



Carrières, emploi, retraite.. L'éducation nationale maltraitée..

DES PROJETS POUR LA CARRIÈRE...

Le projet de décret sur le déroulement de carrière des enseignants veut recalibrer la carrière des PE. Le ministère veut rallonger la durée d'avancement. Les seules "accélération" possibles seraient celles permises par les IEN. Les enseignants subiraient un entretien individuel tous les trois ans, au regard, entr'autres des résultats aux évaluations des élèves, avec mise en place d'un contrat d'objectifs. Ces projets constituent une agression frontale et modifieraient profondément le rôle de l'école par une volonté de dénaturer la mission des enseignants. De concepteurs de leur métier ils deviendraient de simples exécutants de directives imposées.

..INSPIRÉS DU DÉLIRE NÉO-LIBÉRAL

Les politiques néo-libérales ne connaissent qu'une réalité : le profit privé. Les banques et les multinationales (et surtout leurs dirigeants) se portent (très) bien. On continue... C'est sur un fond d'austérité et de politique de rigueur qu'une journée de carence dans la fonction publique soit le non-paiement de la première journée d'arrêt de travail a été annoncée par le gouvernement.

LE POUVOIR ENTEND EXPLOITER LA CRISE.

Tout cela dans un contexte de suppression massive de postes au budget 2012 et de provocation du ministre déclarant aux Échos du 17 novembre que : "l'on peut encore supprimer des postes" et que " la publication des résultats des élèves par établissement sera nécessaire." Les objectifs sont clairs : prendre appui

"Les politiques libérales ont provoqué la crise et entendent bien l'exploiter en détruisant les protections des travailleurs.."

sur l'effet Crise pour avancer encore plus loin dans la politique qui l'a créée. N'oublions pas non plus la hausse du prélèvement retraite de 7,85 à 10,55%, le passage du taux réduit de TVA de 5,5 à 7 %, le gel des salaires et la hausse du coût de la vie que chacun ressent au quotidien.

ALORS ON SE RECOUCHE ?

Vous ne trouvez pas que tout cela suffit ? Pour le SNUipp et la FSU il est clair que l'inaction ne mènera à rien. Le pouvoir, qui organise la récession au profit des possédants, a décidé d'essorer autant que possible le fonctionnaire et en particulier l'enseignant. Il ne comprend rien d'autre que le rapport de force.

Tous en grève jeudi 15 décembre !

RDV 10 h Inspection académique

Voir l'appel commun des organisations syndicales ardennaises en page 8

... Et les dernières nouvelles sur 08.snuipp.fr

S.M.A : Adressez votre déclaration d'intention avant le LUNDI 12 DÉCEMBRE AU SOIR

ADRESSEZ LA PAR COURRIER PAPIER OU COURRIER ÉLECTRONIQUE
(À PARTIR D'UNE MESSAGERIE PERSONNELLE) À VOTRE INSPECTION PRIMAIRE

n° 179
Sommaire
N° CPPAP : 1011 S 08017
Trimestriel : décembre 2011
0,50 euro
Page 1 : édit
Page 2 : CAPD avancement
Page 3 à 6 : Réforme de l'avancement...
Page 7 : Le budget 2012
Page 8 : Appel commun des organisations ardennaises
P9 : Encart Stage FSU

COMPTE-RENDU DE LA CAPD DU 29 NOVEMBRE 2011

On a beau le savoir, tous les ans, on se retourne les neurones à se rappeler comment fonctionne l'avancement. Alors tout d'abord une petite piquête de rappel...

Des dernières décisions gouvernementales sur le traitement des fonctionnaires sort renforcée l'idée que les collègues ne peuvent voir leur rémunération évoluer que par le biais d'une éventuelle promotion.

Or le système est des plus injustes et arbitraires :

• il repose sur un barème dans lequel la note pédagogique est fortement coefficientée et en conséquence,

"...Un système des plus injustes et arbitraires ..."

l'avancement dépend fortement du rythme de vos inspections ;

• les avancements au choix et grand choix sont soumis à quota, respectivement 5/7 et 30 %.

C'est ainsi que l'on peut voir des collègues avec un nombre de promotions au grand choix de 6 ou 7 alors

que d'autres n'en n'ont eu qu'une, voire aucune.

LA PRATIQUE DU TIERS À DISCUSSION

Pour atténuer l'effet élitiste des quotas, une particularité du département des Ardennes est "le tiers à discussion" concernant les promos au grand choix : les derniers 10 % des promouvables (le dernier tiers des 30 %) voient leurs promotions étudiées à l'aune du nombre de promotions au grand choix déjà obtenues par rapport aux collègues qui les suivent au barème. Les promotions sont, au final, attribuées aux collègues qui en avaient eu le moins, toujours avec la condition d'une appréciation "bien".

Avec le mérite comme argument principal, la représentation du SE-UNSA et l'Inspectrice d'académie ont souhaité mettre fin à ce dispositif, certes imparfait, mais qui avait l'avantage de rééquilibrer des avantages pas toujours justifiés par le service.

L'I.A. a obtenu l'ajout de la conditionnalité de l'adverbe « très bien » pour le « tiers à discussion » des passages au 9e, 10 e et 11e échelons.

LE CALCUL C'EST LA SANTÉ...

Les pratiques départementales concernant les promotions posent les règles suivantes :

• Les éléments du barème sont : - (Note + correctif de 0,20 pour une note de plus de trois ans) x 3 + Ancienneté Générale de Service calculée au 1er septembre 2011. (La note est celle obtenue avant le 31 octobre 2011 pour les instits, avant le 1er septembre 2011 pour les PE.)

Les périodes de traitement ne sont pas les mêmes : du 2 décembre 2011 au 1er décembre 2012 pour les instits, du 1er septembre 2011 au 31 août 2012



pour les PE.

• Pour être promu, il faut être promouvable, donc avoir suffisamment d'ancienneté dans l'échelon (voir tableau ci-dessous).

• Promotions au choix (instits) et grand choix (PE) : 30% des promouvables sont promus : dont les deux premiers tiers au barème strict et le dernier tiers après discussion, en fonction du nombre de promotions déjà obtenues.

• Promotions au demi-choix (instits) et choix (PE) : cinq septièmes des promouvables sont promus au barème.

ATTRIBUTION DES "RESTES"

"Des restes pour réduire un peu les inégalités de carrière"

Attribution des restes :

Le nombre de promus dans chaque échelon ne tombe pas forcément sur un

nombre entier et génère quelquefois un reste. Par exemple : 25 instits sont promouvables au 9ème échelon. 30% doivent être promus. $25 \times 30\% = 7,5$. 7 instits sont promus au 9ème échelon et il reste 0,5. En additionnant les restes de chaque échelon, on peut attribuer des promotions sur ces restes. Conformément à notre souhait, ces promotions sont attribuées aux personnels qui partent en retraite et qui ont obtenu le moins de promotions au choix (instit) ou grand choix (PE) dans leur carrière, à la condition qu'ils puissent bénéficier de six mois d'ancienneté dans l'échelon au moment de leur départ en retraite.

Pour l'avancement, sur les quatre promotions au grand choix attribuées au titre des restes, quatre ont été données à des retraitables. Il n'y avait aucun retraitable promouvable au choix et les deux restes ont été attribués dans les échelons où on observait les plus forts restes.

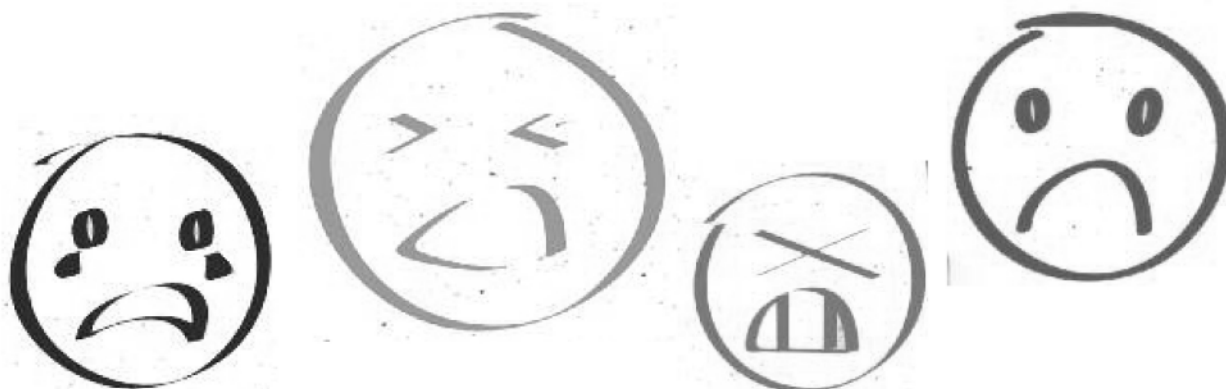
CAPD du 29/11/2011 : Tableaux d'avancement au grand choix

ECHELONS	PROMOUVABLES	30 %	PROMUS	RESTE	Barème du dernier promu au barème strict
4 ^e au 5 ^e	72	21.60	21	0.64	40.500
5 ^e au 6 ^e	77	23.10	23(15+8)	0.10	47.922
6 ^e au 7 ^e	96	28.80	28(19+9)	0.80	54.300
7 ^e au 8 ^e	106	31.80	31(21+10)	0.80	69.897
8 ^e au 9 ^e	64	19.20	19(13+6)	0.20	77.728
9 ^e au 10 ^e	71	21.30	21(14+7)	0.30	87.014
10 ^e au 11 ^e	36	10.80	10(7+3)	0.80	94.414
TOTAL	522	156.60	153	3.60(4)	

CAPD du 29/11/2011 : Tableaux d'avancement au choix

ECHELONS	PROMOUVABLES	5/7	PROMUS	RESTE	Barème du dernier promu au barème strict
5 ^e au 6 ^e	61	43.57	43	0.57	43.300
6 ^e au 7 ^e	79	56.43	56	0.43	50.119
7 ^e au 8 ^e	56	40	40	0	60.500
8 ^e au 9 ^e	65	46.43	46	0.43	68.000
9 ^e au 10 ^e	34	24.29	24	0.29	82.936
10 ^e au 11 ^e	18	12.86	12	0.86	89.683
TOTAL	313	223.58	221	2.58(2)	

RÉFORME DE L'ÉVALUATION DES ENSEIGNANTS



Mauvaise pioche !

En grève le 15 décembre

Non à l'entreprise de torpillage de l'école : suppressions de postes prochainement annoncées dans les départements, salaires, conditions de travail, formation, et maintenant une réforme de l'évaluation des enseignants lancée à la hussarde, les sujets de contentieux se multiplient. Le 15 décembre, un appel unitaire à la grève premier et second degré a été lancé.

Tous ensemble pour l'école et pour notre métier !



Dimension formative absente, déroulement de carrière freiné, modalités d'avancement non transparentes, poids hiérarchique renforcé, le projet de réforme de l'évaluation des enseignants n'améliore aucunement le dispositif actuel. Au contraire, il est source d'arbitraire et de nouvelles inégalités.

Le SNUipp-FSU décrypte le projet .

L'évaluation des enseignants : voilà un chantier difficile mais attendu par les enseignants, tant l'inspection actuelle est mal vécue par la plupart d'entre eux. Injuste, inefficace, arbitraire, artificiel, infantilisant. Les mots ne manquent pour qualifier ce dispositif où se joue avant tout un rapport de pouvoir entre inspecteur et inspecté.

Force est de constater que **le projet de réforme de l'évaluation des enseignants lancé à la hussarde par le ministère ne répond pas aux principales critiques de l'inspection existante.**

D'une part, l'instauration d'entretiens professionnels, en lieu et place de la visite en classe, instaure une nouvelle approche de suivi du travail des enseignants ; managériale et déconnectée de la pratique professionnelle.

D'autre part, la suppression de la note ne garantit pas plus d'équité qu'aujourd'hui dans le déroulement des carrières. Au contraire, l'expérience professionnelle (l'ancienneté) n'est plus prise en compte et l'autorité hiérarchique directe voit son pouvoir accru et renforcé. Cela risque de dégrader les relations entre les enseignants des écoles et mettre ainsi à mal le travail en

équipe pourtant nécessaire à la réussite des élèves.

Enfin, les nouvelles modalités d'avancement de carrière changent. Elles sont alignées vers le bas, ralentissant la progression indiciaire qui détermine le salaire des enseignants.

Une réforme, cela doit être un progrès, pas un recul.

À l'évidence, celle de l'évaluation des enseignants ne répond pas à cette exigence. C'est pour cette raison que toutes les organisations syndicales des premier et second degrés demandent le **retrait** de ces textes. Pour autant, la situation actuelle reste très insatisfaisante. Le **SNUipp-FSU compte avancer sur ce dossier**. Il demande l'**ouverture de discussions sur d'autres bases**. L'inspection doit favoriser une réelle démarche active de formation, et doit être pensée non comme un jugement mais comme un accompagnement pédagogique des équipes d'école. Il faudrait pour cela la déconnecter du déroulement de carrière. Un véritable progrès pour mieux exercer son métier, en somme !

PROMOTIONS

le grand chambardement !

Actuellement :

L'avancement est ce qui permet à un collègue d'être promu d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur, entraînant ainsi une hausse de rémunération. Pour les enseignants, l'avancement peut s'effectuer pour chaque échelon à trois vitesses : au grand choix, au choix et à l'ancienneté. A l'ancienneté, il faut ainsi 29 ans pour atteindre le 11e échelon de la classe normale, contre 19 ans pour le rythme le plus rapide. Sur une carrière, cela peut faire une différence de traitement de près de 100 000 euros. A noter que dans certains corps comme celui des IEN par exemple, l'avancement se fait à un rythme unique.

Dans un premier temps, le projet de décret pouvait laisser entendre qu'il y aurait un gel des promotions jusqu'en 2015. Le ministère a été contraint de revoir sa copie et d'écrire noir sur blanc que les modalités actuelles d'avancement seront maintenues jusqu'au 31 décembre 2014, date à laquelle on basculerait dans le nouveau système.

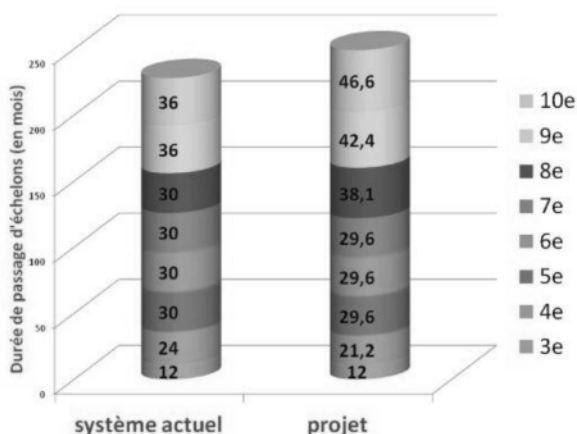
Ce qui changerait :

Des carrières alignées vers le bas

En lieu et place des 3 rythmes d'avancement actuels (grand choix, choix et ancienneté) l'avancement, à savoir les changements d'échelon qui déterminent le salaire, se ferait sur le rythme le plus lent : l'ancienneté deviendrait l'épine dorsale du dispositif. En contrepartie, des réductions d'ancienneté sont introduites pour certains enseignants. Elles peuvent être de 6 ou 15 mois tous les 3 ans. Celles-ci sont arrêtées par l'IA, sur proposition de l'IEN, à l'issue de l'entretien professionnel.

Des fins de carrière freinées

Le nouveau dispositif ralentirait les fins de carrière. Ainsi, même en bénéficiant du maximum de réductions d'ancienneté, il faudrait 2 ans de plus pour atteindre le 11e échelon en comparaison du grand choix actuel.



En prenant comme base un avancement moyen sur toute la carrière, le projet d'avancement conduit à un ralentissement des promotions en fin de carrière (9e, 10e et 11e échelons), ce qui risque de laisser sur le carreau des collègues qui attendent d'atteindre le 11e échelon pour partir à la retraite (ils sont encore plus de 54 % à partir à la retraite sans avoir atteint le 11e échelon de la classe normale).

Des inégalités accrues

Le décret ne garantit pas que les réductions d'ancienneté soient réparties équitablement entre tous les échelons. Les inspecteurs d'académie ont tous les pouvoirs pour cibler les enseignants bénéficiant de réductions d'ancienneté. Dans un département, ne pourraient être privilégiés que les début de carrière. Dans un autre, seulement les fins de carrière, et dans un troisième, les enseignants nommés sur certains types de postes. Des déroulements de carrière très inégaux pourraient ainsi voir le jour suivant les choix départementaux. De même, les enseignants ne seraient donc plus simplement en concurrence au sein d'un même échelon, mais entre tous les échelons.

La hors classe avait jusqu'à présent un seul rythme d'avancement (2 ans et 6 mois ou 3 ans). Désormais, la hors classe bénéficierait elle aussi de réductions d'ancienneté. Evidemment, tout mois de réduction d'ancienneté dans la hors classe est un mois de réduction d'ancienneté en moins pour la classe normale. Pour le SNUipp, cette disposition accentue donc le clivage qui existe entre la classe normale et la hors classe.

Une conception radicalement différente des déroulements de carrière

Jusqu'à présent, l'avancement d'échelon tenait compte de la valeur professionnelle et de l'ancienneté. L'ancienneté générale des services (AGS) est ainsi un des éléments des barèmes de promotions. Dans le projet de décret, seul l'élément « appréciation de la valeur professionnelle » subsiste. Pour le SNUipp, c'est un renforcement du « mérite » au détriment de l'expérience professionnelle.

Le barème, malgré ses défauts, constituait un repère collectif pour la profession. Il permettait aux délégués du personnel siégeant dans les CAP de garantir l'équité et la transparence dans les opérations de promotions. Chaque collègue pouvait ainsi se situer dans son déroulement de carrière. Le projet du ministère supprime tout barème et risque, en l'état, de rendre le système de promotions plus opaque.

A l'opposé du projet présenté par le ministère qui n'améliore pas l'existant, le SNUipp revendique un rythme d'avancement unique permettant à tous les collègues de terminer leur carrière à l'indice terminal du corps. Il estime indispensable de déconnecter l'appréciation de la valeur professionnelle du déroulement de carrière. Cette condition est indispensable si on veut rendre l'évaluation des enseignants plus juste et moins infantilisante.

INSPECTION

un entretien professionnel ?

Actuellement :

Aujourd'hui, les enseignants des écoles sont inspectés dans leur classe avec de grandes différences sur la fréquence, le nombre et le déroulement des inspections. En général, l'IEN prévient plusieurs jours avant et fait éventuellement parvenir ses demandes. Il observe des séquences en classe et consulte les documents demandés (cahier-journal, progressions, projet d'école, cahiers d'élèves, évaluations...) puis il mène un entretien avec l'enseignant. A la suite de cette inspection, un rapport accompagné d'une note, validé par l'inspecteur d'académie, est envoyé à l'enseignant. Ce dispositif n'est pas du tout satisfaisant.

Ce qui changerait :

Un entretien professionnel tous les 3 ans

Avec le nouveau projet, l'inspection en classe serait remplacée par une évaluation de la valeur professionnelle. Cette évaluation serait conçue comme un processus dans le temps, ponctué par un entretien professionnel tous les 3 ans. Cet entretien comprendrait l'examen partagé d'une auto évaluation et permettrait à l'IEN d'apprécier « la manière de servir de l'agent ».

Quatre critères d'évaluation

L'entretien porterait « sur le positionnement de l'agent » envers quatre critères : la capacité à faire progresser chaque élève, les compétences de l'enseignant « notamment didactiques », la pratique professionnelle dans l'action collective de l'école « dans le cadre des programmes scolaires officiels et de la mise en œuvre des réformes », la qualité du cadre de travail. Pour le SNUipp, il est inconcevable d'envisager l'élaboration de tels critères, comme de l'ensemble du dispositif, sans y associer les enseignants.

Comment évaluer les progrès des élèves ?

"Dans l'absolu c'est une difficulté", nous dit J. Théophile en charge de la réforme sur l'évaluation des enseignants. Mais "dans le cadre d'une évaluation régulière tous les 3 ans, on peut utiliser des indicateurs comme la réussite aux examens ou le niveau de la classe".

Le Café pédagogique, 15 novembre 2011.

Le barème supprimé

La note serait supprimée. À l'issue de l'entretien, l'IEN proposerait à l'IA que certains enseignants bénéficient de réductions d'ancienneté (6 mois ou 15 mois tous les 3 ans) qui permettraient alors à ces « heureux élus » d'accéder plus rapidement à l'échelon supérieur. Cela modifie en profondeur le système des promotions (changement d'échelon) des enseignants. Celui-ci ne se ferait plus à partir d'un barème connu de tous, mais sur décision directe du supérieur hiérarchique. Au final, c'est moins de transparence et plus d'arbitraire.

FICHE D'ÉVALUATION DE :
Nom : *Chatel* Prénom : *Luc*

Monsieur le Président de la République,
J'ai l'honneur de vous adresser le livret d'évaluation de la politique conduite par Luc Chatel, votre ministre de l'Éducation Nationale.

Luc Chatel, ministre de l'Éducation Nationale :

Barème de notation possible

- > INVESTIT DANS LA RÉUSSITE DE TOUS LES ÉLÈVES : (2/5)
- > OFFRE DE BONNES FORMATIONS À SES ENSEIGNANTS : (2/5)
- > RÉMUNÈRE CORRECTEMENT LES PROFESSEURS : (2/5)
- > PROTÈGE ET DÉVELOPPE L'ÉCOLE MATERNELLE : (2/5)

Fermatures de classes, suppressions de BASED et de postes de remplaçants, abandon de la formation, fragilisation de la maternelle, le bilan du ministre de l'Éducation n'est pas bon et les prochaines suppressions d'emplois programmées dans le budget 2012 vont encore aggraver la situation.

Sur tous les terrains, le ministre recherche l'affortement. Loin de la hussarde, la réforme de l'évaluation des enseignants va freiner nos carrières, accentué le poids hiérarchique et déstabiliser les équipes. Dernière annonce en date, le projet de publier à nouveau des résultats des évaluations des élèves école par école.

Notre appréciation est sans appel :
c'est une politique à haut risque pour l'école !

M. Tous les élèves indiquent que le redoublement est efficace

Signature :

Ne pas affranchir

Monsieur le Président de la République
Palais de l'Élysée
55, rue du faubourg St-Honoré
75008 Paris

Parallèlement à ce projet, une redéfinition de la gouvernance académique se met en place.

À l'avenir, les inspecteurs du premier degré ne feront plus partie des services académiques de l'inspection. À l'instar des chefs d'établissement, ils vont intégrer la ligne hiérarchique décisionnelle. Alors que jusqu'ici tous les inspecteurs tiraient leur autorité de leur expertise pédagogique et disciplinaire, les IEN la tiendraient désormais de leur appartenance à la chaîne hiérarchique. Autrement dit, d'une place de « fonctionnaire de proposition », ceux-ci passeraient à un statut de « fonctionnaire de décision. De quoi mettre à mal la liberté d'appréciation et la distance intellectuelle nécessaires à l'inspection » estime le syndicat des inspecteurs de la FSU.

C'EST L'HEURE DES BILANS

Alors nous aussi, on évalue !

Le SNUipp-FSU invite tous les enseignants à faire le bilan de la politique du ministre de l'Éducation nationale. Pour cela, il met à leur disposition des enseignants une carte d'évaluation jointe au prochain Fenêtres sur cours. Elle sera à renvoyer au président de la République, lui même artisan du non remplacement d'un enseignant sur deux partant à la retraite, de la réforme de la formation.

Fermures de classes, suppressions de RASED, de postes de remplaçants, abandon de la formation, fragilisation de la maternelle... le bilan du ministère de l'Éducation n'est pas bon et les prochaines suppressions d'emploi programmées dans le budget 2012 vont encore aggraver la situation. Sur tous les terrains, le ministre recherche l'affrontement. Lancée à la hussarde, la réforme de l'évaluation des enseignants va freiner nos carrières, accentuer le poids hiérarchique et déstabiliser les équipes. Dernière annonce en date, le projet de publier à nouveau des résultats des évaluations des élèves école par école.



**Notre appréciation est sans appel :
c'est une politique à haut risque pour l'école !**

NB : toutes les études indiquent que le redoublement est inefficace !

PÉTITION À SIGNER

Appel unanime des syndicats

30 000 signatures en trois jours.



Le ministre veut imposer dès la rentrée 2012 une modification en profondeur des modalités d'évaluation des personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation.

Les projets de textes, finalisés avant même toute concertation, prévoient :

- ➔ le gel des promotions autres qu'à l'ancienneté jusqu'en 2015
- ➔ la progression de carrière aux seules mains du supérieur hiérarchique

Dans le même temps, dans le second degré, le chef d'établissement deviendrait l'unique évaluateur.

Parce que ces projets induisent des transformations de nos métiers que nous refusons, nous en demandons le retrait.

<http://www.snuipp.fr/Retrait-du-projet-d-evaluation>

BUDGET 2012 : QUELQUES ÉLÉMENTS

Voté le 9 novembre par l'assemblée nationale, le budget de l'enseignement scolaire public du 1er degré baisse de 1,15 % si l'on tient compte de la prévision d'inflation et de l'augmentation du poids des pensions. En voici les grandes orientations.

POURSUITE DES SUPPRESSIONS D'EMPLOIS

Les 14 000 suppressions prévues dans l'Éducation Nationale se traduisent par 5 700 emplois créés contre 8 700 départs en retraite. Cela correspond au non-remplacement de deux enseignants sur trois partant à la retraite. On allait droit dans le mur, donc, on accélère !

GEL DU POINT D'INDICE.

Poursuite pour la 2ème année du gel du point d'indice, la dernière augmentation remontant à juillet 2010 - Je sais, on s'en est pas aperçu . Les mesures catégorielles mises en oeuvre et que nous continuons à contester dans leurs formes (développement de l'individualisation des rémunérations) ne peuvent répondre à notre demande d'augmentation salariale.

PLUS D'ÉLÈVES, MOINS D'ENSEIGNANTS.

A la rentrée 2012, il y aura 5300 élèves supplémentaires. Depuis 2003, le taux d'encadrement diminue de façon particulièrement forte depuis 2008. Ce taux situe la France au dernier rang des pays classés, selon un rapport remis au premier ministre, et ce, malgré la chute vertigineuse de la scolarisation des enfants de moins de trois ans. Le Projet Annuel de performance précise que "à la rentrée 2012, conformément à l'annonce faite par le président de la République, le solde des ouvertures et fermetures de classes sera équilibré au plan national mais tiendra compte dans chaque académie des évolutions de la démographie des élèves."

Afin d'atteindre ces objectifs, les recteurs pourront utiliser les leviers suivants :

- Suppression des emplois d'intervenants langue
- Suppression des moyens d'enseignement affectés hors de la classe (RASED, CPC)
- Suppression des moyens de remplacement
- Taille des classes dans les écoles maternelles et élémentaires.

LES RASED

Entre les rentrées 2007 et 2010 près de 2 500 postes ont été supprimés dans les RASED. Le Collectif National RASED lance un cri d'alarme.

REPLACEMENT ? EN BAISSÉ !

Pour "optimiser les moyens de remplacement" plusieurs pistes sont mises en avant :
Organiser tout ou partie des sessions de formation continue en dehors des "pics" d'absence et en dehors du temps scolaire.
Recrutement de contractuels et d'étudiants pendant ces pics.

CRÉDITS AUTRES QUE DÉPENSES DE PERSONNELS.

Depuis 2007 ces crédits sont passés de 74 Millions d'euros à 40 M €, quasiment une réduction de la moitié des sommes consacrées notamment aux crédits pédagogiques, à la formation continue, aux frais de déplacement, aux subventions aux associations, aux droits d'auterous et de reprographie.
Les crédits pédagogiques ont été divisés par 13 depuis 2007. Rapporté au nombre d'élèves du public dans chaque catégorie cela donne 11 centimes d'euro par élève et par an en maternelle, 25 cts en élémentaire et 6,8 euros pour les élèves à besoins éducatifs particuliers.

Ce n'est plus un projet de Budget c'est un projet de Disette.



QUELQUES MESURES DU 2^{EME} PLAN D'AUSTÉRITÉ

DÉLAIS DE CARENCE :

Le gouvernement poursuit dans sa volonté de faire payer la crise aux salariés sous prétexte de chasse aux économies. Au nom d'une prétendue équité il tire les droits de tous les travailleurs vers le bas en proposant d'instaurer une journée de carence dans le public. Les salariés du privé ont échappé de justesse à la 4ème journée de carence mais en échange leurs indemnités seront revues à la baisse. La santé publique ça n'intéresse pas le pouvoir. Il préfère

se lancer dans une campagne hargneuse contre les malades et les médecins taxés de complaisance. Les conditions de travail, il s'en fiche. Pourtant l'allongement des carrières, l'intensification du travail et les renoncements aux soins aggravent déjà l'état de santé de la population. La taxation des mutuelles et la dégradation du service public hospitalier sont les seules réponses.

ACCÉLÉRATION DE LA RÉFORME DES RETRAITES :

L'âge légal de départ à la retraite serait de 62 ans non plus en 2018 mais en 2017. Cette mesure se traduirait par un recul d'un mois pour les PE nés en 1952, de 2 mois pour ceux nés en 53, 3 mois pour ceux nés en 54, 4 mois pour ceux de 55. Quant aux instits le recul serait d'1 mois pour ceux de 57, 2 mois pour ceux de 58, 3 mois pour ceux de 59 et 4 mois pour ceux de 60.



Appel à la grève des personnels enseignants d'éducation et d'orientation le 15 décembre !

Les sujets de désaccords et de mécontentements sont aujourd'hui très nombreux dans l'Éducation nationale : suppressions massives de postes, dégradation des conditions de scolarisation des élèves, conditions de travail de plus en plus difficiles pour l'ensemble des personnels... autant de mesures qui ne sont pas au service de la réussite de tous. Le gouvernement refuse de pratiquer un dialogue social digne de ce nom.

Dans ce contexte, le ministre de l'Éducation nationale veut imposer dès la rentrée 2012 une modification en profondeur des modalités d'évaluation des personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation. Les projets de textes, finalisés avant même toute concertation, prévoient :

- le gel des promotions autres qu'à l'ancienneté jusqu'en 2015 ;
- la progression de carrière aux seules mains du supérieur hiérarchique
-

Dans le même temps, dans le second degré, le chef d'établissement deviendrait l'unique évaluateur.

Parce que ces projets induisent des transformations de nos métiers que nous refusons, nous en demandons le retrait.

Les fédérations syndicales signataires condamnent ces projets que le ministère veut imposer dès la rentrée 2012. Il est désormais de la responsabilité du ministère de mettre un terme à ce conflit en retirant ce texte et en ouvrant de véritables négociations sur cette question.

Elles appellent les personnels enseignants, d'éducation et d'orientation (éducation nationale et enseignement agricole), à être massivement en grève le **15 décembre prochain** pour exiger le retrait des projets de texte sur l'évaluation.

A l'appel des organisations

CGT, FO, FSU, SGEN CFDT, et UNSA

TOUS EN GRÈVE LE 15 DÉCEMBRE

À Charleville-Mézières

10 H : Rassemblement devant l'Inspection Académique

Manifestation avec retour à l'Inspection Académique

STAGE DÉPARTEMENTAL À CHARLEVILLE-MÉZIÈRES

Mardi 17 janvier 2012 de 9h 15 à 16h 30

MANAGER OU SERVIR

Lieu : IFTS, Pôle de Haute Technologie, 7 B^d Delautre, Amphi N° 1

Le stage sera animé par :

Thomas LAMARCHE

maître de conférences à l'université Paris Diderot, auteur de *Manager ou Servir*

Michel GONNET

secrétaire général du Syndicat National des Personnels d'Inspection (SNPI) de la FSU

Un représentant du Syndicat National Unitaire des Personnels de Direction de la FSU (SNUPDEN)

Au cours de ce stage, nous aborderons, entre autres, les questions suivantes :

- Les nouvelles formes de management dans les écoles, les collèges, les LP et les lycées.
- L'autonomie des Établissements
- L'évolution de l'évaluation des personnels.

Le stage syndical est un droit qui ne s'use que si l'on ne s'en sert pas. Chacun d'entre nous peut s'inscrire à 12 journées de formation syndicale dans l'année scolaire. Il suffit d'en faire la demande.

L'autorisation d'absence est de droit si elle est demandée un mois avant la date de tenue du stage, soit **avant le vendredi 16 décembre 2011**.

Elle est à faire :

Pour le premier degré auprès de l'IEN en utilisant le formulaire habituel et en mentionnant les références à la loi n° 84/16 du 10/01/1984 et n°82.997 du 23/11/1982 avant le vendredi 16 décembre

Pour le Second degré la demande est à faire auprès du chef d'établissement proviseur (ou principal)

Conformément aux dispositions de la loi n°84/16 du 11/01/1984 et n°82.997 du 23/11/1982 définissant l'attribution des congés pour formation syndicale, j'ai l'honneur de solliciter de votre bienveillance un congé le mardi 17 janvier 2012 de 8 h00 à 17 h00 pour participer à un stage de formation syndicale organisé par la FSU sous l'égide de l'IRHSES.

Ce stage se tient à l'IFTS, 7 Bd Delautre à Charleville-Mézières.

Je vous prie d'agréer, M..... l'expression de mes sentiments respectueux. Date et Signature.

-----<-----
Merci de vous inscrire au stage pour des questions d'intendance

auprès de la FSU Ardennes :

48 rue Victor HUGO 08000 CHARLEVILLE-MÉZIÈRES

en indiquant vos noms, prénoms et établissement, par mail à l'adresse fsu08@fsu.fr

Le repas est au prix de 5€ pour les non-syndiqués, gratuit pour les syndiqués FSU