



Où va l'école ?

SOMMAIRE

- | | | | | | | | |
|---|--|-----|---|----|---|----|--|
| 3 | EDITORIAL
<i>Abracadabrantisque</i> | 7 | MATERNELLE
<i>Une valeur sûre à défendre et à améliorer</i> | 11 | NOUVEAUX MÉTIERS
<i>De vrais métiers indispensables</i> | 14 | REVALORISATION
<i>Piège à....</i> |
| 4 | ÉCOLE
<i>À la recherche du temps perdu</i> | 8-9 | RASED
<i>Des moyens pour aider tous les élèves</i> | 12 | ÉVALUATIONS
<i>Culture de l'évaluation ou culte du chiffre?</i> | 15 | SYNDICALISME
<i>Et l'avenir du SNUipp...</i> |
| 5 | CS TECHNIQUE
<i>Clichy- Malakoff</i> | 10 | MDPH
<i>Usine à gaz au bord de l'explosion</i> | 13 | FORMATION
<i>Enseigner un métier qui s'apprend</i> | 16 | DOSSIER DU SNU
<i>Droits des enseignants</i> |
| 6 | TEMPS SCOLAIRE
<i>Le bon tempo?</i> | | | | | 17 | ÉCOLE ÉMANCIPÉE
<i>Pour une école qui émancipe</i> |

SECRETARIAT GÉNÉRALCéline Poltvin
Pascal Houdu (adjoint)**TRESORIERE/FICHER**Anne Guignon
Eric Racolier**SECTEUR ADMINISTRATIF**Yves Briand
Anne Guignon
Pascal Houdu
Jacky Lizé
Eric Racolier
Sophie Verbrughe**FORMATION - PÉDAGOGIE**Vanina Abassi
Charlotte Boeuf
Eveline Mathonnière
Patrick Pelloux
Céline Poltvin**IUFM ET DÉBUT DE CARRIÈRE**Pascal Houdu
Sabine Mazars
Olivier Mousseau
Élisa Raducanu**SOCIAL - LAÏCITÉ**

Yves Briand

DIRECTION D'ÉCOLEStéphane Koper
Edmond Philippart
Patrick Rabineau
Sophie Verbrughe**ASH**Nathalie Hayti
Catherine Sceaux
Christel Vergniol**COMMUNICATION**

Yves Briand

SUivi DES SOUS-SECTIONSPatrick Rabineau
Eveline Mathonnière**LIASON AVEC LE NATIONAL**Pascal Houdu
Céline Poltvin**RETRAITÉS - PROTECTION SOCIALE**Yves Briand
Anne-Marie François
Anne-Marie Mossant
Gérard Le Corre
Yolande Traïmond**AVS-EVS, ASSISTANTS D'ÉDUCATION**

Jacky Lizé

L'institut de Recherches Historiques, Économiques, Sociales et Culturelles (IRHESC) a été créé en 1944, à l'initiative de la FSU.

Totalement autonome dans son activité de recherche, il a pour ambition de participer à la production et à la diffusion de savoirs, notamment de savoirs utiles à la réflexion et à l'activité syndicales, en croisant des regards d'horizons divers, dans les domaines de l'éducation, de la recherche et de la culture.

Les recherches et débats sont publiés sous forme de livre

Les plus récents sont :

- Payer les profs au mérite?
- Petite histoire des collèges et des lycées
- Actes du colloque «Naissance de la FSU»
- Une biographie de Georges Snyders
- Carte scolaire, Marché scolaire

L'institut publie également une revue trimestrielle: «Nouveaux Regards»

Pour en savoir plus,
consulter nos sites internet:

- www.institut.fsu.fr
- www.mutations-institut-fsu.org
- www.institut.fsu.fr/blogchantier



Institut de recherches de la FSU
104, rue Romain Roland 93260 LES LILAS - Tél: 01 41 63 87 60
Mel: institut@institut.fsu.fr - internet: www.institut.fsu.fr

Nous avons appris le décès de notre collègue Yves Mouton directeur de la maternelle Pasteur à Clichy.



Notre collègue, notre ami est parti. Yves a combattu un cancer depuis le mois de juin.

Yves aura été un collègue, un camarade, un ami toujours présent quand il s'agissait de défendre les valeurs essentielles que sont l'humanité et la solidarité. Sans faire de bruit mais toujours efficace, Yves était présent auprès des familles de la maternelle Pasteur mais de tant d'autres du quartier.

Nous garderons le souvenir d'un homme d'une grande gentillesse, d'un grand dévouement pour le service public d'éducation, d'une grande disponibilité pour son syndicat le SNUipp.

Toutes nos dernières pensées vont à sa famille.
Toutes nos sincères condoléances.

Sincèrement,
Patrick Rabineau



Bureau départemental
Permanences Section du SNU 92
3, bis rue Waldeck Rochet
92000 NANTERRE

Tél : 01 47 24 16 40

Fax : 01 47 25 52 49

Courriel : snu92@snuipp.fr
<http://92.snuipp.fr>

C.C.P. PARIS 19.929.50F

Caisse de solidarité
C.C.P. : PARIS 22.002.40W

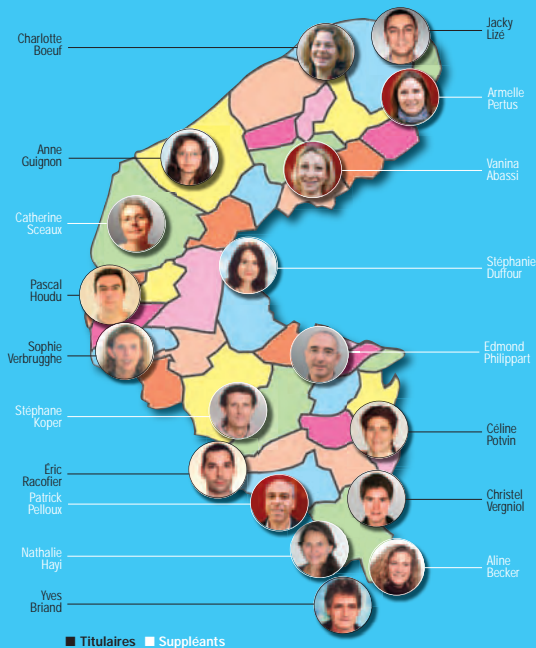
N°194 - 1^{er} trimestre 2010 - Prix 1,37 €

Secrétaire de rédaction de SNU 92 : Yves BRIAND • Directeur de publication : Jacky Lizé

Réalisation : ID-Industry - Tél : 01 69 36 98 98 • Imprimeur : Celer - 91550 Paray-Vieille-Poste
Commission Paritaire n° 1108 S 06748 • Dépôt légal : 4^e trimestre 2008 ISSN 1252 0586

VOS DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL SNUIPP 92

Vous pouvez les joindre directement au 01 47 24 16 40 ou par mel snu92@snuipp.fr



• N'hésitez pas à les contacter pour solliciter leur intervention, leurs conseils.

• Faites leur parvenir le double de vos démarches administratives.

• Rencontrez-les lors des demi-journées d'information syndicale.

• Prenez rendez-vous pour une réunion dans votre école.

CTPD Comité technique paritaire départemental Carte scolaire

Christel Vergniol
Céline Potvin
Eric Racofier
Eveline Mathonnière
Jacky Lizé
Pascal Houdu
Yves Briand

CDEN Comité départemental de l'Éducation nationale

Aline Becker
Pascal Houdu
Céline Potvin
Eveline Mathonnière
Jacky Lizé

CDAS Comité départemental Action sociale

Patrick Rabineau
Sylvie Salomon

CHS Comité hygiène sécurité

Martine Bussat

CDF Comité départemental de formation

Céline Potvin
Christel Vergniol
Eveline Mathonnière
Pascal Houdu
Patrick Pelloux
Stéphanie Duffour

Abracadabrantesque !

Je ne sais pas pourquoi mais le sort semble s'acharner sur moi. L'an dernier, jeune T1, j'apprends que mon épouse est mutée dans la douce région d'Aquitaine.

Mais pas de problème, la cellule mobilité des Hauts de Seine me l'a affirmé, le rapprochement de conjoint est une priorité ministérielle. Alors confiant, je participe aux permutations. Si le bonheur est simple comme un coup de fil, un message de la cellule me fait comprendre que si j'espérais entendre le cri des mouettes ce sont celles du port de Gennevilliers que j'aurai le plaisir d'écouter toute l'année prochaine.

Comme le disait un ancien président de la République, un expert, *les merdes vont toujours en escadrille*. J'allais très rapidement en comprendre toute la signification.

Au mouvement à titre définitif, c'est l'prof qui m'annonce que je suis nommé ! Mais après vérifications la CAPD corrige mon affectation et je me retrouve sans poste. Décidemment Chirac est un expert que dis-je un philosophe ! Les portes du mouvement à titre provisoire s'ouvrent et pendant toutes les vacances je consulte régulièrement ma boîte l'prof. En vain, rien, pas l'ombre d'une affectation...

Début septembre, j'abandonne mon épouse sur les rives de l'océan et rejoins mon riant logis de la région parisienne qui lui suit avec

régularité l'évolution des prix. Bingo, mon loyer sera majoré de 50 euros. L'escadrille vole en rangs serrés.

Le 2 septembre, une lueur d'espoir je suis mis à disposition d'une circonscription. Enfin ! Certes cette circonscription est située dans le nord du département et moi j'habite le sud. Mais qu'importe, je vais retrouver avec plaisir les joies des transports en commun, la douce chaleur des corps serrés, les aléas de la ligne 13. Pendant un mois dans l'attente d'une nomination j'aiderai la directrice et parfois j'effectuerai quelques remplacements. Mi octobre je suis versé dans la brigade de remplacement sans école de rattachement. Et là c'est l'escadrille qui revient, en rangs serrés et l'attaque est sévère. Je résume pour les profanes non seulement je ferai des remplacements mais en plus je ne percevrai aucune indemnité.

Dans le TGV qui me ramène chaque week-end auprès de ma bien aimée, je médite les propos de mon philosophe préféré :

« Quand on met de la merde dans un ventilateur, il ne faut pas s'étonner d'être éclaboussé ! » Certes, mais *« Dans un environnement qui change il n'y a pas de plus grand risque que de rester immobile. »* ■

JC

Toute ressemblance avec des personnages existants ou ayant existé ne serait que pure coïncidence.

L'école que nous voulons, pas celle que nous subissons.

Depuis deux ans, les ministres mettent en œuvre la réforme de l'école primaire telle que Xavier Darcos l'avait écrite dans son texte *« un nouvel horizon pour l'école primaire »*. Et tout y est passé : les programmes, l'aide aux élèves en difficulté, l'école maternelle, l'évaluation, jusqu'à la formation initiale des enseignants. La boucle est ainsi bouclée. Derrière ce nouvel horizon c'est une nouvelle école qui se dessine. Tout cela se met en place sur fond de restriction budgétaire et de suppression de postes. Cette école qu'on nous impose n'est pas l'école que le SNUipp souhaite. Le SNUipp, depuis sa création, milite pour une transformation de l'école. Il milite pour une école ambitieuse pour les élèves comme pour les personnels, une école qui aurait pour objectif de faire réussir toujours plus d'élèves. Au cours des années et des congrès successifs, le SNUipp s'est doté de différents mandats. Certains doivent peut-être évoluer, d'autres sont encore d'actualité, comme plus de maîtres que de classes pour travailler autrement.

C'est une école qui aurait l'ambition de faire réussir le plus grand nombre, une école qui permettrait l'épanouissement personnel de chaque enfant, une école qui formerait des citoyens actifs dans la société. Nous ne voulons pas d'une école qui ne proposerait que le savoir minimum, renforcerait les inégalités et laisserait les plus fragiles sur le bord de la route.

Cette année scolaire est une année de congrès, ce sera donc une fois de plus l'occasion pour tous les syndiqués de débattre et d'échanger sur l'école que nous souhaitons et de porter nos valeurs auprès de tous. Ce SNU92 se veut être une contribution pour amorcer cette discussion. Nous vous appelons, vous, syndiqués, à venir nombreux aux différentes commissions qui auront lieu dans les mois qui viennent, et à participer au congrès du SNUipp92 pour contribuer à l'élaboration des mandats et défendre l'école que nous voulons pour demain.

Céline Potvin
Pascal Houdu



À la recherche du temps perdu...

Ces dernières années ont été marquées par une augmentation significative des charges qui pèsent sur les équipes et les directeurs par des réformes successives, par la nouvelle organisation de la semaine, par la part toujours plus grande des relations nécessaires avec divers partenaires de l'école, par de nouveaux dispositifs (stages filés, EVS, Base élève...).

Aucune évolution significative du fonctionnement des écoles n'est proposée ou même mise en débat à l'occasion des groupes de travail instaurés par le ministère.

La nécessaire réorganisation du temps de travail enseignant en respectant le temps de l'enfant peut se faire. Elle suppose un débat de fond. Admettre que l'on doit dissocier les emplois du temps des élèves et celui des enseignants.

Le temps de service des maîtres peut s'articuler ainsi : 24 heures de présence élèves plus 3 heures, à la disposition des maîtres pour le travail individuel et le travail d'équipe. Le temps de l'élève restant de 27 heures hebdomadaires. Cela suppose plus de maîtres que de classes. Cela suppose une politique ambitieuse pour l'école. C'était et cela demeure une revendication du SNUipp.

La suppression de deux heures d'enseignement pour tous les élèves (soit une demi-année sur l'ensemble du cursus primaire) remplacée par deux heures de soutien ne remédiera pas aux difficultés des élèves. Au contraire, cette organisation du temps de la semaine accentuera les inégalités sociales, les inégalités d'accès à la culture et par conséquent les difficultés scolaires. La demande d'organiser la semaine de 24 heures en 4 jours et demi nous concerne pas. Elle n'est que l'aveu à demi voilé que depuis la rentrée 2008 l'école ne fonctionne pas correctement et que la suppression du samedi matin imposée sans concertation et à fortiori sans débats n'était qu'idéologique.

L'aide aux élèves en difficulté nécessite l'intervention de maîtres spécialisés. Le SNUipp réaffirme le rôle primordial des RASED. Dans le même temps, l'ouverture de l'école sur le monde extérieur, l'encadrement des élèves handicapés requièrent au sein de l'école des emplois qualifiés complémentaires à ceux des enseignants. Oui, encore et toujours, une politique ambitieuse pour l'école. Cette politique a un coût, celui de l'investissement pour la jeunesse. Elle se situe à l'opposé de l'autoritarisme qui s'est manifesté en certains endroits pour imposer les réformes et qui s'est traduit par des sanctions à l'encontre de celles et de ceux qui s'y opposaient. « Passer d'une logique de moyens à une logique de résultats » tel est l'objectif affiché par la LOLF et ses indicateurs de performance. De fait, les indicateurs retenus ciblent la performance budgétaire, au détriment de l'efficacité des politiques publiques.

Ces réformes transforment le rôle primordial du conseil des maîtres et la place centrale des directeurs et directrices d'école dans leur mission d'animation de l'équipe pédagogique. Le SNUipp, parce qu'il est porteur de la réflexion sur l'évolution du statut de l'école, revendique un renforcement des prérogatives du conseil des maîtres avec du temps pour réfléchir et construire.

Les directrices et directeurs peuvent d'ores et déjà percevoir les changements insidieux dans leurs missions, conduits à devenir un corridor de transmission entre l'EN et leurs collègues pour la diffusion sans faille des décisions ministérielles : combien n'ont pas entendu leur hiérarchie demander, avec suspicion, s'ils avaient correctement transmis les dernières consignes. La part du travail administratif devient de plus en plus pesante, nombre d'entre eux disent leur amertume quand les enquêtes diverses et variées à renseigner viennent se substituer à la réflexion pédagogique, à la vie de l'école, aux relations humaines ; celles-là mêmes qui les contraignent à devenir des « vérificateurs » du travail exécuté par leurs collègues (ceux et celles qui pourront prétendre à la prime pour les évaluations CE1/CM2, les tableaux à transmettre concernant les heures effectuées pour l'aide personnalisée...).

La volonté ministérielle est bien, à terme, de créer un échelon hiérarchique supplémentaire pour alléger les tâches des inspecteurs, il suffit de lire le rapport de l'Inspection Générale de l'Éducation Nationale paru cet été et de constater, par exemple, les pressions autour de Base élèves, mais aussi d'écouter les discours dans les stages de prise de fonction : il est clair que le « formatage » est de circonstance.

Avec les suppressions de postes prévues et le non remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite, le gouvernement a son idée bien précise sur les missions que devront effectuer les directrices et directeurs. Mais un statut hiérarchique est-il pour autant la solution ? Le risque est grand, et nous le constatons déjà subrepticement, de voir les directrices et directeurs coupés des équipes et de voir augmenter leurs droits, mais aussi leurs devoirs.

Aujourd'hui, on parle beaucoup des directrices et directeurs, des propositions sont avancées par les uns et les autres. Aujourd'hui, le SNUipp 92 demande : une clarification de leur rôle et leurs fonctions, une véritable reconnaissance de leur fonction par une formation et une rémunération à la hauteur du niveau de leurs responsabilités, des conditions de travail améliorées, notamment par du temps de décharge supplémentaire.

C'est en proposant des rencontres avec la profession, des débats parfois vifs et contradictoires que chacun doit continuer à s'exprimer pour dire ce qu'il souhaite pour faire évoluer le statut de l'école. C'est tout le sens que le SNUipp 92 a donné à ses premières réunions direction en octobre et novembre (cf. compte-rendus). Il continuera donc dans cette démarche de rencontres et de débats dans les prochains semaines. ■

S. Verbrugge, P. Rabineau, E. Philippart



Conseil syndical technique

Clichy, Malakoff

Un trentaine de directeurs étaient présents à Clichy le 19 octobre 2009.

Surcharge de travail, injonctions hiérarchiques, manque de temps, manque de reconnaissance, mécontentement des équipes, les directeurs et les directrices d'école sont sous pression.

De façon unanime, ils ont évoqué leurs difficultés dans leurs fonctions de directeur, face aux tâches quotidiennes :

Le travail de secrétariat, de communication avec l'administration et les différents partenaires, la gestion des problèmes de matériels sont souvent relégués en dehors du temps scolaire et cela d'autant que le décharge est partielle. L'accumulation devient lourde à gérer. Sans compter leur rôle dans la mise en place des PAI, PPS, PPMS, PPRE...

Le manque de temps ne permet plus le travail en équipe, il déstructure les équipes, l'individualisme gagne les écoles, et les collègues se demandent comment ils vont pouvoir encore dynamiser les équipes. La question de l'aide personnalisée a été longuement débattue, elle semble prendre le pas sur tout le reste...

Face à cela, l'administration joue sur plusieurs tableaux en faisant des directeurs les relais des décisions académiques et ministérielles et n'hésitant pas à franchir

la ligne en leur demandant de contrôler les collègues (aide personnalisée, prise de connaissance des circulaires...). Le directeur est mis en position de rendre des comptes : enquêtes diverses, tableaux à renseigner...

Pris entre la hiérarchie et l'équipe éducative, ils sont particulièrement bien placés pour sentir le malaise qu'induit la volonté de faire passer les directives sans bilan, ni concertation. Qu'en est-il du travail en équipe, de la concertation pédagogique, de la gestion des conflits à l'heure où l'administration pense en terme de pilotage et de management ?

Les collègues ont l'impression d'être dans une logique d'entreprise privée, avec par exemple, l'obligation de justifier les 108 heures : Même si tout le monde s'accorde à dire que nous dépassons tous ce quota horaires, quid des moments pédagogiques festifs, des fêtes de fin d'année, du carnaval... qui ne rentrent pas dans ce tableau. Cela risque de modifier de façon conséquente les pratiques dans les écoles, comment les directeurs vont-ils pouvoir impliquer les équipes ?

Ils ont exprimé leur sentiment d'isolement au quotidien et notamment vis à vis des injonctions hiérarchiques, les pressions sont de plus en plus présentes : avec Base Élèves, les évaluations, l'aide personna-

lisée... Les IEN font en sorte de les isoler, et de leur donner le sentiment d'être seul à s'opposer. Le manque de temps ne leur permet pas de se concerter avec d'autres collègues pour prendre des positions communes. Le fait de devoir toujours travailler dans la précipitation est aussi un obstacle pour organiser des actions...

Il y a nécessité de construire quelque chose ensemble avec l'idée de la création d'un collectif départemental ou seraient élaborées des positions communes, porteur d'alternatives et d'autres projets... pour se préparer à la transformation programmée par le MEN du rôle du directeur d'école (EPEP, rapport de l'Inspection générale sur le statut hiérarchique des directeurs). À nous de proposer des choses et de s'en emparer, afin de proposer une autre vision de l'école et d'autres missions pour les directeurs.

Les collègues demandent une réponse forte du syndicat pour exprimer le collectif. Ils souhaitent que le syndicat leur donne des consignes claires, comme lors de la grève administrative, qui était « porteuse » pour éviter l'isolement ressenti et subi. À la fin de la réunion, des directeurs ont fait la demande de se retrouver à nouveau cette année pour faire le point. ■

Vanina Abassi

Malakoff, lundi 19 octobre

32 directeurs présents de 12 villes différentes, toute qualité de décharges (sans, quart, demi, complète) et types d'écoles (maternelle, élémentaire, primaire) représentés.

Ont été rappelées les revendications du Snulp 92 avec notamment la reconnaissance de la fonction de directeur par une formation spécifique qualifiante type CAFIFPEMF ou CAPASH.

Il a également été rappelé que c'est bien grâce à l'action revendicative des directeurs (grève administrative) que le régime de décharge a été amélioré dans notre département en 1997 : demi décharge pour toutes écoles à partir de 9 classes et décharge totale à partir de 12 classes. L'état des lieux a permis de constater que les tâches administratives se sont encore alourdies depuis deux ans, mettant souvent les directeurs en situation de répondre dans l'urgence. De ce fait le directeur se

retrouve isolé aussi bien vis à vis des collègues de son école que vis à vis de l'administration et des autres collègues directeurs. Certains font part de leur difficulté à garder un rôle pédagogique : en effet le risque d'éloigner le directeur de son rôle d'enseignant au sein de l'équipe est réel. On constate aussi un fossé qui se creuse entre les directeurs partiellement ou pas déchargés et ceux totalement déchargés.

Le cas d'une collègue directrice mise en congé d'office a suscité des craintes et réactions face à une administration de plus en plus autoritaire à laquelle nous sommes exposés.

La question de la transformation des écoles en EPEP a mis en évidence le bouleversement radical du fonctionnement des écoles qui seraient gérées par un conseil d'administration dont le directeur exécuterait les délibérations. On remarquera que ce directeur serait désigné par l'autorité académique probablement au regard de sa « loyauté ». Cette réflexion est donc

nécessairement liée à la conception de l'école que nous nous faisons. De plus il n'y aura pas autant d'EPEP que d'écoles, que deviendraient alors les directeurs non désignés ?

De ce sentiment d'isolement ressort la volonté de retrouver des collectifs de directeurs aussi bien au niveau des circonscriptions que du département. Une liste de diffusion départementale est mise en place et la plupart des collègues présents s'y sont inscrits en communiquant une adresse mail personnelle.

La proposition de tenir une réunion un mercredi en novembre pour les collègues qui n'ont pu participer (surtout les petites écoles) est retenue.

Enfin cette première réunion met en évidence la nécessité de se revoir, une autre réunion devra donc être organisée d'ici quelques semaines. ■

Stéphane Koper



Organisation du temps scolaire. Le bon tempo?

Il y avait bien longtemps que le débat sur l'organisation du temps scolaire était en sommeil et c'est la mise en place de l'aide personnalisée qui l'a relancé. En effet, le constat est unanime, l'allongement de la journée pour les élèves les plus en difficulté est une aberration.

Le rapport de l'Inspection Générale de l'Éducation Nationale arrive aux mêmes conclusions. Dans la plupart des situations la mise en place de l'aide personnalisée a engendré de la fatigue supplémentaire pour les élèves, ainsi que pour les enseignants qui d'ailleurs n'ont plus de temps dans la journée pour se rencontrer et échanger. Si l'idée de réfléchir sur une autre organisation du temps scolaire est tout à fait noble, il est fort regrettable que le débat se fasse dans ce contexte avec, en toile de fond, les deux heures d'aide personnalisée et des suppressions de postes.

Pendant près d'un siècle, l'organisation du temps scolaire était uniquement liée à des contraintes sociales et religieuses : les vacances d'été pour les moissons et le jeudi consacré à l'éducation religieuse... Ce n'est qu'au début des années quatre-vingt que la notion de rythmes de l'enfant a été véritablement mise en avant avec notamment les publications des recherches sur la chronobiologie d'Hubert Montagné, ainsi que celles en chrono psychologie de François Testu. D'ailleurs, le SNUipp92 a de nouveau mis la question des rythmes de l'enfant et de l'organisation du temps scolaire en débat l'an dernier en proposant une réunion publique avec comme intervenant François Testu.

Leurs recherches mettent en évidence un certain nombre de constats qui pourraient devenir des pistes pour organiser le temps scolaire et plus globalement le temps de l'enfant :

- ▶ En chronobiologie, il n'existe que des cycles circadiens (24 heures), pour ces chercheurs c'est donc d'abord l'organisation de la journée qu'il faut revoir en tenant compte des moments de plus ou moins grande « vigilance » pour les apprentissages.
- ▶ En chrono psychologie, il a été montré deux phénomènes, celui d'anticipation et celui de resynchronisation qui expliqueraient une moindre « performance » le lundi matin et le vendredi après-midi.

▶ En vacances, un enfant ne commence à récupérer qu'à partir de la deuxième semaine, donc pour les chronobiologistes il est impératif de prévoir des périodes de vacances d'au moins deux semaines, et notamment en plein hiver lors que les enfants sont les plus fatigués.

▶ Les études faites dans des écoles classées en zone d'éducation prioritaire montrent que l'influence des rythmes sur la réussite des élèves de ces écoles est plus importante. Malgré une politique volontariste pendant les années quatre-vingt, l'aménagement du temps de l'enfant se heurte régulièrement à des contraintes sociales et économiques. Une réflexion sur l'organisation du temps scolaire ne peut se faire uniquement à partir de données sur les rythmes des enfants, il faut aussi prendre en compte les réalités sociales. Toute modification de l'organisation du temps scolaire doit aussi passer par une discussion avec l'ensemble des acteurs qui interviennent dans l'école.

En 1991, une circulaire du ministère de l'Éducation Nationale permettait sous certaines conditions de déroger au calendrier national. L'idée était d'adapter les rythmes scolaires au contexte local ou de mettre en œuvre des projets d'aménagement du temps de l'enfant. Ce texte avait surtout permis la mise en œuvre de la semaine de quatre jours avec récupération sur les vacances. Cette organisation, une fois de plus, répondait uniquement à une demande sociale et non aux besoins des enfants.

Actuellement, il y a un consensus, et c'est assez rare pour le signaler, sur le fait que l'organisation proposée depuis la rentrée 2008 n'est absolument pas adaptée. Dans son rapport, l'Inspection Générale de l'Éducation Nationale préconise clairement le passage à neuf demi-journées avec classe le mercredi. C'est à dire que les 24 heures d'enseignement pour tous seraient réparties sur cinq journées afin de raccourcir le temps de classe quotidien et l'aide personnalisée serait placée en fin de journée.

Le SNUipp a toujours eu le souci d'alimenter ces débats sur l'école par les recherches de scientifiques ou de pédagogues. En tant qu'organisation syndicale, il nous faut aussi pour éclairer notre réflexion connaître la position de la profession. Dans cette perspective, nous avons questionné les collègues lors des différentes réunions d'information syndicale. Les résultats que nous donnons ci-dessous ne prennent en compte que l'avis des collègues qui ont retourné le questionnaire. Ils n'ont pas la prétention de refléter ce que pense la profession, mais certaines données peuvent permettre d'être des indicateurs pour alimenter

notre réflexion. Nous avons analysé 343 questionnaires et 19 communes sont représentées. Voici quelques constats concernant les trois questions posées :

▶ Une grande majorité des collègues qui se sont exprimés sont favorables à un retour à 26 heures hebdomadaires pour tous les élèves.

▶ Peu d'enseignants souhaitent travailler le mercredi matin dans le cadre d'une nouvelle organisation de la semaine.

▶ Les réponses faites sont clairement liées à l'histoire de la commune quant au choix fait sur l'organisation de la semaine.

▶ Que ce soit sur la base de 24 ou de 26 heures, il ne se dégage pas de majorité entre travailler 4 journées et demi (samedi) ou ne travailler que quatre jours.

Cette question de l'organisation du temps scolaire est complexe. Elle suscite de nombreux questionnements tant sur les conditions d'apprentissage de nos élèves que sur nos conditions de travail.

Pour être constructif, il faudra dans nos débats ne privilégier, ni n'écarter aucun des aspects de cette question. Il n'existe d'ailleurs probablement pas une organisation idéale, mais des organisations adaptées à des contextes différents. ■

Pascal HOUDU



Une valeur sûre à défendre et à améliorer.

Ecole maternelle et service public petite enfance

Le développement d'un véritable service public de la petite enfance est aujourd'hui indispensable dans notre pays au vu de l'augmentation du nombre de naissances depuis plusieurs années. Une politique publique ambitieuse pour la petite enfance doit permettre à toutes les familles qui le souhaitent d'accéder pour leur enfant à un mode d'accueil de qualité sans barrière financière ou à l'école maternelle.

C'est une condition essentielle pour assurer le droit au travail des femmes. Accroissement du nombre de places en crèches, formation de personnels spécialisés, et non simplement hausse des capacités d'accueil des assistantes maternelles ou création de jardins d'éveil payants, comme le prévoit le gouvernement, voici ce dont nous avons besoin. Au sein de ce service public de la petite enfance, l'école maternelle a évidemment toute sa place, notamment en ce qui concerne la tranche d'âge des 2/3 ans.

La maternelle : école première

Cependant il ne serait pas juste pour la maternelle de la réduire à un simple accueil des jeunes enfants avec comme principal argument sa gratuité. En effet, la maternelle est avant tout une école, celle des apprentissages premiers, celle où l'enfant devient un élève, où il apprend son nouveau « métier ». L'école permet à l'enfant de s'ouvrir à l'autre, elle le met en situation d'interagir et d'apprendre des autres élèves, elle l'incite à entrer en relation avec des enfants d'âge différents. C'est un lieu de socialisation et d'apprentissage, où se construisent les premières réussites, et ce dès 2 ans. Devenir élève, c'est acquérir, par des activités multiples, l'autonomie qui permet de grandir : commencer à travailler avec les autres, apprendre à s'exprimer et à communiquer, développer ses capacités langagières, intellectuelles et motrices.

Les projets du gouvernement tournent le dos à nos exigences d'une école de qualité ouverte à tous

Concernant l'accueil des jeunes enfants, les promesses présidentielles de créer un droit opposable à la garde d'enfants se traduit par la diminution de la proportion des professionnels les plus qualifiés dans les établissements d'accueil des jeunes enfants, la création de regroupements d'assistantes maternelles pouvant accueillir jusqu'à 16 enfants sans

règle de fonctionnement collective et la création de 8 000 places de jardins d'éveil d'ici 2012 pour les enfants de 2 à 3 ans, avec des taux d'encadrement annoncés d'un adulte pour 8 à 12 enfants.

Le budget 2010 de l'éducation nationale prévoit à la rentrée prochaine la suppression de 16 000 postes d'enseignants qui s'ajoutent aux 13 500 suppressions de 2009, aux 11 200 de 2008, alors que 5 700 élèves supplémentaires sont attendus dans les écoles. L'École Maternelle va une fois de plus payer le prix fort !

Entre 2000 et 2009, le taux de scolarisation des 2 ans est passé de 35,4 % à 19,6 % au niveau national. Luc Chatel, ministre de l'éducation nationale, ne craint pas de se servir de ce faible taux pour essayer de démontrer le peu d'intérêt des parents pour la scolarisation des plus jeunes. Or, on sait que les suppressions de postes conjuguées à l'augmentation croissante du nombre d'élèves a comme conséquence la disparition des possibilités de scolarisation des plus jeunes notamment (perte de 68 000 places depuis 2000 pour les 2 ans).

Revendiquer pour la Maternelle : il y a urgence !

En cette période de remise en cause de l'école maternelle, le SNUipp tient à rappeler ses ambitions et ses mandats :

- ▶ scolarisation dès 2 ans pour tous les enfants dont les parents le souhaitent,
- ▶ abaissement des taux d'encadrement (et donc du nombre d'élèves par classe) : 25 maxi en milieu ordinaire, 20 dans l'éducation prioritaire, et 15 pour les classes de TPS,
- ▶ locaux et mobilier adaptés,
- ▶ encadrement de qualité (un agent de service formé par classe),
- ▶ plus de maîtres que de classes afin de permettre un véritable travail en petits groupes (développement du langage, remédiation des difficultés passagères pendant le temps scolaire et au sein de la classe...),
- ▶ développement des RASED,
- ▶ amélioration et développement de la formation initiale et continue.

L'institution doit reconnaître aux conseils des maîtres, en lien avec les projets d'école, le droit et la possibilité de proposer des aménagements du temps scolaire (rentrées échelonnées, retours de sieste aménagés...) sans remettre en cause la scolarisation à temps plein. La maternelle étant le premier lieu de rencontre entre les parents et l'école, une importance particulière doit être accordée à l'accueil des familles, un véritable travail en partenariat doit être mis en place afin de



faciliter le passage de l'enfant entre la famille et l'école. Cela suppose bien sûr que le temps de service des enseignants intègre aussi ces temps de concertation avec les familles.

Enfin, les programmes de la maternelle, tout comme ceux de l'élémentaire, doivent être remaniés afin de consacrer une place plus importante au développement de l'enfant dans sa dimension d'élève et de remettre véritablement les élèves au cœur des apprentissages.

Toutes ces exigences, nous devons continuer de les populariser pour les faire partager par le plus grand nombre. Nous voulons un système éducatif ambitieux pour tous les élèves. Donner à l'école maternelle les moyens pour des améliorations quantitatives mais aussi qualitatives, c'est agir pour combattre efficacement les échecs scolaires.

Les sondages, les campagnes d'opinion que nous avons menées montrent l'attachement des Français à leur école maternelle. À nous de poursuivre l'information de tous sur la nouveauté des orientations gouvernementales en mettant en avant nos revendications et en agissant pour les faire aboutir. ■

Des moyens pour aider

L'aide ordinaire que nous souhaitons

Pour les élèves qui ont besoin d'un coup de pouce, ceux pour qui le rythme de la classe est parfois trop rapide, ou qui ont besoin d'une explication supplémentaire, le ministre de l'Éducation Nationale donne... plus d'école! Rester plus longtemps en classe avec son enseignant, alors que les autres vaquent à leurs loisirs: voilà une solution économique pour le gouvernement! À moyen constant, il fait croire aux familles qu'il met tout en œuvre pour lutter contre l'échec scolaire, tout en faisant pression sur ces élèves à qui on demande de plus en plus d'efforts.

Pour le SNUipp, ce n'est pas plus d'école, mais mieux d'école qui permettrait d'aider tous les élèves sur le temps scolaire. Améliorer et développer la formation continue des enseignants sur la difficulté scolaire et la différenciation, réduire les effectifs de classe, nommer des maîtres supplémentaires pour, par exemple, organiser des groupes de besoins, dédoubler les classes, augmenter le temps de concertation des équipes... autant de solutions qui peuvent aider les élèves en difficulté passagère, mais qui demandent des moyens. Apparemment, trop de moyens, pour le gouvernement qui applique de plus en plus au service public de l'éducation une logique d'entreprise.

Le RASED que nous voulons

Après une année de lutte contre la suppression des RASED, une nouvelle circulaire réaffirme leur existence. Il est grand temps pour la profession de faire un état des lieux et de dessiner les contours du RASED que nous voulons.

Les enseignements de l'histoire; comment rendre célèbre les RASED

C'est dans le cadre de la lutte contre l'échec scolaire, sujet de préoccupation constant et largement partagé, que les RASED ont été créés en remplacement des GAPP, pour pouvoir couvrir l'ensemble du territoire et assurer la continuité du service public.

Pour réaliser ce projet ambitieux, les postes ont été créés, mais les moyens humains n'ont pas suivis: les départs en formation spécialisée, très insuffisants, n'ont jamais permis de pourvoir la totalité de ces postes par des enseignants spécialisés. Les postes E ont pu être pourvus par des enseignants faisant fonction, tandis que les postes G et ceux de

psychologue restaient vacants, ce qui n'a pas permis à de nombreux RASED de fonctionner correctement.

Enfin, aucune évaluation sérieuse de l'efficacité du dispositif ou des aides spécialisées n'ayant été menée par le ministère, il tentera de supprimer totalement ce dispositif, somme toute discret et incomplet, pour récupérer ces postes, tout en faisant croire que les 2 heures d'école supprimées pour tous les élèves et redéployées en aide personnalisée pour les élèves en difficultés, allaient pouvoir se substituer aux aides spécialisées. À la rentrée 2009, le ministère annonce la suppression de 3000 postes E ou G soit le 1/3 d'entre eux.

Cette annonce raisonne comme un coup de tonnerre dans la profession déjà irritée par les nouveaux programmes, très insatis-

faisants et le nouveau rythme, complètement épuisant, imposés par les dernières réformes. La pétition pour sauver les RASED connaitra un succès formidable, près de 300 000 signatures. Les syndicats, les parents, les médias et les politiques ont largement soutenus cette lutte qui conduira à mieux faire connaître les RASED. Le ministère modifiera son projet; il fermera 1500 postes (dans le 92: 19 postes E et 21 G), et en sédentarisera 1500. Il sortira une nouvelle circulaire floue et minimaliste qui réaffirmera cependant le maintien du dispositif. La formation des enseignants sera réduite à peu de chagrin: 32 stagiaires G au lieu de 300 environ les autres années, 119 en E contre 510, au niveau national. Dans le département, ce sera respectivement 3 et 5 départs en formation CAPA-SH.



tous les élèves à réussir.

Une situation catastrophique mais un avenir à construire

Ces mesures remettent en cause le maillage déjà fragile de l'intervention des RASED sur l'ensemble du territoire, et mettent en péril le maintien de son existence dans un avenir proche. Les IEN demandent aux RASED une gestion de leurs actions par priorité ce qui remet en cause l'accès pour tous à une aide spécialisée en cas de besoin.

Or, tous les observateurs le confirment, l'école languit sur les remous de classes de plus en plus hétérogènes et difficiles à gérer. Après une année sur le nouveau rythme scolaire, avec les nouveaux programmes, l'aide personnalisée et les stages de remise à niveau, force est de constater que la difficulté scolaire n'a pas diminué, au contraire, le nombre de demande d'aide adressées au RASED ne cesse d'augmenter.

Nous disposons désormais des résultats de la première évaluation scientifique menée par une équipe, dans le cadre d'un séminaire de recherche de l'université de Paris V.

Elle est fondée sur une approche interactionnelle globale du sujet placé en position d'élève, qui intègre les domaines scolaires, cognitifs, relationnels, familiaux et sociaux et mesure l'évolution de ces domaines suite aux aides apportées à l'élève en difficulté. Cette étude, conduite en 2008-2009 montre que 20 % des élèves ayant bénéficié d'une aide personnalisée en ont tiré profit, contre 70 % des élèves ayant bénéficié d'une aide spécialisée. De plus, les progrès réalisés par les élèves ayant bénéficié d'une aide personnalisée ne concernent que le domaine scolaire, tandis que les élèves ayant bénéficié d'une aide spécialisée progressent sur le plan scolaire mais aussi dans leurs compétences cognitives, relationnelles et sociales.

Ainsi, l'aide personnalisée peut être efficace pour certains élèves en difficulté (environ 1 sur 5) mais ne peut en aucun cas se substituer à l'aide spécialisée (adaptée dans 3 cas sur 5). Enfin, si aucune de ces aides ne fonctionne pour 1 élève sur 5, le RASED reste un dispositif pertinent pour accompagner les enseignants, les élèves et leur famille dans la recherche d'autres solutions.

Le RASED est un dispositif cohérent et efficace qui mérite aujourd'hui d'être développé

Il permet d'intervenir auprès des élèves en difficulté, sur le temps scolaire dans une approche différente de celle de la classe qui doit impérativement rester le lieu du projet

collectif et solidaire d'accès aux savoirs, où la différenciation souvent nécessaire, ne doit pas mettre en péril par trop d'individualisation, le sentiment d'appartenance, indispensable à la construction de la vie sociale.

Le SNUIPP s'est engagé dans la lutte contre la disparition des RASED et exige aujourd'hui :

- ▶ Le maintien d'une formation de qualité et différenciée pour un nombre suffisant d'enseignants pour pouvoir tous les postes spécialisés des RASED.
- ▶ Des créations de postes partout où c'est nécessaire, pour un RASED pouvant répondre aux besoins repérés dans des délais raisonnables pouvant participer à l'élaboration et à la mise en œuvre de projets spécifiques avec les équipes pour permettre à l'école de s'adapter et de prévenir les difficultés.
- ▶ Des pôles ou antennes RASED référentes pour toutes les écoles avec les 3 spécialités (E, G, Psy) sur un territoire de 800 à 2000 élèves en fonction des réalités du terrain.

Nous appelons les écoles

à s'impliquer fermement pour faire remonter les besoins et à clairement dénoncer, aussi bien par voie hiérarchique et que par celle des conseils d'école, les dysfonctionnements de ces dispositifs amputés. L'aide spécialisée ne doit pas disparaître au profit d'une logique de rentabilité économique. Les parents doivent être informés de ce qui se passe pour que nous puissions exiger ensemble un service public d'éducation luttant contre les inégalités et permettant à l'ensemble des élèves d'accéder pleinement à une éducation émancipatrice. ■

*Nathalie Hayt
Christel Vergnion*

Méli-mélo dans le spécialisé

Plutôt que de citer les textes référents qui manquent de clarté.

Plutôt que de dresser une liste rébarbative de toutes les inégalités qui existent dans le spécialisé option D.

Voici l'itinéraire d'une enseignante comme une autre dans le spécialisé depuis plus de 10 ans.

A ma troisième rentrée j'apprends que je suis nommée sur une classe de perfectionnement en ZEP, sans l'avoir demandé ! Après une expérience loin d'être fleur bleue, je décide de réitérer pour 4 ans sans être spécialisée, sans la moindre formation, sans la moindre aide, sans aucune indemnité. Il m'est impossible de me spécialiser sur ce profil de classe puisque les classes de perfectionnement option E sont en voie d'extinction.

C'est ce qui arriva. Ma classe, miraculeusement devient une CLIS, en conservant les mêmes élèves, le même service de soin et la même enseignante ! Toujours sans être spécialisée, toujours sans indemnité, toujours avec au maximum une heure de synthèse tous les deux mois, je continue pour 3 ans. Enfin je me spécialise. Je reprends ma classe et je touche enfin mon indemnité !

Après 3 ans je vais en EMPRO. Je découvre les heures de synthèse régulières.

J'y enseigne à des élèves qui ont entre 14 et 20 ans. Ils arrivent de tous les horizons : CLIS, UPI, Post UPI, EREA, SEGPA, IME. Pourtant je dois faire trois heures d'enseignement devant élèves de plus que mes collègues d'UPI et de SEGPA.

J'apprends après 18 mois à l'EMPRO que je dois presque 2000 euros à l'Education Nationale car l'indemnité de spécialisé en EMPRO est presque de moitié que celle perçue en CLIS.

Bilan de ce parcours : même travail- mêmes élèves- même formation.

MAIS, pas même heures d'enseignement, ni même salaire !

Malgré tout : j'y suis toujours ! Et je ne souhaite qu'une chose : y rester ! ■

Coralie Daubresse

MDPH : usine à gaz au bord de l'explosion.

*Pas de commissions paritaires,
donc pas de représentants syndicaux
et 4 directeurs différents depuis 2006 !*

Quelques chiffres. En juin 2009, 145 salariés sur 120 équivalents temps plein. 4 500 demandes par mois traitées à la MDPH et la loi oblige à un traitement individuel. Les demandes ont explosé car les parents et les personnes handicapées demandent en toute logique que la loi soit appliquée. Mais la création de postes supplémentaires n'a pas suivi.

La charge de travail est complètement disproportionnée, le manque de personnel est criant, les agents qui retournent dans leur ministère d'origine ne sont pas remplacés, les congés maladie longue durée non plus et il y a un manque important de travailleurs sociaux car le Conseil Général refuse d'embaucher. Propos entendus au sein de la MDPH « *Les gens qui travaillent à la MDPH ne sont pas considérés, on part en courant de la MDPH, c'est le baigne.* »

Un audit a été fait (coût 500 000 €) par des consultants privés. Cet audit, qui est dans une logique managériale, demande des résultats, du chiffre, logique qui ne tient aucunement compte de la qualité de l'accueil des usagers et des besoins. On va donc vers moins de services publics assumés par l'État et vers plus de privé. Cela pose de réelles questions du point de vue éthique et déontologique.

La section enfant de la MDPH

Quelques chiffres. 8 enseignants submergés gèrent les dossiers des élèves de la maternelle au lycée pour les validations du PPS, les demandes d'AVS, le prêt de matériel, l'allocation d'aide pour enfant handicapé, l'orientation dans les structures spécialisées. 8 gestionnaires submergés eux aussi qui gèrent l'administratif.

Les dysfonctionnements sont multiples

► Aucune équité dans le traitement des dossiers n'est respectée ! Des pressions sont faites pour que certains dossiers soient traités en priorité.

► Les textes de la circulaire 2006-126 du 17 août 2006 précisent que c'est la CDA commission de l'autonomie qui élabore le PPS et que l'enseignant référent est tenu de vérifier sa mise en œuvre sur le terrain, une fois que le PPS est validé.

À l'heure actuelle c'est le référent qui fait tout de A à Z ! La MDPH n'est absolument pas en mesure d'appliquer la loi.

► La communication est très aléatoire, difficile de joindre par téléphone les enseignants et les gestionnaires en charge des dossiers des élèves. Les enseignants référents sont donc très souvent dans l'impossibilité de répondre aux familles qui les interrogent. Quand les familles appellent la MDPH, c'est d'ailleurs ce qu'il leur ait répondu par l'accueil « *voyez avec l'enseignant référent de votre enfant* » ! D'autres parents disent qu'ils n'appellent plus et que l'enseignant référent est leur seul interlocuteur.

► Gestion des informations très difficile : les informations se croisent, des dossiers ou des pièces sont perdus. Et surtout, il faut aller à la « *pêche aux infos* » en permanence car les rejets et non validation ne sont jamais motivés. ■

*Catherine Sceaux
Jacqueline Belhomme*



Pour une école de la réussite de tous, de vrais métiers sont indispensables !

Depuis sa création, le SNUipp et la FSU militent pour la création de véritables emplois pour permettre la prise en compte de l'évolution des besoins des écoles. Parallèlement et malgré la dénonciation des insuffisances des dispositifs existants, ils défendent les intérêts de ces salariés particulièrement exposés et précaires. L'école a véritablement besoin de vrais métiers pour répondre aux enjeux et missions qui lui sont assignées. Il est donc urgent d'arrêter le recours à la précarité et de mettre en œuvre un plan derecrutement et une réelle professionnalisation de ces nouveaux métiers.

L'apparition des aides-éducateurs à la fin des années 1990 avaient confirmé ce que les équipes d'enseignants affirmaient depuis longtemps : d'autres métiers sont utiles et indispensables dans les écoles face aux nombreuses nouvelles missions qui lui sont confiées. Ces besoins ont été à plusieurs reprises confirmés par divers rapports et ou enquêtes.

Pour autant, les solutions proposées par les différents gouvernements n'ont jamais été à la hauteur des exigences quantitatives et qualitatives des écoles. Des emplois-jeunes aux EVS (CAE et CAV) en passant par les assistants d'éducation, la précarité est le point commun à ces différents contrats : salaire de misère, formation quasi-inexistante, pas de perspective ou progression possible...

Il n'est donc pas surprenant que les recrutements soient parfois difficiles à se faire. D'autre part, les contrats proposés étant tellement insatisfaisants, il est tout à fait compréhensible que les personnes recrutées n'hésitent pas à quitter leur poste dès qu'un emploi aux conditions plus favorables leur est proposé même si le travail effectué auprès des élèves leur plaît énormément et apporte un plus au fonctionnement de l'école. La stabilité et la continuité nécessaires à la qualité du Service Public sont ainsi une fois de plus mises à mal.

Ces situations sont à la fois inadéquates et inacceptables tant pour les personnes recrutées ou susceptibles de l'être que pour la qualité du Service Public. Ces emplois précaires servent avant tout malheureusement à présenter de meilleures statistiques du chômage sans s'attaquer réellement au problème et à donner l'illusion d'offrir de nouveaux moyens aux écoles.

De plus, les différents dispositifs ont souvent permis de justifier des baisses de moyens « ordinaires ». Il a déjà été proposé dans des situations d'écoles sensibles de supprimer un poste d'enseignant en raison d'un nombre d'élèves en baisse et à la place d'attribuer un poste d'EVS supplémentaire...

Cela laisse à penser qu'on peut remplacer un enseignant par un EVS et apporter ainsi de vraies réponses aux difficultés ; c'est scandaleux. Les exemples de besoins dans les écoles sont connus de tous. Ainsi, notamment, pour permettre une aide à la scolarisation d'un enfant handicapé dans de bonnes conditions, une aide à la direction d'école efficace, une aide au fonctionnement de dispositifs apportant un plus à la vie et à la scolarité des élèves (BCD, salle informatique...), il est nécessaire de proposer de véritables solutions.

Cela passe notamment par :

- ▶ La mise en place d'une professionnalisation des métiers existants ;
- ▶ la création de véritables postes statutaires de personnels ;
- ▶ la fin du recours systématique à la précarité avec des salaires à la hauteur, une progression possible et des perspectives de promotions et de carrière dans la Fonction Publique ;
- ▶ une stabilité et une continuité ;
- ▶ une réelle formation et adaptation à l'emploi et aux besoins des écoles. ■

Jacky Lizé





Culture de l'évaluation ou culte du chiffre ?

Dissonance sémantique à l'éducation nationale.

Il semble difficile d'envisager la mise en œuvre d'enseignements constructifs efficaces en faisant l'économie d'outils d'évaluation diagnostique. Il s'agit de repérer les acquis et les besoins, identifier leur nature pour être en mesure d'apporter des réponses adaptées et mieux cerner l'apparition de difficultés. Une fois cet objectif posé, il reste à disposer d'outils appropriés, élaborés à partir de l'éclairage des travaux des chercheurs :

- ▶ des passations qui ne doivent donc pas se limiter à comptabiliser des réponses attendues mais qui permettent aussi d'avoir un éclairage sur le raisonnement et la compréhension ;
 - ▶ des aides à l'analyse et des échantillonnages anonymés permettant d'avoir des repères pour donner du sens aux résultats et relativiser la non-réussite ;
 - ▶ des pistes de travail et de remédiation en fonction des observations réalisées.
- Dans ce contexte, alors oui, l'évaluation fait

partie de notre culture : évaluer pour être au plus près des besoins, évaluer pour enseigner.

C'est dans cette direction qu'avaient été mises en œuvre les évaluations CE2 et 6^{ème} et que se construisait la réflexion sur les évaluations GS-CP**, même si ces outils nécessitaient d'être améliorés. Ils ont depuis été détournés de leurs fonctions premières : les objectifs ont changé.

Dorénavant on évalue pour valider. Quand l'institution nous parle de « culture de l'évaluation », c'est dans un univers de référents qui n'est plus apparenté à la pédagogie ni aux sciences humaines mais au monde de la gestion et de la statistique. On pilote, on manage, on dirigeonne la ressource humaine enfantine. Et tant pis si l'objectif de l'évaluation se limite ici à vérifier la réussite à l'évaluation. Tant pis si le bilan, contrairement à ce qui est affirmé, ne pourra jamais permettre de définir « les méthodes qui marchent »

puisque qu'on le veuille ou non, notre public évolue, il est toujours différent. L'acte d'enseigner pour être efficace nécessite des approches diverses et des réajustements permanents.

Présenter le niveau d'un élève à partir des résultats à une seule évaluation nie le fait qu'apprendre est un processus. Au mieux, et quand le système de notation ne consiste pas à une recherche du « zéro défaut », peut-on parler de performances à un instant T. La notion de progrès n'est-elle pas un élément incontournable du niveau de l'élève ? Mais par « progrès » nous n'entendons pas « amélioration de la performance », et il y a une nouvelle fois discorde sur le sens des mots. L'évaluation systématique de l'élève chaque année de son parcours est en marche. Déjà, commande est passée auprès des IEN. Engageons des paris pour savoir quand l'institution appellera cette épidémie d'exams standardisés « contrôle continu ».

Dans une enquête parlementaire du mois d'octobre à propos des évaluations CE1 et CM2, on peut lire « En général, les équipes pédagogiques n'ont pas été surprises par les résultats obtenus par les élèves aux évaluations : ceux qui ont eu les résultats les plus faibles sont aussi ceux qui avaient été repérés comme ayant des difficultés. »

Mais alors, les enseignants connaîtraient-ils donc leur métier ? ■

Anne Guignon



* Évaluations nationales diagnostic de début de cycle, livret du maître avec commentaires et référence aux documents d'accompagnement des programmes, pistes pédagogiques.

** Recueil de passation sur la langue orale de qualité très hétérogène à disposition des enseignants, avec aide à l'analyse des résultats, échantillonnage et propositions de situations pédagogiques.

Enseigner : un métier qui ne s'improvise pas !

QUELLES FORMATIONS ?
Stage FSU
lundi 18 janvier 2010

La question de la formation des maîtres est cruciale. Les choix qui sont faits, les réformes en cours, détermineront ce que sera l'école et l'enseignant de demain.

Enseigner ne s'improvise pas. Mettre tous les élèves sur le chemin de la réussite scolaire nécessite une formation approfondie tant en matière disciplinaire que pédagogique et professionnelle. Le besoin de formation est de plus en plus grand, étant donné la diversification et l'augmentation des enseignements à prodiguer ainsi que la diversité des situations d'enseignement auxquelles chaque enseignant peut être confronté (maternelle, élémentaire, spécialisé, éducation prioritaire...). Pourtant, la réforme en cours semble ignorer qu'enseigner s'apprend, en amont puis tout

au long de la carrière. Celle-ci a pour conséquence une formation de moins en moins professionnalisante et de plus en plus éloignée des réalités du terrain. La formation initiale d'abord, la formation continue par la suite, doivent être ambitieuses et de qualité. La formation initiale doit permettre aux futurs professeurs des écoles de mesurer l'ampleur des responsabilités qui seront les leurs et de choisir ce métier en toutes connaissances de cause. ■

Elisa Raducanu, Sabine Mazars

La formation que le SNUipp revendique :

- ▶ Garder un recrutement en niveau licence avec deux années de formation professionnelle en tant que fonctionnaire stagiaire, sanctionnées par un MASTER reconnu au moment de la titularisation et ouvrant droit à un classement indiciaire à ce niveau.
- ▶ Des éléments de pré-professionnalisation intégrés en licence dans le parcours des enseignants qui envisagent de passer le concours.
- ▶ Une formation pluridisciplinaire de qualité qui puisse permettre aux futurs enseignants de prendre toute leur place au sein d'une équipe polyvalente.
- ▶ Une formation initiale et une entrée dans le métier avec des allers-retours entre théorie et pratique ainsi qu'un réel suivi par des professionnels de terrain : maîtres formateurs et conseillers pédagogiques.
- ▶ Une progression logique lors des stages : stages d'observation, stages de pratique accompagnée et enfin stages en responsabilité avec un réel suivi par des maîtres formateurs diplômés.
- ▶ Un concours avec des épreuves théoriques axées sur le contenu et sur la didactique des disciplines et des épreuves orales disciplinaires, didactiques et professionnelles.
- ▶ Le statut de fonctionnaire stagiaire, validé par le concours, est incontournable lors des stages en responsabilité. L'éducation nationale doit être garante que la personne qui sera face aux élèves dispose d'un minimum de savoirs et de compétences en matière de pédagogie, et qu'elle soit consciente des droits et devoirs des fonctionnaires ainsi que des missions du service public d'éducation.
- ▶ Tout enseignant doit pouvoir bénéficier de la formation dont il a besoin tout au long de sa carrière avec des stages de formation continue qui correspondent à ces besoins et à ceux du terrain.
- ▶ Assurer la démocratisation de l'accès aux diplômes universitaires en élargissant l'assiette des bourses et en rétablissant le statut d'étudiants salariés.
- ▶ La formation des enseignants doit garder un cadre national pour garantir l'égalité des élèves.

université	Possibilité pré-professionnalisation	licence
université	Préparation MASTER 1. Si on est dans le cadre d'un MASTER éducation, 108h de stages de pratique accompagnée. Si autre MASTER, pas de stage.	M1
université	Préparation MASTER 2 + préparation au concours (écrits en septembre, oraux en mai/juin). Si MASTER éducation, 108 h de stages. si autres MASTERS, l'étudiant peut les demander.	M2
Classe en responsabilité	Fonctionnaire stagiaire rémunéré (2/3 en classe + 1/3 de formation) « Compagnonnage » par des maîtres chevronnés.	
7 ans post-bac	Titularisation 1 ^{er} septembre.	

En comparant les besoins de formation des enseignants avec le projet de réforme du gouvernement, on se rend très vite compte de l'inadaptation de ce dernier et de leur incompatibilité.

Le SNUipp continuera à se mobiliser et affirmer haut et fort que le métier d'enseignant s'apprend tout au long de la carrière, qu'il ne s'improvise pas et que l'école de demain a plus que jamais besoin d'enseignants formés, revalorisés, reconnus et soutenus.

La FSU et le SNUipp demandent le retrait de cette nouvelle réforme.

Revalorisation, piège à...

E. Woerth, le ministre du budget, grand défenseur de la rigueur budgétaire et apôtre de la doctrine du non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux, a lui-même reconnu que les enseignants français étaient particulièrement peu payés. Alors, qu'attend-il, avec le gouvernement, pour lancer une véritable politique de revalorisation de tous les enseignants et de tous les fonctionnaires ?

« Travailler plus pour gagner plus » et « Moins nombreux mais mieux payés » sont 2 formules qui ont été largement ressassées par N. Sarkozy au début de son quinquennat. À l'issue de la première moitié de celui-ci, force est de constater que la réalité est tout autre.

Travailler plus pour gagner plus

Sur la première phrase qui a fait partie des thèmes de campagne essentiels du futur Président, il est bien évident que cette proposition ne répondait en rien aux revendications légitimes et besoins des salariés. En effet, si ceux-ci souhaitent gagner plus, c'est en voyant tout simplement leur travail reconnu à sa juste valeur sans avoir à recourir aux heures supplémentaires, défisicalisées qui plus est ! Ce point issu de la loi TEPA (Travail Emploi Pouvoir d'Achat) a aggravé la politique de restrictions budgétaires, leitmotiv des majorités depuis de (trop) nombreuses années qui met toujours plus à mal les services publics, en diminuant les ressources et moyens disponibles pour ceux-ci. Et si tant est que cette mesure de défiscalisation ait été une bonne chose, force est de constater qu'elle ne concerne pas la totalité des enseignants du 1er degré, bien au contraire. Mis à part ceux assurant des études dirigées, peu nombreux sont ceux qui ont pu en « bénéficier ». De plus, cette disposition est à double tranchant car elle prive ceux-là même qui en bénéficient et les autres de moyens dans leur exercice quotidien. Moins de rentrées financières pour l'État, c'est moins de postes (le sacro-saint non-remplacement d'un départ à la retraite sur deux...)

et des crédits toujours en baisse avec une volonté sans cesse réaffirmée et mise en œuvre de ne pas creuser les déficits en octroyant plus de moyens pour le Service Public d'Éducation. Cette politique d'heures supplémentaires permet, dans le second degré, de compenser les suppressions d'heures de cours « officielles » attribuées aux établissements. Certes, cela permet aux enseignants de « mettre du beurre dans les épinards » mais à court terme, cela revient quasiment à se tirer une balle dans le pied. Loin de nous l'idée de culpabiliser les enseignants y ayant recours car la situation de nos salaires et de notre pouvoir d'achat est telle que, malheureusement, certains n'ont parfois guère le choix.

Moins nombreux mais mieux payés

C'est là qu'intervient la 2^e formule chère à notre Président du pouvoir d'achat comme il aimait se faire appeler à une certaine époque... Effectivement, les fonctionnaires et enseignants sont moins nombreux, promesse tenue donc, mais qu'en est-il de celle qui lui était associée ? Là aussi, nous ne pouvons accepter ce chantage. On est bien loin du gagnant/gagnant également très souvent cité. C'est même le contraire que nous vivons ! Des suppressions de postes ? Oui ! Des augmentations pour tous ? Non ! On assiste effectivement de plus en plus à une individualisation des évolutions salariales à coup de primes et indemnités (évaluations CE1/CM2, stages de remise à niveau, directeurs d'école...) qui, là aussi, sont loin de concerner l'ensemble des enseignants. Dernier avatar d'une revalorisation de la condition enseignante : les annonces de Luc Chatel lors du dernier CTPM (Comité Technique Paritaire Ministériel). Là encore, la montagne accouche d'une souris. Quand on nous évoque une revalorisation des débuts de carrière suite à la réforme de la maîtrise des enseignants, c'est une augmentation de 100€ par mois qui est annoncée. D'une part, cette augmentation est très loin de compenser les pertes dues à la disparition du statut de fonctionnaire stagiaire (3000€ pour 108 heures de stage à la place de 1300€ environ par mois !). Et d'autre part, cette mesure va concerner les enseignants qui entrent dans le métier mais rien n'est prévu pour la masse des enseignants en exercice si ce n'est des mesures relevant du « travailler plus pour gagner plus » évoqué plus haut et un débouché en fin de carrière dont ni le contour ni les critères ne sont définis. On est très loin d'une revalorisation pourtant annoncée comme nécessaire par L. Chatel.

Le SNUipp et la FSU, pour leur part, continuent de réclamer un rattrapage de la perte du pouvoir d'achat des fonctionnaires et des enseignants avec une augmentation du point d'indice substantielle. De même, le SNUipp réclame depuis sa création la transformation de la Hors-Classe en indices supplémentaires accessibles à tous les enseignants du 1^{er} degré. D'autre part, il est indispensable de voir proposer une compensation financière permettant de couvrir le remboursement des frais professionnels engagés par les enseignants pour financer eux-mêmes leurs outils de travail. Ce n'est qu'au prix d'un plan ambitieux (et certes coûteux) qu'une réelle revalorisation des enseignants pourra être entreprise.

Cette dégradation continue des salaires et du pouvoir d'achat n'est pas sans conséquence sur la dévalorisation de l'image des enseignants qu'a la société. Celle-ci a été considérablement ternie également par le mépris dont ont fait preuve les derniers ministres de l'Éducation Nationale. De Claude Allègre à Xavier Darcos en passant par Gilles de Robien, les attaques et remises en cause du nombre trop important d'enseignants par exemple, de leurs pratiques professionnelles voire de leur professionnalité n'ont cessé au cours des dernières années. Et même si les français sont toujours attachés à l'École Publique et aux enseignants, nul doute que des traces et des fractures plus ou moins importantes se sont creusées. Les enseignants n'ont pas ménagé leur peine ces dernières années pour informer, communiquer, débattre avec les parents d'élèves pour leur présenter la réalité de leur métier, les enjeux des réformes en cours et tenter de maintenir ce lien essentiel. La démarche a très souvent été très positive et a permis de trouver le soutien et relais nécessaire et primordial dans la conduite des mobilisations pour la défense du Service Public d'Éducation et de nos revendications pour une école plus juste et garante de la réussite de tous. On ne peut que regretter qu'il n'en soit pas de même de notre hiérarchie qui s'illustre de plus en plus et trop souvent par son soutien relatif aux enseignants face à l'avalanche de réformes, n'hésitant pas parfois à faire pression plus qu'à dialoguer, à menacer plus qu'à accompagner...

La revalorisation des enseignants est indispensable si on souhaite faire progresser et réussir l'École d'aujourd'hui et de demain. Ce n'est qu'avec des enseignants bien considérés et bien payés que notre système éducatif pourra franchir les obstacles qu'il rencontre et réussir à assurer ses missions d'Éducation, d'accès à la culture et de réussite de tous ! ■

Et l'avenir du SNUipp...

1993 : naissance du SNUipp... Un peu d'histoire...

Depuis 1945, parce qu'ils avaient à l'époque refusé la scission syndicale CGT-FO, les enseignants se sont regroupés au sein d'une fédération autonome : la Fédération de l'Éducation Nationale, qui fonctionnait en tendances et à la majorité simple. Mais assez rapidement deux visions du syndicalisme s'y confrontent : ceux qui souhaitent un syndicalisme plutôt d'accompagnement des politiques conduites (notamment après les élections de 1981) et de services et d'autres qui prônent une ligne beaucoup plus revendicative.

Après quelques années d'affrontements dans la Fédération de l'Éducation Nationale, la scission devient inévitable. La tendance majoritaire de la FEN veut imposer un syndicat général et la disparition des syndicats existants regroupant les collègues par métier (le SNIPEGC pour le premier degré, le SNES pour le second degré), espérant ainsi conforter son pouvoir dans la fédération. Dans le même temps elle exclut tous ceux qui refusent cette nouvelle ligne.

Dans le second degré, le SNES quitte la FEN. Dans le premier degré, des militants Unité et Action et sans tendance et Ecole Emancipée décident alors de créer un nouveau syndicat plus démocratique, plus revendicatif : le SNUipp. Un peu après, sera créée la FSU.

Syndicalisme de service ? Syndicalisme de lutte ? Et si le débat était ailleurs...

Pourquoi ce retour sur l'histoire ? D'abord parce qu'il est toujours utile de savoir où sont nos racines. Mais aussi pour aborder une question qui revient régulièrement dans nos discussions : quel syndicat voulons nous faire vivre ?

L'opposition syndicalisme de service ou de lutte n'a pas lieu d'être pour notre organisation syndicale. En effet, le SNUipp ne peut qu'être les deux à la fois. Parce qu'il présente des listes aux élections paritaires, il a vocation à informer les collègues, à les accompagner dans leur rapports avec l'administration dans les opérations de gestion individuelles administratives.

Mais aussi, parce qu'il est fondé à partir de valeurs partagées - droit à l'éducation pour tous, justice sociale, solidarité, égalité des chances entre autres -, il doit rechercher les moyens pour faire partager au plus grand nombre ses orientations dans la profession et

au-delà et agir pour faire aboutir les revendications professionnelles et salariales de ses adhérents.

C'est un exercice complexe de tenir les deux axes de cette orientation, mais comment ignorer l'un ou l'autre si l'on veut rester un « vrai » syndicat ?

Quel SNUipp pour l'école que nous voulons construire ?

Cela dit, notre tâche est loin d'être terminée. Qui peut dire en effet que le SNUipp d'aujourd'hui répond tout à fait à l'outil dont nous avons besoin pour nous défendre, mais aussi (et surtout ?) pour aller de l'avant et construire l'école qui permettra d'assurer la réussite de tous les élèves ?

Beaucoup de questions n'ont pas encore trouvé pleinement de réponse :

► Comment faire en sorte que chaque adhérent puisse prendre toute sa place dans les débats sur l'avenir que nous souhaitons, et donc sur les revendications à mettre en avant ?

► Comment assurer un fonctionnement plus démocratique encore pour que nos positions reflètent un vrai consensus construit qui permette d'aller de l'avant et pas seulement le plus petit dénominateur commun ?

► Comment convaincre nos collègues de nous rejoindre en adhérent et en participant à la vie syndicale ?

► Comment avancer nos revendications, comment mener l'action syndicale pour nos revendications en cohérence avec les autres syndicats de la FSU ?

► Comment s'inscrire dans des démarches unitaires avec les autres organisations pour plus d'efficacité sans y perdre nos valeurs, notre combativité et notre force d'intervention ?

Ces questions, et sans doute beaucoup d'autres encore, sont au cœur de nos débats depuis notre création. Aujourd'hui, confrontés à des orientations politiques gouvernementales à l'opposé de nos attentes pour l'Éducation et pour la société, des réformes qui se mettent en place de façon souvent brutale nous devons avancer sur ce terrain aussi. Ce sera l'objet de notre Congrès à venir.

Les discussions seront d'autant plus riches qu'elles seront le reflet réel des aspirations de tous si tous les adhérents s'en saisissent et participent nombreux au débat au travers des réunions locales, des commissions départementales et du Congrès qui se tiendra au printemps.

Le SNUipp doit être toujours mieux l'outil de tous et cela dépend de chacun d'entre nous. ■

Céline Potvin



Droits des enseignants; les connaître, les faire appliquer, les défendre.



taion publique, de signer une pétition, de participer à une manifestation, ou encore de s'engager dans un débat.

L'obligation de réserve est appréciée en fonction de la position du fonctionnaire dans l'ordre hiérarchique. Elle ne peut être évoquée que sous le contrôle du juge, qui l'appréciera concrètement au regard du contexte et de la position hiérarchique. La liberté d'expression est une liberté publique reconnue par la constitution, et par la Convention Européenne des Droits de l'Homme. Cette liberté s'applique aux fonctionnaires. Il en est de même pour la liberté d'opinion: il ne peut donc pas être fait référence à des opinions politiques, religieuses, syndicales dans le dossier administratif. L'obligation de neutralité l'emporte sur la liberté d'expression pendant le temps de service. Un enseignant ne peut se servir de sa fonction pour propager ses idées personnelles. L'obligation de réserve interdit à l'agent d'exprimer certaines opinions sur le service.

Le devoir de discrétion professionnelle est par fois invoqué par l'administration pour limiter la liberté d'expression des enseignants. Cette obligation interdit au fonctionnaire la divulgation de certains faits ou documents dont il a connaissance dans l'exercice de son métier. L'expression d'un fonctionnaire sur une mesure gouvernementale ou d'une fermeture de classe n'en relève pas puisque la décision est rendue publique.

► **Consulter son dossier administratif personnel.** Le dossier administratif personnel comporte en général 9 rubriques ou sous-dossiers (le dossier personnel, le recrutement de l'agent, la rémunération, notations, avancement, la discipline, la position de l'agent, la cessation de fonction, actions de formation, le dossier médical). Les courriers échangés avec l'administration sont en principe classés dans les rubriques correspondantes. Toutes les pièces des sous-dossiers doivent

être cotées et numérotées sans discontinuité. Tout agent de la fonction publique a un droit d'accès à son dossier administratif. La demande d'accès à ce document administratif se fait par voie hiérarchique et par écrit. L'accès aux documents administratifs s'exerce par consultation gratuite à l'IA, est possible de reproduire les documents.

En cas de documents portant une appréciation sur un enseignant ou pouvant avoir une conséquence sur son avancement ou sa carrière, ce dernier a la possibilité de joindre, en annexe, toute pièce à commentaire personnel.

Le conseil d'Etat a prévu que tout fonctionnaire souhaitant consulter son dossier puisse être accompagné par la personne de son choix.

► Obligations de service

Le temps de travail imposé aux enseignants est de 27 heures par semaine: 24 heures d'enseignement pour tous les élèves et 3 heures réparties entre concentration, formation, aide personnalisée. Les modalités d'organisation des 108 heures annuelles: 60 heures d'aide personnalisée, 24 heures de concentration et de rencontre avec les parents, 6 heures de conseil d'école, 18 heures d'animation pédagogique.

Les droits et les devoirs des fonctionnaires sont régis par la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983. Comme tout fonctionnaire, les professeurs des écoles doivent s'y conformer.

Au plan pédagogique, les enseignants doivent respecter les objectifs fixés par les programmes nationaux. Pour atteindre ces objectifs, ils disposent de la liberté pédagogique.

Sur le plan des injonctions provenant des supérieurs hiérarchiques, le fonctionnaire doit s'y conformer, sauf si l'ordre est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public. Selon une jurisprudence constante, le fonctionnaire doit respecter les prescriptions générales concernant les obligations de service.

Les inspecteurs de circonscription ou l'académie peuvent parfois ne pas manquer d'imagination pour récrire les textes et inventer de nouvelles obligations. En cas de problème, n'hésitez pas à contacter le SNUipp.

► Faire vivre les droits syndicaux!

Dans décisions gouvernementales récentes remettent en cause, les droits syndicaux des enseignants. La déclaration préalable suite à l'instauration du SMA restreint les possibilités d'exercer le droit de grève, et la volonté d'empêcher les réunions d'information syndicale pendant le temps de classe restreint le droit de réunion.

Face à ces attaques contre l'expression des personnels, il est important de faire vivre les droits syndicaux. L'affichage et la distribution de tracts en salles des maîtres est permise par la loi.

Les réunions syndicales, permettent rencontres, débats et prise de position commune. Plusieurs types de réunion existent (en plus de celles qui se tiennent en dehors du temps de travail).

Les réunions d'information syndicale: chaque enseignant, qu'il soit syndiqué ou non, a droit à deux demi-journées par an sur son temps de travail. Jusqu'à la rentrée 2009, elles pouvaient avoir lieu

samedi matin, l'administration en a profité pour restreindre ce droit. Elles doivent être à présent décomptées des heures allouées aux animations pédagogiques ou à la concertation. L'enseignant doit informer son IEN de sa participation à la RIS.

Organisés par les syndicats sous l'égide d'un organisme de formation agréé, les stages syndicaux sont ouverts à tous les fonctionnaires dans la limite de 12 jours par an et par personne. Les demandes d'autorisation d'absence sont à adresser à l'inspecteur d'Académie au moins un mois avant la date du stage.

Une attestation de présence est demandée par l'administration à l'issue de la réunion ou du stage.

Pour une école qui émancipe !!

Depuis qu'elle est école publique, laïque et obligatoire, l'École fait débat.

On ne vit pas l'école selon que l'on soit enfant d'ouvrier ou enfant de bourgeois, selon que l'on soit l'enseignant ou l'enseigné, selon que l'on place l'école comme institution qui reproduit l'élite et effectue le tri social ou bien comme institution qui permet aussi l'émancipation et la promotion sociale.

En réalité, l'école est tout cela à la fois, elle n'est pas étrangère aux mouvements de la société dans laquelle elle évolue. Elle fut tout à la fois une des réponses à la nécessité d'avoir une classe ouvrière lettrée et apte à s'adapter au développement industriel, elle fut aussi lieu de contestation d'une jeunesse désireuse de s'émanciper « *des vieux schémas* » dans les 60's, elle fut également ce lieu de réflexion sur la transmission des savoirs, la remise en cause de l'autorité, la place des enfants, de la jeunesse dans une société. L'École est porteuse de ces deux éléments : une institution hiérarchisée, désireuse d'effectuer le tri social mais aussi un cadre collectif dont se sont emparés des enseignants et des élèves pour absorber et construire des savoirs, et éventuellement les remettre en cause, pour échanger, se socialiser, gagner des droits, contester.

Parce qu'elle n'est pas une bulle étrangère « *audeshors* », l'École n'est pas épargnée par les politiques publiques qui se succèdent années après années avec pour objectifs des économies drastiques sur le dos des services publics mais aussi cette petite musique idéologique tendant insidieusement à faire passer l'idée que désormais une majorité accèdera au « *socle commun* » lui permettant d'être immédiatement exploitable par le patronat au salaire minimum, pendant qu'une minorité, surdiplômée, occupera les postes intermédiaires.

En 1964, Freinet écrivait « *L'enfant n'aime pas le travail de troupeau auquel l'individu doit se plier comme un robot. Il aime le travail individuel ou d'équipe au sein d'une communauté coopérative* ». Pourtant, nous nous éloignons de plus en plus de cet objectif qui tendrait à prendre en compte, en charge, collectivement l'épanouissement intellectuel et moral de

chacun et chacun : baisse des postes aux concours, non remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite, pression hiérarchique rendant d'actualité le « *Non au caporalisme!* », course à l'évaluation et à la réussite... Tout cela crée un climat d'urgence permanente, de stress perpétuel éloignant de plus en plus enseignants et enseignés. Les premiers tentant de retrouver l'essence de leur mission, transmettre des compétences et des savoirs en prenant le temps de l'expérience et des erreurs mais en étant en butte avec les injonctions permanentes « *objectifs-résultats* ». Les seconds, se sentant probablement de plus en plus perdus voire révoltés face à cette institution qui ne leur laisse d'autres choix que de « *réussir le programme* » sous peine de rater sa vie.

Nous savons par la triste expérience quotidienne l'école dont nous ne voulons pas : celle qui se construit en ce moment, celle qui fiche les élèves, qui fliquent les jeunes mobilisés, qui évalue pour trier puisque qu'elle ne donne plus les moyens pour remédier, qui n'a de cesse de culpabiliser les enseignants pour leur manque de conformité avec les consignes ministérielles, les élèves pour leur manque de travail, les familles pour leur manque de suivi.

Il nous faudra encore probablement de longs débats, de durables expériences de luttes (le 24, toutes et tous en grève!) pour élaborer ensemble, parents, enseignants, élèves, l'école que nous voulons mais pour finir enfin, et encore, avec Freinet « *Il y a un invariant aussi qui justifie tous nos lâtonnements et authentifie notre action : c'est l'optimisme espoir en la vie* ». ■

Amelle Pertus



LA VOLONTÉ D'AGIR

L'action syndicale n'a de sens et n'est légitime que si elle s'appuie sur la volonté et le désir d'agir de ses adhérents. Fort de près de 1800 syndiqués, le SNUipp92 entend au jour le jour promouvoir ses idées et ses revendications en terme de revalorisation de carrière, de défense des personnels et de propositions pour une école juste, respectueuse de tous.

L'école que nous voulons manque cruellement de moyens puisque an par an, ceux-ci diminuent au nom d'une rationalisation à outrance. Même si l'argent ne règle pas tout, il est un élément indispensable pour offrir à tous nos élèves une scolarité satisfaisante et des perspectives d'avenir.

C'est la même chose pour le fonctionnement de notre section départementale. Celle-ci ne travaille au service de tous que

grâce aux cotisations de ses adhérents. Sans eux, plus de circulaires aux écoles pour informer le plus grand nombre, moins de permanences téléphoniques (mercredis, vacances grâce à notre secrétaire) et moins d'occasions de se rencontrer (réunions d'informations syndicales, congrès départemental, conseil syndical technique...)

C'est donc un syndicat fort, en nombre et en moyens financiers qu'il nous faut.

Vous, syndiqués, tentez de persuader vos collègues que le premier engagement, c'est d'acquiescer sa cotisation et ainsi permettre à notre outil commun d'être réactif, force de proposition et de défense.

SYNDIQUEZ-VOUS

Bulletin d'adhésion

(à retourner au SNU-ipp 92 - 3, bis W. Rochet - 92000 Nanterre)

Nom (M/Mme/Melle)

Nom patronymique Date de naissance

Prénoms

Adresse personnelle

N° de téléphone

Mail (en donnant mon mail, je recevrai les circulaires en version électronique)

Etablissement d'exercice

Commune

Situation administrative

Echelon Montant de la cotisation :

Chèque(s) libellé(s) à l'ordre de SNU - Ipp 92

Je me syndique au SNU-ipp 92/FSU, 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.

Le SNU-ipp 92 pourra utiliser les renseignements ci-dessus pour m'adresser les publications éditées par le syndicat.

J'accepte de fournir au SNU-ipp 92 les informations nécessaires à l'examen de ma carrière. Je lui demande de me communiquer les informations professionnelles et de gestion de carrière auxquelles il a accès à l'occasion des commissions paritaires, et l'autorise à faire figurer ces informations dans des fichiers et des traitements automatisés 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 conditions que le droit d'accès en m'adressant au SNU-ipp 92.

Date

Signature

MODE DE RÉGLEMENT

- Chèque
 Prélèvement automatique

N.B. Si vous choisissez le mode de règlement par prélèvement, ne pas oublier de compléter les coupons ci-après accompagnés d'un relevé d'identité bancaire ou postale

Rendez-vous sur le site
92.snuipp.fr
 pour télécharger un
 bulletin d'adhésion avec
 prélèvement automatique.

VOTRE COTISATION 2009/2010

Échelons	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Instituteurs						107,5	110	116	121,5	129,5	142
PE	96	104	109	115	121	129	136,5	146,5	156,5	169	181
PE hors classe	136,5	154	165,5	177	191,5	204	216				

Retraité à partir de	80
Disponibilité	61,5
Temps partiel 50%	72
<i>Pour les autres temps partiels au prorata de la quotité.</i>	
PE 1	25
PE 2 ou liste complémentaire	96
AE, EVS...	41

Majoration de cotisation pour :	
Réseau, CLIS, Ensei. référent	+ 7,50 €
Conseiller pédagogique	+ 7,50 €
Directeur 2/4 classes	+ 6,60 €
Directeur 5/9 classes	+ 10,50 €
Directeur 10 classes et +	+ 13,20 €
Directeur SES/SEGPA	+ 13,80 €
Directeur EREA/ERDP	+ 33 €