



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.

Bonnes fêtes !

Restez connectés sur :

<http://08.snuipp.fr/>
et www.snuipp.fr

« Une incompréhension du rôle de l'Etat

C'est le cas de l'Education nationale. Malgré l'effort réalisé pour préserver ce secteur de l'austérité depuis 2012, la France n'a dépensé, selon l'OCDE, que 5,5 % de son PIB pour l'éducation l'an dernier, contre 5,8 % en 2002. Et sur les 29 pays que l'organisation suit, 12 dépensent plus que nous sur ce poste. Les problèmes que nous rencontrons dans ce domaine ne tiennent pas uniquement à des questions budgétaires, mais on voit mal comment ils pourraient s'améliorer si on veut réduire encore significativement les dépenses et les emplois d'un Etat dont l'éducation représente à elle seule le quart du budget et 44 % des effectifs... » (Guillaume Duval, 100 milliards de dépenses publiques en moins ?, Alternatives Economiques n° 362 novembre 2016). On ne le répétera jamais assez : la saignée n'est pas un remède. Au stade de simplification et au niveau de contrevérités atteints ces dernières semaines, il est urgent que chacun d'entre nous devienne le militant de sa profession et des services publics afin que nous défendions leur amélioration, nos conditions de travail ainsi que celles d'étude des élèves, dans la

perspective d'un « investissement profitable » à toute la société.

Vous trouvez les repas de fête lourds et chiants à mourir ?! Mettez de l'ambiance !

Lancez à votre cousin dentiste que vous aussi vous pourriez passer « en secteur II » et racketter des dépassements d'honoraires pour les cas comme son fils qui, à 7 ans, déverse déjà des tombereaux de beaufitudes sur les « CMU » en croyant que c'est une variété de migrants. Dites-lui que, lui aussi, est un peu « fonctionnaire » quand ce sont les caisses de solidarité collectives qui le rémunèrent en partie.

Faites remarquer à votre beauf céréalier que son revenu est constitué en grande partie de subventions européennes à l'hectare afin qu'il arrose nos campagnes de produits "phytosanitaires" pour notre bien-être.

Terminer enfin sur le cas de votre frangine qui réclame toujours plus de baisse des "charges" malgré le CICE, le pacte de responsabilité... qui geint qu'il n'est pas possible d'entreprendre en France alors que sa boutique de chapeaux de paille à Monthermé est tout-à-fait viable économiquement.

Lâchez-vous ! Balancez ! Au point où on en est...

Jérôme Clad

N° 199 Sommaire
N° CPPAP : 1021 S 08017
Trimestriel :
octobre-novembre-
décembre 2016 0,50 €

p. 1 : Éditorial
p. 2 : APC
p. 3 : CAPPEI
p. 4 : CAPD 25/11
p. 5 : Tableaux
Avancements / Eva
pp. 6-7 : CDEN 21/11
p. 8 : Bulletin
d'adhésion

Carte Scolaire

A ENTENDRE LE DISCOURS RÉCURRENT DE LA DSDEN SUR LA BAISSÉ DES EFFECTIFS ET SUR NOS TAUX D'ENCADREMENT EXCEPTIONNELS...ÇA RISQUE DE SAIGNER DANS LES ARDENNES !

Le CTSD Carte scolaire 1er degré est prévu le mardi 24 janvier 2017.

Afin de préparer au mieux ce CTSD, nous avons besoin de vos remontées d'effectifs (prévisionnels de rentrée 2017). Notre enquête vous a été envoyée par mail. N'hésitez pas à nous contacter par mail ou téléphone à tout moment pour compléter cette enquête ou nous fournir d'autres informations.

A ce jour, nous ne connaissons pas encore le nombre de reprises d'emploi pour le département.



APC : de premières avancées

L'action « arrêt des APC » destinée à soutenir notre demande de redéfinition du temps de travail a donné lieu à l'ouverture de discussions avec le ministère mercredi 30 novembre.

Le SNUipp-FSU a rappelé le sens de notre campagne. Redéfinir notre temps de travail dans l'objectif de sa diminution. Nous nous sommes fait le porte-parole des collègues, qui lors des RIS ou au travers des outils numériques mis à leur disposition, ont dit comment leur travail s'était intensifié, leurs questionnements autour de l'inefficacité des APC et la nécessité de reconnaître un ensemble de tâches non reconnues pour la réussite de tous les élèves.

Le Ministère admet que la question du temps non reconnu est une préoccupation forte des collègues et dit vouloir avancer sur ce dossier.

Les premiers éléments de discussion, visent à élargir le cadre des APC à des activités qui ne concerneraient pas directement un groupe d'élèves. C'est un premier pas dans le sens de notre demande et de celle des collègues qui veulent que leurs engagements dans des projets, dans le travail en équipe, dans le lien avec les familles soit reconnu et soit « imputé » au temps d'APC. Cette première réunion va se poursuivre avec une prochaine réunion, sous quinzaine, ouverte aux autres organisations syndicales. Le calendrier de rencontres se poursuivra jusqu'en mars.

Le SNUipp-FSU a insisté pour que, durant cette période de dialogue, le ministère, ne donne pas de directives aux DASEN pour effectuer des prélèvements de salaire ou exercer des pressions sur les collègues engagés dans notre action. En réponse, le ministère en est d'accord dès lors que l'action n'a pas un caractère « ostensible ».

Le SNUipp-FSU, grâce à l'action d'arrêt des APC engagée sur le terrain, a contraint le ministère à engager un cycle de discussions qui doit permettre d'enfoncer un coin dans le dispositif des APC et une première reconnaissance du travail invisible.

Afin de continuer de peser sur les discussions, nous vous appelons à continuer d'alimenter le comptage des écoles et des collègues qui ne font pas les APC et de recueillir l'ensemble des activités relevant du travail invisible qu'ils imputent sur le temps des APC.

<http://findesapc.snuipp.fr/>



FORMATION SPÉCIALISÉE ASH

Suite aux différents GT, le ministère a proposé son projet pour la formation spécialisée dont le titre serait Certificat d'Aptitude Professionnelle aux Pratiques de l'Education Inclusive (CAPPEI). Ses objectifs déclarés sont de répondre aux besoins liés à la montée en puissance des ULIS dans le second degré, d'uniformiser la formation spécialisée premier et second degré et la mise en conformité de la formation spécialisée avec la loi de 2005 et la loi de refondation de 2013.

Cette formation s'adressera aux enseignant-es du premier comme du second degré et se composerait de 2 temps de formation : 300 heures pour la certification et 100h de formation complémentaire en stage de module d'initiative nationale (MIN) ce qui fait dire au ministère que le volume de formation ne baisse pas. En responsabilité sur leur poste, les stagiaires seraient accompagné-es par un-e tuteur-trice expérimenté-e.

Vous trouverez sur notre site l'architecture de cette nouvelle formation ainsi que les tableaux avec l'analyse complète du décret de création du CAPPEI et des 2 arrêtés (formation et examen).

Les options disparaissent, remplacées par des modules de professionnalisation qui déterminent la spécialité et donc le choix des modules d'approfondissement.

LA CERTIFICATION COMPRENDRAIT TROIS ÉPREUVES :

Epreuve 1 : une séance d'enseignement d'une durée de 45 minutes avec un groupe d'élèves, suivie d'un entretien d'une durée de 45 minutes avec la commission.

Epreuve 2 : un entretien avec la commission d'une durée de 45 minutes à partir d'un dossier élaboré par le candidat portant sur sa pratique professionnelle. La présentation de ce dossier n'excède pas 15 minutes.

Epreuve 3 : la présentation d'une action conduite par le candidat (20 minutes) témoignant de son rôle de personne ressource en matière d'éducation inclusive suivie d'un échange avec la commission (10 minutes).

Les titulaires du CAPPEI pourraient faire valoir leur droit opposable à ces modules de formation initiale (MIN) pendant 5 ans et ce, dès l'année de leur demande, à raison de 2 modules maximum par an, pour un volume ne dépassant pas 50 heures.

La cartographie nationale des centres de formation n'est pas encore connue. Elle sera déterminante pour la formation spécialisée (certifiante et MIN), mais aussi pour la formation continue. Tous les modules seraient ouverts à celle-ci, avec une attestation de nouvelles compétences à la clef.

SUITE À L'INTERVENTION DU SNUIPP-FSU, UN CERTAIN NOMBRE DE POINTS ONT ÉVOLUÉ POSITIVEMENT

Le Certificat d'Aptitude Pédagogique aux Pratiques de l'Education Inclusive (CAPPEI) est devenu le Certificat d'Aptitude Professionnelle aux Pratiques de l'Education Inclusive.

- Le volume horaire a évolué à 300 plus 100h de MIN alors qu'initialement il était de 300 heures voire moins.

- Nous avons obtenu le droit opposable pour les MIN, pour l'année à laquelle l'enseignant-e en fait la demande et la possibilité de demander à participer à plusieurs MIN au lieu d'un seul dans la version initiale.

- Distinction des deux aides RASED par rapport à l'identité professionnelle.

- Rééquilibrage très léger : le tronc commun est passé de 156 h à 144 h et les modules d'approfondissement et de professionnalisation dans l'emploi sont passés de 48 h à 52 h.

- Rajout de la prévention et de l'adaptation dans les missions des collègues.

- Réintroduction de la possibilité de passer la certification en candidat libre.

- Le tuteur est choisi en raison de son expérience parmi les enseignant-es spécialisés-es dans le domaine de l'éducation inclusive.

- Les enseignant-es référent-es et les secrétaires de CDOEA auront maintenant une formation.

- Réintégration dans les commissions du jury de l'enseignant-e spécialisé-e.

- Un certain nombre de points négatifs sont encore présents et des questions restent en suspens :

l'intitulé du nouveau diplôme : alors que le CAPSAIS et le CAPA-SH mentionnaient dans leur dénomination le A d'adaptation scolaire, ce n'est plus le cas du nouveau diplôme, et la dualité adaptation/handicap n'est plus identifiable.

L'architecture de la nouvelle formation : le cadre général d'une certification à 300 heures est inacceptable, même si le SNUipp-FSU a obtenu 100 heures complémentaires au travers des stages MIN. Pour rappel : CAPSAIS = 750 heures, CAPA-SH = 400 heures. Le volume du tronc commun reste trop important (144 heures, soit presque la moitié) par rapport aux autres modules de formation.

La disparition des options traduit la volonté de faire des enseignants spécialisés des personnes ressources et pose la question d'une dilution des moyens pour répondre avant tout aux urgences et aux difficultés liées à l'inclusion scolaire. Le nécessaire abondement des postes RASED à leur niveau de 2008 reste d'actualité.

Nous attendons des réponses sur les opérations des mouvements des personnels à venir, basées à ce jour sur l'identification des postes spécialisés par option, sur les équivalences entre les anciens et les nouveaux diplômés.

- Les 100 heures de stages MIN : le ministère envisage de « délocaliser » les centres de formation au plus près des départements. Pour ce faire, il s'est engagé à faire une cartographie des différents centres de formations, ainsi que le recensement des formateurs potentiels... A ce jour, nous ne disposons d'aucune information...

- Si les offres ne sont pas augmentées, cette priorité donnée aux lauréats du CAPPEI risque de remettre en cause le départ en formation MIN de tous les autres collègues, spécialisés ou non spécialisés accueillant dans leur classe des élèves à BEP... Le SNUipp-FSU a fait la démonstration que les MIN proposés actuellement étaient insuffisants et ne permettaient pas de répondre à l'ensemble des demandes.

- Tutorat des stagiaires CAPPEI : la formation est prévue en responsabilité d'élèves, le rôle, les missions et le statut du tuteur (rémunération, temps de décharge de service, etc....) ne sont pas définis à ce jour

- Le parcours dans les différents modules (tronc commun, approfondissement et professionnalisation dans l'emploi) est organisé sur une année scolaire. Le pré-stage de juin, qui avait l'avantage de préparer le stagiaire à sa nouvelle prise de poste, disparaît.

L'EXAMEN DU CAPPEI :

- Une séance d'enseignement (45 minutes) suivie d'un entretien (45 minutes) : le terme enseignement n'est pas adapté aux collègues exerçant en RASED, notamment aux actuels collègues G, aide à dominante relationnelle dans la nouvelle certification

- Le mémoire professionnel, garant d'une approche réflexive et cohérente avec le niveau de qualification disparaît et est remplacé par « un dossier portant sur la pratique professionnelle »

- La 3ème épreuve (présentation par le candidat d'une action conduite témoignant de son rôle de personne ressource en matière d'éducation inclusive suivie d'un échange avec le jury) est une nouveauté. Elle nécessite des précisions concernant les collègues qui se forment dans le champ de l'adaptation et de la difficulté scolaire.

- La période d'examen, entre le 3ème trimestre de l'année scolaire et avant la fin de l'année civile (31 décembre) est maintenue, laissée à la libre appréciation des recteurs : cela posait déjà des problèmes avec le CAPA-SH, notamment dans les centres de formation qui regroupaient des stagiaires venant de différentes académies, avec des calendriers différents qui ne mettaient pas tous les stagiaires à égalité (par ex date de rendu du mémoire, certains en mars, d'autres en septembre). Malgré l'intervention du SNUipp-FSU, les mêmes dispositions devraient être reconduites.

- La possibilité de repasser le CAPPEI en cas d'échec n'est possible que pendant les 2 années suivantes.. C'est un recul par rapport au CAPA-SH, qui ne limitait pas dans le temps l'obtention du diplôme (seule restriction, possibilité de présenter 3 fois l'examen pour une option). Le SNUipp-FSU a obtenu une possibilité de dérogation à ces 2 ans accordée par le recteur, mais la vigilance sera de mise !

- La composition du jury : l'enseignant spécialisé mentionné est « enseignant spécialisé en matière d'éducation inclusive ». Nous resterons vigilants pour garantir que cela concerne bien tous les enseignants spécialisés.

- Changement de parcours : les textes actuels sont très flous à ce sujet : il est question de pouvoir accéder à différents modules (de spécialisation, de professionnalisation, de stage MIN...) qui donneraient lieu à une « attestation professionnelle précisant les nouvelles compétences acquises ». Pour le SNUipp-FSU, il s'agit d'obtenir une nouvelle certification.

Nous poursuivons nos interventions pour faire valoir nos demandes non satisfaites.

Vous trouverez sur notre site l'architecture de cette nouvelle formation.

CAPD DU 25 NOVEMBRE 2016

Avancement des PE 2016/2017

Sur l'ordre du jour suivant :

1. **Approbation du procès-verbal de la CAPD précédente,**
2. **Avancement des professeurs des écoles au titre de l'année scolaire 2016/2017,**
3. **Informations diverses.**

Tous les résultats sur :

<http://e-promotions.snuipp.fr/08/les-resultats>

Un mail et/ou un sms a/ont été envoyé(s) aux collègues dont nous avons les coordonnées.

La C.A.P.D des promotions des professeurs des écoles s'est réunie le vendredi 25 novembre 2016.

Les situations de 704 collègues promouvables ont été examinées sur près de 1800 collègues exerçant sur les Ardennes. Compte tenu du ratio promu / promouvables décidé par le ministère, sur ces 704 collègues, seuls 424 ont pu bénéficier d'une promotion dont seulement 124 au rythme le plus rapide (grand choix).

183 collègues ont été promus au choix et 117 à l'ancienneté.

Nous avons constaté l'application du correctif de note à de nombreux collègues. Cependant, il n'a pas été retenu pour l'examen du "tiers à discussion". Nous avons alors fait remarquer à l'administration que les collègues concernés étaient lésés de ne pas avoir été inspectés régulièrement et que cela représentait une perte financière pour chacun d'eux.

DÉCLARATION PRÉALABLE À LA CAPD DU 25 NOVEMBRE 2016 SNUIPP-FSU DES ARDENNES

En France, dans le cadre de la campagne présidentielle, certains candidat-es sont dans la surenchère quant au nombre de fonctionnaires à supprimer, aux services publics à démanteler, aux impôts à baisser... Tous promeuvent une société encore plus libérale, sur le plan économique, social ou fiscal qu'elle ne l'est aujourd'hui suites aux politiques d'austérité menées depuis des années. Le projet de budget 2017 poursuit cette politique. Dans la Fonction publique, le nombre de fonctionnaires diminue sauf dans les secteurs prioritaires. Dans le premier degré, il manquera 3 000 postes sur les 14 000 créations annoncées dans la loi de refondation.

Parcours professionnels, carrières et rémunérations

La publication prochaine des décrets statutaires va clore le cycle de discussions pour transposer PPCR aux carrières enseignantes. Transformation d'une partie de l'indemnitaire en points d'indice, revalorisation des grilles indiciaires, principe d'une cadence d'avancement unique (sauf aux 6ème et 8ème échelons de la classe normale), déroulement de carrière sur au moins deux grades, réduction des écarts dans le déroulement des carrières, création d'un troisième grade, réforme de l'évaluation... Si ces mesures qui entreront en vigueur à partir de 2017 se traduiront par une légère amélioration des rémunérations et des carrières, le SNUipp-FSU en dénonce certaines comme inacceptables ou très en deçà des attentes : Le calendrier étalé jusqu'en 2020, les gains indiciaires assez faibles, entre 6 et 17 points selon l'échelon, ou l'insuffisante revalorisation du début de carrière, ne permettent pas une revalorisation conséquente et immédiate des rémunérations. La garantie d'une carrière sur deux grades qui passe par l'accélération des flux, un mécanisme de passage automatique à la hors classe qui doit concerner prioritairement les enseignant-es proches de la retraite, reste à élargir et consolider. La création d'une classe exceptionnelle réservée à un nombre restreint d'enseignants est inacceptable. Le SNUipp-FSU dénonce la logique managériale sous-jacente à la mise en place de cet outil de tri et de divisions et rappelle son mandat unifiant d'avancement au rythme le plus rapide pour tous pour toute la profession. Sur les nouvelles modalités de l'évaluation professionnelle, la mise en place de l'accompagnement devra, pour être efficace, s'appuyer sur une offre de formation

continue largement abondée et sur une relation de confiance entre l'IEP et les collègues. Le ministère maintient un rythme d'avancement différencié à deux moments dans la classe normale, pour la temporalité de l'accès à la hors-classe et pour le choix des enseignant-es accédant à la classe exceptionnelle. Lors de ces quatre rendez-vous, le déroulement de carrière reste donc connecté à l'évaluation, ce que le SNUipp-FSU continue de contester. Suite à l'intervention du SNUipp-FSU le bilan professionnel comme base des rendez-vous carrière a été abandonné et le respect de l'égalité femmes-hommes dans les promotions sera respecté. Le SNUipp-FSU poursuivra ses interventions pour améliorer les textes d'application de PPCR et pour assurer l'effectivité des revalorisations.

Les améliorations indiciaires en début de carrière et le saupoudrage des primes ne bénéficieront qu'à une partie réduite de la profession, tout en accentuant les inégalités en fin de carrière, le développement de la culture du management, induit notamment par la classe exceptionnelle réservée à une petite « élite ». Ces mesures ne compenseront pas la perte de pouvoir d'achat liée au gel de la valeur du point d'indice dans la fonction publique. Le SNUipp-FSU demande des améliorations de carrière pour tous, ce qui nécessite une autre refonte de la grille indiciaire et une prise en compte de l'inflation dans la revalorisation du traitement indiciaire. L'indice terminal de leur corps devrait être atteint par tous.

Exclus de la revalorisation de 1 200 €

Après avoir obtenu la réouverture des discussions sur le versement à tous les enseignant-es de l'ISAE ou l'équivalent d'une revalorisation de 1200 €, le SNUipp-FSU dénonce le fait que 15 000 collègues en soient encore exclus partiellement ou totalement, et même que certains personnels (en SEGPA, EREA, ULIS collège) subissent une perte de traitement.

Remplacement

Le ministère a présenté ses orientations sur la question du remplacement. En fixant le département comme périmètre de nomination et d'intervention des remplaçants, en supprimant les différentes catégories de remplaçants, le nouveau cadre dégraderait la qualité du remplacement et les conditions de travail des remplaçants. Pour le SNUipp-FSU, la réponse réside dans la création de postes à hauteur des besoins. Il revendique une gestion de proximité par les circonscriptions et le maintien des différentes catégories de titulaires remplaçant-es garants d'efficacité et de qualité du service. Le SNUipp-FSU réclame des groupes de travail pour poursuivre ses interventions et sera vigilant quant au maintien et aux conditions de versement et du montant de l'ISSR.

Retraités

Le gel des pensions au 1er octobre 2016 est inacceptable. Le SNUipp-FSU revendique une véritable revalorisation des pensions qui passe par l'indexation des pensions sur les salaires.

Les élus SNUipp-FSU 08 à la CAPD des Ardennes



TABLEAUX RÉCAPITULATIFS AUX PROMOTIONS DES PE 2016

C.A.P.D. DU 25 NOVEMBRE 2016					
Document relatif aux promotions des professeurs des écoles					
du 01.09.2016 au 31.08.2017					
• <u>PROMOTIONS AU GRAND CHOIX</u>					
ECHELONS	PROMOUVABLES	30 %	PROMUS	RELIQUAT	Barème du dernier promu au barème strict
4 ^e au 5 ^e	39	11.70	11	0.70	39,000
5 ^e au 6 ^e	35	10.5	10 (7+3)	0.50	46,000
6 ^e au 7 ^e	52	15.6	15 (10+5)	0.60	51,997
7 ^e au 8 ^e	76	22.80	22 (15+7)	0.80	58,500
8 ^e au 9 ^e	97	29.10	29 (19+10)	0.10	65,00
9 ^e au 10 ^e	63	18.90	18 (12+6)	0.90	83,297
10 ^e au 11 ^e	52	15.60	15 (10+5)	0.60	91,017
TOTAUX	414	124.20	120	4.20	
• <u>PROMOTIONS AU CHOIX</u>					
ECHELONS	PROMOUVABLES	5/7 ^e	PROMUS	RELIQUAT	Barème du dernier promu
5 ^e au 6 ^e	27	19.29	19	0.2943,150	
6 ^e au 7 ^e	38	27.14	27	0.14	49,300
7 ^e au 8 ^e	54	38.57	38	0.57	55,000
8 ^e au 9 ^e	57	40.71	40	0.71	65,381
9 ^e au 10 ^e	53	37.86	37	0.86	74,300
10 ^e au 11 ^e	27	19.28	19	0.28	87,461
TOTAUX	256	182,85	180	2.85	
3 restes ont été attribués au Choix : 1 pour le passage du 9 ^{ème} au 10 ^{ème} échelon, 1 pour le passage du 8 ^{ème} au 9 ^{ème} échelon et 1 pour le passage du 7 ^{ème} au 8 ^{ème} .					
4 restes ont été attribués au Grand Choix pour le passage du 10 ^{ème} au 11 ^{ème} échelon, au barème.					

ÉVALUATION DES ENSEIGNANTS

Du nouveau ?

Les discussions autour de l'évaluation des enseignants sont terminées et les nouvelles modalités entreront en vigueur à la rentrée 2017. La mise en œuvre complète de la réforme d'évaluation interviendra à compter de l'entrée en vigueur du décret soit à partir de janvier prochain. La carrière des enseignants des écoles sera progressivement renouvelée. Leur système d'évaluation sera largement modifié à partir de septembre 2017. Que va-t-il se passer cette année ?

MESURES TRANSITOIRES POUR 2016-2017 :

- Peu de changement cette année pour l'évaluation des enseignants dont les nouvelles modalités entreront en vigueur à la rentrée 2017. Seuls les personnels au 6e échelon (qui ont au 1er septembre 2016 une ancienneté inférieure ou égale à un an dans cet échelon) et ceux au 8e échelon (ayant au 1er septembre 2016 une ancienneté comprise entre six et dix-huit mois dans cet échelon), seront inspectés en cours d'année (sous réserve qu'ils n'aient pas eu une inspection récente).
- 30% de ces enseignants pourront bénéficier l'année suivante de l'accélération de carrière d'un an prévue par le nouveau

décret. Les notes seront transformées en avis définitif par l'IA-DASEN selon des modalités qui restent à définir, comme le sera également le choix des 30%.

En attendant, les promotions dans la classe normale de cette année ont suivi leur cours normal.

HORS CLASSE

Pas de modifications pour l'accès à la hors classe au 1er septembre 2017. Les promotions se feront sur l'ancien calcul de barème.

Pour les années suivantes, les promotions se feront à partir d'un nouveau barème prenant en compte l'appréciation de la valeur professionnelle et l'ancienneté calculée à compter de deux ans dans le 9ème échelon selon une pondération qui reste à déterminer. Ce sera l'objet d'un groupe de travail.

Pour le SNUipp-FSU, cette réforme qui continue de lier l'évaluation avec le déroulement de la carrière est un rendez-vous manqué.

CDEN DU 21 NOVEMBRE 2016

Bilan "de rentrée"

Ordre du jour :

- Approbation des PV,
- Bilan de rentrée 2016 dans les écoles du département,
- Bilan de rentrée 2016 dans les SEGPA/collèges du département,
- Règlement des transports scolaires 2016-2017,
- Questions diverses.

Le CDEN a été convoqué alors que le CTSD "bilan de rentrée 2016" - instance Education Nationale préalable - a été annulé (cf. déclaration préalable).

Seules la FSU (cf. ci-dessous) et la FCPE ont procédé à la lecture d'une déclaration préalable.

Seule la FSU a déposé des questions diverses. Elles entrent en général en résonance avec les points à l'ordre du jour afin de demander des précisions et/ou de mettre en lumière certains éléments omis par la DSDEN dans sa présentation de ("Tout va pour le mieux dans le meilleur des mondes").

Seules la FSU et la FCPE sont intervenues lors de la séance.

Le DASEN procède à l'exposé de l'évolution des effectifs : - 498 dans le 1er degré public (+ 43 dans le privé), - 312 dans le 2nd degré public (+ 32 dans le privé).

EVOLUTION DES EFFECTIFS 1ER DEGRÉ PAR CIRCONSCRIPTION : (QUESTION DIVERSE)

- > Stabilité sur Charleville-adjoint
- > - 70 sur Charleville 1
- > - 78 en maternelle sur Rethel
- > - 77 sur Sedan
- > - 46 sur Vouziers

Le DASEN fait remarquer l'existence de places libres en SEGPA, déclare qu'il y a un travail à effectuer.

La FSU répond que depuis des années, elle demande que soient prises en compte les inclusions - nombreuses - et que la DSDEN ne communique jamais sur ces données. Le DASEN répond qu'il accédera à notre demande.

La FSU qui avait demandé l'évolution des effectifs par classes d'âge depuis 2000 - que la DSDEN ne communique pas - rappelle que la casse de la scolarisation des moins de 3 ans pendant la période 2007-2012 en est un facteur.

Concernant le bilan de la scolarisation des élèves à besoins particuliers, la FSU avait souhaité connaître le nombre d'accompagnement par AVS, les quotités, l'ampleur de la liste d'attente.

Le DASEN répond partiellement : un AVS a de 1 à 3 enfants en charge, 1/4 des accompagnements sont des "temps plein" à 21 h, les quotités des accompagnements à temps partiels sont arrêtées par les ESS ("pour une définition au plus près") et non pour gérer la pénurie...

Le DASEN fait état des mesures de sécurité. La FSU critique les mesures : le contrôle visuel des sacs..., les collègues ne sont pas formés, ça ne fait pas partie de leurs missions. L'établissement des plans de mise en sûreté représente une charge de travail supplémentaire conséquente pour les directeurs.

Le DASEN répond que la culture de la sécurité doit être partagée. Les directeurs ont été accompagnés.

Le Préfet ajoute que l'école doit être fermée en

dehors des heures de cours, que la sécurité est l'affaire de tous.

Le DASEN s'insurge contre la question diverse de la FSU sur la situation en personnels du département au prétexte qu'il y a déjà répondu : recours à la LC, recrutement de personnels contractuels. La FSU répond que ces points peuvent intéresser les différents représentants (collectivités, parents) qui siègent au CDEN. En outre, nouveauté : en raison de l'accord de départ d'une collègue pour un autre département pour des raisons personnelles justifiées, la DSDEN va recruter un personnel contractuel, la liste complémentaire académique (8) étant épuisée.

La FSU rappelle ses critiques envers cette très faible ampleur de la LC.

Le département doit faire face à un déficit d'un demi poste et a procédé au recrutement de deux personnels sur la liste complémentaire (voir CR CTSD de septembre).

A la question diverse sur la situation du remplacement, le DASEN propose de communiquer les données ultérieurement.

A la question diverse sur les modifications horaires des organisations des écoles et l'absence de modification du règlement type départemental, en outre non présenté au CDEN, la DSDEN répond qu'elle ne sait pas s'il y a eu des modifications puis dit qu'il n'y en a pas eues, feint de ne pas comprendre que les restructurations d'école ont rendu obsolète le règlement type et avance l'énormité que le CDEN ne peut examiner ces changements avant leur mise en oeuvre alors que c'est exactement ce qui doit être réglementairement présenté.

Le Préfet se replie derrière sa prise de fonction tardive au mépris de la nécessaire continuité du service public.

DÉCLARATION DE LA FSU AU CDEN DU LUNDI 21 NOVEMBRE 2016

En préambule à notre déclaration, en tant que représentants des personnels, nous nous permettons d'exprimer ici notre agacement quant aux difficultés organisationnelles voire relationnelles que nous constatons depuis quelques mois dans l'exercice de nos missions, au sein des instances départementales de l'Éducation nationale notamment. En effet, sans revenir sur le non respect de la réglementation suite à la notification de l'intention de déposer un préavis de grève remise à Monsieur le Directeur académique lors du CTSD du lundi 27 juin dernier, nous nous étonnons que le CTSD de « bilan de rentrée », préalable habituel à ce CDEN, ait été purement et simplement annulé, sans autre forme d'explication.

Nous tenons aussi à rappeler que les représentants des personnels que nous sommes sont aussi des enseignants (dont la charge de travail s'accroît démesurément et dangereusement..., nous en reparlerons plus loin et sans doute au cours de cette séance !) et que, de facto, le calendrier qui nous est proposé, avec trois réunions départementales la même semaine (CDEN aujourd'hui lundi 21, CHSCTD mercredi 23 et CAPD vendredi 25), est proprement intenable.

Nous espérons sincèrement que cette situation, qui génère forcément un certain nombre de tensions, pourra rapidement s'améliorer, pour le bon fonctionnement des différentes instances, dans l'intérêt de tous, et que ce CDEN sera l'occasion d'échanges constructifs et de communication d'informations nécessaires à l'analyse et au travail des représentants des personnels.

Nous espérons aussi que les questions

diverses que nous avons envoyées dans le délai imparti, conformément au règlement intérieur du CDEN, n'auront pas été jugées trop nombreuses et reportées elles aussi sine die... Ces questions, rappelons-le, sont celles, légitimes, que se posent nos collègues dans les établissements, en lien direct avec les difficultés qu'ils rencontrent au quotidien, en lien avec les conditions d'exercice de leur métier, en lien avec la politique éducative menée, questions pour lesquelles, par le biais de ces réunions et grâce à un dialogue social qu'il convient d'améliorer avec les représentants des personnels, ils sont en droit d'attendre des réponses...

Pour en venir à la réunion de ce jour, avant la traditionnelle projection de chiffres, statistiques, indicateurs de performances et autres taux de réussite qui ne manqueront de nous « prouver » que notre École fonctionne bien et que le gouvernement en place depuis 2012, à l'heure, lui, de son « bilan de quinquennat », a bien accompli la mission qu'il s'était fixée quant à sa « priorité l'École »..., nous souhaitons contextualiser un peu notre réflexion et mettre en perspective cette question sociétale qu'est l'École, en exprimant ici notre grande inquiétude quant aux propositions ou plutôt positions idéologiques de certains candidats à l'élection présidentielle...

Dans le cadre de la campagne qui s'ouvre, et notamment lors des débats pour les primaires de la droite, certains sont en effet dans la surenchère quant au nombre de fonctionnaires à supprimer, aux services publics à démanteler, aux impôts à baisser... Tous promeuvent une société encore plus libérale, sur le plan économique, social ou fiscal qu'elle ne l'est aujourd'hui suites aux politiques d'austérité menées depuis des années. Le projet de budget 2017 poursuit cette politique. Dans la Fonction publique, le nombre de fonctionnaires diminue sauf dans les secteurs prioritaires. Dans le premier degré, il manquera 3 000 postes sur les 14 000 créations annoncées dans la loi de refondation. Dans le second degré, l'augmentation du temps de travail des enseignants et l'autonomie accrue des établissements –pour mieux faire éclater le caractère national de l'éducation et générer encore plus d'inégalités...- sont les crédo de la droite, sans parler de la restauration de l'autorité et du retour du tablier..., conception passéiste, rétrograde et libérale à la fois, qui ignore la réalité « du terrain », celle des conditions de travail de tous les personnels de l'éducation, la dénigre de façon éhontée pour certains, qui méconnaît les conditions d'étude et d'apprentissage des élèves, leurs difficultés et leurs besoins.

La FSU s'engagera pleinement dans ces débats et pèsera de tout son poids pour faire valoir son projet d'École et de société, dans l'intérêt et pour la réussite de tous les élèves. Pour lutter contre la démagogie et le populisme ambiants, le meilleur rempart ne serait-il pas l'accent mis sur la question sociale, le développement des services publics, en particulier celui de l'Éducation ?

Concernant le « bilan de rentrée » que nous faisons, dans nos écoles, collèges et lycées, bon nombre de sujets restent problématiques...

Campagne pour la redéfinition du temps de travail

Dans le premier degré, la campagne APC (Activités pédagogiques complémentaires) du SNUipp-FSU a d'ores et déjà permis que le ministère déclare sa volonté d'ouvrir des discussions. S'il n'entend pas rouvrir le débat sur les ORS, il propose un groupe de travail sur les APC et les marges de mise en œuvre.

Suite

La FSU continue d'appeler les enseignants à se réapproprier ce temps de travail invisible non reconnu en arrêtant les APC afin d'obtenir du ministère des engagements pour la redéfinition et la réduction du temps de travail des enseignants du primaire.

Carte scolaire

La FSU acte l'augmentation du budget, mais sait, d'ores et déjà, qu'il ne sera pas suffisant pour répondre aux besoins (nécessaire baisse des effectifs, RASED, remplaçants, postes et décharges des PEMF, éducation prioritaire,...) d'autant que tous les postes ne sont pas pourvus.

Un peu plus de 200 postes RASED seulement ont été recréés en quatre ans alors que le gouvernement précédent en avait supprimé plus de 5 000. La FSU dénonce le fait que les postes supprimés sous le gouvernement précédent n'aient pas été recréés.

La FSU demande aussi à ce que le calendrier des opérations de carte scolaire et le mouvement des personnels ne soient pas impactés par le calendrier politique.

Remplacement

Le ministère a présenté ses orientations sur la question du remplacement. En fixant le département comme périmètre de nomination et d'intervention des remplaçants, en supprimant les différentes catégories de remplaçants, le nouveau cadre dégraderait la qualité du remplacement et les conditions de travail des remplaçants.

Elle revendique, pour le 1er degré, une gestion de proximité par les circonscriptions et le maintien des différentes catégories de titulaires remplaçants garants d'efficacité et de qualité du service. Dans le second degré, Madame la ministre préconise le recyclage du décret 2005-1035, dit « Robien », par la réactivation des protocoles de remplacement de courte durée au sein de l'établissement et annonce des décisions à la hussarde, en particulier concernant la formation continue des personnels et les jurys d'examen. Elle élude le problème des remplacements de plus de 15 jours alors que le nombre de TZR (Titulaires sur Zone de Remplacement) n'est pas à la hauteur des besoins, conséquence des suppressions massives de postes sous Sarkozy et de la faible attractivité de nos métiers.

Pour la FSU, la réponse réside dans la création de postes à hauteur des besoins.

Précaires

Le ministère a prévu de créer progressivement, sur cinq années, 32 000 emplois d'AESH et de supprimer en parallèle 56 000 contrats aidés à mission AVS. Près de 30 000 seraient ainsi écartés de cette transformation, entraînant une perte de compétences et d'expériences et un gâchis humain. Pour la FSU, tous les CUI à missions d'AVS doivent pouvoir accéder à un CDD d'AESH sans perdre de salaire.

Par ailleurs, la FSU interpelle le ministère pour que celui-ci respecte le droit du travail, interdise toute annualisation des personnels en contrat CUI par les DASEN et exige que la CDisation des personnels ne se traduise par une perte de salaire.

Exclus de la revalorisation de 1 200 €

Après avoir obtenu la réouverture des discussions sur le versement à tous les enseignants de l'ISAE (Indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves, dans le premier degré) ou l'équivalent d'une revalorisation de 1200 €, la FSU dénonce le fait que 15 000 collègues en soient encore exclus partiellement ou totalement, et même que certains personnels (en SEGPA, EREA,

ULIS collège) subissent une perte de traitement.

LSUN

Engagé à marche forcée, sans retour d'expérimentations, sans accompagnement, sans garantie sur la confidentialité, le LSUN (Livret scolaire unique numérique) qui interroge l'évaluation en lien avec les programmes n'apparaît pas en adéquation avec la réalité. En aucun cas, le LSUN ne doit être un outil qui permettrait de surveiller, ficher, comparer élèves, enseignants mais aussi écoles et collèges, ni représenter une surcharge de travail pour les personnels. Alors que le ministère avait mis cinq ans pour sortir la version définitive de son LPC (Livret personnel de compétences, après expérimentation d'au moins 4 versions) et trois ou quatre ans pour l'abandonner en avançant le fait qu'il était complexe, lourd et inadapté..., la FSU appelle à ne pas renseigner ce LSUN -qui n'est pas encore opérationnel- dans la précipitation et l'impréparation pour le premier trimestre de cette année, rappelant par la même occasion la charge de travail déjà bien lourde en cette rentrée avec la mise en œuvre de nouveaux programmes sur tous les niveaux, de parcours divers et variés, des EPI et de l'AP dans le cadre de la réforme du collège...

La FSU continue de porter sa demande de moratoire.

SEGPA

Plus d'un an après la parution de la circulaire relative aux SEGPA et suite à la mise en place de la réforme du collège, la FSU n'attend donc plus la présentation et le bilan de l'expérimentation menée en 2015/2016 dans le département, maintes fois demandés. Cependant, elle demande d'ores et déjà que la DSDEN évalue ses conséquences sur la prise en charge des élèves en grande difficulté scolaire notamment au travers des 6ème inclusives réalisées sans concertation.

DNB

Dès la session 2017, certaines disciplines ne seront plus évaluées en tant que telles au DNB. D'une grande complexité, ce nouveau DNB, qui tente de « ménager la chèvre et le chou » entre évaluation du socle et évaluations disciplinaires dans le cadre de la très contestée réforme du collège (évaluation des domaines du socle et de toutes les composantes du domaine 1 à la fin du cycle 4, des épreuves terminales dont le nombre est augmenté, suppression du contrôle continu disciplinaire, installation d'une épreuve orale sur projet (EPI ou parcours)), induit des hiérarchies disciplinaires, oublie des pans entiers de la culture et ne valorise pas les élèves qui sont en réussite dans certaines disciplines. Ainsi, les arts plastiques, l'éducation musicale, la LV1, la LV2 et l'EPS ne sont pris en compte que dans le cadre du socle commun, au travers des domaines « langages des arts et du corps », « langue étrangère et langue régionale », évalués par l'ensemble des enseignants de l'équipe pédagogique...

Pour la FSU, toutes les disciplines doivent être évaluées en tant que telles au DNB, qui doit être conçu non pas comme un examen de fin de scolarité obligatoire mais comme une étape dans le cadre d'un second degré cohérent, articulant collège et lycée et reposant sur des enseignements disciplinaires.

Comme première mesure transitoire, la FSU demande la réécriture de l'arrêté brevet : 100 points pour la prise en compte du contrôle continu en arts plastiques, éducation musicale, LV1, LV2, et en contrôle en cours de formation en EPS, ajoutés aux 300 points du contrôle

terminal.

Lycées et éducation prioritaire

A l'occasion de la refonte de la carte de l'Éducation Prioritaire, le Ministère avait pris l'engagement de construire une nouvelle carte des lycées de l'Éducation Prioritaire sur la base de critères transparents. Cet engagement, pris en 2015, n'a jamais été suivi d'effets.

Dans un contexte de crise économique qui perdure, l'École doit être l'instrument privilégié de lutte contre les inégalités à tous les niveaux. Les difficultés économiques et sociales ne s'arrêtent pas au collège. La FSU réaffirme que certains lycées généraux, technologiques et professionnels ont toute leur place dans l'Éducation Prioritaire et revendique :

une carte élargie des lycées en Éducation Prioritaire qui parte des réalités et des besoins du terrain et qui donne lieu à une dotation horaire spécifique, permettant notamment une diminution significative du nombre d'élèves par classe, un renforcement des équipes pluri professionnelles.

Dans notre département, la FSU Ardennes demande une étude et un bilan précis de la situation des lycées (critères Éducation nationale : taux de PCS, de boursiers, réussite aux examens,..., politique de la Ville, thématiques ARS,...) afin que cette question de l'éducation prioritaire soit objectivement prise en considération pour les lycées où les difficultés existent aussi...

Restructuration du réseau des collèges ardennais

Consciente de la situation de notre département (baisse démographique, réseau éclaté,...) et des enjeux pour l'avenir, la FSU Ardennes souhaite être partie prenante de la réflexion qui s'engage une nouvelle fois sur une éventuelle restructuration du réseau des collèges, dont les premières mesures devraient être prises pour la rentrée 2018, selon Madame la Rectrice. Favorable à une évolution raisonnée et raisonnable, la FSU Ardennes continuera à défendre un service public d'éducation de qualité et de proximité pour tous, exigeant que la question de la mixité sociale et scolaire soit posée d'emblée (à cet égard, quid de l'expérimentation menée dans certains « territoires » de 20 départements ?), mais aussi celles de l'éducation prioritaire et de la ruralité, pour un réseau pérenne et offrant les meilleures conditions de travail, d'étude et d'apprentissage à tous. Cette réflexion doit bien sûr être menée avec l'ensemble des partenaires, dans la concertation la plus large possible.

Nous vous remercions de votre attention, espérant surtout que tous ces sujets, constats, revendications, demandes, trouveront un écho favorable, ici ou ailleurs, dans l'intérêt de nos élèves, de notre École, pour qu'elle ne soit pas trop « maltraitée » et qu'elle œuvre réellement et du mieux possible à la réussite de tous.



VOUS POUVEZ AUSSI ADHÉRER EN LIGNE !

SNUipp-FSU 08 Bulletin d'adhésion 2016-2017

48 rue Victor HUGO 08000 Charleville-Mézières – tél. : 03 24 37 65 74 – mél : snu08@snuipp.fr

Site : 08.snuipp.fr

Nom : <input type="text"/>	
Nom de jeune fille : <input type="text"/>	
Prénom : <input type="text"/>	Tél. port. : <input type="text"/> tél. fixe : <input type="text"/>
Date de naissance : <input type="text"/>	Sexe : <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> F
Adresse personnelle : <input type="text"/>	
Adresse électronique : <input type="text"/>	
Établissement scolaire : <input type="text"/>	
Catégorie professionnelle : <input type="text"/> <i>Choisissez : Instit., PE., PE. hors classe, PE. spécialisé, PEGC, Assistant d'éducation, Retraité, autre....</i>	
Emploi : <input type="text"/> <i>Choisissez : Adjoint mat., Adjoint élémentaire, I.M.F, Directeur, Enseignant en établissement, Enseignant en RASED, Remplacement....</i>	
Échelon au 1/09/2016 : <input type="text"/>	
Travaillez-vous à temps partiel ? <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non Quotité : %	
Nomination à titre <input type="checkbox"/> définitif <input type="checkbox"/> provisoire	
Montant de la cotisation : <input type="text"/>	
<input type="checkbox"/> chèque	<input type="checkbox"/> Prélèvements automatiques Pour les anciens adhérents ayant changé de références bancaires et pour les nouveaux adhérents : nous adresser un R.I.B. Remplir et retourner l'autorisation de prélèvement SEPA que vous recevrez par mail.
Cochez autant de mois que vous le souhaitez sans interruption	
Sept. <input type="checkbox"/>	Oct. <input type="checkbox"/>
Nov. <input type="checkbox"/>	Déc. <input type="checkbox"/>
Janv. <input type="checkbox"/>	Fév. <input type="checkbox"/>
Mars <input type="checkbox"/>	Avril <input type="checkbox"/>
Mai <input type="checkbox"/>	Juin <input type="checkbox"/>
Juil. <input type="checkbox"/>	Août <input type="checkbox"/>

Je me syndique au SNUipp afin de contribuer à la défense des intérêts matériels et moraux des personnels actifs et retraités, au développement du service public d'Éducation, au maintien de l'unité de la profession dans un syndicat indépendant, unitaire pluraliste et démocratique, dans une fédération renouvelée.

Le SNUipp pourra utiliser les renseignements ci-contre pour m'adresser ses publications.

Je demande au SNUipp de me communiquer les informations professionnelles et de déroulement de carrière auxquels il aura accès et l'autorise à faire figurer ces informations dans les fichiers et traitements informatiques dans les conditions fixées par les articles 26 et 27 de la loi du 6/01/78. Cette autorisation est révoquée par moi-même dans les mêmes conditions que le droit d'accès en m'adressant au SNUipp.

J'ai bien noté qu'une attestation fiscale correspondant à ma cotisation versée pour l'année scolaire en cours (donnant lieu à un crédit d'impôt de 66 % pour l'impôt sur le revenu) me parviendra avant la déclaration des revenus 2016 (avril-mai 2017).

Je souhaite que mon adhésion au SNUipp soit reconduite d'une année sur l'autre et j'opte pour le prélèvement automatique avec tacite reconduction.

Je souhaite renouveler volontairement mon adhésion chaque année

À <input type="text"/>	Le <input type="text"/>	Signature : <input type="text"/>
------------------------	-------------------------	----------------------------------

Prof. des Ecoles	
échelon	cotisation
1 à 3	86€
4	134 €
5	140 €
6	149 €
7	157 €
8	167 €
9	177 €
10	191 €
11	204 €
Hors-classe	
5	215 €
6	228 €
7	240 €

Instituteurs	
échelon	cotisation
7	130 €
8	137 €
9	144 €
10	151 €
11	164 €

Etudiants	
M1	cotisation
M1	36,00 €
AVS/AE/EVS	
	65 €

P.E.G.C.					
classe normale		Hors classe		classe except.	
échel.	cotis.	échel.	cotis.	échel.	cotis.
8	142 €	1	145 €	1	190 €
9	149 €	2	152 €	2	204 €
10	157 €	3	160 €	3	214 €
11	166 €	4	168 €	4	227 €
		5	190 €	5	239 €
		6	203 €		

Retraités	
pension < 1300 €	cotisation
pension < 1300 €	93 €
de 1300 à 1500 €	102 €
de 1500 à 1700 €	118 €
de 1700 à 1900 €	128 €
De 1900 à 2100 €	142 €
> à 2100 €	152 €

Temps partiel
cotisation au pro-rata de la quotité avec un minimum de 94 €

MAJORATIONS
À ajouter au montant de votre cotisation en fonction de votre situation.

Majoration indiciaire	Majoration de la cotisation
P.E.M.F ou directeur 1 à 3 classes	8 €
Directeur 4 à 9 classes ou Coordo REP	12 €
Directeur 10 classes ou plus	15 €
Directeur étab. ou directeur adjoint SEGPA	18 €