIVES POUR LES ENSEIGNANTS DU PREMIER DEGRÉ ?

SITUATION ACTUELLE

En 2016, près de 6 800 enseignants du premier degré public sont partis en retraite avec une pension mensuelle brute moyenne de 2 002 euros. La plupart d'entre-eux sont d'ex instituteurs (catégorie active) dont l'âge d'ouverture des droits à pension est à 57 ans. En raison des réformes successives et notamment de l'allongement du nombre de trimestres requis pour un départ à taux plein et de l'instauration de la décote, l'âge de départ s'accroît chaque année, il était de 59,2 ans en 2016.

Le nombre de départs avec décote est important chez les enseignants du premier degré. **En 2016, 31 % sont partis avec une décote moyenne d'environ 150 €.** Dans la Fonction publique d'Etat, les départs avec décote représentent 13%. Cette différence s'explique principalement par les conditions d'exercice du métier. Les enseignants, notamment ceux en charge de classe, préfèrent sacrifier une partie non négligeable du montant de leur pension plutôt que de poursuivre leur activité quelques années de plus. Cet état de fait est extrêmement préoccupant pour l'avenir car l'âge de départ va obligatoirement reculer chaque année. Il est urgent que le ministère ouvre des négociations avec les organisations syndicales afin de mettre en place rapidement des dispositifs d'aménagement de fins de carrière.

RÉFORME DES RETRAITES 2019 : DES PERSPECTIVES INQUIÉTANTES

Les modalités de mise en œuvre de la future réforme laissent présager un impact très négatif pour les fonctionnaires. Le risque est grand d'un calcul très défavorable si aucune mesure spécifique n'est prise en compte : c'est l'ensemble des cotisations versées tout au long de la vie active qui servirait à calculer le montant de la pension. Cela mettrait **fin au calcul qui se fait actuellement sur les six derniers mois**, ce serait la fin de la fonction publique de carrière. La faiblesse des salaires de début et de milieu de carrière réduirait considérablement le montant des pensions.

Par ailleurs, si la future réforme prévoit d'inclure les indemnités dans le calcul de la pension de retraite (ce qui serait plutôt positif), cette mesure n'aura que peu d'impact pour les enseignants du 1er degré dont les indemnités ne représentent en moyenne que 7% de leurs revenus par rapport à la moyenne de 23% d'indemnités perçues par l'ensemble des fonctionnaires.

Les choix politiques consistant à refuser d'augmenter la part des richesses pour financer les retraites en privilégiant la diminution des dépenses aboutira mécaniquement à un appauvrissement des retraités.



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

