



FIN DU CAUCHEMAR... NOUVEAU DÉPART ?...

Les résultats sont tombés et le Président sortant est bel et bien sorti.

Pour le monde de l'Education, c'est un cauchemar de 10 ans qui se termine. Mais au delà du plaisir de voir un nuisible renvoyé des palais nationaux, chacun se prépare à se mettre en mouvement pour faire du 6 mai 2012 un nouveau départ pour l'école.

Pendant des mois la campagne électorale a été suivie avec la plus grande attention par le monde enseignant.

On n'en croyait pas ses oreilles en entendant le locataire de l'Élysée nous refaire le coup du "moins d'enseignants, mais mieux payés" qu'il nous avait servi il y a 5 ans.

On écoutait avec intérêt le candidat gagnant annoncer des mesures de rattrapage mais dans le cadre d'un maintien global des effectifs de la Fonction publique qui en limite la portée.

Inutile de le préciser, la perspective d'un coup d'arrêt à la casse de l'école est pour l'ensemble du monde enseignant un immense soulagement, un bol d'oxygène indispensable tant l'école a été

malmenée et méprisée par les Sarkozy, Darcos et autres Chatel qui jusqu'au dernier moment ont persévéré dans leur projet néo-libéral

Et au delà des mesures concrètes, on attend dès maintenant un changement d'attitude, une considération, une compréhension et un véritable dialogue entre le pouvoir et les acteurs de l'éducation nationale.

Toutefois, il serait bien naïf de croire que ça va nous tomber tout cru dans le bec, nous devons nous mobiliser chacune et chacun à notre niveau pour faire avancer une nouvelle politique éducative. Seul le mouvement social sera à même d'amener le gouvernement à remettre en cause une politique menée depuis 10 ans et pas seulement en France.

"L'asphyxie de l'école publique, ça suffit !"



Vous voulez connaître les résultats du mouvement ?

Pas de problème avec le SNUIPP, À l'issue de la CAPD

Deux modalités : une consultation par ville qui vous donne les barèmes des postes obtenus par commune ou la consultation de vos résultats grâce au code personnel ci-dessus.

Une adresse web : <http://08.snuipp.fr>

Je l'avais dit que je sentais venir la vague !



merci à **CHARLIE HEBDO**

n° 181
Sommaire
N° CPPAP : 1011 S 08017
Trimestriel : mai 2012
0,50 euro
page 1 : édito
pages 2-3 : Bilan social
pages 4-5 : LPC
Page 6 : motion LPC
Page 7 - infos pratiques
Page 8 - Rythmes scolaires

BILAN SOCIAL 2010/2011

Nos représentants au Comité Technique Ministériel ont reçu le bilan social 2010/2011 du ministère de l'éducation nationale.

Voici une note avec les principales informations à retenir.

PREMIER DEGRÉ PUBLIC

1. Les effectifs

1.1 Répartition par sexe

Les femmes représentent 80,8% des enseignants du premier degré. Les hommes sont proportionnellement plus nombreux à exercer la fonction de directeur d'école : 18,4% des hommes contre 11,9% des femmes. A noter que la situation ne s'est pas améliorée au contraire, les chiffres étaient respectivement de 18% et de 13% en 2006/2007.

	2006/2007	2010/2011	Variation
Enseignants	348 472	342 095	-6 377
Effectifs élèves	5 743 600	5 760 184	+ 16 584
Scolarisation élèves de 2 ans (effectifs et taux)	147 128 (18,9%)	84 852 (9,96%)	- 62 276

Comparaison 2006/2007 et 2010/2011

1.2 Les tranches d'âge

L'âge moyen est de 40,3 ans (39,7 en 2006/2007). Les femmes sont beaucoup plus jeunes que les hommes (en moyenne trois ans de moins). A noter que la part des moins de 30 ans a baissé de plus de 4 points en 5 ans (14,4% pour 18,5% en 2006/2007).

Les femmes
représentent
80,8%...

2. La carrière

2.1 les promotions

L'accès à la hors-classe

Le ratio promu/promouvables du premier degré (2%) est bien inférieur à ceux du second degré (7% sauf 5% pour les CPE).

Surreprésentation des hommes

Les femmes qui représentent 80,9% des PE ne représentent plus que 61,2% des 3 921 promus à la hors-classe en 2010. Cette surreprésentation des hommes est spécifique au premier degré. Elle diminue légèrement depuis 2006 où seules 57,7% des promus étaient des femmes alors qu'elles représentaient 79,7% du corps.

L'âge moyen d'accès est de 55 ans pour le premier degré (52,2 ans pour les certifiés). Il a tendance à baisser depuis 2006, très légèrement pour le premier degré (0,2 an) et de façon plus accentuée pour le second degré (2,1 ans pour les certifiés).

2.2 Les rémunérations

L'écart entre les PE et les certifiés est conséquent

Cet écart s'explique par les pertes durant le déroulé de carrière liées à l'intégration des instits dans le corps des PE et au plus faible ratio d'accès à la hors classe des PE, rendant l'indice terminal 783 moins accessible.

	Indice moyen	médian	1 ^{er} décile	dernier décile
PE 2010	518	495	431	612
PE 2006	498	495	416	612
Certifiés 2010	557	531	431	741
Certifiés 2006	548	531	416	741

Depuis 2006, le salaire moyen a augmenté, de façon plus accentuée chez les PE, tandis que le salaire médian est identique. Cela est dû à la légère revalorisation des premiers échelons de la grille indiciaire qui fait augmenter le premier décile de 15 points. Pour cette même période, l'inflation s'établit à près de 10% selon Piketty.

L'écart entre les femmes et les hommes est également conséquent. Pour l'ensemble des personnels du ministère de l'éducation, plus l'indice augmente, plus la proportion de femmes chute. Elles représentent ainsi 87,1% de la tranche indiciaire 200-299 contre 39,1% de la tranche 900 et plus.

Globalement, les femmes enseignantes ont un indice moyen de 536 contre 573 pour les hommes. Si les différences sont peu marquées dans le second degré, 552 contre 564 chez les certifiés, elles sont accentuées dans le premier degré, 511 contre 540.

Depuis 2006, cet écart s'est réduit dans le second degré où il est passé de 22 à 12 points, tandis qu'il reste stable dans le premier degré en passant de 30 à 29 points.

L'écart entre les femmes et les hommes augmente durant la carrière

Cet écart augmente au fil de la carrière. Les différences de salaires hommes/femmes n'existent pas pour les enseignants de moins de 30 ans, mais sont de 17 points pour les 30-49 ans et de 38 points pour les plus de 50 ans.

Les interruptions de carrières, avec notamment les congés parentaux qui comptent pour moitié dans l'AGS, peuvent expliquer une partie de ces différences.

3. La vie des personnels

	2006	2011	2012
Candidatures	15 873	17 104	16 956
Résultats (demandes de sorties obtenues)	6 382 (40,2%)	4 993 (29,2%)	4 259 (25,12%)

Mouvement interdépartemental (Pour info chiffres 2012)

.. des
enseignants du
premier degré.

BILAN SOCIAL 2010/2011- SUITE

3.1 Une mobilité géographique entravée

Mouvement interdépartemental (Pour info chiffres 2012)

3.2 Le travail à temps partiel

En hausse depuis 2006

Dans le public en janvier 2011, 11,3% des enseignants travaillent à temps partiel. La proportion varie considérablement selon les sexes, 14,4% des femmes (12,2% en 2006) contre 4,4% des hommes (2,7% en 2006).

Depuis 2006, où il s'établissait à 8,8%, le nombre d'enseignants à temps partiel a fortement augmenté notamment chez les hommes où il a quasiment doublé.

La quotité de 80% restreinte dans les écoles

La part d'enseignants des écoles à temps partiel a augmenté depuis 2006 de 9,2% à 11,6%. Les quotités se répartissent ainsi :

- 39,6% à mi-temps (62,2% en 2006) ;
- 48,3% à 75% (29,3% en 2006) ;
- 12% à 80% (15,2% en 2006 et 21,3% en 2009).

La quotité de 80% régresse fortement dans le premier degré alors que c'est la première quotité choisie dans le second degré (54%). Cela est lié aux « interdictions » arbitraires de cette quotité par les Dasen dans les départements.

3.3 Les congés pour raisons de santé

Pas de spécificité enseignante

Globalement, tous motifs confondus, les enseignants prennent 15,6 jours de congé par an et par agent dont 6,8 de congé maladie ordinaire. En 2010, les Français ont connu en moyenne 14,5 jours d'arrêt de travail, contre 17,8 en 2009, selon une étude du groupe Alma Consulting citée par Le Monde. (L'assurance maladie estime que les salariés du privé comptabilisent 13 jours d'absence en moyenne, sans compter les absences inférieures à 3 jours qu'elle n'indemnise pas.)

Congé maternité en hausse

Pour l'ensemble des agents du ministère, les congés liés à la maternité, l'adoption ou la paternité sont en hausse depuis 2006 de 27% à 31,2% de la durée totale des congés.

Plus d'arrêts de maladie ordinaire mais moins longs

Le recours aux congés maladie ordinaire des enseignants a fortement augmenté depuis 2006 de 42% à 47,4% tandis que les autres types de congés sont stables. Cela est particulièrement flagrant chez les moins de 30 ans où la proportion est passée de 31,1% à 42,5% pour les hommes et de 48,5% à 60,3% pour les femmes. Une illustration de la dégradation des conditions d'entrée dans le métier !

La proportion d'arrêts courts de maladie ordinaire augmente depuis 2006 tandis que la durée moyenne reste globalement stable à 14,3 jours.

Les femmes enseignantes prennent plus de congé maladie ordinaire que les hommes (51,6% contre 38,1%).

Durée	2010	2006
De 1 à 3 jours	34,8%	19,9%
De 4 à 5 jours	15%	11,3%
De 6 à 15 jours	27%	30%
De 16 à 29 jours	10,6%	17%
Plus de 29 jours	12,6%	21,9%

Ensemble des agents

La durée des congés augmente avec l'âge

Si le pourcentage de prise de congé maladie ordinaire par les enseignants diminue au fil des âges, la durée augmente, notamment chez les hommes (de 9,3 jours en moyenne pour les moins de 30 ans à 15,9 jours pour les plus de 50 ans).

Le pourcentage de congés longs explose et passe de 0,4% pour les femmes de moins de 30 ans à 2,9% des plus de 50 ans.

Plus d'arrêts de travail en ZEP

La proportion d'agent ayant pris un congé maladie ordinaire et exerçant dans les écoles en éducation prioritaire est supérieure (54% contre 47,1%) à ceux étant hors éducation prioritaire. Par contre, ces arrêts, un peu plus nombreux, sont plus courts.

4. La politique sociale : des crédits en forte diminution

Ces crédits financent des prestations complémentaires versées aux agents en fonction de leur situation de famille et de leurs ressources. Elles sont soit collectives (équipements sociaux...) soit individuelles (aides aux vacances, prestations repas...).

	2005	2010	évolution
Dépenses d'action sociale (€)	39 023 404	26 856 401	-12 167 003 (-31,18%)

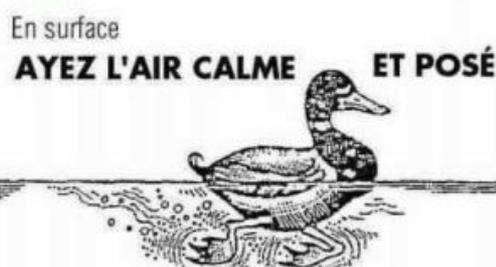
La politique sociale :
des crédits en forte
diminution

5. Une formation continue en chute libre

A noter qu'aucun bilan de la mise en place du DIF n'est présenté.

Année scolaire	Journées stagiaires	stagiaires	Durée moyenne des formations suivies
2003-2004	813 300	115 000	7,1
2004-2005	882 000	115 200	7,65
2005-2006	835 600	114 000	7,33
2006-2007	716 700	112 000	6,4
2007-2008	705 000	106 000	6,65
2008-2009	737 600	118 000	6,25
2009-2010	620 800	122 700	5,1

Soyez comme les canards:



Sous la surface
PÉDALEZ COMME UN FOU

Dans les écoles, un nouveau livret fait progressivement son entrée depuis septembre 2010 : le Livret personnel de compétences (LPC). 46 items à renseigner avant la fin de l'année pour les élèves de CE1, 110 pour ceux de CM2, cette nouvelle demande institutionnelle tombée d'en haut a une fois de plus de quoi dérouter les enseignants. Ce nouveau livret destiné à valider les paliers 1 et 2 d'un socle commun déjà lui-même contesté, arrive comme une tâche supplémentaire alors que les enseignants renseignent déjà des livrets scolaires à destination des familles élaborés en équipe. Il arrive aussi dans un contexte où l'ensemble des outils d'évaluation subit des transformations qui en bouleversent le sens, jusque dans l'évaluation des personnels, sur fond de mise en œuvre d'une politique éducative qui accroît les inégalités scolaires, liées aux inégalités sociales. Peu à peu, l'évaluation change de nature : la dimension de pilotage du système a pris le pas sur celle relative à la classe. Elle devient même une obsession sans pour autant que les enseignants aient les moyens de faire du travail de qualité : cases à cocher, tableaux «Excel» à remplir, camemberts et ce parfois dès la maternelle. Notre métier se résumerait dorénavant à appliquer des techniques ou autres protocoles sur la base d'indicateurs douteux.

Le SNUipp-FSU appelle les équipes enseignantes à ne pas renseigner ce LPC, véritable usine à cases et demande l'ouverture de discussions pour des outils d'évaluation et d'informations aux familles utiles à la réussite des élèves. Il faut en finir avec cette évaluation incessante qui se substitue au temps nécessaire pour les apprentissages. Il

Peu à peu,
l'évaluation
change de
nature : la
dimension de
pilotage du
système a pris le
pas sur celle
relative à la
classe.

est urgent de revenir à des principes simples et lisibles en matière d'évaluation des élèves.

LA PLACE DE L'ÉVALUATION DANS LE SYSTÈME ÉDUCATIF ACTUEL

Le LPC arrive dans un contexte où le système éducatif et les outils d'évaluations ont subi des transformations importantes. Celles-ci sont concomitantes à l'accentuation d'un pilotage par les résultats, de projets de nouveaux modes d'évaluation des personnels, de tentatives de rendre publiques les évaluations CE1 et CM2 établissant de fait un classement des écoles. Le rôle joué par les évaluations dans le parcours scolaire en est largement bouleversé.

> Evaluer les élèves, pour quoi, pour qui ? observer les progrès des élèves ? comprendre leurs réussites et leurs erreurs ? Rendre compte aux familles ? Renseigner des d'indicateurs pour ? Atteindre d'une année sur l'autre des objectifs chiffrés ? Comparer les résultats de sa classe avec les autres ? (Nous ne partageons pas ces 2 dernières conceptions de l'évaluation, ce type de questionnement peut cependant traverser une partie de la profession et il faut pouvoir en débattre).

Vous trouverez sur notre site un article de Ch Laval et un de A Bisserkine, ainsi que le 4 pages réalisé à la suite du colloque sur l'évaluation organisé par le SNUipp-FSU en avril 2011.

SUR LE PLAN PÉDAGOGIQUE (ENJEUX DU POINT DE VUE DES ÉLÈVES)

Sur le plan pédagogique, le LPC pose également de nombreux problèmes : incohérences avec les programmes, intérêt pédagogique de certains items contestable, ambiguïté sur la notion de compétences, validation impossible de certaines compétences, questionnement sur l'acquisition « définitive » de certaines compétences, sur la manière de concilier ce livret avec ceux déjà existants dans l'école, la place du travail en équipe...

Le diaporama de présentation du LPC sur notre site peut aider à illustrer ces constats.

> Enseigner, c'est aussi évaluer les élèves, mais quoi ? Quels contenus des livrets d'évaluation ? recueils de notes ? d'appréciations ? sur des compétences ? des contenus d'enseignement ? autres ? ...

Et quelle élaboration de ces livrets ? localement en cycle ? par école ? ou mise à disposition par le MEN ?

LA PROFESSIONNALITÉ ENSEIGNANTE (ENJEUX DU POINT DE VUE DES ENSEIGNANTS)

Cet outil imposé « d'en haut » vient se télescoper avec les livrets scolaires élaborés par les conseils des maîtres amenant une surcharge de travail. Les enseignants n'ont été qu'exceptionnellement consultés et associés à la construction de ce livret. Augmentation de la charge de travail, remise en cause de la dimension réflexive de notre métier, notion utilitariste s'appuyant sur le socle... tout ceci réinterroge nos missions.

> Qu'est ce qu'un enseignant concepteur de son métier ? de ses outils de travail ?

LA VERSION NUMÉRIQUE

Dans le second degré, le LPC est numérique. Dans le 1er degré, le LPC numérique initialement prévu pour la rentrée 2011, n'est pas à ce jour généralisé. La CNIL

LIVRET PERSONNEL DE COMPÉTENCES

ayant rendu à son sujet un avis positif en date du 12 février 2012, il est actuellement proposé à quelques départements, sans obligation.

En revanche, pour le LSI (livret scolaire informatisé), l'avis de la CNIL n'a toujours pas été rendu, le dispositif est donc suspendu. La circulaire de préparation de la rentrée 2012 qui devrait être abrogée prévoit à nouveau une phase d'expérimentation pour 2012-2013.

Vous trouverez dans les 4 pages LPC à disposition sur notre site, des éléments plus précis sur la distinction LPC numérique / LSI.

- > Les outils numériques peuvent-ils aider les enseignants ?
Un livret numérique, plus-value ou nouvelle usine à gaz ?
- > A quelle conditions et avec quelles garanties ? Lien avec les autres fichiers numériques (BE,...) : quels problèmes éthiques ?

LES COMPÉTENCES : DERRIÈRE LE MÊME MOT, DES CONCEPTIONS DIFFÉRENTES

L'ambiguïté du concept de compétence vient de son utilisation à des fins totalement différentes au cours de l'histoire.

Il trouve son origine au tournant des années 70 dans le milieu professionnel.

Dans les écoles, l'apparition du concept de compétence date de la loi de d'orientation de 89, en écho à une conception progressiste du système éducatif. Il apparaît sous la forme de compétences transversales ou disciplinaires à développer chez les élèves. Au primaire, les programmes et les livrets scolaires élaborés par les équipes sont définis par compétences.

Pour l'éducation nouvelle, la notion de compétence s'inscrit dans une démarche d'évaluation des progrès de l'élève mesurant ses réussites. Au lieu d'une note qui fixe un niveau sans indication sur les difficultés précises de l'élève, il s'agit de disposer de repères plus explicites pour l'élève et sa famille. L'évaluation par compétence devient, dès lors, un levier pour lutter contre la fatalité de l'échec, en permettant de mieux cibler l'aide apportée aux élèves.

Depuis 10 ans des orientations (européennes notamment) invitent à piloter les systèmes éducatifs sur un modèle managérial inspiré par la gestion de l'entreprise. Les compétences en sont un élément clé car dans le monde du travail, elles remettent en cause les cadres collectifs liés aux qualifications en terme d'emploi, de salaire, en les remplaçant par des portefeuilles de compétences propres aux individus. L'objectif est entre autre de développer l'adaptabilité des individus et leur flexibilité.

Pour certains chercheurs dans le champ éducatif, la polysémie du mot masque une conception de l'éducation tournée vers la rentabilité économique, la compétitivité et le profit.

> Compétences, de quoi parle-t-on ? des compétences pour sélectionner ou pour aider à progresser ? Pour l'employeur ou pour favoriser l'émancipation ?

> Des compétences pédagogiques s'appuyant sur quels contenus d'enseignement ? Quels savoirs, savoir-faire savoir-être pour la réussite des élèves ?

EN SEGPA-EREA

En Segpa-EREA, un décret et un arrêté de juillet 2010 ont réorganisé le CFG, en conditionnant son obtention par la validation du LPC (palier 2). Il en est de même pour le DNB. Le SNES qui a la même consigne que le SNUipp-FSU de ne pas remplir le LPC a ensuite adapté sa consigne en demandant de le neutraliser en validant toutes les

compétences pour ne pas entraîner de non validation automatique du DNB.

> Comment faire en SEGPA ? Comment revenir sur les conditions de validation du CFG en lien avec le LPC et revenir aux conditions de validation des années antérieures ?

LE LIEN AVEC LES FAMILLES

Il faut revenir à des principes sérieux, simples et lisibles en matière d'évaluation des élèves et de communication avec les parents.

> De quels outils avons-nous besoin pour que les parents puissent être acteurs de la scolarité de leurs enfants ?

POSITIONS DU SNUIPP-FSU

SUR LES DIFFÉRENTS AXES

SUR L'ÉVALUATION :

Il ne s'agit pas de classer, ni de sélectionner les élèves mais de les aider à apprécier leurs acquis et à progresser. Le SNUipp-FSU invite les enseignants à avoir une approche collégiale en faisant prévaloir leur professionnalisme et en usant de leur liberté pédagogique.

SUR LE LPC NUMÉRIQUE :

Le SNUipp-FSU poursuivra sa vigilance concernant les enjeux éthiques. Il reste opposé à toute forme de fichage centralisé.

Sur les expérimentations comme Cerise (espace numérique de Suivi et d'Évaluation), le SNUipp-FSU exige un bilan et demande à y être associé pour obtenir toute la transparence et les garanties sur cet outil.

SUR LES SEGPA-EREA

En Segpa-EREA, un décret et un arrêté de juillet 2010 ont réorganisé le CFG, en conditionnant son obtention par la validation du LPC (palier 2). La mise en œuvre de ce nouveau CFG s'est faite dans l'impréparation générale, de manière disparate, souvent improvisée, le SNUipp-FSU rappelle son attachement à la valeur du CFG comme diplôme national. Il propose aux enseignants de Segpa-EREA de débattre sur les conditions de validation du CFG en lien avec le LPC et demande la possibilité de revenir aux conditions de validation des années antérieures pour la session 2012 du CFG.

SUR LA MATERNELLE

En maternelle, aucun protocole d'évaluations n'a de caractère obligatoire. Pour les enseignants de GS, la seule obligation consiste à fournir le bilan évoqué dans les textes officiels, réalisé à partir des outils d'évaluation de leur choix. Le SNUipp-FSU appelle les collègues à la vigilance : aucune injonction ni obligation ne peut être formulée par un IA ou IEN, qui ne peut que mettre des outils à disposition.

Motion de conseil des maîtres

Livret Personnel de Compétences : La coupe est pleine, non à l'usine à cases !

Le LPC paru au BO du 08/07/2010 s'ajoute à la liste des outils imposés aux enseignants sans aucune concertation. Les équipes pédagogiques sont engagées depuis de nombreuses années en matière d'enseignement et d'évaluation de compétences ainsi que de suivi des élèves s'appuyant sur des livrets scolaires. Ce nouvel outil vient télescoper les livrets existants, ignorant le travail des enseignants. En outre, il pose de nombreux problèmes professionnels.

- **manque de cohérence entre les outils conçus par le ministère** : les items de ce LPC ne correspondent pas toujours à ceux des programmes scolaires ni aux évaluations nationales (items supplémentaires, absents, libellés différemment, fusionnés, classés dans des rubriques différentes...).
- **inadéquation des objectifs pédagogiques et confusion dans la définition du concept de « compétence »**: certaines compétences sont trop générales ou trop floues pour être enseignées ou évaluées, certains items ne relèvent pas des objectifs que les enseignants poursuivent au quotidien, ils ne préparent pas les élèves à donner du sens ni à être actifs dans les apprentissages.
- **surcharge de travail** : le nombre important d'items à évaluer pour chaque fin de cycle s'ajoute aux évaluations relatives aux programmes et aux protocoles d'évaluation nationales : le temps d'évaluation risque de prendre une ampleur disproportionnée par rapport au temps consacré aux apprentissages ; par ailleurs, remplir ces livrets en conseil de cycle représente un nombre d'heures de travail qui dépasse l'horaire de concertation dont disposent les équipes.
- **manque de lisibilité pour les familles** : Livret scolaire de l'école, LPC, évaluations nationales... Pour les familles, la multiplication des dispositifs d'évaluation n'aide pas à une bonne compréhension de l'école et des progrès de leur enfant.

En conséquence, parce que nous restons attachés à des outils d'évaluation nous permettant d'évaluer les progrès et les besoins de nos élèves et de communiquer efficacement avec leurs familles, parce que ce LPC tourne le dos à ces objectifs, nous demandons son abandon et une remise à plat de l'ensemble des outils d'évaluations scolaire, s'appuyant sur les points de vue et les travaux des professionnels.

Le conseil des maîtres de l'école..... (département.....) réuni le

INFOS PRATIQUES EN BREF....

Mouvement : rappel des dates...

29 MAI 2012

- C.A.P.D. mouvement intra-départemental (Consultation du projet des résultats sur 08.snuipp.fr)

A PARTIR DU 31 MAI 2012

- Consultation sur l-prof des résultats du mouvement

JUIN 2012

- Phase complémentaire du mouvement à l'initiative de l'administration – objectif d'attribution d'un poste à l'ensemble des enseignants avant les vacances scolaires

Congé parental : ajustements

L'article 57 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 modifie l'article 54 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 (le statut général des fonctionnaires de l'état) relatif au congé parental :

- la ou le collègue en congé parental conserve dorénavant ses droits à l'avancement d'échelon pour leur totalité la première année, puis réduits de moitié pour les années suivantes ;
- le congé parental est considéré comme du service effectif dans sa totalité la première année, puis pour moitié les années suivantes.

Le dernier coup de pied de l'âne de Chatel

On connaissait la confiance bienveillante du sémillant Chatel. Un beau décret a été sorti le 7 mai 2012 ! (lendemain des présidentielles) avec le décret sur l'évaluation des enseignants - pour nous aider à ne pas le regretter

Le décret n° 2012-713 du 7 mai 2012 précise l'article 25 du décret 86-442 du 14 mars 1986 qui détermine les modalités de déclaration du congé de maladie (voir cet article modifié ci-dessous).

La transmission du certificat médical doit désormais être envoyé dans un délai de 48 heures à l'IEN.

Article 25 modifié (décret 86-442 du 14/03/1986).

Pour obtenir un congé de maladie, ainsi que le renouvellement du congé initialement accordé, le fonctionnaire doit adresser dans un délai de quarante-huit heures à l'administration dont il relève, par l'intermédiaire de son chef de service, une demande appuyée d'un certificat d'un médecin, d'un chirurgien-dentiste ou d'une sage-femme. L'administration peut faire procéder à tout moment à la contre-visite du demandeur par un médecin agréé ; le fonctionnaire doit se soumettre, sous peine d'interruption du versement de sa rémunération, à cette contre-visite. Le comité médical compétent peut être saisi, soit par l'administration, soit par l'intéressé, des conclusions du médecin agréé.

Pour rappel, afin de respecter le secret médical, seuls les volets 2 et 3 de l'imprimé CERFA, sans mention médicale à caractère personnel, sont à transmettre à l'IEN. Le volet 1 doit être conservé par le fonctionnaire et sera présenté à toute requête du médecin agréé de l'administration (Circulaire fonction publique FP/4 no 2049 du 24 juillet 2003).

RETRAITE ET SERVICES DE CATÉGORIE ACTIVE

L'augmentation de la durée de services de catégorie active déterminant l'âge d'ouverture du droit à une pension, antérieurement fixée à 15 ans, évolue selon les dispositions du tableau ci-dessous.

Ceci peut avoir des conséquences pour les collègues, encore instituteurs et devenant PE, dès lors qu'ils n'avaient pas leur 15 ans de services actifs avant le 1er juillet 2011.

Cet allongement de la durée de services actifs ne concerne pas les instituteurs devenus PE avant le 1er juillet 2011 et qui avaient déjà leur 15 ans de services actifs.

DURÉE DE SERVICES DE CATÉGORIE ACTIVE EXIGÉE

Avant le 1er juillet 2011 : 15 ans
Du 1er juillet au 31 décembre 2011 : 15 ans et 4 mois
2012 : 15 ans et 9 mois
2013 : 16 ans et 2 mois
2014 : 16 ans et 7 mois
2015 : 17 ans
à compter de 2016 : 17 ans
Exemple
Sophie, née le 7 janvier 1959, ayant accompli 15 ans de services actifs avant le 1er juillet 2011, pourra partir au plus tôt avec 56 ans et 7 mois en 2015 (cf tableau ci-dessous).
Si elle atteignait la durée de 15 ans en 2012, elle devrait justifier de 15 ans et 9 mois de services actifs pour pouvoir partir en 2015.

ANNÉE DE NAISSANCE AGE DE DÉPART À LA RETRAITE POSSIBLE

Avant le 1er juillet 1956 : 55 ans
Entre le 1er juillet 1956 et le 31 décembre 1956 : 55 ans et 4 mois
1957 : 55 ans et 9 mois
1958 : 56 ans et 2 mois
1959 : 56 ans et 7 mois
A partir de 1960 : 57 ans
Pour rappel, le décompte des services actifs ne prend pas en compte certaines durées (notamment services auxiliaires validés, service national, congé formation ou de mobilité, certains détachements, services de MAD depuis le 14 janvier 1984). Les informations fournies par l-prof sont souvent insuffisamment précises en la matière. Les collègues ont donc tout intérêt à interroger par écrit leur DA-SEN (en recommandé avec AR) de manière à obtenir une confirmation écrite en cas de doute.

RYTHMES SCOLAIRES : TOUT METTRE SUR LA TABLE



Communiqué de presse du SNU-ipp FSU.

Le premier ministre vient de confirmer que la révision des rythmes scolaires, annoncée pour la rentrée 2013 par le nouveau ministre de l'Education nationale, Vincent Peillon, donnerait lieu à une concertation avec la communauté éducative. Pour le SNUipp-FSU, un processus de discussion transparent et cadré par un calendrier et des points d'étape est effectivement incontournable pour la qualité et la sérénité du débat et des prises de décisions qui en découleraient.

Les défauts de l'organisation scolaire actuelle ont été unanimement pointés. Chacun les connaît : journées trop longues et trop chargées (notamment pour les plus fragiles, aux heures de classes desquels peut s'ajouter du temps d'aide personnalisée), année scolaire resserrée, arhythmie des temps de classe et de vacances... Il faut donc revoir le calendrier et le contenu de la journée, de la semaine et de l'année.

Mais, il faut aussi admettre que le chantier est complexe et difficile. Les rythmes de vie des enfants sont loin d'être identiques. Ils varient en fonction des contraintes professionnelles et personnelles des familles, de leurs lieux d'habitation (fréquentation de la restauration scolaire, de l'étude, de la

garderie, temps passé dans les transports,...). Les ressources financières et la volonté politique des collectivités locales constitueront également un point crucial si on ne veut pas que les modifications à venir ne génèrent de nouvelles inégalités dans la prise en charge des enfants. La concertation devra nécessairement aborder les questions d'articulation des temps scolaires, du temps périscolaire et de leurs qualités et pour cela, réunir tous les acteurs concernés (enseignants, familles, collectivités...)

Enfin, faire progresser l'école ne dépend pas uniquement des rythmes scolaires. C'est aussi une question de contenus d'enseignement, de formation des enseignants et d'organisations pédagogiques. Un tel chantier ne pourra aussi se faire sans prendre en considération les conditions d'exercice du métier. Si les enseignants sont prêts à voir se mettre en place des évolutions, ils attendent aussi des améliorations de leurs conditions de travail et notamment la reconnaissance des temps hors la classe consacrés à la réussite des élèves : temps de préparation, lien avec les familles, travail en équipe...

Le SNUipp-FSU demande que tous ces sujets soient au cœur de la concertation à venir.



Le service public,
on l'aime, on le défend

EVALUATIONS CE1-CM2 : CONFIRMATIONS ET PRÉCISIONS

Suite au communiqué du Ministère résumons la situation en ce qui concerne les évaluations :

1/ Les enseignants feront passer les évaluations et toucheront la prime de 400 euros.

2/Les directeurs et les enseignants n'auront plus à saisir les résultats dans l'application nationale.

3/Les résultats des évaluations restent au niveau de l'école.

La phase de remontée doit être supprimée à tous les niveaux : circonscription, département, national. L'exploitation dans les écoles et le suivi de ce travail par les IEN ne doivent pas engendrer de quelconques opérations de remontée.

Le SNUipp-FSU demandera également que le principe de la prime soit abandonné. Il divise et nuit au travail d'équipe. La reconnaissance salariale, indispensable, c'est pour TOUS !

LA FSU : DES VALEURS ET DES ACTES EN ADÉQUATION

Les électeurs proches de la FSU ne font pas que tenir des discours, ils agissent aussi en conformité avec ce qu'ils disent.

	Vote FSU	Vote UNSA	Vote FO	Vote France
Hollande	61%	49%	28%	28,63%
Mélenchon	31%	14%	13%	11,11%
Bayrou	3%	5%	5%	9,13%
Le Pen	3%	16%	25%	17,90%
Sarkozy	1%	10%	15%	27,18%

D'après un sondage :

http://www.harrisinteractive.fr/news/2012/Resultats_HIFR_Liaisons_sociales_23042012.pdf

Notons simplement que le champ de syndicalisation de la FSU est essentiellement limité à la Fonction Publique d'État.