

n° 186

DEC.
JANVIER
FÉVRIER
2008

1,37€

BULLETIN TRIMESTRIEL DES INSTITUTEURS PROFESSEURS DES ECOLES ET P.E.G.C. DES HAUTS-DE-SEINE

3 ÉDITORIAL

3 CE PETIT U
si important

4 FONCTION PUBLIQUE
...et fonctionnaires

5 CONCOURS
*Fonctionnaires et
fonction publique*

6 ECOLE PUBLIQUE
*Que veulent-ils faire
de notre école ?*

7 COMMISSION
POCHARD
*Le plus beau métier
du monde !*

8-9 INSPECTION
...et carrières

10 TEMPS SCOLAIRE
*Réformer ? et si nous
nous donnions les
moyens...*

11 MATERNELLE
Quitte...ou double...

12 IUFM
Stages filés, sans filets

13 DÉBUTS DE CARRIÈRE
L'enseigne "ment..."

14 ASH
*Ne jouez pas avec
le maître G*

16 DOSSIERS
DU SNUipp92
Le temps partiel

17 FRANCHISES
MÉDICALES
Mobilisons-nous !

3, bis rue Waldeck Rochet
92000 NANTERRE
Téléphone 01 47 24 16 40
Fax 01 47 25 52 49
Courriel : snu92@snuipp.fr
<http://92.snuipp.fr>



SNUIPP

Fédération Syndicale Unitaire

SECRETARIAT GÉNÉRAL
Céline Potvin
Jacky Lizé

TRÉSORÉRIE/FICHER
Jean-Pierre Devaux
Anne Guignon
Véronique Danès

SECTEUR ADMINISTRATIF
Sophie Verbrugge
Anne Guignon
Eric Racofier
Philippe Dupont
Yves Briand

FORMATION - PÉDAGOGIE
Aline Becker
Éveline Mathonnière
Annie Faure
Charlotte Boeuf
Patrick Pelloux

DÉBUT DE CARRIÈRE
Kattaline Elizondo
Eric Racofier

SOCIAL - LAÏCITÉ
Yves Briand

DIRECTION D'ÉCOLE
Sophie Verbrugge
Patrick Rabineau

ASH
Jacqueline Belhomme
Christel Vergniol
Anne-Marie Hamon-Brière

COMMUNICATION
Yves Briand

SUIVI DES SOUS-SECTIONS
Patrick Rabineau
Éveline Mathonnière

I.U.F.M.
Eric Racofier
Pascal Houdu
Kattaline Elizondo

LIAISON AVEC LE NATIONAL
Céline Potvin
Jacky Lizé

RETRAITÉS - PROTECTION SOCIALE
Yolande Traimond
Anne-Marie Mossant
Anne-Marie François
Gérard Le Corre
Yves Briand

AIDE-ÉDUCATEURS, ASSISTANTS D'ÉDUCATION
Jacky Lizé

SNU 92

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



Disponibles à la section

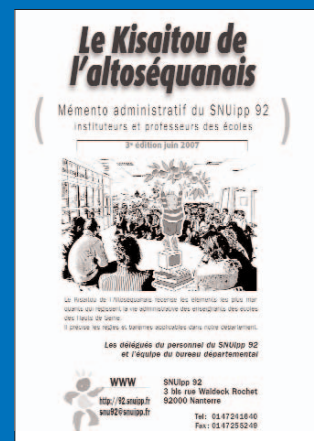
kisaitou 2007

Syndiqué : 25 €
Non syndiqué : 32 € + 3,77 € pour les frais de port.



Scolarisation des élèves en situation de handicap

Envoyé à tous les syndiqués,
en vente au prix de : 0,50 €



Le Kisaitou de l'Altoséquanais

3^{ème} version juin 2007
Il précise les règles et barèmes
applicables dans notre département.

La délégation du personnel : ça ne s'improvise pas.

Vous êtes de plus en plus nombreux à nous solliciter sur des problèmes particuliers et à nous faire confiance quant à leur traitement.

Vos délégués du personnel, sont toutes et tous instituteur (trice) ou PE chargés de classe ou de direction et n'ont pas toutes et tous, loin de là, de décharge syndicale.

Pour exercer un mandat de délégué du personnel, nous avons besoin de temps pour préparer les dossiers, les traiter et assurer leur suivi.
Le travail paritaire est une très lourde tâche que nous nous appliquons à effectuer au mieux, mais qui nécessite également un minimum de formation des commissaires paritaires.

**Permanence : lundi matin, mardi, mercredi, jeudi et vendredi
de 9h00 à 17h00**

N° 186 - 1^{er} trimestre 2008 - Prix 1,37 €

Secrétaire de rédaction de SNU 92 : Yves BRIAND • Directeur de publication : Jacky Lizé
Réalisation : I.D.Industry - Tél : 01 69 36 98 98 • Imprimeur : Celer - 91550 Paray-Vieille-Poste
Commission Paritaire n° 1108 S 06748 • Dépôt légal : 1^{er} trimestre 2008 ISSN 1252 0586

Ce petit U si important

A côtoyer régulièrement certains sigles, on en vient presque à oublier leur signification. Attardons nous alors sur le nôtre et plus particulièrement sur le U qui le compose. Cette lettre signifie donc unitaire, comme dans FSU. Mais, finalement, ça veut dire quoi unitaire ?

Tout d'abord, c'est la marque de la volonté de notre syndicat de toujours rechercher l'unité la plus large possible dans l'élaboration de nos revendications, de nos propositions, mais aussi dans la construction des mobilisations nécessaires. Il serait bien évidemment plus simple de décider seul, ou à quelques-uns de ce qui est bon pour la profession, le métier, l'évolution de l'Ecole... sans chercher à savoir si ces revendications peuvent être porteuses de sens et portées par le plus grand nombre. Telle n'est pas notre conception du syndicalisme.

Ainsi, l'unité la plus large en amont peut permettre d'aboutir plus aisément à la construction unitaire des mobilisations.

L'attachement d'une très grande majorité de nos collègues montre bien l'importance de cette dimension et doit prévaloir lors de toute élaboration d'une action. Bien évidemment, cette recherche ne peut

pas et ne doit se faire au détriment de l'action elle-même. Le SNUipp et la FSU ont su par le passé prendre leurs responsabilités pour s'engager seuls ou avec une configuration intersyndicale réduite aux côtés des collègues. La réussite du mouvement contre le CPE a bien montré à quel point l'importance de l'unité syndicale la plus large possible était essentielle. Face aux attaques toujours plus nombreuses, il serait dangereux de renier ce pan de notre pratique syndicale.

Mais ce U signifie également que notre syndicat est fortement attaché à l'unité de la profession. Le SNUipp s'est créé au moment de la création du corps des Professeurs d'Ecole et l'une des premières mobilisations à laquelle le SNUipp a pris toute sa part fut la lutte contre la division instaurée dans la profession par ce nouveau corps. Depuis, notre syndicat n'a eu de cesse de rappeler, agir partout où il était possible pour dénoncer cette situation qui perdure et qui durera même au-delà de l'extinction du corps des instituteurs (persistance de la Hors Classe, carrières des PE issus du concours externe...). De même, le SNUipp a toujours eu comme préoccupation

la prise en compte de l'ensemble de la profession dans ses revendications. Si des collègues exerçant des fonctions particulières (psychologues scolaires, enseignants spécialisés, directeurs...) peuvent avoir des revendications spécifiques légitimes, elles ne doivent pas se faire au détriment de l'unité de la profession. Il est parfois reproché au SNUipp dans le dossier épineux de la direction et du fonctionnement d'école par exemple, de ne



pas tenir compte assez spécifiquement de la situation et des revendications des directeurs. Mais, cette question est trop importante et lourde d'enjeux pour n'aborder cette question que par ce biais. Quelles seraient les réactions des collègues adjoints si le SNUipp décidait d'axer les revendications concernant le fonctionnement de l'école uniquement en terme d'amélioration, par ailleurs nécessaires, des conditions d'exercice des directeurs ? Aussi, il est indispensable de continuer à oeuvrer pour que l'ensemble des collègues, quel que soit le poste occupé, se retrouve dans les revendications du SNUipp sans pour autant négliger des demandes ou actions spécifiques lorsque cela s'impose.

Cette vision de l'activité syndicale est parfois difficile à mettre en oeuvre ou à comprendre dans une société où l'individualisme et le "chacun pour soi" gagne chaque jour plus de terrain. Mais elle nous semble essentiel si l'on veut continuer à faire avancer nos revendications avec le plus grand nombre et dans l'intérêt de tous ! ■

Informé, convaincre et mobiliser

Ce long 1^{er} trimestre s'achève bientôt. Encore une fois, ce fut une période fort mouvementée. Du rapport du HCE à la mobilisation massive du 20 novembre dernier, en passant par l'annonce de la suppression de la classe le samedi matin, les questions de l'Ecole et de la Fonction Publique auront été souvent sur le devant de la scène.

Nous devrions nous en réjouir. Mais la façon dont est traité l'avenir de l'Ecole va à l'encontre des valeurs de solidarité, d'égalité et de justice sociale que nous portons collectivement en tant qu'enseignants attachés à la réussite de tous. De même, les attaques, toujours plus nombreuses, contre les Services Publics, la Fonction Publique et ses agents dénotent d'un profond mépris et d'une vision toujours plus individualiste de la société.

Alors, devons-nous pour autant baisser les bras et accepter avec résignation toutes ces mesures préjudiciables à de nombreux citoyens et notamment les plus fragiles ? Tel n'est pas notre habitude et notre volonté. Et nous préférons continuer à mener avec vous ce combat pour une société plus juste et solidaire.

A l'heure où nous écrivons ces lignes, nous ne savons pas encore quelles seront les suites de la forte mobilisation du 20 novembre. Ce qui est sûr, c'est que nous devons continuer notre travail de sensibilisation et d'information sur les enjeux de la politique actuelle.

Bien évidemment, il nous faut aussi maintenir et amplifier le rapport de force afin, d'une part de dénoncer et lutter contre les réformes en cours et à venir mais aussi de proposer, avancer notre vision de l'Ecole, des Services Publics et de la société. Vaste chantier que nous souhaitons continuer à mener avec vous et en étant de plus en plus nombreux !

Fonction Publique, fonctionnaires : principes généraux

Avant d'aborder plus en profondeur les problématiques actuelles de la Fonction Publique, il est peut-être utile, voire nécessaire, de rappeler quelques notions de base sur celle-ci.

Le rôle joué par la Fonction Publique en France est une spécificité de notre pays. Il repose sur des valeurs essentielles : la prise en compte de l'intérêt général, l'égalité d'accès de tous les citoyens aux services publics sur tout le territoire, la continuité, la neutralité des fonctionnaires.

Pour qu'ils puissent assurer ces missions, les fonctionnaires bénéficient d'un statut qui fixe leurs obligations comme leurs droits.

Il vise à garantir l'impartialité et le bon fonctionnement de l'Administration et à protéger les fonctionnaires d'éventuelles pressions du pouvoir politique comme de celles pouvant émaner des utilisateurs des services publics.



(Toutes ces informations et les textes relatifs se trouvent dans le Kisaitou du SNUipp, disponible à la section et dans les réunions d'information syndicale au prix de 25€ pour les syndiqués et de 32€ pour les non syndiqués)

La Fonction Publique est divisée en trois parties ayant chacune un employeur différent :

- ▶ la Fonction Publique d'État,
- ▶ la Fonction Publique Territoriale,
- ▶ la Fonction Publique Hospitalière.

Le rôle de la Fonction publique est d'assurer une mission d'intérêt général à l'aide d'une institution qui exécute cette mission sur l'ensemble du territoire français de manière à servir efficacement tous les usagers.

Dans la Fonction publique d'État, les relations entre l'employeur (l'État) et l'employé (le fonctionnaire) sont régies par des textes législatifs ou réglementaires.

C'est en 1946 qu'a été créé, par la loi, le statut général des fonctionnaires. En 1959, il a été redéfini par «ordonnance» : en 13 ans de nombreux décrets et lois l'avaient complété sans pour autant en modifier fondamentalement le contenu. C'est en 1983 et en 1984 que le nouveau statut général des fonctionnaires adopté par l'Assemblée Nationale (Loi 83-634 du 13.7.83 et Loi 84.16 du 11.1.1984) a fixé les règles de fonctionnement des administrations et a intégré la Fonction Publique Hospitalière et la Fonction Publique Territoriale.

Ce statut a été complété par la loi 86-33 du 9 janvier 1986 ainsi que par les décrets et circulaires d'application.

L'ensemble constitue autant de références s'appliquant à tous les fonctionnaires.

A l'intérieur de cet ensemble, chaque corps a un statut particulier définissant les modalités de déroulement de carrière, les missions et les conditions de travail des personnels relevant de ce corps. C'est le ministre directement en charge de ces personnels qui, par des textes d'application, précise certaines particularités de gestion ou de fonctionnement.

On évoque souvent les droits et obligations des fonctionnaires mais quels sont-ils exactement ? Ceux-ci sont régis par la loi 86-33 du 9 janvier 1986 :

Garanties

La liberté d'opinion est garantie aux fonctionnaires (Art. 6 et 7)

Aucune discrimination (sexe, santé, handicap, appartenance ethnique) ne peut être faite (Art. 6)

Le droit syndical est garanti (Art. 8)

Le droit de grève est reconnu (Art.10)

Les fonctionnaires sont protégés à l'occasion de leur fonction par la collectivité publique dont ils dépendent (Art. 11)

Carrières

Le grade est distinct de l'emploi (Art. 12).

Si le recrutement et la gestion du fonctionnaire peuvent être décentralisés, celui-ci reste dans son corps ou cadre d'emploi régi par l'application des règles nationales (Art. 13)

Possibilité de mobilité entre Fonction Publique d'État, Fonction Publique Territoriale et Fonction Publique Hospitalière (Art. 14)

Recrutement des fonctionnaires par concours (Art. 16)

Possibilités d'accès au dossier administratif individuel (Art. 18)

Procédure disciplinaire (Art. 19)

Droit à congés statutaires (annuels, maladie, maternité, garde d'enfant, formation professionnelle ou syndicale), validation des acquis de l'expérience et bilan de compétence (Art. 21)

Droit à formation professionnelle tout au long de la vie (Art. 22)

Obligations

Le fonctionnaire consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées (Art. 25)

Le fonctionnaire doit faire preuve de discrétion professionnelle (Art. 26)

Le fonctionnaire doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique (Art. 28)

En cas de faute commise dans l'exercice de ses fonctions, le fonctionnaire s'expose à une sanction disciplinaire (Art. 29 et 30).

Quant au rôle du fonctionnaire, il est nommé sur un emploi pour satisfaire aux missions de l'État.

Assurant une mission de service public, dont les caractéristiques sont l'égalité, la continuité, la neutralité, la péréquation tarifaire, le fonctionnaire est tenu, comme représentant de l'État, à la neutralité et en particulier à l'impartialité. C'est d'ailleurs également au titre de représentant de l'État qu'il est protégé contre tout outrage à l'occasion de ses fonctions.

Il doit également veiller à ses obligations de discrétion, voire de secret professionnel.

Il doit satisfaire aux demandes d'information du public (dans les limites de la discrétion professionnelle).

Il est responsable des tâches qui lui sont confiées et doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique.

Le fonctionnaire est également un citoyen. A ce titre, il bénéficie notamment du droit syndical, du droit de grève, de manifestation et d'expression. ■

Jacky Lizé

Fonctionnaires et fonction publique

A l'heure où la notion même de Fonction Publique est mise à mal, il n'est pas étonnant de voir l'idée de concours également contestée. D'ailleurs notre président de la République le qualifie même de "carcan"!

"Il y a trop de fonctionnaires"
A.Santini* le 14 août 2007

*André SANTINI : secrétaire d'Etat auprès du ministre du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique, chargé de la Fonction publique

C'est logique car les deux notions sont intimement liées. Le choix gouvernemental actuel étant de diminuer les dépenses de la Fonction Publique, le premier poste visé est celui des dépenses en personnels, ce qui entraîne la réduction drastique de leur recrutement. Il est donc important de discréditer l'idée même de concours, voire, comme c'est le cas dans certaines spécialités d'enseignement, de ne pas en organiser du tout! C'est le résultat du principe hautement affirmé **"un fonctionnaire partant en retraite sur deux ne sera pas remplacé"**. A ce niveau, il est important de bien comprendre qu'il s'agit de suppression de postes de fonctionnaires, ce qui n'empêche pas forcément le recrutement de personnels, non fonctionnaires.

Par exemple, l'Éducation Nationale, après avoir recruté dans certaines disciplines de nombreux enseignants contractuels (dans le secondaire), sur un contrat de travail à durée déterminée, leur octroie après cinq ans de renouvellement de ce type de contrat, un CDI de droit privé. Ces collègues sont enseignants, mais ne sont pas fonctionnaires!

Où est donc la différence ?

Sans développer ici, l'ensemble des différences entre le statut d'un salarié de droit privé et celui d'un salarié fonctionnaire, attachons-nous à analyser la première de ces différences, celle qui s'opère sur le recrutement. On devient fonctionnaire après avoir réussi un concours, où tous les candidats sont a priori placés dans les mêmes conditions de réussite. Cette situation est la garantie de l'égalité de tous les candidats devant l'embauche, mais aussi celle de voir le futur fonctionnaire

assumer **"sa mission de Service Public"** en toute indépendance, tant au niveau des majorités politiques du moment, que bien sûr des usagers (pour nous les élèves et leurs parents). Ainsi, peut-on dire, qu'une Fonction Publique de qualité, c'est-à-dire, au final, un service satisfaisant au mieux les besoins de tous, commence par un recrutement de fonctionnaires où chaque candidat se trouve à égalité. Car s'il y avait contractualisation des emplois dans le Fonction Publique sans concours, cela ouvrirait la porte au clientélisme, à l'arbitraire et même aux pressions politiques. Ce serait alors la loi du marché et de la rentabilité qui deviendrait principe.

Poser le principe du concours comme premier, affirmer que la défense de la Fonction Publique passe par la défense de ce principe, n'excluent pas de s'interroger sur le contenu même du concours tel qu'il est. Il doit certainement être remanié pour mieux correspondre aux besoins d'une Fonction Publique toujours mieux adaptée aux besoins actuels. (Ce n'est visiblement pas d'ailleurs l'objectif du Gouvernement actuel!)

Que les aptitudes des futurs fonctionnaires au travail en équipe, à l'esprit de recherche, à l'ouverture à de nouveaux besoins, soient davantage prises en compte par le concours, est indispensable.

Dans ce cas, ce n'est pas seulement le problème du contenu du concours qui est posé, mais aussi, celui de la formation initiale et continue des fonctionnaires, celui de l'inspection et du déroulement de carrière. ■

Céline Potvin



Que veulent-ils faire de notre école?

Chaque Ministre de l'Education semble vouloir laisser son nom à une réforme. Et c'est ainsi que chaque enseignant pour peu qu'il ait un peu d'ancienneté devient philosophe : "les ministres et leurs réformes passent et nous, nous restons". Ce n'est pas entièrement faux, mais on semble aujourd'hui à un tournant.

Dernière minute :
Le Ministre fait de nouvelles propositions pour l'Ecole Primaire. Le détail et nos analyses seront dans les circulaires du SNUipp 92.

► Attention, une réforme peut en cacher une autre ...

Les modifications qu'impliquent la Loi d'Orientation Fillon et les mesures qui l'accompagnent visent à modifier en profondeur le système éducatif français.

Jusqu'à présent, l'Ecole affichait sa volonté de faire réussir tous les élèves, c'était le sens du slogan "80% d'une classe d'âge au bac". Elle prétendait proposer la même voie pour tous, c'était la mise en place du "collège unique". Elle devait tenir compte de l'environnement dans lequel les élèves évoluaient et on a créé le concept de "zones prioritaires" où il serait donné plus à ceux qui en avaient le plus besoin.

Aujourd'hui une autre logique est mise en avant. La responsabilité de la réussite devient individuelle, c'est l'élève, sa famille, qui en détiennent seuls les clés, la Nation n'a alors plus de responsabilité première. C'est avec cette philosophie que la logique de "zones" pour l'Education Prioritaire est abandonnée peu à peu au profit d'une individualisation de la réussite ou de l'échec (les propositions d'un bonus pour les élèves "méritants" : la possibilité de sortir de leur établissement en sont un exemple frappant), ou que la déssectorisation est prônée. C'est aussi cette vision qui a conduit à la notion de socle commun, savoir minimum en lieu et place de l'ambition d'une véritable culture commune pour tous. C'est cette logique encore qui veut au travers des PPRE, contractualiser le constat des diffi-

cultés et les actions à mettre en œuvre entre les enfants et leurs familles et les enseignants.

Ces mesures ne sont pas anodines, elles cherchent à modifier en profondeur le sens même, les valeurs du Service Public d'Education.

► Ne pas être parano...

Pour autant, tout est-il ficelé, sans espoir ? Bien sûr que non. Des résistances existent et pas seulement dans nos rangs. Pour mettre en œuvre un tel bouleversement, le pouvoir doit aussi modifier la posture des acteurs du système éducatif. Là encore, les projets ne manquent pas. De la volonté de mettre en avant le mérite individuel de chaque enseignant (dans les rémunérations notamment), de "dépasser" les statuts qui seraient des freins (dans les nominations par exemple, avec des projets qui se mettraient en place dans les zones difficiles notamment) à la tentation d'encadrer toujours plus la profession, ou de réintroduire des groupes de pression, la liste des tentatives de mutations est longue. Pourtant tout n'est pas aussi simple. On a vu des réactions à ces projets (lettre ouverte au Président signée par des milliers de personnes, appels divers de chercheurs pour une autre Ecole, etc...). parfois étonnantes comme par exemple, le refus quasi unanime des EPEP par l'ensemble des partenaires de l'Ecole enseignants mais aussi parents, ou Elus Locaux

► Promouvoir notre conception de l'Ecole Publique, Laïque

Raison de plus pour continuer à faire valoir notre conception de l'Ecole. Les valeurs que nous portons, notre attachement à la justice sociale, à la solidarité, à la transparence et l'équité prennent racine dans l'histoire de notre société et sont largement partagées. Notre volonté de transformer le système éducatif afin qu'il soit encore plus ambitieux pour chaque enfant, chaque jeune et qu'il assure la réussite de tous est comprise, pour peu qu'on l'exprime et l'explique. Ce n'est pas facile bien sûr, mais chacun d'entre nous a la possibilité de porter ces questions dans son entourage, afin que les annonces gouvernementales arrêtent d'apparaître comme évidentes et les seules réponses possibles. Affirmer nos exigences, nos revendications, les faire partager, c'est notre façon à nous de continuer de croire en l'Ecole Publique, Laïque, ouverte à tous et ambitieuse pour tous. ■

Éveline Mathonnière



Le plus beau métier du monde !

Depuis le 1^{er} octobre, le gouvernement a mis en place une commission qui doit effectuer une concertation sur la condition enseignante. La commission Pochard (du nom de son président) a pour rôle de redéfinir le métier d'enseignant. Elle doit procéder en deux étapes : effectuer un diagnostic après avoir auditionné les différents acteurs de la communauté éducative, dont le SNUipp puis regrouper les propositions du gouvernement dans un "livre blanc" pour le printemps 2008.

Le malaise enseignant.

Dans un contexte où 40 % de la profession sera renouvelée d'ici 2012, l'attractivité du métier est un sujet crucial pour l'État. Dans sa "lettre aux éducateurs", le président de la République semblait porter une attention particulière à la situation des enseignants, en nous disant que "la Nation vous doit une reconnaissance plus grande, de meilleures perspectives de carrière, un meilleur niveau de vie, de meilleures conditions de travail." Car le malaise enseignant est en effet bien réel. Il s'est développé dans un contexte où les attentes de la société envers l'École sont toujours plus grandes et où les missions nouvelles attribuées aux enseignants n'ont cessé de s'accumuler. Pour justifier les maux de la société, l'École est régulièrement montrée du doigt, et derrière elle, ce sont les enseignants qui sont visés, accentuant un peu plus le malaise existant. D'après une étude réalisée par P. Gombert et J. Bonneau en 2004*, les jeunes enseignants se sentent touchés par un sentiment d'impuissance face à l'idéal de réussite pour tous. La dégradation de l'image des enseignants dans la société ou les conflits d'autorité avec les élèves les touchent également. Et ce ne sont pas les circulaires injonctives ou les constats accusateurs qui permettront de régler les difficultés auxquelles sont confrontés les enseignants dans l'exercice de leur métier. Il ne suffit pas, par exemple, d'imposer une circulaire sur la lecture pour régler le douloureux problème de l'échec scolaire. Le dernier exemple en date

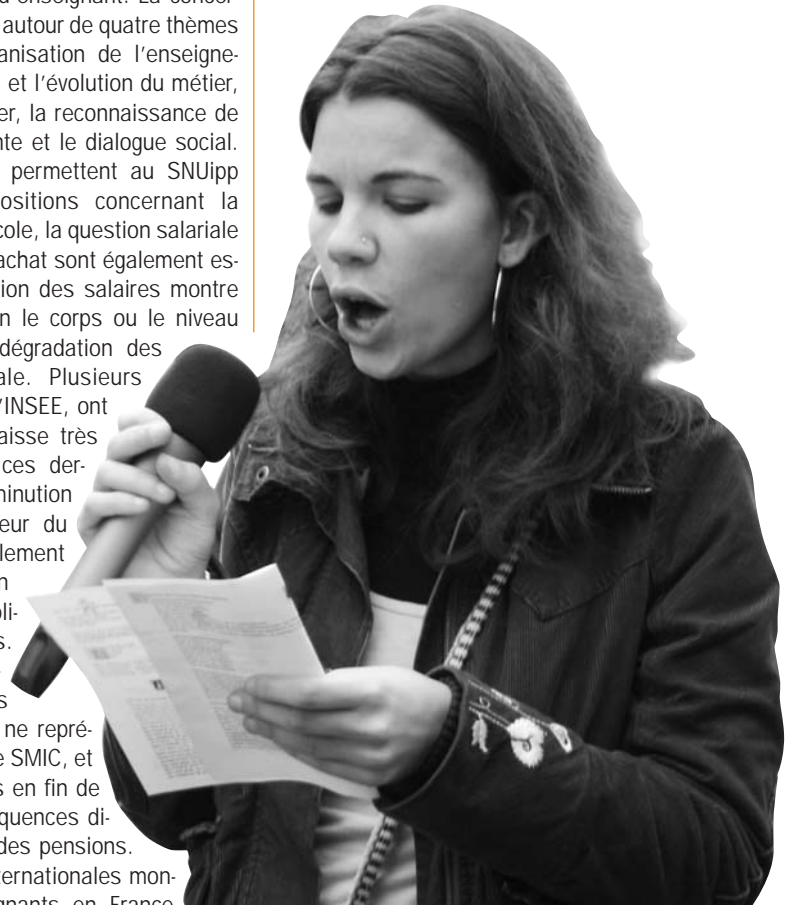
concernant la suppression du samedi matin, sans qu'aucune discussion préalable n'ait été engagée, pose le problème de l'organisation du temps de service des enseignants et du fonctionnement des équipes, sans parler du fait que les deux heures libérées pour les élèves ne peuvent suffire à être "la pierre angulaire de la lutte contre l'échec scolaire". On le sait, les choix gouvernementaux sont dictés par les restrictions budgétaires : les 11 200 suppressions de postes dans l'Éducation Nationale pour la rentrée 2008 et les 70 000 autres prévus jusqu'en 2012, la privatisation de certaines missions dans la Fonction Publique, ou encore une nouvelle gestion des carrières, managériale, individualisant les rémunérations, découlent des orientations du "pacte Service Public 2012", décidé par le Président de la République. Ces orientations ont évidemment des conséquences lourdes sur les carrières des enseignants et leurs conditions de travail. Tout l'enjeu est donc de savoir comment, dans ce contexte, les discussions amèneront à prendre en compte les réalités professionnelles pour réellement revaloriser la fonction enseignante.

Les enjeux du débat.

Les pistes ne manquent pas pour mener la réflexion sur le métier d'enseignant. La concertation s'articule, elle, autour de quatre thèmes qui concernent l'organisation de l'enseignement, les spécificités et l'évolution du métier, l'entrée dans le métier, la reconnaissance de la fonction enseignante et le dialogue social. Si tous ces thèmes permettent au SNUipp d'avancer ses propositions concernant la transformation de l'École, la question salariale et celle du pouvoir d'achat sont également essentielles. Si l'évolution des salaires montre des différences selon le corps ou le niveau d'enseignement, la dégradation des salaires est générale. Plusieurs études dont une de l'INSEE, ont mis en avant une baisse très nette des salaires, ces dernières années. La diminution constante de la valeur du point d'indice a également pour conséquence un écrasement de l'amplitude des carrières. Actuellement, le salaire des enseignants en début de carrière ne représente que 1,25 fois le SMIC, et l'érosion des salaires en fin de carrière a des conséquences directes sur le niveau des pensions. Les comparaisons internationales montrent que les enseignants en France

sont moins bien rémunérés que ceux de la majorité des pays industrialisés. La comparaison du salaire annuel après 15 ans de service, place la France dans le dernier tiers des pays de L'OCDE, bien après ses voisins européens comme l'Allemagne, l'Angleterre, la Belgique, l'Espagne ou le Portugal. Pour obtenir une situation comparable à la moyenne de nos voisins européens, en équivalence de pouvoir d'achat, il faudrait augmenter la rémunération des débuts de carrière d'environ 10 % et attribuer 50 points d'indice au 8e échelon du corps des professeurs des écoles. On est donc bien loin du compte. Et le développement des heures supplémentaires présenté par le gouvernement comme principal levier pour améliorer le pouvoir d'achat des enseignants ne peut évidemment pas être la réponse au rattrapage du retard accumulé. Concrètement, c'est sur des propositions de transformation de l'École pour la réussite de tous les élèves, mais aussi sur des propositions synonymes d'amélioration des carrières, que les discussions doivent s'engager. Il nous appartient, à tous, d'être porteurs de ces propositions pour ne pas devoir se contenter de la seule reconnaissance morale. ■

Aline Becker



Inspection...

La notation administrative est une obligation régie par le statut général des fonctionnaires qui dès son article 17 précise : "les notes et appréciations générales attribuées aux fonctionnaires et exprimant leur valeur leur sont communiquées." puis dans l'article 55 : "le pouvoir de fixer notes et appréciations est exercé par le chef de service."

Pour les enseignants du premier degré, il n'y a qu'une seule note, la note professionnelle qui est arrêtée par l'Inspecteur d'Académie après inspection effectuée par l'inspecteur de circonscription (IEN).

En deux articles, tout est dit, l'IA note, l'IEN inspecte. La note et les appréciations représentent la valeur professionnelle de l'enseignant.

On notera que cette valeur est constituée de deux éléments ; un élément chiffré et les appréciations. Seule la note chiffrée est susceptible de révision et non les appréciations, sauf si l'intéressé en fait la demande expresse.

Admettre que la note peut être révisée, et donc modifiée, c'est en reconnaître la fragilité

Fragilité qui ne semble pas être perçue par bon nombre de journalistes, de spécialistes reconnus ou non, bref par tous ceux qui par la grâce du pouvoir médiatique peuvent à loisir et de façon récurrente nous livrer leurs analyses, conseils quand ce ne sont pas des injonctions. Ainsi de Marianne au Figaro en passant par le Point ou le Nouvel Observateur il est fréquent de lire ou d'entendre que la note des enseignants ne représente pas leur valeur car elle est encadrée par des grilles (plus ou moins obtenues par les syndicats suivant la couleur politique du média) qui nivellent par le bas le talent des enseignants en interdisant aux plus jeunes la note maximale et protégeant les plus mauvais en leur garantissant une note somme toute correcte... Et d'ajouter, sur le ton de l'évidence, des bons ou mauvais enseignants on en connaît tous...

Et l'inévitable conseil arrive... Il serait temps que l'on jette un œil sur les techniques du privé qui, lui, sait reconnaître talent et mérite. Mais entre le talent de certains, parfois pas

très évident (ex M. Noël Forgeard et Arnaud Lagardère) mais toujours très bien rétribué, parfois à des hauteurs qui frisent l'indécence, et la pression exercée sur d'autres qui dans certains cas sont acculés au suicide, on conviendra que le privé n'est pas lui aussi exempt de fragilité.

Fragilités, les enseignants et les IEN les connaissent bien.

Mais de quelles fragilités parle-t-on ?

Fragilité d'une inspection, où la valeur professionnelle de l'enseignant est délivrée par une seule personne dans un temps forcément trop court renforçant, inévitablement, l'impression de subjectivité.

Fragilité d'une grille qui pour certains est jugée contraignante car elle pénalise l'enseignant méritant et pour d'autres garantit l'équité des personnels car applicable sur l'ensemble du département.

Fragilité d'une inspection attendue et espérée car synonyme de promotion mais parfois annulée car l'IEN peine s'il a trois cents enseignants dans sa circonscription à en inspecter au mieux 70 alors qu'il lui faudrait en faire, théoriquement, 100 pour tenir le rythme d'une inspection tous les trois ans.

Fragilité d'une inspection qui pour certains IEN vise à contrôler l'application effective des directives ministérielles récentes et pour d'autres à insister sur l'aspect formatif de l'évaluation où les conseils pédagogiques peuvent être dispensés « à chaud ».

Au-delà de ces fragilités largement abordées dans les quatre groupes de travail qui se sont tenus à l'Inspection d'Académie du 24 novembre 2006 au mois de septembre 2007 c'est toute la problématique de l'inspection/notation qui a été au cœur de ces groupes de travail.

Pour le SNUipp, faire de l'inspection un acte formateur exigerait la suppression de la note car tant que les dix compétences évaluées se traduiraient par une note, celle-ci est condamnée à rester un acte normatif.

Nous avons pu constater que si des IEN n'étaient pas insensibles à cette argumentation, elle s'échouait sur la digue des barèmes.

Dans les Hauts-de-Seine, la note intervient dans trois opérations administratives : les promotions, l'accès au hors classe et dans le mouvement.

Elle est pondérée différemment selon l'opération : coefficient 2 dans les promotions et coefficient 1 dans l'accès à la Hors Classe et sous la forme de l'élément P dans le mouvement. Seul le barème de la Hors Classe est un barème national ce qui exclut toute modification départementale.

Lors des groupes de travail, l'administration a proposé une nouvelle grille départementale de notation constituée de quatre groupes A, B, C et D

A : pratique professionnelle très satisfaisante affecté d'un élément P = 8

B : pratique professionnelle satisfaisante affecté d'un élément P = 6

C : pratique professionnelle à améliorer affecté d'un élément P = 4

D : pratique professionnelle non conforme affecté d'un élément P = 2

C'est cet élément P qui serait pris en compte dans les promotions.

Pour la promotion des groupes A B C D : (AGS + 2 P) ou (AGS + P).

À l'heure où ces lignes sont écrites, les décisions ne sont pas arrêtées par l'Inspecteur d'Académie.

Malgré nos demandes insistantes, aucune évaluation de la précédente grille n'a été effectuée.

À chaque fois que nous l'avons demandé, l'administration nous a répondu que celle-ci était techniquement très difficile, voire impossible à faire.

A notre demande, celle-ci s'est engagée à tenir dans l'avenir, chaque année, une réunion bilan sur la notation.

Seule une projection a été faite pour comparer les différences entre ceux qui ont été promus au 10^{ème} et 11^{ème} échelons et ceux qui l'auraient été avec le nouveau barème incluant l'élément P. Celle-ci montre qu'il y a peu de différences de l'ordre de 5% et qu'elles portent sur les derniers promus.

Le moins que l'on puisse dire est que nous restons sur notre faim.

Notation dans les Hauts-de-Seine

Les délégués du personnel SNUipp ont donc réalisé, à partir des documents de l'administration, une étude sur la totalité des notes des PE du 7^{ème} au 11^{ème} échelon de notre département.

Elle révèle le bilan très largement positif de l'engagement professionnel des 2 779 PE des Hauts-de-Seine.

96 % ont une notation positive (3 % classés au-delà d'exceptionnel ; 58 % entre excellent et exceptionnel 35 % entre Très bien ou bien)

...et carrières

3 % ont des points faibles et 1 % soit 25 collègues sont en grandes difficultés.

Sur les 85 collègues qui sont classés au-delà d'exceptionnel et constitue ce que l'on appelle les "hors grille", on remarquera que leur répartition par échelon (1 % au 7 et 8, 3 % au 9 et enfin 13 % au 10) indique que plus les enjeux hors classe et retraite deviennent importants, plus le nombre de hors grille augmente.

La répartition par fonctions est aussi intéressante. Dans les mérites : excellent, exceptionnel et hors grille, on trouve :

- ▶ A 75 % et plus les conseillers pédagogiques, les psychologues scolaires, CLIN, les directeurs, enseignants référents, les rééducateurs et maître formateurs.
- ▶ De 50 % à 75 % les adjoints nommés en élémentaire et maternelle, sur poste de soutien ou poste d'adaptation ainsi que les coordonnateurs ZEP.
- ▶ Moins de 50 % nos collègues ZIL, TRS, BDRC et BDRS, CLIS et UPI.

Que les conseillers pédagogiques soit à 100 % notés dans l'excellence est rassurant et com-

préhensible (c'est le contraire qui serait gênant) mais les différences entre certaines catégories de personnels sont trop importantes.

L'usage d'une notation qui n'existe pas dans la grille est aussi révélateur du fait que plus on monte dans les échelons plus celle-ci se renforce, preuve que plus les enjeux augmentent (promotion, hors classe et retraite) plus la notation y est sensible.

PE 7 26 %

PE 8 36 %

PE 9 40 %

PE 10 47 %

PE 11 41 % à cet échelon c'est l'ancienneté qui déterminera l'accès au hors classe

En 2006, 6 PE sur 10 sont partis à la retraite au 10^{ème} PE et 1 sur 8 au 11^{ème} échelon des PE. Seulement 1,44% des PE partent à l'indice terminal de la hors classe contre 50% des certifiés!

Dans les documents hors classe nous ne savons pas dans quelle circonscription et à quel moment nos collègues sont inspectés, ce qui signifie que ces données doivent être prises

avec beaucoup de précautions.

Tout au long de ces quatre groupes de travail, le SNUipp a oeuvré pour garantir l'équité de la notation et donc insisté sur l'importance du cadre que représente la grille de notation. Il a défendu l'idée de supprimer la note dans tous les barèmes ou au moins d'en réduire le poids dans les barèmes. Au moment où nous écrivons cet article, nous ne connaissons toujours pas la décision de l'Inspecteur d'Académie sur cette question. Dès que nous en aurons connaissance, nous consulterons la profession. ■

Yves Briand

Les "hors grille" dans les 29 circonscriptions

Aucun hors grille

Asnières, Bois-Colombes, Courbevoie, Nanterre I, Suresnes-Puteaux I, Boulogne, IA IPR, Neuilly

Echelon

7

Nanterre II, Issy, Rueil, Malakoff -Vanves, Antony, Puteaux II

8

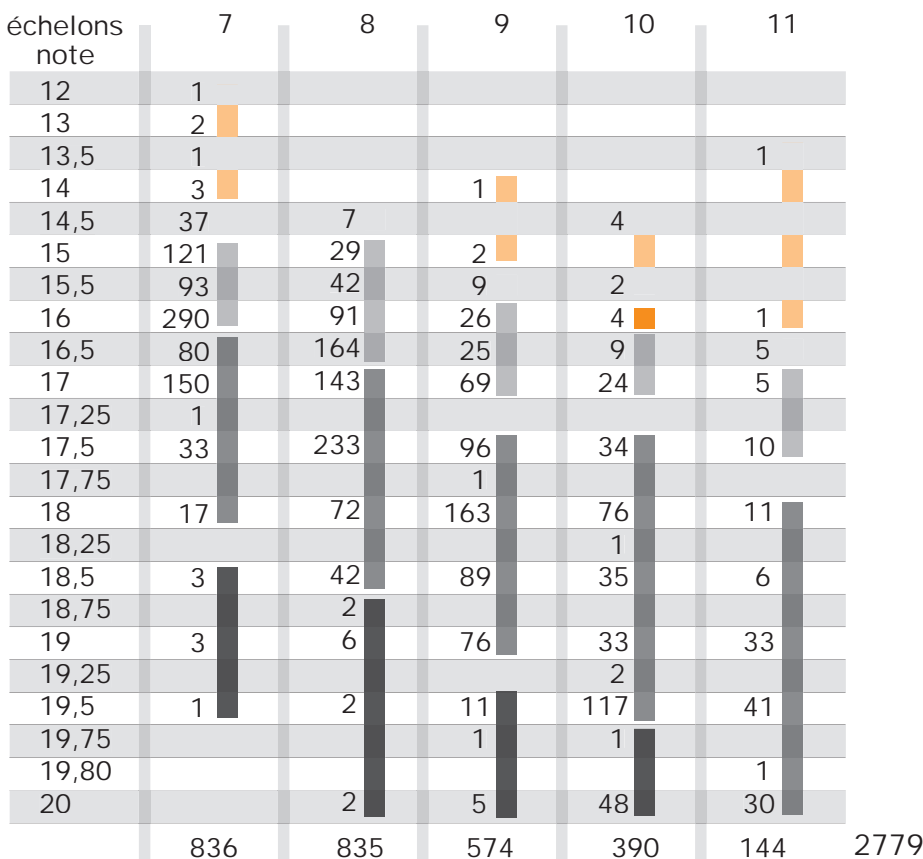
Clichy, Levallois-Perret, Colombes 1, Nanterre II, Clamart, Montrouge-Sceaux-Fontenay, Châtillon, La Garenne Colombes-Colombes II.

9

Clichy, Levallois-Perret, Nanterre II, Rueil-Malmaison, St Cloud- Ville-d'Avray-Vaucresson, Meudon-Chaville, Issy, Malakoff-Vanves, Bagneux, Antony, Le Plessis-Châtenay, Bourg la Reine

10

Villeneuve la Garenne, Gennevilliers, Clichy, Colombes I, Nanterre II, Rueil-Malmaison, St Cloud- Ville-d'Avray-Vaucresson, Meudon-Chaville, Clamart, Malakoff-Vanves, Bagneux, Montrouge-Sceaux-Fontenay, Antony, Sèvres, Le Plessis-Châtenay, La Garenne Colombes-Colombes II, Bourg la Reine



- Graves insuffisances, sérieuses lacunes 25
- Points faibles 84
- Bien, très bien 969
- Hors grille 85
- Excellent, exceptionnel 1616

Réformer? Et si nous nous donnions les moyens de prendre le temps

Comme chaque année dès la fin du mois d'août, nous avons droit aux mêmes reportages: "les rentrées anticipées pour les communes fonctionnant sur un calendrier dérogatoire", "le coût du matériel scolaire", "le poids des cartables" et bien sûr "l'école qui va mal".

L'an dernier, les enseignants et leurs méthodes d'enseignement étaient clairement dans le collimateur du ministre et par conséquent des médias qui ont cru bon de relancer, dès la rentrée, le débat sur les méthodes de lecture qui n'a plus lieu d'être depuis des années.

Cette année, c'est le rapport du HCE (Haut Conseil de l'Éducation) qui sert de porte d'entrée pour dire que l'école est malade. Le texte commençant ainsi: "Chaque année, quatre écoliers sur dix, soit environ 300 000 élèves, sortent du CM2 avec de graves lacunes...", il faut avouer qu'il y avait de quoi donner du grain à moudre aux médias. C'est d'ailleurs la seule phrase qu'ils ont retenue. Et pas un seul journaliste n'a replacé ces chiffres, parfaitement contestables, dans un contexte d'évolution historique (cf. article "C'était mieux avant" dans le Snu92 n°182). Il est vraiment dommage que la presse se soit limitée aux propos les plus racoleurs, sans aller plus loin dans la lecture, l'analyse de ce texte et le débat qui aurait pu en résulter. En effet, si ce rapport dresse un tableau noir de notre système éducatif car aucun point positif n'y est relevé, si aucun bilan des ZEP ou des RASED n'apparaît, si les données statistiques utilisées sont contestables, si les pistes proposées sont parfois délirantes et font preuve d'une méconnaissance du terrain..., ce rapport fait également un certain nombre de constats et d'analyses qui rejoignent celles du Snuipp.

Et pourtant les membres du HCE sont tous nommés par des personnes ou des instances que l'on ne peut accuser de connivence avec les syndicats! Dans ce texte, contrairement à l'an passé, ce ne sont pas les enseignants

qui sont directement visés, mais plus le système dans son ensemble. Il en ressort que l'école primaire ne semble toujours pas en mesure de palier les inégalités sociales et culturelles. Même si elle le fait mieux qu'il y a cinquante ans, de nombreux élèves sortent encore de l'école primaire en n'ayant pas acquis les compétences de fin de cycle III. Ce rapport note aussi que les élèves repérés en difficulté en CP, le sont toujours en CM2. Il pointe l'inefficacité du redoublement et remet en cause la mise en place d'évaluations en CE1 et en CM2. Les membres de ce comité réaffirment l'importance de la maternelle, pourtant souvent remise en cause. Ils font un bilan positif de la mise en place des maîtres surnuméraires, et l'envisagent comme moyen "de mettre en œuvre une pédagogie différenciée et notamment aider les élèves en difficulté en complément du travail du maître dans sa classe".

Changer l'école pour permettre la réussite de tous est l'une des grandes valeurs portée par le Snuipp. Sur cette question de la transformation de l'école, le Snuipp se veut depuis longtemps force de propositions au travers de ses mandats: des effectifs limités par classe, plus de maîtres que de classe, des personnels spécialisés formés. Il ne s'agit pas de revendications ayant pour finalité le plaisir de dire une fois de plus que la solution passe par la seule augmentation des moyens. En effet, d'une part certaines pistes évoquées dans le rapport vont dans le sens des revendications du Snuipp et d'autre part, transformer l'école pour lutter contre l'échec scolaire et continuer de faire reculer le nombre d'élèves en difficulté, passe, bien entendu par une vraie réforme de l'organisation de l'École: plus de maîtres que de classes mais pour travailler autrement. Tout cela demande bien sûr du temps, du temps pour la réflexion, pour la formation et enfin pour la concerta-

tion. Ce temps si précieux qui nous manque tellement ou que très souvent nous prenons au détriment de notre vie personnelle. Puis voilà que le ministre de l'Éducation Nationale, nous annonce que les élèves travaillent trop, qu'il faut s'aligner sur nos partenaires européens et que donc il n'y aura plus classe le samedi matin dégageant ainsi deux heures par semaine... pour les enseignants?

Bien sûr cette décision a été prise sans aucune concertation, et nous ne pouvons qu'en prendre acte. Il faut rappeler que la mise en place de la semaine de quatre jours répond à une demande sociale émanant des parents mais aussi des enseignants et qu'elle ne prend absolument pas en compte les besoins de l'enfant. En effet, l'ensemble des chronobiologistes s'accorde à dire que l'aménagement du temps de l'enfant ne doit s'envisager que sur la journée et qu'en France elles sont bien trop longues. Ce doit être pour cela que Xavier Darcos propose que le temps dégagé soit utilisé pour aider les enfants en difficulté après 16h30 ou sur la pause méridienne! De surcroît, le fait de travailler le samedi, c'est-à-dire d'être sur un rythme décalé, permet de rencontrer et de réunir plus facilement les parents pour les réunions de début d'année, les expositions ou les fêtes d'école. Néanmoins la demande des familles est indéniable comme le montrent encore plusieurs sondages et le Snuipp se doit d'en tenir compte.

Le temps de la critique passée sur cette suppression du samedi matin, le Snuipp doit se faire une fois de plus force de proposition. Et si toutes ces heures étaient entièrement consacrées aux travaux en équipe des enseignants?

Enfin du temps pour travailler ensemble. Enfin du temps pour réfléchir sur nos pratiques. Enfin du temps pour travailler autrement. Sans peut-être s'en rendre compte, ce que propose Xavier Darcos c'est une petite révolution car il ne s'agit pas seulement de ne plus travailler le samedi. (En effet, depuis 1991 date à laquelle est paru le décret permettant la mise en place d'un calendrier dérogatoire, la plupart des communes du département qui le souhaitent, ont mis en place la semaine de quatre jours.)

Il s'agit là de véritablement décrocher notre temps de travail du temps de classe. Nous aurions pu être à l'aube d'une grande et vraie réforme. Pourquoi ne pas avoir consulté la profession avant de prendre une décision quant à l'utilisation de ces heures?

Il est dommage que notre ministre, comme beaucoup d'autres, confonde encore démagogie et pédagogie. ■

Pascal Houdu

Quitte ... Ou double ...

Les jeux sont faits, rien ne va plus...

Le rapport du Haut Conseil de l'Éducation publié en septembre dernier interroge.

Par son contenu et par les "solutions avancées".

La maternelle y tient une place importante.

Et le constat mis en avant, même s'il ne nous surprend pas, mérite qu'on s'y attarde.

Des études montrent que la scolarisation maternelle n'a que peu d'impact sur la réduction des difficultés sévères que rencontrent certains enfants très tôt dans leur scolarité face aux apprentissages. Les enseignants se rendent rapidement compte de ces difficultés. Mais peu de progrès sont constatés en fin de grande section. Et ces élèves entrent au CP avec tous les risques d'être rapidement dépassés dans l'apprentissage de la lecture notamment.

Ce constat n'est pas nouveau. Des études antérieures (SIGES, IREDU) avaient déjà pointé ce fait. Mais qui pourrait se satisfaire qu'on en reste là. Personne, et le ministère l'a bien senti. Il a mis en place deux structures sensées réfléchir sur la Maternelle : une "mission" sous la présidence d'A. Bentolila et un groupe de travail paritaire dans lequel siègent notamment les organisations syndicales, l'AGIEM et les associations de parents d'élèves. Pour l'instant, très peu d'informations ont filtré, mais il semble que l'accent soit surtout porté sur les programmes. C'est sans doute nécessaire à condition de préciser dans quel but... et de ne pas se limiter seulement à ça.

► Et si on parlait de la "réalité vraie" ?

Loin de nous l'idée de ne faire que glorifier la Maternelle. Mais nous ne laisserons pas plus dénigrer cette école qui, même dans des conditions difficiles, a fait ses preuves. Oui, elle a grandement participé à la démocratisation de l'accès aux savoirs de ces dernières décennies. Mais oui, cent fois oui, elle pourrait faire mieux !

Aujourd'hui les conditions faites à cette étape fondamentale de la scolarité sont difficiles. La formation initiale, comme souvent la formation continue ne laisse que peu de place aux pratiques à mettre en œuvre, aux particularités à

respecter pour faire accéder de jeunes enfants à des savoirs construits. L'administration, et en premier les IEN sont eux-mêmes très souvent peu et mal formés sur ce point. Le rapport du HCE pointe ces difficultés.

Mais il y en a d'autres : que dire des effectifs quand l'administration trouve normal de considérer qu'on peut enseigner sans difficulté à des classes de 30 enfants ? Comment interpréter la tendance de l'administration à faire passer le remplacement du maître absent d'une petite section après le remplacement des enseignants de "classes plus importantes" puisque les enfants y sont plus âgés ? Que penser de la "philosophie" qui voudrait qu'il suffise d'accueillir un enfant handicapé dans une classe maternelle pour le scolariser sans l'apport de personnels formés pour assurer l'accompagnement nécessaire ? Et la liste des interrogations n'est pas close !

► Alors, quelles propositions pour sortir de l'impasse ?

Faire ces constats ne répond pas à la question essentielle : comment assurer réellement la réussite de tous les élèves dès leur entrée à l'école, à 2 ans, à 3 ans. C'est à elle que nous devons nous attacher. Nous avons des propositions.

Quelques-unes en vrac :

- assurer une vraie place dans la formation des enseignants à cette étape de la scolarité,
- donner à tous les personnels qui prennent en charge les enfants scolarisés à nos côtés une formation adéquate (ATSEM, animateurs, ...)
- promouvoir des conditions d'enseignement largement améliorées, compatibles avec l'âge de nos élèves, ce qui suppose d'autres normes en matière de locaux, de crédits, mais aussi d'effectifs. Pas plus de 25 enfants par classe, 20 dans les classes qui scolarisent des 2-3 ans, des maîtres supplémentaires pour assurer le travail en groupes restreints indispensable à une bonne acquisition de la langue, ce n'est pas démagogique. C'est indispensable si l'on veut réellement aller de l'avant. ça a un coût, mais c'est un investissement pour l'avenir !

Aujourd'hui, le gouvernement semble vouloir faire des choix. A nous de peser pour qu'ils aillent dans le bon sens. Les parents et l'opinion seront nos meilleurs alliés dans cette bataille, alors ne nous privons pas de leur soutien. Faisons connaître nos propositions, nos revendications et agissons pour qu'elles aboutissent rapidement. ■



Stages filés, sans filets...

L'an dernier, la rentrée des PE2 a été très chaotique avec notamment la mise en place très tardive du stage filé.

En effet, depuis maintenant 2 ans, les stagiaires ont la responsabilité d'une classe, un jour par semaine, durant toute l'année.

Pour cette rentrée, il est donc normal que la situation se soit quelque peu améliorée. Un temps d'observation a été effectivement prévu avant la prise de la classe. Le SNUIPP a décidé de lancer une enquête auprès des stagiaires afin de connaître leur ressenti sur le stage filé. En les questionnant, il est rapidement possible de se rendre compte des inégalités du temps d'observation: certains affirment avoir eu 10 jours tandis que d'autres indiquent n'avoir eu qu'une journée. Il est donc fort regrettable de constater de telles inégalités lors du premier contact avec le métier. Concernant l'accueil dans les écoles, dans la classe, il semble avoir été très positif pour une très large majorité des PE2 même si la moitié d'entre eux affirme en même temps ne pas avoir eu le choix quant aux matières à enseigner. Là encore, les conditions ne sont pas réunies pour vivre une année de formation efficace et utile. Les PE2 se sentent contraints d'utiliser ce stage pour construire le mémoire. En effet, les sujets devaient être rendus début octobre alors que les niveaux de classe pour les stages massés ne seront connus que mi novembre. Quelle liberté existe-t-il alors dans le choix du sujet de ce mémoire s'il

n'est ni possible de choisir le niveau de la classe ni celui de la discipline à observer? Pour résumer, cela devient difficile de choisir un sujet de mémoire qui intéresse personnellement. Par exemple, plus de la moitié des stagiaires se retrouvent en cycle 1 et même un quart en petite section et ont donc eu des difficultés à trouver un sujet de mémoire adapté à leur souhait ainsi qu'un tuteur.

Il est donc fort regrettable que les journées de Travail Individualisé de Terrain aient disparues. Ces journées libérées permettaient en effet de trouver une classe pour "tester" les séances permettant une réelle réflexion sur le sujet de mémoire.

Concernant la prise en charge de la classe, deux dispositifs existent :

- ▶ une visite pendant le stage filé
- ▶ des séances d'accompagnement où les PE2 sont regroupés par niveau.

Les stagiaires trouvent insuffisant et trop tardif le nombre de visites dites de "conseils". En effet, les premières visites n'auront lieu qu'après les vacances d'automne!

Pourtant des stagiaires souhaiteraient "savoir s'ils travaillent dans le bon sens" afin d'adapter leur pratique à ce moment de la formation. Ils aimeraient être visités au moins deux fois dans l'année afin de pouvoir progresser et évoluer. Le SNUipp relayera cette demande dans les différentes instances de l'IUFM. Quant aux séances "d'analyses de pratiques" qui se déroulent à l'IUFM, les PE2 semblent satisfaits dans l'ensemble même si le ressenti est variable selon le formateur. Des questions concernant les difficultés à ensei-

gner sont discutées et des conseils sont proposés. C'est un moment d'échange qui permet de "réajuster sa pratique". Cependant, certains regrettent le côté trop individuel des questions car chacun attend d'obtenir une réponse concernant "sa" difficulté.

Enfin, quelques PE2 trouvent dommage de ne pas être visités pour la validation de l'année par le formateur qui les a écoutés et conseillés tout au long de l'année.

Pour conclure, il ressort de cette enquête qu'une très grande majorité des stagiaires trouve que ce stage filé participe à leur formation: "c'est pendant le stage filé que j'apprends le plus", affirme un PE2. Ils constatent en effet, qu'ils peuvent partager avec l'équipe, "tester des choses", prendre du recul entre chaque séance. Cependant, ils constatent aussi avec regret, que beaucoup de leur temps reste consacré "à bâtir leur autorité". Certains regrettent aussi de devoir trop s'adapter aux pratiques de la titulaire (pas toujours au courant du statut du PE2) au détriment de leurs choix pédagogiques. Enfin, beaucoup ont l'impression de "se former seul", "d'enseigner sans avoir appris à le faire" et que ce stage filé participe certes à leur formation mais "pas à celle des élèves". Ces dernières remarques peuvent nous interpeller réellement sur les apports bénéfiques dans ces conditions du stage filé.

Le SNUipp fera tout pour obtenir des améliorations concernant la préparation, le suivi et l'aide aux stagiaires afin que stage filé ne rime pas avec stage sans filets... ■

Kattaline Elizondo

PE2 ou l'art d'apprendre "sans filé".

Le rapport du HCE (Haut Conseil de l'Education) présenté lors de cette rentrée décrit la formation initiale des professeurs des écoles comme "inadaptée aux besoins". Cette formation ne tiendrait pas assez compte des conditions réelles du terrain.

Dans les faits, au regard de l'organisation même de l'année de PE 2, il apparaît que le stage filé représente la pierre angulaire de la formation initiale alors qu'il ne devrait être qu'un pan de celle-ci. Les 30 jours (soit 1 journée par semaine) dédiés à la pratique du terrain et ne faisant pas l'objet d'une validation des stagiaires accaparent la quasi totalité du temps de formation et l'essentiel des préoccupations des stagiaires. Dès la rentrée, il est demandé aux stagiaires d'être "opérationnels" c'est à dire d'être professionnels alors que la formation initiale est tout juste

engagée. La professionnalité ne se décrète pas mais se construit au fil de la pratique de terrain et grâce à une articulation cohérente entre les apports théoriques et la pratique. Ces savoirs professionnels reposent donc en grande partie sur les collègues titulaires des écoles qui dans leur rôle d'accueil se voient indirectement chargés de transmettre leurs connaissances pratiques de terrain. Mais objectivement, comment se construire un savoir professionnel sans maîtriser au préalable des connaissances sur le développement cognitif de l'enfant ou sur le système éducatif?

De même, les PE2 se voient contraints d'adapter leur travail de recherche personnel (le mémoire) au terrain de stage filé. Ainsi, les sujets et les problématiques s'élaborent non pas en fonction d'un intérêt propre mais bien par défaut. Dans notre département ce sont la moitié des stagiaires qui exercent en cycle 1. Les sujets dans ce cycle ne manquent pas mais leur mise en œuvre est très complexe puisqu'elle repose essentiellement sur la transversalité. Les formateurs/tuteurs (essentiellement professeurs d'une discipline) compétents en maternelle sont par contre trop peu nombreux pour assurer un suivi et guider la recherche des stagiaires.

En ce qui concerne le retour de ces pratiques de terrain, elle est inégale selon les groupes de stagiaires. Les modules d'analyse de pratique sont le plus souvent des temps de "groupes de parole" pendant lesquels les PE2 font état de leurs difficultés ou relatent uniquement leurs "faits" de classe. L'analyse de pratique est une discipline très récente dans l'université et les recherches dans ce domaine n'ont pas encore pénétré dans l'IUFM qui pourtant est intégré à l'université depuis le 1er janvier 2007.

Le stage filé apparaît donc comme un volet central de la formation initiale captant beaucoup d'énergie et d'inquiétude chez les stagiaires. Pour autant, ce stage est apprécié puisqu'il représente le terrain et que les PE2 ont l'impression d'y apprendre le métier pour de "vrai".

Éric Racofier

L'enseigne "ment..."

"Si l'auberge Education Nationale semble accueillante, conviviale et chaleureuse, l'enseignant quelque peu sur la réalité pédagogique du terrain! Entre ce qui est dit à l'ufm et la réalité, il y a une année gastronomique..." Telle est la réflexion de Rémy et Véronique qui ont entamé leur 3^e année en tant que titulaires.

Premier poste

S'ils ont obtenu un poste "protégé" pour leur première année, il a tout de même fallu compter avec une nomination après le départ en vacances, et donc des écoles déjà vides. Heureusement pour eux, leurs directeurs avaient laissé un numéro où ils étaient joignables, ils ont donc pu prendre connaissance de leurs niveaux respectifs avant la rentrée. Rémy a donc effectué sa première année en Grande Section de maternelle, et Véronique en CM1-CM2, dans leur commune de résidence. *"Suite à une année riche en expériences et en doutes sur le métier, nous nous retrouvons après les résultats du mouvement dans l'expectative, l'incertitude du jeune enseignant : à quelle sauce allions-nous être mangés pour l'année à venir?"* se demandent-ils en fin d'année.

Et un et deux et trois...

Véronique sera, elle, en congé de maternité, et Rémy se retrouve mis à disposition d'une circonscription en août, après avoir passé l'été à attendre une nomination. Il se renseigne donc pour connaître l'heure de réunion des "MAD", mais quelle n'est pas sa surprise, en se présentant à l'heure dite, d'apprendre que le principe adopté est celui du "premier arrivé, premier servi". Suite à ses protestations, il est affecté sur un poste en Petite Section de ma-

ternelle, où il fait la prérentrée et accueille les enfants le jour de la rentrée. Or, le midi même, la circonscription lui demande de prendre un poste de CP, qui lui sera finalement attribué pour l'année. La cohérence vis-à-vis des élèves ne lui semble pas immédiatement évidente... Malgré un début d'année quelque peu cahoteux, Rémy, aidé par ses collègues, passe une année enrichissante.

Mais le scénario se reproduit encore une fois pour cette troisième rentrée, avec à la clé fin août des postes qui les laissent sur leur faim : *"nous avons été complètement sonnés par les postes de cette année"*.

En effet, Véronique est affectée sur un poste de maître A où elle doit apprendre à lire à des enfants sourds sans rien connaître de la Langue des Signes (LSF). Elle a dû se former tout l'été en achetant des dictionnaires de LSF (3 fois 60 euros), en empruntant des DVD en médiathèque, et en se formant sur son temps personnel (pendant les vacances de la Toussaint) lors d'une formation qui coûte très chère (payée par le Ministère de la Santé) sans être sûre de pouvoir rester sur la structure l'an prochain! Un avant-goût de l'auto-formation hors temps de travail?

Rémy, lui, est nommé en tant que maître D dans un Externat Médico-Pédagogique pour encadrer des enfants de 6 à 14 ans, autistes et psychotiques, ayant de graves troubles du comportement et de la personne. *"La méthode pédagogique de l'année : la contention. De la musique dans la classe, je ne connais que la clé de bras... Qui ne rêverait pas de se sentir inutile... ?"* Non seulement le poste est difficile, mais encore Rémy est obligé de faire

des heures supplémentaires (payées, mais qui ne remplacent pas le temps de repos et de vacances auquel il aspire, surtout avec un jeune enfant à la maison!). Travailler plus pour gagner plus disent certains? Encore faut-il que ce soit désiré...

L'ironie de l'histoire, c'est que Rémy avait posé sa candidature pour un poste d'animateur TICE sur sa circonscription, poste qui lui a été refusé du fait de son manque d'expérience, alors que le même poste lui a été proposé dans une circonscription du nord du département. Le poids de l'ancienneté est-elle liée au lieu d'exercice?... Suite à ce refus, Rémy s'interroge : *"Combien d'années sont nécessaires pour enseigner sur des postes spécialisés : maître A et maître D? Ne faut-il pas passer un CAPA-SH? On peut donc envoyer des personnes non formées sur de tels postes, mais pas sur des postes Tice? De plus, tout ceci est aussi un leurre pour les parents qui pensent que l'intégration des enfants handicapés est réalisée avec sérieux, un mépris pour les enfants à qui l'on envoie un personnel non formé pour gérer leurs handicaps et difficultés."*

Pour conclure, Rémy et Véronique sont quelque peu désabusés : *"A peine le début de carrière et déjà la lassitude pointe... l'euphorie de la première année se heurte à la réalité du terrain. Nous avons certes la sécurité de l'emploi, mais nous nous sentons précaires quant à l'avenir, incertains sur nos affectations et cela se ressent quant à notre investissement sur les postes que nous occupons."* Une indignation d'éducation nationale?... ■

Charlotte BOEUF et Rémy DELIVORIAS



Ne jouez pas...

L'école française propose une aide originale aux élèves qui rencontrent des difficultés : C'est l'aide à dominante rééducative. Il est important par les temps qui courent d'en rappeler les fondements, afin de mieux la défendre auprès de ceux qui doutent de son efficacité et/ou qui souhaiteraient la voir disparaître !

► I - Qu'est qu'un "Maître G" ?

Le maître G est un(e) enseignant(e) spécialisé(e) à dominante rééducative qui travaille au sein du réseau. On l'appelle aussi "rééducateur de l'Éducation Nationale".

► Il ou elle s'adresse à des enfants rencontrant des difficultés scolaires ou personnelles ou les deux à la fois.

► Ses missions sont définies par la circulaire 2002-113 du 30 avril 2002 et par le référentiel de compétences au B.O spécial n° 4 du 26 février 2004.

► Il ou elle est titulaire d'un CAAPSAIS ou CAPA-SH option G.

Le travail rééducatif d'un élève se déroule individuellement ou en groupe restreint suivant les problématiques des enfants, à raison (en règle générale), d'une séance hebdomadaire de trois quarts d'heure. Les séances ont lieu sur le temps scolaire dans les locaux du RASED, à des horaires fixes arrêtés en concertation avec l'enseignant(e). Un projet individuel évolutif et évaluable est réalisé pour chaque aide apportée, qu'elle soit individuelle ou collective.

L'observation individuelle et l'aide rééducative impliquent une autorisation écrite des parents (exigée par les textes).

La rééducation doit aider l'enfant (en bref) à :

- Trouver des repères
- Instaurer ou restaurer en lui le désir d'apprendre
- Trouver et prendre sa place d'élève
- Améliorer sa relation aux autres
- Restaurer l'estime de soi...

Les aides rééducatives s'adressent à des enfants dont les processus cognitifs sont efficaces mais pour lesquels le rapport aux apprentissages est faussé du fait "des conditions sociales et culturelles de leur vie ou de leur histoire particulière, [ces enfants] ne se sentent pas "autorisés" à satisfaire aux exigences scolaires, ou ne s'en croient pas ca-

pables, ou ne peuvent se mobiliser pour faire face aux attentes (du maître, de la famille...)" (extrait de la circ 2002-113)

L'enseignant(e) chargé(e) des aides spécialisées à dominante rééducative s'adresse plus particulièrement "aux élèves pour lesquels il faut faire évoluer le rapport à l'exigence scolaire, restaurer l'investissement scolaire ou aider à son instauration. Il met en place des actions qui doivent favoriser un engagement actif de l'enfant dans différentes situations, la construction ou la restauration de compétences d'élèves." (Référentiel de compétences B.O n° 4 du 26 février 2004)

En posant l'indication de rééducation, le rased fait les hypothèses suivantes :

- La difficulté rencontrée par l'enfant est ordinaire, c'est-à-dire "normale" et/ou provisoire
- L'indisponibilité par rapport aux apprentissages découle d'une difficulté à élaborer des événements de son histoire personnelle ou à intégrer le rapport à la loi
- Au sein d'un cadre sécurisant et contenant, par le biais de médiations "a priori" débarrassées d'enjeu scolaire, l'enfant peut sans risque réélaborer les éléments de sa propre histoire qui le freinent dans ses apprentissages. **Bien que le jeu soit la médiation privilégiée dans le cadre rééducatif, l'objectif primordial est bien de permettre à l'enfant de mobiliser sa pensée efficacement pour apprendre.**

Quelques repères pour l'indication d'une aide rééducative :

- Non investissement dans les activités de l'école et les apprentissages
- Adaptation passive, angoisse face à l'acte d'apprendre
- Difficulté de concentration
- Difficulté à trouver sa place dans la fratrie, dans la famille
- Refus de règles collectives
- "Toute puissance" imaginaire
- Refus de grandir, de se séparer
- Difficulté à tolérer le manque, la frustration, l'attente, le différé...
- Difficulté à prendre des risques, des initiatives, à anticiper...
- Mutisme électif
- Inhibition corporelle ...

► II - Pourquoi l'élève joue-t-il en rééducation ?

L'école est porteuse de valeurs que l'élève doit s'approprier par un type de pensée (essentiellement la pensée rationnelle), l'activité de penser à l'école est très importante. Elle

permet de trouver un sens, d'évoquer un objet en son absence, de trouver des signes, de les manier, de se souvenir... La pédagogie active permet de mobiliser l'élève à créer des liens et d'augmenter ses savoirs savants et savoir-faire.

L'activité de penser est avant tout une activité de liaison et fait appel à des processus définis comme des processus de symbolisation, c'est-à-dire : la construction de relations de liens entre des représentations.

D'après Freud, l'activité de penser est avant tout une question de désir !

L'action d'aide à dominante rééducative favorise la mise en oeuvre des processus de symbolisation.

Alors que le maître G s'inscrit comme un enseignant à part entière dans l'école, son cadre n'est pas référé à un cadre purement pédagogique.

C'est bien là le paradoxe ! L'enfant va travailler ses difficultés en jouant ? Pourquoi ? Parce que l'action à dominante rééducative pose l'hypothèse que l'enfant en difficulté n'a pas trouvé une symbolisation "maturante" de ses désirs, elle aborde donc l'enfant comme une personne en favorisant son activité de penser par le biais de la fonction ludique et donc de l'imaginaire.

• Ce cadre est en rupture avec le cadre pédagogique, il est défini comme "transitionnel" ou "intermédiaire".

• Ce travail "du jouer" en rééducation est une modalité de rencontre, d'expression et d'expérience relationnelle et transformatrice.

• Le jeu permet à l'enfant d'extérioriser et d'exprimer ses problèmes et ainsi de s'en détacher pour se rendre plus disponible aux apprentissages. L'adulte est capable d'exposer ses problèmes par la parole, l'enfant ne s'exprime pas de la même manière que l'adulte et le jeu peut l'aider. C'est un moyen d'expression privilégié d'expression, on joue aussi pour se parler.

• Le détour par le jeu permet de ne pas affronter le problème scolaire de front et donc de ne pas le dramatiser. On vise d'abord la remise en confiance de l'enfant en ses possibilités et souvent la reconquête de l'estime de soi. Il faut qu'il retrouve avant tout une bonne image de lui-même. On lui permet de régler les tensions, les conflits qui l'habitent d'une façon acceptable. Ce n'est que dans un second temps qu'on abordera le problème scolaire proprement dit. C'est d'ailleurs souvent l'enfant lui-même qui l'abordera.

Le jeu est donc un détour pour aider certains enfants à réinvestir les apprentissages. Le jeu seul n'est pas rééducatif en soi, c'est l'attitude de l'enseignant spécialisé qui par la parole et

...avec le maître G

le modèle qu'il va offrir dans le jeu, va permettre à l'enfant d'opérer des modifications. Le jeu est la médiation privilégiée dans le cadre rééducatif (il peut y en avoir d'autres), c'est une activité de détournement pour tenter de rompre avec l'échec et permettre à l'enfant de s'exprimer et de symboliser. Mais attention, on ne joue pas uniquement que pour jouer bien sûr! Le rôle de l'enseignant spécialisé est capital! C'est lui, partenaire symbolique de jeu, qui, par la relation spécifique, mais aussi par le questionnement, la relance, en sollicitant la remémorisation... va permettre à l'élève d'opérer un changement. La prise de contact avec le réel par le biais de l'imaginaire, permet d'extérioriser et de transformer une souffrance (on dirait que, ça serait comme si... bref on fait semblant de!) et ainsi d'apaiser les tensions.

Quand le travail rééducatif s'achève, l'enfant est remobilisé pour les apprentissages scolaires et retrouve sa place d'élève apprenant. Ce processus peut-être très variable en durée selon les problématiques. Il n'y a pas de miracle en rééducation comme ailleurs, l'enfant doit entrer dans le processus rééducatif pour progresser; s'il résiste, c'est souvent qu'il lui faut une autre forme d'aide. Attention, le travail rééducatif n'a pas pour objectif de remettre l'élève au niveau scolaire où il devrait se trouver, mais de le rendre disponibles aux apprentissages afin qu'il occupe sa place d'élève.

Quelques références théoriques sur le jeu et l'enfant :

R.Diatkine : Pour lui, seuls les enfants qui savent jouer sont "scolariables". Le jeu procure du plaisir, il permet de transposer la réalité sans pour autant la transformer.

J.Piaget : le jeu est la base du développement mental, jouer c'est agir et élaborer sa pensée. Il permet l'expérience, la structuration et l'appropriation du monde. Le jeu propose une distanciation avec la réalité.

M.Klein : Par le jeu, l'enfant tente d'exprimer à autrui ce qu'il ressent à l'intérieur de lui-

même. Il permet à l'enfant de dominer des expériences pénibles et d'inventer des fins de jeu heureuses! Jouer permet de remodeler la réalité de façon plus sécurisante.

Winnicott : Le jeu est un espace transitionnel, il permet de prendre un échantillon du monde et d'en user au service de son monde intérieur et inversement. En ce sens le jeu participe à la construction de son identité.

Freud : Pour lui, l'opposé du jeu n'est pas le sérieux, mais la réalité!

► III La prévention en maternelle

En entrant à l'école maternelle, l'enfant va traverser des périodes qui seront décisives pour son avenir scolaire. Il quitte le cercle familial pour s'inscrire comme sujet dans le monde, s'approprier la langue, et prendre goût à la culture. La fonction de la maternelle consiste en priorité à assurer ce passage.

L'entrée à l'école, est un événement important dans la vie de l'enfant. Il quitte son environnement familial et se confronte à l'inconnu et il va devoir parfois intégrer d'autres modèles de fonctionnement que ceux auxquels il est habitué. Le modèle culturel que propose l'école représente pour certains enfants, un passage délicat.

L'école maternelle doit accompagner cette séparation en offrant aux enfants les moyens de faire l'apprentissage d'un lieu différencié de la famille. L'enfant "séparé" sera plus disponible aux apprentissages et à la vie sociale, il acceptera mieux la rencontre avec ses pairs, les conflits, les frustrations et les renoncements. C'est donc en terme d'éducation et non de "dépistage pur" que se joue l'action de prévention. Elle oblige aussi une collaboration entre les différents personnels de l'école et doit permettre aux enfants de trouver plus facilement leur place au sein du système social que représente l'école, c'est-à-dire d'accéder plus aisément au statut d'élève en développant leur capacité à aménager leurs ruptures. Il existe maints dispositifs de prévention en

cycle I correspondant à des pratiques différentes. En voici un exemple :

En petite section, c'est avant tout une aide à la séparation et à la réassurance, puis une aide individualisée aux élèves qui ont du mal à prendre des risques en motricité par exemple Elle se déroule en classe et/ou en co-intervention avec l'enseignant.

En moyenne section, c'est une aide aux enfants qui ont besoin de temps supplémentaire pour s'adapter aux contraintes scolaires ou qui manifestent encore d'une manière ou d'une autre des résistances à l'école.

Les activités proposées se déroulent en petits groupes et concernent en général le champ du langage, de la motricité, de la socialisation... toujours dans l'optique de permettre à l'enfant de "tisser des liens" dans et avec l'école. En grande section, il s'agit de prolonger ou de réajuster l'aide. Les enfants qui ont encore besoin d'un travail de prévention peuvent être maintenus dans un groupe pour une durée déterminée ou faire l'objet d'une autre proposition d'aide (travail rééducatif, aide E...). Mais il arrive bien souvent que le dispositif ait suffi à aider l'enfant à devenir élève.

► En guise de conclusion

La relation qu'entretient l'enfant avec les savoirs est tout autant affective que cognitive. Il est difficile pour lui d'apprendre quand son esprit est envahi de préoccupations qui viennent parasiter les processus d'apprentissage. Les enseignants savent que la pédagogie peut échouer quand l'enfant ne donne pas de sens à sa présence à l'école, mais ils ne savent pas toujours comment y remédier. Les RASED et en leur sein, les maîtres G peuvent les aider à mieux cerner les difficultés et tenter d'y répondre. L'aide rééducatrice "est un temps, un espace et une relation offerts à un élève pour comprendre et dépasser les difficultés qu'il rencontre", essayons de la considérer comme une chance pour l'élève et pas comme "un poids financier" pour le système scolaire!

Jacqueline Belhomme

Commission ASH

L'année dernière, le snuipp 92 a réuni de nombreux collègues lors des réunions d'information syndicales spéciales ASH (Adaptation Scolaire et Scolarisation des élèves Handicapés). Le nombre important de participants a montré un besoin d'informations mais aussi d'un lieu d'expression sur les difficultés rencontrées sur le terrain.

Le bureau départemental a donc décidé de (re)lancer une commission ASH pour organiser une réflexion collective concernant les différents volets de l'ASH. La première a eu lieu mercredi 24 octobre. Elle a permis de faire un état des lieux de la rentrée, de dégager des axes d'actions à venir et de prévoir des outils d'aide et d'informations pour les collègues spécialisés et non spécialisés.

A retenir :

- Une réunion d'information spéciale enseignants référents sera organisée par le Snuipp 92. Un courrier va être adressé au Conseil Général et à la MDPH

pour dénoncer les manques de moyens auxquels sont confrontés les enseignants référents nouvellement nommés.

- La publication d'une circulaire spéciale ASH est prévue avant la fin de l'année 2007 : nous y ferons le point sur les RASED, CLIS, UPI, EGPA, établissements spécialisés.

- Pour débattre ensemble et construire des actions en faveur de l'ASH dans les Hauts-de-Seine, un conseil syndical technique ouvert à tous aura lieu au mois de janvier 2008.

- La commission souhaite organiser un colloque ASH au printemps, autour des thèmes handicap et difficultés scolaires aujourd'hui réunis sous le sigle ASH. Avec différents intervenants, cette journée permettra d'informer les collègues spécialisés ou non sur les changements dans l'ASH.

Bref, vaste programme mais le sujet le vaut car il en va de l'avenir des plus fragiles de nos élèves !

Christel Vergnol

Le temps partiel

Suite à une naissance, adoption ou pour donner des soins

Cette demande est accordée de droit, à l'issue du congé de maternité, de paternité ou d'adoption (ou du congé parental s'il a suivi immédiatement le congé de maternité) ou pour donner des soins à un enfant, un conjoint ou un ascendant atteint d'un handicap, d'une maladie ou d'un accident grave.

La demande **peut se faire en cours d'année**, par un courrier adressé à l'inspecteur d'Académie, au plus tard deux mois avant la période de temps partiel. L'exercice à temps partiel dure jusqu'à la fin de l'année scolaire en cours (31 août).

Autres demandes

La demande doit être formulée avant le 31 mars de l'année scolaire précédente. Surveillez dans votre boîte i-prof l'arrivée en janvier de la circulaire et des formulaires.

L'autorisation d'exercice à temps partiel est accordée **pour une année scolaire**.

- **de droit** : à l'occasion de chaque naissance jusqu'au troisième anniversaire de votre enfant (ou dans le cas d'une adoption, pendant les trois ans suivant l'arrivée de l'enfant)
 - **sur autorisation** : il s'agit de toutes les autres situations (raisons familiales, études, convenances personnelles).
- Les critères d'attribution sont déterminés chaque année par l'inspecteur d'Académie, en fonction des besoins du service. Nous travaillons à ce que ces critères restent les plus larges possibles et refusons que les règles soient modifiées sans que la profession en ait été informée au préalable, comme cela a failli

arriver l'an passé. Nous avons obtenu de participer à un groupe de travail sur cette question avant que des modifications ne soient décidées par l'IA

Mi-temps thérapeutique (avec l'intégralité du traitement) :

- après un CLM ou CLD ou six mois de congé maladie pour une même affection, si la reprise des fonctions à mi-temps est reconvenue comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'intéressé. Il est accordé, après avis du comité médical, pour une période de 3 mois renouvelable une fois, dans la limite d'une année sur l'ensemble de la carrière par maladie.
- pour accident de service, parce que l'intéressé doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé. Il est accordé, après avis favorable de la commission de réforme pour une durée de 6 mois maximum et renouvelable une fois.

Quotités

Le SNUipp a obtenu en 2004 l'élargissement des quotités qui se limitait auparavant au mi-temps. Nous continuons à revendiquer le temps partiel à 80 % (payé 85,71 %) qui n'est toujours pas appliqué dans notre département.

Pour les autorisations de droit :

Dans les communes fonctionnant sur 4 jours 1/2, vous pouvez demander à exercer à : 50 %, 55,56 %, 66,67 % ou 77,78 %.

Dans les communes fonctionnant sur 4 jours ou avec un samedi sur deux, vous pouvez demander à exercer à : 50 %, 62,5 % ou 75 %

Pour les demandes sur autorisations :

Dans les communes fonctionnant sur 4 jours 1/2, vous pouvez demander à exercer à : 50 % ou 77,78 %.

Dans les communes fonctionnant sur 4 jours ou avec un samedi sur deux, vous pouvez demander à exercer à : 50 % ou 75 %

Organisation des services

Si c'est vous qui choisissez votre quotité de travail et pouvez émettre des souhaits concernant les demi-journées libérées, c'est l'administration qui décide de l'organisation des services. Pour éviter toute mauvaise surprise, renseignez-vous auprès de l'Inspection Académique ou de votre circonscription pour connaître l'organisation retenue.

Annualisation

Elle consiste à organiser l'année en deux périodes, une travaillée et l'autre non. Elle est accordée par l'inspecteur d'Académie en fonction des besoins du service à condition que les remplacements puissent être assurés.

Rémunération

Le traitement et les indemnités sont versées au prorata de la quotité des services effectués (l'IRL et l'ID restent pleines). Le temps partiel est suspendu et la rémunération redevient pleine pendant un congé maternité, un stage de formation continue ou la participation à une classe externalisée. Le cumul de rémunérations est possible à compter de la rentrée 2007.

Avancement, promotions, accès au corps des PE

Les périodes à temps partiel sont assimilées à des temps pleins.

75 %, comptes d'apothicaires

A cette belle Époque du "travailler plus, pour gagner plus", nous autres, enseignants, constatons que si effectivement nous travaillons plus, nous sommes plutôt payés moins. Nombre d'entre nous ne comptent pas leurs heures, c'est un choix. En revanche, l'apparition du lundi de pentecôte travaillé, le non-paiement des heures périéducatives, sont autant de situations qui n'ont pas été choisies. Alors zut et flûte ! Nous n'irons pas jusqu'à dire que les bons comptes font les bons amis... mais faisons un peu de calcul.

Une décision ministérielle a imposé l'année dernière pour les calendriers "un samedi sur deux" la transformation du 77,78 % en 75 %. Les personnes bénéficiant d'un jour dérogé par semaine récupèrent donc aussi un samedi sur 4 samedis face aux élèves (soit 4 samedis dans l'année) + 1/4 de la 27^e heure (soit 9 h prises sur les services hors élèves). Néanmoins les besoins du service peuvent nécessiter qu'un collègue à 75 % assure tous les samedis de classe, charge revenant à l'IEC de lui rendre ce temps sous forme de deux journées libérées à un moment dans l'année. Restons grands seigneurs : dans ces calculs nous avons daigné ne pas aller voir derrière la virgule !

Quelques conseils : tenez à jour un calendrier des services que vous avez effectués, informez le directeur et l'IEC des 4 samedis "face aux élèves" et des 9 h "hors élèves" (prises sur les 36h de conseil d'école + animations + concertation) que vous souhaitez libérer de droit par le temps partiel. S'il vous faut assurer tous les samedis "classe", contactez l'IEC pour déterminer avec lui les dates où le temps vous sera rendu (sachant que la décision finale lui revient, vous pouvez exiger néanmoins que l'information vous soit communiquée dans des délais convenables).

Pour l'accès aux soins pour tous, mobilisons nous !

La première fonction d'un système de santé est d'assurer à chacun l'accès à des soins de qualité et cela en fonction de ses besoins et non de ses ressources. Avec la mise en place du système de franchises, les malades paient pour les malades en contradiction avec le principe de solidarité.

Pour le Président de la République, les malades sont avant tout de potentiels fraudeurs, de potentiels profiteurs, puisqu'il affirme: "l'assurance maladie n'a pas vocation à tout prendre en charge sans rien contrôler, et sans rien réguler."

Où en est le soi-disant déficit de la sécurité sociale ?

Cette année, le déficit est estimé à 6,2 milliards, or tout déficit génère des coûts, car la sécurité sociale doit procéder à des emprunts, notamment à la caisse des dépôts. La banque centrale fait passer le taux d'emprunt de 4 à 5 %. Ainsi la dette génère plus d'un milliard supplémentaire de déficit. Pour rester dans les limites de dépenses, l'ONDAM propose de faire baisser les dépenses de ville, celles de l'hospitalisation et de moins rembourser les frais médicaux.

Le financement de la Sécurité sociale serait assuré

Si les entreprises n'étaient pas exonérées de cotisations (26 milliards d'euros en 2007). Ces exonérations sont compensées à 90 % par l'impôt, ce sont essentiellement les salariés qui paient. Ce n'est pas encore suffisant pour le gouvernement qui envisage une TVA "sociale" se substituant à la partie dite "patronale" des cotisations.

Si les stock-options versées aux dirigeants des grandes entreprises étaient soumises à cotisations, ce qui rapporterait 3 milliards de cotisations supplémentaires alors que d'après les calculs du gouvernement, les franchises rapporteraient 800 millions.

Si les employeurs payaient leur dette (1,9 milliard)

Si l'Etat payait ses dettes (6,7 milliards/rapport parlementaire 2007)

Si les accidents de travail étaient tous déclarés (15 milliards).

Il faut aussi savoir que: 100 000 chômeurs

qui retrouvent un travail c'est 1 milliard pour la Sécurité sociale. 1 % d'augmentation de tous les salaires apporte 3 milliards à la Sécurité sociale.

Ainsi, le déficit annuel serait complètement couvert si le financement était élargi aux revenus financiers, aujourd'hui, largement exonéré et à la contribution des richesses accrues des grandes entreprises.

Le problème est moins d'économiser sur les dépenses que de trouver des recettes fiables. Les dépenses de santé, inéluctablement, seront en augmentation due au progrès des techniques médicales et au vieillissement de la population, chacun ayant droit à l'accès aux soins et à la prévention.

Les franchises médicales

Avec l'instauration de 3 nouvelles franchises, il faudrait payer 0,50 à l'achat de chaque boîte de médicaments, 0,50€ pour chaque acte paramédical, 2€ à chaque transport en ambulance.

Ces franchises s'ajoutent au forfait à chaque consultation et acte médical, au forfait hospitalier, au forfait sur les actes lourds, au dépassement d'honoraires, au déremboursement des médicaments, au ticket modérateur (part non remboursable par la Sécu) Toutes mesures qui n'ont pas comblé le trou de la Sécurité sociale.

Ces mesures devraient figurer dans la loi de financement de la Sécurité Sociale en 2008, et entrer en vigueur dès janvier. Il est encore temps de réagir !

Les franchises sont avant tout un système de pénalisation financière et de culpabilisation. L'un de leurs objectifs est d'inciter les assurés sociaux à contracter des assurances privées. Le premier résultat bien sûr sera le renforcement des inégalités sociales face à la santé. Ce projet s'inscrit dans une culture des uns contre les autres, génératrice de ségrégation sociale.

Le gouvernement appelle constamment à la responsabilisation personnelle. Mais comment responsabiliser les patients et laisser les mains libres à l'industrie pharmaceutique qui dépense 200 000€ par médecin et par an pour promouvoir ses produits ?

Les franchises, c'est la fin de la solidarité et la remise en cause des principes fondateurs de la Sécurité Sociale ainsi que la mise en place d'une médecine à plusieurs vitesses.

Non aux franchises médicales et à la TVA "sociale" Nous sommes tous propriétaires de la Sécurité sociale

Alors, pensons son avenir ensemble...

La Commission "Retraites- Retraités"



FINANCEMENT DES SYNDICATS

On en entend beaucoup parler en ce moment !

Peut-être pensez-vous que pour avoir la paix, l'Inspecteur d'académie apporte des valises bourrées de billets au siège du SNU 92 ?

Et bien ce n'est pas le cas : les décharges syndicales sont financées par l'Éducation nationale conformément à la loi. Pour ce qui est du fonctionnement du syndicat (loyer, téléphone, circulaires, courrier...), seules les cotisations des adhérents le permettent.

Peut-être pensez-vous que les dirigeants syndicaux touchent des jetons de présences quand ils assurent une réunion ou une permanence un mercredi ? Et bien pas du tout, ils le font bénévolement sur leur temps de loisirs de façon militante.

Peut-être pensez-vous qu'il y a une caisse noire en cas de grève longue ?

Et bien non ! Une caisse de solidarité existe, mais elle sert à dépanner les collègues en difficultés financières. Elle est alimentée par les dons des collègues lors d'une promotion, d'une collecte...

Si vous n'êtes pas convaincus, vous pouvez passer au siège du SNUIPP pour consulter les comptes. (Ceux-ci sont d'ailleurs vérifiés chaque année).

En cette période difficile de remise en cause des droits des salariés, cette rumeur sur le financement soit disant occulte des syndicats arrange bien le gouvernement ! Pour ne pas affaiblir cette force de résistance, renforcez le SNUipp, SYNDIQUEZ-VOUS !

J-P Devaux

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

Etablissement d'exercice

Commune

Situation administrative

Echelon Montant de la cotisation :

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

Mise en conformité avec la Commission Nationale Informatique et Liberté afin de pouvoir continuer à vous informer rapidement et efficacement avec le Minitel 3615 ACADY 2 :

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 révoquable 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 2007/2008

Échelons	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Instituteurs	93,50	98	100	102	105	107	109	115	121	129	141
PE	96	103	108	114	121	128	136	146	156	168	180
PE hors classe	137,5	154	165	176	190	203	215				

Retraité à partir de	79,50
Disponibilité	61,50
Temps partiel 50%	71,50

Pour les autres temps partiels au prorata de la quotité.

PE 1	25
PE 2 ou liste complémentaire	95,50

AE, EVS...	41
------------	----

Majoration de cotisation pour :

ASH (Rased, Clis, Enseig.réf., EGPA)	+ 4,10 €
Conseiller pédagogique	+ 11 €
Directeur 2/4 classes	+ 6,60 €
Directeur 5/9 classes	+ 10,40 €
Directeur 10 classes et +	+ 13,20 €
Directeur SES/SEGPA	+ 13,70 €
Directeur EREA/ERDP	+ 33 €



PRÊTS IMMOBILIERS,
CRÉDITS CONSO,
ÉPARGNE,

SOLIDAIRE
DE VOS
ENGAGEMENTS

ASSURANCES,
SERVICES BANCAIRES,
SOLIDARITÉ ET MUTUALISME

LA BANQUE DU MONDE DE L'ÉDUCATION NATIONALE

Crédit  Mutuel

Enseignant

www.cme.creditmutuel.fr

Crédit Mutuel Enseignant Paris Quartier Latin

69, boulevard Saint Germain – 75005 Paris – Tél : 0820 37 20 20* – E-mail : cme.paris5@creditmutuel.fr

Crédit Mutuel Enseignant Paris Haussmann

35 b, rue de Provence – 75009 Paris – Tél : 0820 09 98 70* – E-mail : cme.paris9@creditmutuel.fr

Crédit Mutuel Enseignant Versailles

80, rue de la Paroisse – 78000 Versailles – Tél : 0820 09 99 78* – E-mail : cme78@creditmutuel.fr

Crédit Mutuel Enseignant Essonne

314, square des Champs Elysées – 91080 Courcouronnes – Tél : 0820 20 64 00* – E-mail : cme91@creditmutuel.fr

Crédit Mutuel Enseignant Paris La Défense

CNIT – 2, place de La Défense – 92053 La Défense – Tél : 0820 09 99 98* – E-mail : cme92@creditmutuel.fr

Crédit Mutuel Enseignant Créteil

52, avenue Maréchal de Lattre de Tassigny – 94000 Créteil – Tél : 0820 09 99 61* – E-mail : cme94@creditmutuel.fr



Choix des informations

► Le SNUipp 92:

qui sommes-nous ?
Nous contacter...

► Actualité:

les positions du SNUipp,
les consignes syndicales,
les actions en cours...

► Les informations administratives:

mouvement, promotions,
permutations, stages...

► Les commissions paritaires:

(CAPD, CTPD, CDEN...)
leur composition, le calendrier
de leurs réunions...

► Les dossiers:

intégration, enseignement
spécialisé...

► Infos pratiques:

adresses utiles, références
de site, télécharger ou
commander les publications
du SNUipp...

► La revue du SNU92:

les derniers numéros et
les plus anciens en
téléchargement.

► IUFM et débuts de carrière :

(PE1 et 2, T1 et T2)

► AE:

pour les aide-éducateurs
et assistants d'éducation.

Fiches de contrôle pour les délégués du personnel :

Afin de permettre le suivi de vos
demandes, par les délégués du
personnel, vous avez la possibi-
lité de remplir un formulaire qui
sera adressé au SNUipp92.
vous recevrez immédiatement
une copie sur votre messagerie.

Calculez vous-même !



i n t e r n e t

Le site du SNUipp92

Un coup de souris...

et vous avez accès à l'actualité départementale.

Vous pouvez télécharger lettres aux parents, revue, dossiers...

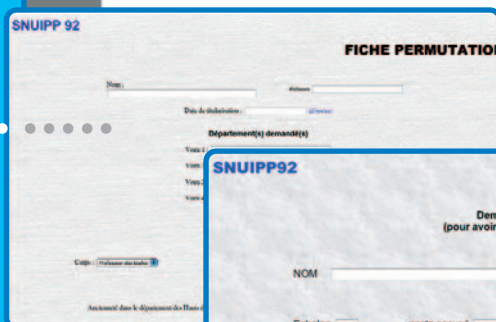
Vous suivez, en direct, l'évolution des dossiers.

Si vous êtes syndiqué, recevez par courriel la circulaire aux écoles
(en faire la demande au snuipp92).

Recevez toute l'actualité du SNUIPP92 en vous abonnant à snu92_infos

Avec votre code SNU, ce sont des informations personnalisées (mouvement,
promotion...) qui sont à votre disposition.

Ce site est le fruit du travail des militants du SNUipp92 qui sont aussi
chargés de classe. Alors, merci de patienter quelques jours pour tous
les calculs et questions posés.



Quelle date de ma future promotion ?

Quel sera le montant de ma pension de retraite ?

Quel sera mon barème pour le mouvement ?

<http://92.snuipp.fr>