



Salaires, emploi, services publics, retraite

Nous ne paierons pas leur crise

SOMMAIRE

- | | | | |
|--|--|---|---|
| 3 ÉDITORIAL | 6-8 FORMATION
Les enjeux
de la formation | 11 CLIN
Il y a urgence ! | 14-15 FSU
Congrès de Lille |
| 3 DIRECTION
Le chaînon
manquant... | 9 MOBILITÉ
Le dynamitage de
la fonction publique | 12 ÉVALUATIONS
Enseignants fliqués,
école en danger ! | 16 DOSSIERS SNUipp92
Autorisations d'absence |
| 4-5 RETRAITE
Attention danger ! | 10 CARTE SCOLAIRE
Les retards s'accumulent | 13 SYNDICALISME
Chute ! Chut ? | 17 ÉCOLE ÉMANCIPÉE
En mars, ça repart ! |

SECRÉTARIAT GÉNÉRAL
Céline Potvin
Pascal Houdu (adjoint)

TRÉSORERIE/FICHER
Anne Guignon
Eric Racofier

SECTEUR ADMINISTRATIF
Yves Briand
Anne Guignon
Pascal Houdu
Jacky Lizé
Eric Racofier
Sophie Verbrughe

FORMATION - PÉDAGOGIE
Vanina Abassi
Charlotte Boeuf
Éveline Mathonnière
Patrick Pelloux
Céline Potvin

IUFM ET DÉBUT DE CARRIÈRE
Pascal Houdu
Sabine Mazars
Olivier Mousseau
Élisa Raducanu

SOCIAL - LAÏCITÉ
Yves Briand

DIRECTION D'ÉCOLE
Stéphane Koper
Edmond Philippart
Patrick Rabineau
Sophie Verbrughe

ASH
Nathalie Hayi
Catherine Sceaux
Christel Vergniol

COMMUNICATION
Yves Briand

SUIVI DES SOUS-SECTIONS
Patrick Rabineau
Éveline Mathonnière

LIAISON AVEC LE NATIONAL
Pascal Houdu
Céline Potvin

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

AVS- EVS, ASSISTANTS D'ÉDUCATION
Jacky Lizé

semaines d'éducation contre le racisme

21 mars 2010, journée mondiale de lutte contre le racisme
www.semaineseducationcontreleracisme.org



BRAVO... À LA MATERNELLE !

Le SNUipp a sorti un nouveau film
sur l'école maternelle.

Au moment où d'aucuns essaient
de faire un amalgame entre notre
première école et les autres modes
de garde, ce court métrage (17 mn)
met l'accent sur son rôle premier :
à la maternelle on enseigne !

- ▶ À l'heure où il faut plus que jamais exiger des conditions d'enseignement acceptables (taux d'encadrement, locaux...),
- ▶ à l'heure où il faut aussi dire haut et fort qu'enseigner est un vrai métier qui doit s'apprendre,

ce film peut être un excellent moyen pour sensibiliser l'opinion, en premier lieu les parents, et introduire le débat sur l'école que nous voulons pour permettre la réussite de tous nos élèves.

Pour se le procurer, prendre contact avec le SNUipp92 - 5 €



snu92

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

Tél : 01 47 24 16 40
Fax : 01 47 25 52 49
Courriel : snu92@snuipp.fr
<http://92.snuipp.fr>

C.C.P. PARIS 19.929.50F

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

N°195 - 2nd trimestre 2010 - Prix 1,37 €

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

Réalisation : ID-industry - Tél : 01 69 36 98 98 • Imprimeur : Celer - 91550 Paray-Vieille-Poste

Commission Paritaire n° 1113 S 06748 • Dépôt légal : 2^e trimestre 2010 ISSN 1259 0029



Direction d'école. Le chaînon manquant...

Depuis la rentrée, le SNUipp 92 a réuni à plusieurs reprises les directeurs et directrices d'école.

La dernière réunion s'est tenue le 27 janvier 2010.

Pour rappel, Le Ministère, au travers d'un rapport de l'Inspection Générale de juillet dernier, a le souhait de modifier profondément la fonction de directeur d'école.

Il serait tenté de créer un maillon hiérarchique entre les enseignants et les IEN par la personne du directeur.

Parallèlement à cela, les directeurs et directrices que nous avons rencontrés font état du même constat : surcharge de travail, missions et relations à l'équipe enseignante qui changent à cause des demandes de plus en plus fortes de la hiérarchie et du rôle qu'elle veut leur faire jouer. Cette évolution isole chaque jour un peu plus les directeurs des collègues. Face à cette situation, les directeurs et directrices du département ont demandé au SNUipp92 de construire avec eux une réponse forte envers l'administration.

Elle doit s'articuler sur deux niveaux : nationalement et départementalement

Au niveau national, le SNUipp étant en année de congrès et donc d'élaboration des revendications que nous devons porter les trois prochaines années, nous nous devons d'avoir une réflexion sur nos mandats en terme de fonctionnement d'école, au sens large : quelles missions le SNUipp souhaite porter aux différentes fonctions représentées dans les écoles, directeurs, adjoints, maîtres spécialisés ? Et pour quel fonctionnement dans les écoles ? Depuis sa création le SNUipp porte un mandat fort celui d'un renforcement des prérogatives du conseil des maîtres avec

un temps imparti à celui-ci. Ce mandat est-il toujours d'actualité ? Quelle prérogative donner à ce conseil des maîtres ?...

Au niveau départemental, nous devons faire remonter collectivement ce qu'est la réalité des écoles à l'Inspecteur d'Académie : les directeurs ne peuvent pas être considérés uniquement comme des personnels administratifs contraints à laisser de côté toutes leurs autres missions. Pour porter nos revendications, nous souhaitons questionner la profession sur la reconnaissance de la spécificité de la fonction de directeur.

Alors, comment l'envisageriez-vous ?

- ▶ Par une formation qualifiante et sous quelle forme ?
- ▶ Par un accès à la fonction différent de ce que nous connaissons actuellement (liste d'aptitude) ?
- ▶ Par des missions et des compétences définies clairement, et par qui ?
- ▶ Par une reconnaissance institutionnelle, mais sous quelle forme ?

Cette reconnaissance, une fois acquise, devra se concrétiser :

- ▶ Par une reconnaissance salariale : sous quelle forme ?
- ▶ Par une aide administrative : avec quels outils, quels moyens humains et surtout quel temps supplémentaire ?

D'ores et déjà, le SNUipp a mis en ligne une enquête nationale sur le site du SNUipp (www.snuipp.fr).

Le SNUipp 92 vous proposera en complément une enquête plus détaillée comportant un volet départemental et un national.

Nous vous invitons donc à répondre nombreuses et nombreux à ces enquêtes qui nous permettront de porter vos revendications avec vous. ■

Sophie Verbrugghe



Persistance... Résistance

Toutes les cartes en main : non à la fatalité !

Les communications gouvernementales se succèdent et se ressemblent.

Il n'y a plus d'argent dans les caisses de l'État, il faut donc faire des économies budgétaires en dépit des conséquences catastrophiques pour les missions des services publics. L'Éducation nationale en première ligne, grand pourvoyeur de postes pour le gouvernement, avec des répercussions dramatiques pour les écoles et les enseignants (classe surchargée, recours à la précarité, conditions de travail dégradées...).

Il n'y a plus d'argent pour financer les retraites. L'allongement de la durée de vie devrait être compensé par un allongement de la durée de travail. Cette logique s'avère profondément injuste dans le contexte économique puisque les plus touchés par le chômage sont les plus jeunes et ceux en fin de carrière.

Non ! Nous ne pouvons pas nous résoudre à accepter ces états de fait.

Osons affirmer et revendiquer d'autres propositions.

Oui ! L'état doit investir dans ses services publics et en particulier dans celui de l'école.

Osons revendiquer des moyens à la hauteur de ce que l'on souhaite de meilleur en terme d'éducation pour nos élèves, nos enfants.

Osons revendiquer une école avec des enseignants qui seraient considérés comme de vrais professionnels (une véritable formation initiale et continue, une reconnaissance du travail accompli, des salaires revalorisés...) et des élèves qui auraient des conditions de scolarisation décentes.

Oui ! Le financement des retraites par répartition sans allongement de la durée de travail est possible.

Nous avons conçu cette revue du SNU 92 dans cet esprit : vous informer mais aussi proposer d'autres pistes de réflexion, d'autres solutions que celles que nous entendons à longueur de journée car nous ne pouvons pas nous résigner.

Oui ! Les alternatives existent et d'autres choix sont possibles !

Après les grèves des mois de novembre, de janvier, les manifestations et le démenti cinglant par les urnes de la politique gouvernementale actuelle, l'heure est plus que jamais à l'information, la proposition et la mobilisation.

À très bientôt dans la rue !

Céline Potvin – Pascal Houdu

Retraites:

Attention danger !

La crise a touché les banques en 2008, l'emploi et les entreprises en 2009, elle frappe désormais les états. Les marchés pointent les déficits publics du doigt et préconisent de drastiques économies. Sans vergogne, ils mordent la main de ceux qui les ont sauvés.

Les états se sont endettés à hauteur de 11 000 milliards de dollars pour pallier à leurs spéculations hasardeuses. Mais le libéralisme a une règle qu'il faut respecter. Privatisation des profits, socialisation des pertes. Les peuples vont devoir, après une accélération du chômage, se serrer un peu plus la ceinture, et diminuer leur nombre de fonctionnaires. Et comme un bonheur n'arrive jamais seul, c'est, maintenant, au tour des retraites d'être au cœur d'une nouvelle offensive.

Vers de nouvelles régressions?

Le 15 février dernier, N. Sarkozy en a fixé le calendrier. La réforme annoncée ne sera pas adoptée en juillet. Notre président souhaite « *ne pas passer en force* », il souhaite un débat approfondi mené par X. Darcos et E. Woerth qui débutera en avril quand le Conseil d'Orientation des Retraites (COR) aura rendu ses travaux. En septembre, le projet sera déposé devant les deux assemblées. Quatre mois pour discuter de l'avenir des retraites, une éternité pour notre président. Certes les français se sont habitués à ce débat en un peu moins de vingt ans de réformes (1993, 1995, 2003 et 2007) toutes plus indispensables les unes des autres, toutes prises pour sauver notre système, mais toutes synonymes de régressions et de diminutions de

nos pensions: elles se traduisent par un axiome que ne renierait pas notre président, travailler plus longtemps pour toucher moins.

Ce sentiment d'inquiétude se retrouve dans un sondage commandité par Matignon où 56 % de Français se disent hostiles à l'allongement de la durée des cotisations et à 60 % à la remise en cause de l'âge légal de départ à la retraite à 60 ans. On notera l'insistance du gouvernement à axer sa communication sur un les trois leviers (hausse de l'âge de la retraite, hausse des prélèvements, baisse des pensions) celui de la remise en cause de l'âge de la retraite et de reculer à 65 ans l'âge légal de départ à la retraite. Sans exclure d'autres mesures que le premier ministre a, le 6 février 2010, dans le Figaro précisées: « *aucune question n'est taboue, celle de la pension sur les six derniers mois de salaire dans la fonction publique se pose évidemment...* ».

Retraite par points ou compte notionnel...

Le 27 janvier 2010, le COR dans un rapport commandé par le parlement pour réfléchir sur de nouveaux systèmes de cotisations estimait qu'une diminution de 15 % des pensions est à prévoir.

En 2007, le COR constatait que les réformes de 1993 et 2003 avait baissé de 19 points le montant moyen des retraites. En 1993, la retraite nette moyenne s'élevait à 78 % du salaire moyen, en 2030 elle ne s'élèvera qu'à 59 % de ce salaire moyen. Notons que les retraités de la fonction publique perdent 0,5 % de pouvoir d'achat par an, 0,9 % pour les salariés du secteur privé (0,3 % pour le régime général et 0,6 % pour les complémentaires.) Si nous les laissons faire, en 2030 la grande majorité des retraites se retrouveront sous le seuil de pauvreté!

Si d'aventure les recommandations du COR, où les avis sont partagés, sur les régimes par

points ou en comptes notionnels étaient retenues, cela serait, n'ayons pas peur des mots, une catastrophe. La redistribution intergénérationnelle brisée, nos pensions soumises aux aléas du marché et liées à l'évolution de l'espérance de vie.

On l'aura compris, que ce soit par points ou par comptes notionnels, la contrainte d'avoir à assurer un taux de remplacement minimal du salaire est tombée. Non seulement on pourra jouer soit sur la diminution de la valeur du point, l'équilibre des caisses ou pour les comptes notionnels à l'évolution de l'espérance de vie, mais surtout on passe d'un système où les salariés étaient sûrs du montant de leur retraite à celui d'un système où finalement les salariés ne sont sûrs que du montant de leurs cotisations. La solidarité laisse la place au taux de croissance et aux tables de mortalité.

Le grand rêve des libéraux est exaucé. Les systèmes par points ou comptes notionnels vident le système par répartition de son sens et deviennent un régime d'épargne individuelle. Une brèche dans laquelle vont s'engouffrer les fonds de pension.

D'autres choix? Débattons-en

Pour autant nous ne nions pas les réalités: oui, l'espérance de vie augmente, oui, en 1960 il y avait 4 cotisants pour 1 retraité, en 2006 1,82 cotisant pour 1 retraité, en 2030 il y aura 1,34 cotisant pour ce même retraité et probablement 1,21 en 2050, oui, cette année le déficit est de 10 milliards d'euros. Garantir l'avenir et la pérennité de notre système de retraite, est un défi qui ne relève pas du miracle, mais d'un choix de société décidé collectivement, à l'issue d'un débat public.

► Un débat public, où chaque citoyen, dès que des chiffres effrayants seront brandis, saura que l'on souhaite lui faire accepter l'inacceptable.





M. Fillon annonce 100 milliards de déficit par an en 2050 pour les régimes de retraite en 2050. D'où sortent ces chiffres? De nulle part! Mais ils inquiètent.

Pourtant un Fonds de réserve des retraites avait été créé en 1999 par le gouvernement de Lionel Jospin afin d'assurer la pérennité des régimes de retraite de base du privé avec pour objectif initial de cumuler 150 milliards d'euros d'ici 2020. Mais il ne disposait que de 35 milliards d'euros avant la crise financière et cette situation financière s'est même aggravée après une perte de 7 milliards d'euros sur les marchés financiers... aujourd'hui il ne dispose plus que de 28 milliards, il n'y a donc pas de miracle à attendre de ce fonds de réserve.

Enfin on nous brandi comme solution ultime « la capitalisation » qui devrait permettre à chacun de se constituer une retraite. Comment sérieusement envisager de confier à la spéculation le soin d'assurer une retraite convenable à chacun? Il suffit de regarder notamment en Grande Bretagne les effets d'un tel système qui suite à la crise a fait baisser les pensions de plus de 35 % pour certains retraités britanniques!

Il faut au contraire, et c'est fondamental, que les jeunes générations retrouvent la confiance avec notre système par répartition en leur assurant qu'ils pourront bénéficier d'une retraite correcte à un âge, 60 ans, où ils auront encore l'espérance de vivre en bonne santé pendant plusieurs années.

► Un débat public où chaque citoyen saura que les fausses évidences et la dramatisation ne visent qu'à faire accepter de nouvelles régressions.

Ce refus d'une réforme assassine est plus que légitime ne serait-ce qu'au regard de l'évolution de la répartition des richesses entre le capital et le travail. En effet dans les années quatre-vingt la part revenant au travail était de 70 % elle n'est plus aujourd'hui que de 60 %, le capital a quant à lui récupéré ces 10 % de PIB.

L'augmentation du nombre de retraités est une évidence mais il faut rappeler que dans le même temps la productivité augmente.

En 40 ans avec un taux de croissance modeste (1,7 % par an) le PIB de notre pays doublera. De 2010 à 2050 le montant de notre richesse nationale passera de 1 700 milliards d'euros à plus de 3 400 milliards. De quoi garantir l'augmentation des salaires directs, des investissements publics et privés, le doublement des retraités, sans oublier de financer à hauteur de 200 milliards d'euros (6 pts de PIB) le maintien des retraites telles qu'elles étaient avant les réformes Balladur et Fillon,

à la condition que les profits ne captent pas la plus grande partie de ces milliards.

► Un débat public où les « experts » la Rollex au poignet expliquent à ceux qui n'en n'ont pas que $25 + 42 = 67$.

Un jeune qui commence à travailler à 25 ans en moyenne aura après 42 ans de cotisation 67 ans. Alors à quoi bon maintenir à 60 ans l'âge légal de départ à la retraite? La retraite à 60 ans est un droit que l'on peut exercer ou pas qui permet à ceux qui ont eu des carrières longues de ne pas retarder leur départ à la retraite et d'empêcher que le verrou des 65 ans ne saute. C'est, en effet, à cet âge que le salarié dont la carrière est incomplète peut bénéficier d'une retraite à taux plein. Le Medef n'a jamais caché sa volonté de faire sauter ce verrou.

Ces experts qui adorent les chiffres s'étrangleront au bar du Fouquet's en constatant que le débat public se permet de rappeler que rien ne sera résolu tant qu'on ne s'attaquera pas à la racine du problème, c'est à dire à la répartition entre revenus du travail et revenus du capital, à l'emploi et à la durée du travail. Consacrer 6 points de PIB au financement des retraites en 40 ans est-ce irréalisable? Combattre le chômage de masse est la priorité des priorités, mais il faudra prévoir d'élargir l'assiette des cotisations retraites et de s'attaquer aux « niches sociales » (revenus salariaux qui n'ont aucun prélèvement).

Augmenter de 15 points le taux de cotisation retraite en 40 ans un défi insurmontable? Non, cela représente une augmentation d'environ 0,37 point par an (+0,25 point pour les cotisations patronales et +0,12 point pour les cotisations des salariés). Cette augmentation permettrait de lutter contre la généralisation de la pauvreté chez les retraités et éviterait de financer les fonds de pension. Cela ne vaut-il pas mieux que d'allonger la durée des cotisations, de ne pas baisser le montant des retraites ou de reculer à 62, 63 ou 65 l'âge de la retraite?

« Nous ne paierons pas votre crise » affirmaient les banderoles, fin février, à Athènes. Nous ne savons pas ce que les français inscriront sur les leurs dès le printemps. Mais gageons, que notre peuple saura trouver les mots dès qu'il aura mis bout à bout, réforme des retraites, licenciements massifs, destruction de l'état social passant de la résignation à l'action. ■

Y. Briand et S. Koper

ZOOM

1993 Réforme Balladur et Veil

Loi du 22 juillet 1993, passage pour le privé de 37,5 années de cotisation à 40 ans (160 trimestres). Le calcul de la retraite se fait en référence aux salaires des 25 meilleures années et non plus des 10. Les retraites ne sont plus indexées sur les salaires mais sur les prix.

1995 Plan Juppé

Présenté le 15 novembre 1995 ce plan prévoyait un alignement du public sur le privé avec le passage de 37,5 années de cotisation à 40. Il s'attaquait aux régimes spéciaux des chemins de fer, de la RATP et EDF-GDF. Droit dans ses bottes, Juppé le retire le 15 décembre.

2003 Réforme Fillon

Loi du 21 août 2003, passage à 41 annuités de cotisations en 2012 pour tous et, à 42 ans à l'horizon 2020. La durée de cotisation du public est alignée sur celle du privé mais le calcul de référence sur le salaire des 6 derniers mois est maintenu. La pénibilité et l'emploi des seniors doivent faire l'objet de négociations.

Régime par points

Dans ce régime, l'assuré acquiert chaque année des points qui vont se cumuler durant toute la carrière. La contrepartie monétaire de ces points n'est connue qu'à la date de liquidation, en fonction de la valeur de service du point à cette date.

Régime de compte notional

Dans ce régime, adopté par la Suède, chaque assuré est titulaire d'un compte individuel. Les cotisations versées chaque année au nom de l'assuré créditent son compte et augmentent son capital virtuel. Le capital virtuel est revalorisé chaque année selon un indice fixé par les gestionnaires du régime. L'évolution de cet indice doit refléter au mieux le rendement implicite que le régime en répartition est capable d'offrir, sans remettre en cause son équilibre financier sur le long terme (soit, en première analyse, le PIB, la masse salariale ou, dans un contexte de stabilité de l'emploi, le salaire moyen). Le montant de la pension à la liquidation est proportionnel au capital virtuel accumulé à la date de liquidation des droits à la retraite. Le coefficient de proportionnalité, appelé coefficient de conversion, dépend de l'âge effectif de départ à la retraite et de l'espérance de vie à cet âge de la génération à laquelle appartient l'assuré, c'est-à-dire du nombre moyen d'années restant à vivre au moment du départ en retraite. Il dépend également du taux de revalorisation de la pension pendant la période de retraite et du taux de rendement escompté du capital virtuel.

Les enjeux de la formation des professeurs des écoles.

*Intervention de Jean-Louis Auduc
lors du stage de formation
syndical organisé par le
SNUipp 92 le 18 janvier 2010*

Ce qui va être évoqué ici concerne avant tout la formation initiale, mais bien entendu est également valable à propos de la formation continue dont on peut regretter qu'elle soit de plus en plus dans une situation de régression.

La formation initiale des enseignants est un **ENJEU MAJEUR** pour l'avenir de l'école publique.

Pourra-t-elle toujours assumer sa mission de permettre la réussite de tous les élèves qui lui sont confiés ?

Pour mener le débat sur les enjeux de la formation, nous ne devons pas **ESQUIVER** les questions qui se sont posées, se posent en formation et essayer de voir les difficultés rencontrées.

Le métier enseignant s'est transformé parce que les jeunes, les familles, le contexte, l'habitat, les modes d'information ont changé et imposent une formation approfondie dans les dimensions **DISCIPLINAIRES, PÉDAGOGIQUES ET PROFESSIONNELLES**.

Je m'appuierai à plusieurs reprises dans cet exposé sur les travaux du colloque de Clermont Ferrand de décembre 2008 sur les parcours de formation des enseignants débutants.

Le rythme et les étapes de la formation

Il faut faire attention de ne pas attendre trop et trop tôt d'un PE en formation, en première année d'exercice. Il ne faut pas définir des exigences trop précoces, leur donner des réponses à des questions que dans leur approche progressive du métier, ils ne se posent pas encore.

Nous n'avons sans doute pas assez en IUFM, attachés que nous étions à la culture commune de tous les enseignants, réfléchi aux conséquences du fait que **l'entrée dans le métier n'est pas de même nature** entre les professeurs du second degré et ceux du premier degré.

C'est sa **réussite au concours** qui enclenche pour un PLC sa perception d'être devenu un enseignant, qui lui donne sa confirmation

d'être un spécialiste de sa discipline et qui lui procure sa **reconnaissance institutionnelle** puisque c'est sa place au concours, et elle exclusivement, qui lui donne sa première note pédagogique.

Pour un PE, la reconnaissance institutionnelle ne vient pas de la réussite au concours, pas perçu comme fondatrice du métier par les formateurs, mais elle est déterminée par sa capacité à faire la classe durant ses stages.

Cette différence d'entrée dans le métier explique la profonde différence d'ancrage temporel de la professionnalisation entre second et premier degré qui est souvent un facteur d'incompréhensions lors des formations en commun des enseignants.

Le développement professionnel

L'enseignant est un **concepteur**, il n'est pas qu'un simple exécutant, il prend lors de chaque séquence, lors de l'articulation entre les séquences, des dizaines, des centaines de microdécisions. Il n'est pas un simple exécutant d'où l'enjeu d'une véritable démarche réflexive en formation au travers notamment des analyses de pratiques.

Les enseignants débutants prennent aussi quotidiennement de multiples décisions dans d'autres buts que celui de l'enseignement disciplinaire : pour obtenir le calme en classe, pour capter leur attention, pour entretenir leur motivation ou préserver ses propres forces.

L'enseignant est aussi un **aiguilleur**. Dans le cas des élèves à besoins éducatifs spécifiques, il a à participer dans le cadre de son cœur de métier au diagnostic de la situation du jeune concerné, mais il n'a pas à donner au jeune et à sa famille l'impression qu'il est en capacité de traiter toutes les situations. Il doit

les aiguiller vers les professionnels compétents dans les différents domaines concernés. Etre enseignant, c'est bien connaître ceux qui peuvent compléter son action. Le partenariat, ce n'est pas se concurrencer, c'est agir en complémentarité, donc bien connaître son cœur de métier et le cœur de métier des professionnels qui peuvent agir pour accompagner le jeune.

Etre prescriptif en formation ?

Dans une recherche présentée au colloque de Clermont-Ferrand, était évoqué le fait que les professeurs des écoles stagiaires (PE2) distinguent souvent entre :

- ▶ une prescription maximale et exigeante, un idéal, ce « *qu'il faut faire en théorie* »
- ▶ et une prescription minimale, plus réaliste qui représente l'entrée dans la professionnalisation.

Les stages, le contact avec les collègues, les maîtres formateurs, leur permettant de confronter ces prescriptions aux réalités du métier.

Quels savoirs en formation ?

Des savoirs hétérogènes sont à proposer aux étudiants qui se destinent au métier d'enseignant.

- ▶ les *savoirs disciplinaires académiques* : savoirs savants correspondant aux découpages disciplinaires de l'université
- ▶ les *savoirs disciplinaires scolaires* : savoirs à enseigner ; objectifs et contenus d'enseignement, prescription officielle (programmes, évaluation...)
- ▶ les *savoirs sur les élèves et leurs apprentissages* : caractéristiques sociales, fonctionnement et développement cognitifs ou langagiers des élèves...





► *les savoirs sur l'institution scolaire et les missions de l'enseignant*: réglementation, éthique, valeurs...

► *les savoirs professionnels*: gestes professionnels, les outils et les tâches d'enseignement qu'ils soient spécifiques à un contenu disciplinaire (connaissances didactiques, conception, planification,...), ou transversaux (communs à divers contenus ou indépendants des contenus, gestion de la classe, relation, communication, autorité.....)

Il faut bien penser ce qu'on appelle les **savoirs disciplinaires**.

Les disciplines universitaires sont fondatrices des connaissances et des compétences disciplinaires des enseignants, mais sont aussi des disciplines à enseigner aux élèves.

Or, les disciplines scolaires ne sont pas une simple adaptation des disciplines universitaires, mais **une recomposition des savoirs universitaires**, d'où la nécessité d'articuler: maîtrise disciplinaire et approches didactiques et pédagogiques.

Il est nécessaire d'opérer un **double déplacement**:

► des savoirs disciplinaires universitaires vers les savoirs enseignés

► des savoirs enseignés vers la construction de ces savoirs par les élèves.

Bien connaître une discipline ne suffit pas pour que tous les élèves acquièrent des compétences, mais ne pas la connaître peut très vite contribuer à baisser ses exigences vis-à-vis des élèves.

Formation et pratiques pédagogiques

Le métier de professeur des écoles consiste à mettre en apprentissage des jeunes de 2 à 11 ans. Une approche en psychologie de l'enfant ne peut donc se résumer à un élève moyen autour de 6/7 ans, mais doit prendre en compte les spécificités de l'âge de 2/3 ans (passage de la famille à la socialisation, puis à la scolarisation), celles de 5/7 ans et également la posture de préados des 9/11 ans sans omettre d'avoir réfléchi au fait qu'à partir du cycle 2, 70 % des filles sont de très bonnes lectrices contre seulement 59 % des garçons.

La question des pratiques pédagogiques amène à évoquer un **débat qui ne doit pas être esquivé**.

Pourquoi un certain nombre de formateurs refusent de présenter aux enseignants en formation initiale des réponses concrètes aux questions qu'ils se posent ?

Beaucoup de PE stagiaires pensent que les formateurs en agissant ainsi, n'assument pas leur première mission qui est de leur transmettre des pratiques ordinaires de leurs aînés. Roland GOIGOUX dans un article du Café Pédagogique sur « Recherches et Formation des enseignants » s'intéresse à cette question: « *Certains formateurs semblent hésiter à présenter aux débutants des pratiques pédagogiques de référence (des modèles) et à mettre à leur portée des savoir-faire efficaces et rodés ou à valoriser les outils professionnels existants: manuels, logiciels, guides didactiques, etc. Or, éluder tout cela sous prétexte de complexité et de diversité des situations d'enseignement ou, pire, railler les demandes de « recettes » formulées par les stagiaires conduit invariablement à l'effet inverse de celui recherché: les novices imitent leurs aînés sans aucune distance critique.* »

Cette attitude des formateurs n'est-elle pas le signe d'un manque de confiance dans la capacité de distanciation du jeune débutant ?

Les enjeux de la professionnalité

Exercer le métier enseignant, c'est souvent régler les tensions, les contradictions dans la conduite de la classe entre:

- les logiques d'apprentissage,
- les logiques de socialisation.

Les jeunes enseignants sont préoccupés par l'acceptation d'une paix scolaire construite par l'acceptation par les élèves des règles permettant d'obtenir le calme pour les enrôler dans des tâches scolaires.

Ce type de démarches peut conduire si l'on n'y prend pas garde à la réduction des exigences et au raccourcissement des temps d'activités.

Ce n'est que lorsqu'ils auront réglé les problèmes de conduite de classe que les professeurs des écoles vérifient si l'enseignement dispensé débouche bien sur les apprentissages visés et recherche sa quête d'équilibre entre la logique des savoirs et la logique de la conduite de la classe. Il doit en formation être mis en capacité de construire des compromis qui peuvent assurer la cohérence de leur pratique.

Rares, en effet, sont les débutants lorsqu'ils exercent en milieux dits difficiles qui obtiennent l'adhésion des élèves à leur projet d'enseignement sans réviser leurs ambitions à la baisse.

Les liens entre la formation et la recherche

Comment utiliser les acquis des recherches en éducation dans la formation des enseignants ?

Lors du colloque de Clermont-Ferrand de décembre 2008 a été mis en lumière que certains formateurs utilisaient de manière erronée les leçons de recherches concernant les innovations menées dans des classes. Cela conduit à ce que des formateurs **survalorisent** l'innovation pédagogique et les possibilités réelles d'inventivité des débutants.

C'est un risque dans la formation de considérer les débutants comme des fers de lance de la transformation de l'école, comme une avant-garde pédagogique au lieu simplement de les aider à devenir des enseignants aptes à exercer leur métier.

Cela peut être contre productif de charger des débutants de mettre en œuvre des techniques que les enseignants chevronnés ne maîtrisent pas.

Il ne faut pas proposer aux débutants des scénarios trop innovants et trop rares qui leur empêchera de trouver un collègue avec qui partager.

Peuvent-ils réellement concevoir des scénarios originaux avant de s'être appropriés les gestes de base du métier enseignant ?

La recherche en Education doit non seulement jouer un rôle **d'observatoire** des pratiques enseignantes, mais construire un **conservatoire** de celles-ci afin de constituer des ressources pour les formateurs et l'ensemble des enseignants.

Il faut dans cette logique ne pas disqualifier les pratiques ordinaires. Agir ainsi, peut perturber le processus de socialisation professionnelle des enseignants débutants.

Pour conclure sur ce point, je voudrais citer les principes 8 et 9 des 15 principes retenus par la commission « Inter conférences universitaires » pilotée par la CDIUFM et la CPU lors de la remise de son rapport le 17 juillet 2009:

« 8) *La réussite de la réforme est conditionnée par la définition d'un référentiel de formation qui repose sur la meilleure intégration possible des quatre blocs de compétence retenus: savoirs, connaissances et savoir-faire spécifiques nécessaires à l'enseignement de la discipline; savoirs didactiques et maîtrise des éléments (principes, méthodes, outils) intervenant dans la transmission; maîtrise des compétences disciplinaires et méthodologiques nécessaires à l'évolution et l'approfondis-*

● ● ●

sement des compétences enseignantes ; savoirs et compétences nécessaires à une claire perception de l'environnement institutionnel et social dans lequel s'inscrivent les missions de l'enseignant.

9) L'initiation et la participation à la recherche sont, pour un enseignant, une véritable formation professionnelle, nécessaire à l'exercice du métier et à sa capacité d'évolution. C'est en effet de la capacité à transmettre une science vivante autant que d'en adapter l'enseignement aux dernières évolutions scientifiques et sociétales que dépend la capacité d'insertion sociale et professionnelle future des élèves. La recherche n'est pas une simple conséquence de la maîtrise, non plus que le moyen d'éviter que les nouveaux masters ne s'enferment dans une formation en vase clos sans poursuite possible d'étude ; elle est au contraire la légitimation profonde d'un recrutement au niveau master. Il est donc essentiel que lors de la formation initiale, lors de l'année de formation continuée et à certains moments de la carrière de l'enseignant, un lien s'établisse entre la recherche et l'enseignement quel que soient les niveaux et les lieux d'exercice, les publics et les disciplines enseignées. Ce lien doit prendre des formes variées et adaptées. »

Qui intervient dans la formation ?

L'articulation de l'intervention dans la formation des différents acteurs est très importante.

La pertinence d'une **formation en alternance** réside dans l'association progressive de trois composantes :

► L'action professionnalisante, d'où l'importance de l'organisation de différents types de stages permettant une découverte progressive de l'exercice du métier enseignant.

► La réussite de ces actions, ce qui implique pour le premier degré de reconnaître le rôle des maîtres-formateurs.

Formés, expérimentés, reconnus, les maîtres – formateurs peuvent permettre aux stagiaires de se construire une identité professionnelle qui s'appuie sur des savoirs, des savoirs faire, des gestes professionnels. Le maître-formateur peut permettre au futur enseignant d'être **un acteur, un concepteur** de projets d'école, de projets partenariaux et **non un simple exécutant**. Dans le cadre des dix compétences définies par le texte de décembre 2006 pour l'exercice du métier enseignant, les maîtres-formateurs exercent leur triple fonction d'accueil, d'accompagnement et de suivi et de formation.

Ils ont un rôle privilégié à jouer pour des compétences comme :

- Concevoir et mettre en œuvre son enseignement.
- Organiser le travail de la classe.
- Prendre en compte la diversité des élèves.
- Évaluer les élèves.
- Travailler en équipe et coopérer avec les parents et les partenaires de l'école.

► La compréhension de l'action et des conditions de sa réussite, ce qui nécessite pour la structure de formation qui doit continuer à exister de donner aux futurs enseignants les moyens de redécrire leurs expériences hors de l'urgence de l'action quotidienne.

La prise en responsabilité d'une classe est souvent accompagnée chez le futur enseignant du sentiment de « ne pas être prêt », de « ne pas savoir faire ».

Il y a donc un véritable enjeu à réfléchir aux conseils adaptés au suivi des stages et à ajuster les enseignements délivrés dans la structure de formation aux besoins réels des futurs enseignants.

Les préoccupations des enseignants débutants sont, d'après les recherches, simultanément orientées dans trois directions :

- vers eux-mêmes : leur posture, leur estime de soi, leurs scénarios et leurs déroulements, leur maîtrise de la fatigue et de leur stress ;
- vers les élèves : la gestion du groupe, l'enrôlement dans les tâches, le maintien de l'attention, les processus d'apprentissage des élèves, la gestion de leurs erreurs ;
- vers les autres acteurs du métier : les maîtres formateurs, les formateurs, les inspecteurs, les collègues, les parents...

La gestion de l'exercice du métier enseignant met effectivement en œuvre :

- des contenus disciplinaires à enseigner ;
 - des scénarios didactiques ;
 - la mise en apprentissage effectif des élèves ;
 - Une réflexion sur la psychologie de l'enfant.
- Cela rend indispensable pour être efficace, une pluralité d'intervenants qui ne se chevauchent pas, qui n'interviennent pas qu'en successifs, mais qui se coordonnent pour une formation véritablement professionnelles : Universitaires, formateurs IUFM, Maîtres formateurs, etc.

Former des enseignants en alternance, c'est les confronter à la **globalité**, à la **complexité** du métier de professeur des écoles, donc cela nécessite obligatoirement une **approche différenciée, diversifiée**.

Il s'agit de former et non de formater.



Jean-Louis Auduc est directeur adjoint de l'IUFM de Créteil.

Construire des alternatives à la situation actuelle

Au travers des textes déjà parus, le danger existe que le professeur des écoles soit ainsi « formé » :

- Pendant un an de Master 1, il continuera à devenir spécialiste de la matière qu'il aura étudiée en licence.
- Pendant l'été, il préparera les épreuves écrites de professeur des écoles (beau cadeau aux officines privées qui vont trouver là un créneau inespéré...).
- En septembre, il passera les épreuves écrites d'admissibilité du concours de professeur des écoles.
- S'il est reçu, il aura huit mois pour :
- Poursuivre son initiation à la recherche et rédiger un mémoire de master ;
- S'approprier les contenus des dix disciplines enseignées à l'école primaire ;
- Apprendre à maîtriser les contenus didactiques et pédagogiques propres à chacune des disciplines ;
- Obtenir une certification en informatique et en langues vivante, leur brevet de secourisme...
- Suivre les enseignements nécessaires à l'obtention du Master 2 ;
- Assurer un stage en responsabilité rétribué de 108 heures ;
- Et... bien entendu, préparer des épreuves orales d'admission qui détermineront sa réussite au concours de professeur des écoles.

Comme on le voit la barque est trop chargée et l'étudiant risque de couler sous la lourdeur des charges à effectuer.

Enseigner, cela s'apprend et cela signifie la possibilité d'une vraie formation dans le cadre d'une maîtrise pensée non en termes d'économies, mais en fonction des besoins nécessaires à l'exercice du métier enseignant. ■

Jean-Louis Auduc

Loi « mobilité » ou le dynamitage de la Fonction Publique.

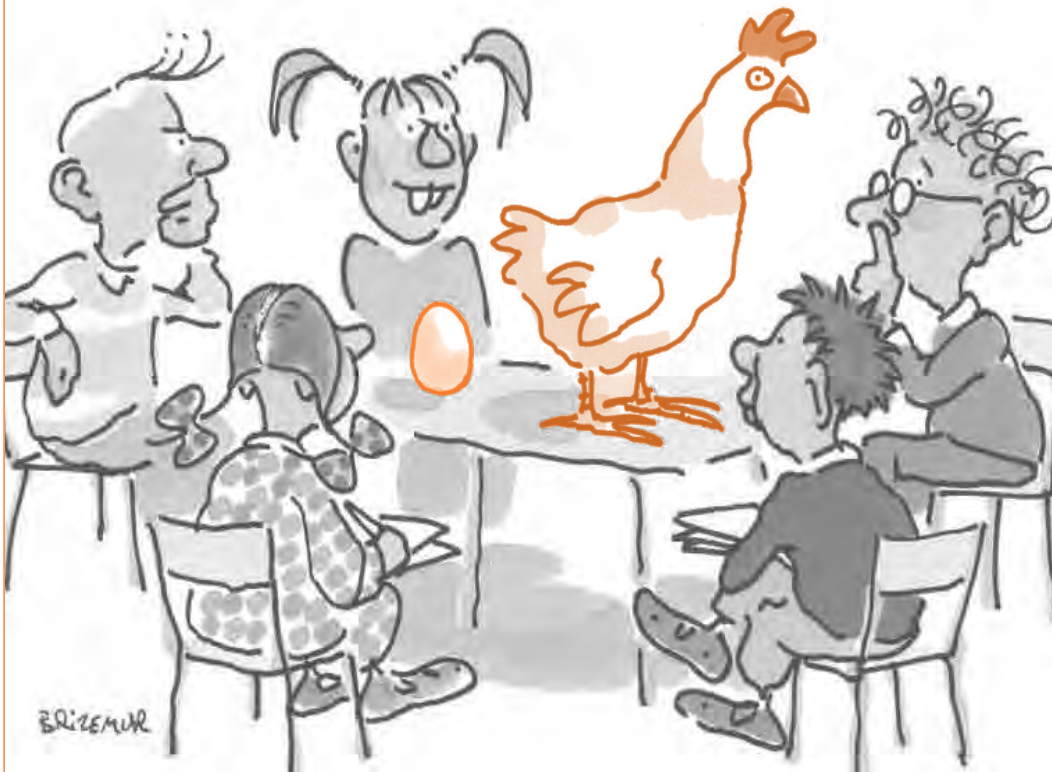
Début février, un projet de décret concernant certains articles de la loi « mobilité » a été présenté par le gouvernement. Il a fait grand bruit et a remporté un désaccord unanime de l'ensemble des organisations syndicales.*

Avant d'aborder ce projet de décret, il faut revenir un peu en arrière. Durant la période estivale, période si chère au gouvernement pour faire voter des lois en catimini ... La loi « mobilité et parcours professionnel dans la Fonction Publique » a été adoptée, malgré l'opposition de tous les syndicats.

Cette loi, présentée comme créant « un droit à la mobilité » pour « offrir aux fonctionnaires des perspectives de carrière plus riches et plus diversifiées » n'est en fait qu'un outil de plus pour dynamiter les droits des personnels dans la Fonction Publique.

Qu'y a-t-il dans cette loi ?

- Le recours à des non-titulaires est favorisé pour remplacer des agents en cas d'absences momentanées et donne la possibilité de faire appel à des missions d'intérim.
- L'ouverture d'emplois à temps non complets. Jusque là, il n'existait que des postes à temps complets et l'agent avait la possibilité de travailler volontairement à temps partiels. Cette disposition permet à l'administration d'imposer plusieurs emplois à temps incomplets, ce qui ouvre la voie à des emplois totalement éclatés.
- L'individualisation de la gestion des personnels. Ce qui favorisera la logique de concurrence entre les agents et la promotion au mérite. Cela signifie la fin de l'application de règles collectives établies pour tous et la quasi-impossibilité pour les délégués du personnel d'exercer leur travail paritaire de vérification des opérations.
- La possibilité de mise à disposition (sans traitement) d'un fonctionnaire en cas de suppression d'emploi. Jusqu'à maintenant, en cas de suppression d'emploi, la réaffectation d'un fonctionnaire se faisait dans un emploi correspondant à son corps d'origine, au besoin en « surnombre ». Si le décret passe en l'état, il s'appliquerait à « tout fonctionnaire



dont l'emploi est supprimé dans le cadre d'un projet de réorganisation ou d'évolution de l'activité du service ». L'agent est donc dans l'obligation d'accepter une des trois propositions d'emplois, y compris si cela l'oblige à changer de métier ou d'accepter une mutation. S'il refuse, il sera mis en disponibilité d'office puis licencié ou admis à la retraite.

À ce jour, seul ce dernier point a fait l'objet d'un projet de décret. Il a provoqué une désapprobation générale des syndicats qui ont refusé de siéger au Conseil Supérieur de la Fonction Publique d'Etat, instance où le projet devait être présenté.

Cette loi « mobilité » permettrait une gestion des personnels identique à celle appliquée dans le secteur privé : gestion à « flux tendu » des personnels. Ce fonctionnement, visant des économies budgétaires est une vision à très court terme de ce que seraient les besoins pour la Fonction Publique. Or la garantie de l'emploi pour les fonctionnaires permet d'assurer une continuité des services publics sur tout le territoire et dans tous les domaines. Remettre en cause ce principe, revient à remettre en cause la notion même de service public et le principe d'une Fonction Publique au service de l'intérêt général.

Plus globalement, cette loi s'inscrit dans la Réforme Générale des Pouvoirs Publics qui vise en premier lieu à faire des économies budgétaires. Nicolas Sarkozy a lui-même annoncé qu'il faudrait faire 50 milliards d'économie d'ici à 2013. Depuis quelques années, les dépenses en personnels ne cessent de baisser en rapport avec le PIB. Les conséquences en terme de service rendu à la population sont déjà visibles et inadmissibles. Pourtant, à la fatalité des chiffres, d'autres solutions pourraient être envisagées. Le bouclier fiscal, d'un montant de 700 millions d'euros représente le budget économisé par la suppression de 30 000 fonctionnaires. La TVA dans la restauration à 100 000 postes, soit l'équivalent du nombre de postes de fonctionnaires supprimés depuis 3 ans. Dans un contexte de crise, la présence de services publics a été primordiale pour en amortir les conséquences sociales notamment. Il y a donc nécessité, comme le demande la FSU, qu'une véritable péréquation financière soit mise en place et donc des régulations faites par l'État. ■

Céline Potvin

* pour le consulter :
<http://www.jurisconsulte.net/upload/projetdecretmobilitefonctionnaires2010.pdf>

Les retards s'accumulent dans les Hauts de Seine.

UNE ÉVALUATION DONT ILS SE SERAIENT BIEN PASSÉS !

Évolution du taux d'encadrement

Hauts de Seine			
P/E	5,03	E/C	24,74
Académie de Versailles			
P/E	5,08	E/C	24,63
Au plan national			
P/E	5,29	E/C	23,46

Commentaires Le taux d'encadrement du 92 est un des plus élevés de France : 97^e rang sur les 100 départements pour le nombre d'élèves par classe. Pour arriver à la moyenne des départements comparables il faudrait au moins 200 postes !

Emplois en éducation prioritaire

Hauts de Seine	
	25,25%
Académie de Versailles	
	24,25%
Au plan national	
	19,06%

Commentaires La part de l'éducation prioritaire dans notre département est très importante, entraînant un « surcoût » en emplois dont le ministère ne tient pas toujours compte...

Occupation des postes ASH

Hauts de Seine	
	25,25%
Académie de Versailles	
	24,25%
Au plan national	
Des collègues y exercent sans être spécialisés	19,06%

Commentaires Ces pourcentages montrent que le retard est encore très important en matière de formation spécialisée ; il est indispensable que le 92 dispose de moyens pour envoyer plus de collègues en formation ASH pour combler cet écart.

Taux de scolarisation des 2/3 ans

Hauts de Seine	
	6,5%
Académie de Versailles	
	7,3%
Au plan national	
	18,1%

Commentaires Le 92 se place à la 93^e place pour la scolarisation des plus jeunes... Pourtant les besoins sont immenses, à rapprocher par exemple du fait que l'éducation prioritaire occupe un quart de nos emplois...

Conséquence : même en Éducation prioritaire, tous les enfants de moins de trois ans ne peuvent être scolarisés quand leurs familles en font la demande. Il faudrait 50 postes pour atteindre le taux de scolarisation national.

Population enseignante

	Taux de féminisation	- de 30 ans
Hauts de Seine		
	85,4%	18,4%
Académie de Versailles		
	86,5%	16,8%
Au plan national		
	81,3%	15%

Commentaires Une très grande proportion de jeunes femmes a bien sûr des conséquences prévisibles sur les besoins en remplacement (maternité, droits à congé pour enfants malades, besoins de temps partiels...).

Formation continue

	Nombre de journées stagiaires pour un emploi d'enseignant
Hauts de Seine	
	2,48
Académie de Versailles	
	3,40
Au plan national	
	2,72

Commentaires Les besoins de formation continue sont très mal pris en compte dans notre département. Le nombre de journées stagiaires pour un emploi est largement en dessous de la moyenne nationale quand dans le même temps, le Plan de Formation doit intégrer un volume important de « formation obligatoire » due à nos collègues T1. En clair, les collègues « ordinaires » ont de moins en moins accès à des stages de formation continue dont la durée permet vraiment une réflexion et des apports qui peuvent être réinvestis dans les pratiques de classes.

Améliorer les conditions, une urgence !

*Le SNUipp 92 a organisé
le 9 décembre dernier
une réunion pour faire
le point sur la scolarisation
des enfants non francophones
ou allophones.*

Un premier tour de table a permis de faire le point

- sur les effectifs : les CLIN connaissent des effectifs relativement stables d'une année sur l'autre dans l'ensemble ; l'IA recense début janvier 349 élèves en CLIN et 88 relevant de CRI, effectifs stables d'une année sur l'autre,
- sur l'insuffisance des moyens pour assurer le suivi des élèves lorsqu'ils quittent la CLIN et ceux qui rencontrent des difficultés de langage,
- sur les limites que rencontre l'intégration des élèves de CLIN dans les classes ordinaires du fait des effectifs mais aussi de la difficulté à organiser les concertations pour une prise en charge concertée de ces élèves,
- sur l'insuffisance des propositions de formation continue dans ce secteur.

Quel avenir pour les CLIN dans notre département ?

Un groupe de travail préparatoire à la carte scolaire a eu lieu le 11 février. Outre l'étude de situations difficiles dans les secteurs Clichy et Meudon, l'Inspection Académique a annoncé son souhait d'aller vers des « CLIN itinérantes ». Nos collègues seraient alors appelés à intervenir sur une zone ou un groupe d'école...

Le SNUipp a émis des réserves sur cette orientation ; entre autres :

- pour une bonne prise en charge des élèves relevant d'une CLIN, il faut un projet d'intégration dans l'école, ce qui suppose un travail de préparation et de régulation collectif en équipe pédagogique. Quels moyens prévoit l'administration pour que cela se fasse dans des conditions acceptables (temps de concertation pour l'équipe et pour le collègue de CLIN) ?
- qui décide où le collègue doit intervenir, selon quelles procédures ?
- le fonctionnement d'un tel poste suppose des contraintes ; comment l'administration compte en informer les collègues qui postulent au mouvement ?

- une CLIN itinérante suppose que le collègue dispose dans chaque école où il intervient d'un lieu adéquat pour faire la classe, recevoir les familles, entreposer son matériel...
- quid de la prise en compte des déplacements du collègue (temps, coût...) ?

Les revendications que nous défendons :

● Concernant la carte scolaire

Le SNUipp 92 continue de revendiquer une modification du calcul du taux d'encadrement dans les écoles où est implantée une CLIN : la moyenne de l'école devrait être calculée en prenant en compte l'ensemble des élèves (« ordinaires » + 15 CLIN) divisé par le nombre de « classes ordinaires ». Ainsi les classes auraient un peu plus de souplesse pour aborder l'intégration des élèves de la CLIN dans des conditions acceptables. Il est indispensable que des moyens spécifiques soient dégagés pour mettre en place des CRI, les enseignants de CLIN ne peuvent faire face aux deux missions dans la plupart des écoles. L'implantation des CLIN doit être réfléchie pour éviter qu'existent dans certaines écoles

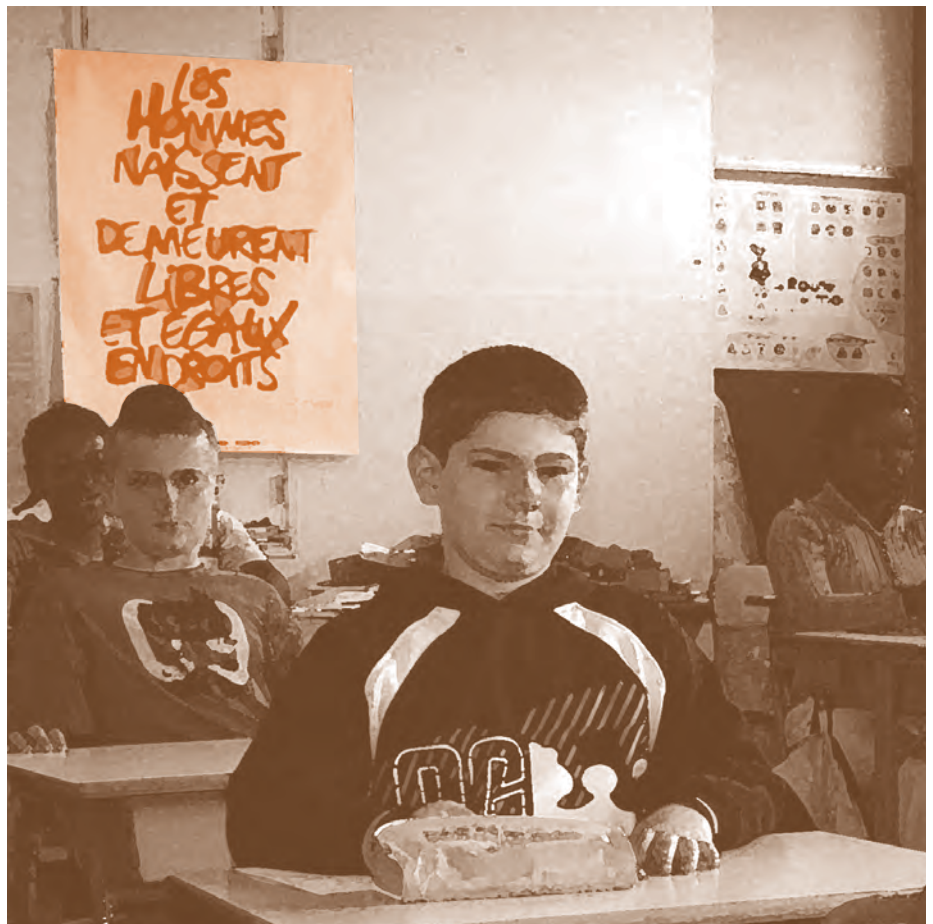
CLIN et classes spécialisées (ce qui entraîne des difficultés évidentes pour l'intégration des élèves en milieu « ordinaire ») et pour tenir compte des besoins des enseignants de ces classes (locaux notamment). Enfin il faut que l'administration prévoit lors des travaux de carte scolaire deux ou trois moyens en poste pour pouvoir faire face en cours d'année à d'éventuelles arrivées d'élèves non francophones dans un lieu précis.

● Concernant le quotidien des CLIN

Les textes prévoient que le projet d'école intègre le projet CLIN, d'où la nécessité de prévoir une information des équipes et des directions d'école.

La formation continue de ces personnels ne peut continuer à fonctionner sur le « bonne volonté » de chacun (formation Français/Langue étrangère hors temps de service ou effectuée sur temps scolaire mais sans remplacement). Le SNUipp revendique l'inscription au Plan de Formation de véritables stages de formation continu remplacés. ■

Eveline Mathonnière



Enseignants fliqués, école en danger !

*L'évaluation fait partie intégrante
de toute pratique pédagogique.
Elle est un outil indispensable
à tous les enseignants.*

Pendant de nombreuses années, les élèves de CE2 et de 6^e ont passé des évaluations nationales. Ces dernières, probablement imparfaites, n'ont jamais été décriées et condamnées comme le sont actuellement celles de CE1 et de CM2. Il faut rappeler que les évaluations de CE2 avaient dès le départ été construites pour être aussi un outil à destination des enseignants. Certes le temps manquait parfois aux équipes pour exploiter complètement les résultats et construire des projets adaptés au niveau de l'élève, de la classe ou encore de l'école. Il n'était pas non plus question de prime pour les collègues qui les faisaient passer, prime qui fait tant polémique et qui de plus interroge sur les véritables objectifs de ces « nouvelles évaluations nationales ».

Clairement elles ne sont pas un outil pour les enseignants et n'ont jamais eu vocation à l'être, même si M. Nembrini, directeur de la

DGESCO, ose affirmer que « ces évaluations permettent aux enseignants de comprendre comment les élèves apprennent ». D'ailleurs, dès le début, Xavier Darcos a clairement dit qu'il s'agissait d'un outil pour piloter le système éducatif. Le premier constat que chacun a pu faire concerne la forme. Les données statistiques, compte tenu de la nature des exercices, du protocole de passation et de correction, sont tout à fait discutables. Et ces évaluations ne se font pas le reflet d'une réalité. S'il s'agissait d'évaluer le système éducatif pour définir sa politique, alors le ministère aurait tout à fait pu utiliser les moyens modernes qui permettent de travailler sur des échantillons significatifs. La volonté du ministère de faire passer ces évaluations à tous les élèves, et l'instauration d'une prime, disproportionnée par rapport à la quantité de travail, font penser que les finalités sont encore ailleurs. Une des finalités en filigrane consistait bien évidemment à mettre en concurrence les écoles en publiant les résultats. Cette année encore cela a été évité, mais pour combien de temps.

Pour mieux entrevoir les autres finalités, à peine cachées, de ces évaluations, il faut se demander qui est réellement évalué dans ce

dispositif. Dans son document d'orientation intitulé « un nouvel horizon pour l'école primaire », texte annonçant entre autre la mise en place des évaluations nationales, le ministre de l'époque annonçait qu'il souhaitait « évaluer autrement les professeurs des écoles ». C'est à dire ne plus seulement évaluer les enseignants sur leurs pratiques pédagogiques, mais tenir compte « des progrès des élèves ». Un enseignant ne serait donc plus seulement évalué sur sa manière de faire la classe, mais aussi sur les résultats de ses élèves... et pourquoi pas sur les évaluations nationales. Comment ne pas imaginer qu'un jour chaque école, chaque enseignant, se voit remis une feuille de route avec des objectifs chiffrés, comment ne pas imaginer qu'augmenter de trois ou cinq points les résultats aux évaluations nationales devienne un objectif intégré au projet d'école. Bien entendu, il est beaucoup plus simple et rapide de comparer des nombres que d'évaluer les effets de tel ou tel projet mis en place, ou de telle ou telle pratique pédagogique.

Dans plusieurs de ses écrits, Pierre Frackowiak, IEN militant, dénonce ces risques de dérive qui auraient des conséquences quant aux missions des IEN et au déroulement des inspections. La mission principale d'un enseignant est que les élèves qu'il a en face de lui apprennent. Pour Pierre Frackowiak d'ailleurs, l'inspection, ne doit bien évidemment ni porter sur les résultats des élèves, ni se focaliser sur le maître. Pour lui il faut surtout s'attacher aux situations mises en place par le maître et sur comment les élèves s'en emparent, comment ils se mettent au travail et comment l'enseignant exploite tout ce qui émerge. Cela implique du temps, de la confiance. Cela implique d'autres rapports, que ceux qui se mettent en place actuellement, entre enseignants et IEN. Il est maintenant certain que tôt ou tard les évaluations nationales vont devenir un enjeu en terme d'affichage pour l'école et de carrière pour les enseignants. Les conséquences sont déjà connues : les évaluations seront au cœur des apprentissages. Peu à peu les classes de CE1 et de CM2 deviendront des années de bachotage, puis ce sera l'ensemble du travail de classe qui sera tourné vers ces évaluations.

Ce n'est pas uniquement l'affaire des collègues de CE1 et CM2 : nous sommes tous concernés car c'est notre métier et l'école tout entière qui sont en jeu. ■

Pascal Houdou



Chute !!!

Chut ???

Attention. Tout va trop vite !

Stop. Prenons de la distance sur ce que devient l'École, et de la vitesse pour défendre l'École que nous voulons.

Marches arrières

- Élèves : de plus en plus/postes : supprimés
- RASED : incomplets ou disparus/Aide personnalisée : hypocrisie/Remplissage de paperasse : inutile
- Scolarisation d'élèves handicapés : MDPH bloquée/AVS en situation de précarité
- Les Programmes 2008 : non pensés/Évaluations nationales : inutilisables
- Droit de grève : SMA
- Formation des enseignants : mais de quoi parle t-on ?

Rester indifférente ?

Je ne le conçois décidément pas.

J'ai eu la chance de pouvoir choisir ce métier. Je ne le vois pas comme un simple moyen de vivre ni comme une simple transmission de savoirs disciplinaires.

Notre métier se doit d'être beaucoup plus : il est une indispensable contribution des valeurs qui me sont chères : Liberté, Égalité et Fraternité. Enseignante depuis six ans je rencontre, et il ne me semble pas être la seule, de plus en plus de difficultés à faire mon métier tel que je l'entends.

Et alors ?

Râler et continuer à « *bricoler* » dans ma classe, mon école. « *Faire avec* », parce que « *de toute façon, lutter ne sert plus à rien* » ? Alors, rien ne se passe, « *chhhuuut!* », on se tait...

Impossible de se résigner, mais résister.

Certains luttent individuellement, se sacrifient. Alors, un petit bruit se fait entendre, au loin... Pour d'autre, et j'en fais partie, le militantisme syndical est le seul moyen de résister.

Militer, c'est d'abord et avant tout appartenir à une entité professionnelle : c'est croire en son métier, en être fier et vouloir le défendre, l'améliorer.

Militer, c'est prendre du recul sur notre quotidien d'école. Pas facile avec le nez dans le guidon et de moins en moins de temps. Et pourtant il me paraît primordial de s'accorder ce temps de regard sur ce que l'on fait. Pourquoi ? Pour qui ? Qu'accepte t-on ? Que refuse t-on ? Que propose t-on ?

Militer, c'est s'informer, informer, échanger. **Militer** c'est prendre part à une cause commune, proposer ensemble. Je suis persuadée que le collectif est un des seuls moyens d'avoir un réel poids dans le cours des choses. Des mobilisations ne se construisent que collectivement.

J'ai choisi de militer au sein du SNUipp 92 pour toutes ces raisons. Pas sûre d'être arrivée dans la meilleure période du syndicalisme... Et pourtant, baisser les bras ? L'on peut me traiter de naïve, d'idéaliste mais je reste persuadée que si on se mettait tous à crier, ça ferait beaucoup de bruit...

Alors pas de chut entre nous ! Il est temps de se faire vraiment entendre !

Résister et faire avancer les choses ne dépend que de chacun d'entre nous. ■

Sabine Mazars

Régulièrement on constate que l'école ne tourne pas rond, que le malaise s'amplifie. Cette situation résulte avant tout d'orientations politiques qui tournent le dos aux valeurs de l'École Publique et Laïque que nous défendons. Mais elle est aussi la conséquence d'une politique de rigueur menée depuis 2007 dont nous commençons à percevoir les effets catastrophiques et en ce qui concerne le lycée de Thiais (Val de Marne) l'effroyable coût humain.

Les protestations s'accumulent, les interrogations se multiplient, le malaise s'amplifie, les tensions s'aggravent, l'avenir de l'école s'assombrit. Faut-il rappeler que selon l'enquête "Enseigner en collège et lycée en 2008", menée auprès d'un échantillon représentatif de 1200 enseignants et publiée en octobre 2009 par le ministère de l'éducation nationale, 67 % d'entre eux affirment ressentir personnellement un malaise profond. Ils n'étaient que 53 % en 2005. La plupart invoquent un manque de reconnaissance professionnelle.

Le message de la profession est celui du désenchantement, de la désillusion, du découragement. L'engagement personnel tend à disparaître, les enseignants n'adhèrent plus à un projet commun.

Terrible constat : « *l'éducation nationale ne croit plus en rien. Elle ne croit plus aux grands discours mobilisateurs sur son dessein républicain.* » Les valeurs de l'école républicaine sont en déshérence.

Les effets d'annonces, les blablas ne font plus recette. Le dernier en date, les Etats généraux de l'école, montre à quel point le gouvernement méprise son école et ses enseignants. Car la politique de l'école et ce que nous vivons c'est :

- 49400 suppressions de postes en trois ans, soit environ 6 % des effectifs.
- L'imposition de nouveaux programmes 2008
- L'imposition d'évaluations dont le sens et le contenu sont contestés.
- La modification du temps scolaire qui se traduit par la suppression de 108 heures annuelles d'enseignement.

- La mise en place d'un « soutien » hors temps scolaire obligatoire, appelé pompeusement aide personnalisée.

- L'organisation chaotique de « stages de remise à niveau pendant les vacances pour les élèves.

- La suppression de la formation professionnelle des maîtres (réforme de la « mastérisation »).

- L'imposition de Base élèves.

- La remise en cause de la maternelle.

- L'installation des primes tout azimut pour mieux individualiser la pratique du métier et faire avaliser par la profession une logique gestionnaire inspirée du privé.

Ces mesures, à contrario de réformes et de dessein pour l'école, ont un résultat dévastateur sur l'ensemble du corps enseignant. Les réquisitoires aigris⁴ contre l'école ont remplacé la réflexion. Ces « auteurs » sans projet participent au désenchantement, à la désillusion.

Les décisions jamais négociées sont arbitraires. L'autoritarisme a remplacé l'autorité. Le SNUipp avec les collègues y opposent la conviction, l'engagement, le pragmatisme, la persuasion, la défense de nos valeurs pour une École publique ambitieuse pour tous les élèves...

Nous laissons à l'autoritarisme sans dessein l'irresponsabilité de la casse de l'école publique et nous défendons pied à pied nos valeurs comme la justice sociale, le droit à l'éducation, le droit à la réussite pour tous, la solidarité, l'égalité des droits. Quand on perd le sens de ces valeurs républicaines, on perd sa légitimité.

N'en déplaise à tous ceux qui n'ont que les sanctions à opposer à la réflexion, à notre résistance.

« *On n'enseigne pas ce que l'on sait, on n'enseigne pas ce que l'on veut, on enseigne ce que l'on est* » Jean Jaurès ■

Patrick Rabineau

1 l'école des crétins

La FSU en congrès.

*Du 1^{er} au 5 février,
la FSU organisait
son 6^e Congrès à Lille.*

Ce moment est essentiel dans la vie de la fédération car il permet de tirer un bilan des 3 années écoulées mais également d'envisager les 3 ans à venir en réaffirmant certains mandats et en en faisant évoluer d'autres pour tenir compte de l'évolution de la situation politique, économique, sociale et syndicale. Près de 750 délégués se sont donc réunis pour débattre et permettre à la FSU de se doter de mandats et d'une orientation lui permettant de faire avancer ses revendications, ses propositions et d'agir pour la défense et la promotion des services publics de leurs agents mais aussi de tous les salariés et plus généralement de la solidarité et la justice sociale. Les débats et discussions furent longues, parfois passionnées mais toujours intéressants et essentiels pour l'avenir de notre fédération. Vous trouverez ici un aperçu de ceux-ci et des textes votés. Pour pouvoir en connaître l'intégralité, vous pouvez vous rendre sur le site de la FSU92 : <http://sd92.fsu.fr>

Thème 1 : Education, formation, recherche, enjeux d'avenir

Depuis son élection à la présidence de la République, N. Sarkozy n'a eu de cesse de vouloir « réformer » le système éducatif pour le rendre, selon lui, plus efficace. Ainsi, de la maternelle jusqu'à l'université, les réformes apparemment éclatées mais qui s'organisent dans un système cohérent n'ont cessé de se succéder et ont, associé à la volonté de réduction des dépenses publiques, fragilisé notre système éducatif déjà sérieusement mis à mal depuis plusieurs années. En partant du constat de ces modifications profondes du fonctionnement et de la vision du système

public d'éducation, le 6^e Congrès a réaffirmé la nécessité d'aller à l'encontre de ces mesures et au contraire d'affirmer la nécessité d'une toute autre politique ambitieuse pour l'avenir de la jeunesse et de la société.

La FSU réaffirme donc la nécessité de voir proposer une culture commune scolaire exigeante, ambitieuse pour tous les jeunes à même de leur permettre d'affronter les défis à venir en tant que citoyens et salariés.

Cette volonté doit s'accompagner d'une véritable lutte contre les inégalités sociales et territoriales car les politiques actuelles vont à l'encontre et ne font au contraire que les renforcer en, par exemple, réduisant les moyens pour aider les élèves en difficulté ou en prônant et développant la sélection des élèves les plus méritants au détriment des autres. La FSU considère également qu'il est encore et toujours nécessaire de relancer la démocratisation et d'élever les qualifications de tous.

Bien évidemment, la question de la formation des maîtres a été largement débattue au cours de ce Congrès. En effet, la réforme de celle-ci va profondément modifier les conditions d'apprentissage du métier d'enseignant. Le simple fait d'augmenter le niveau de recrutement au Master ne garantit pas pour autant de bénéficier d'une formation professionnelle suffisante pour faire face à l'exercice de son futur métier d'enseignant. La FSU dénonce la publication des décrets sur les statuts particuliers des enseignants. Elle réaffirme son exigence d'abandon de la réforme en l'état ainsi que du retrait des textes d'application concernant la formation déjà publiés, au profit d'une toute autre réforme. De même, la FSU renouvelle son exigence que les dispositions sur l'organisation des stages pour les étudiants de M1 et M2 soient profondément modifiées, ce qui nécessite que la circulaire dite des « stages 108 heures » du 20 août 2009 soit retirée et qu'un nouveau texte soit négocié.

La question de la formation des maîtres reste sensible au sein des syndicats nationaux concernés et de la FSU. Il est donc nécessaire de poursuivre et amplifier la mobilisation de toute la profession avec les étudiants et les stagiaires. L'enjeu est de lutter contre la « réforme » proposée par le gouvernement et d'y opposer un projet alternatif cohérent. Le débat et les échanges doivent donc se poursuivre au sein de la FSU. Une initiative dans la continuité des Assises nationales de la formation devraient avoir lieu dans les mois qui viennent.

Thème 2 : Le service public et la fonction publique sont une richesse

Le service public d'éducation n'est pas le seul à payer un lourd tribut face aux politiques et mesures régressives mises en œuvre. En effet, c'est l'ensemble de ceux-ci qui sont encore et toujours plus mis à mal et qui plus est accusés de tous les maux : coûteux et aggravant les déficits publics, manquants de rentabilité... Pourtant, ce sont bien ces services publics notamment qui ont permis à la France et à ses habitants de ressentir moins durement les conséquences de la crise économique et financière. Les français, d'ailleurs, ne s'y trompent pas et « plébiscitent », sondages après sondages, les services publics, leur utilité, leur pertinence et leur garantie de justice et d'égalité entre citoyens. Pourtant, les réorganisations en place ou à venir (RGPP ou RéATE) et leur cortège de suppression de postes risquent de les fragiliser encore plus.

La FSU réaffirme donc la nécessité de voir les Services Publics développés et promus avec une reprise en main par l'Etat des missions trop souvent abandonnées (sans transfert des charges et moyens) aux collectivités renforçant ainsi les inégalités territoriales.

Mais les Services Publics et la Fonction Publique se sont également des agents. Ceux-ci ont vu leur pouvoir d'achat fortement régressé au cours des 10 dernières années. La FSU rappelle la nécessité d'engager un plan de rattrapage de cette perte avec notamment une reconstruction des grilles indiciaires pour ne pas uniquement bénéficier d'un saupoudrage à coups de primes et d'indices. De plus, la fonction publique est l'un des plus gros employeurs de précaires. La FSU dénonce les conditions de ces contrats et poursuivra son action pour qu'elles reçoivent une formation à l'emploi mais aussi et un accès gratuit à la VAE débouchant sur de réelles perspectives d'insertion professionnelle ainsi qu'une rémunération correspondant à un temps complet comprenant temps de travail, formation, recherche d'emploi...





Thème 3: Pour des alternatives économiques, sociales et environnementales

La FSU a, dès sa création, développé une démarche cherchant à contribuer à la construction et la mise en œuvre d'une alternative économique et sociale. C'est pourquoi non seulement elle condamne et combat les politiques mises en œuvre mais elle émet également des propositions, des pistes pour une société plus juste et plus solidaire.

Ainsi, elle revendique une tout autre politique en matière d'emploi et de salaires pour en finir avec la précarité croissante. Salaires, conditions et temps de travail notamment ne doivent pas subir les conséquences des crises financières et choix politiques discutables pénalisant toujours les salariés et notamment les plus fragiles.

De même, la protection sociale à la française peut certes apparaître comme une exception et donc sujette à remise en question selon les dogmes ultralibéraux. Mais celle-ci ne doit en aucun cas être remise en cause et bien au contraire être revalorisée et tenir compte de l'évolution de la société et de « *nouveaux risques* » : perte d'autonomie, vieillesse... Les retraites ont fait l'objet d'un texte d'appel spécifique dans lequel la FSU réaffirme avec force son attachement à un système de retraite solidaire par répartition aujourd'hui affaibli par les réformes de 1993 et 2003. Elle continue d'affirmer la nécessité de se mobiliser et d'agir pour sa défense, sa promotion et son évolution vers plus de solidarités et de justice sociale. La FSU se prononce également pour le respect des droits et des libertés et pour l'égalité. L'implication de la FSU dans RESF, les collectifs d'aide aux sans-papiers ou pour le droit au logement notamment devra donc se poursuivre pour permettre à tous de pouvoir vivre dignement et dans de bonnes conditions en bénéficiant des droits élémentaires à la santé, au logement, à l'éducation... La FSU continuera

également de dénoncer et d'agir pour en finir avec les discriminations de tous ordres.

De telles alternatives pour une autre société ne sauraient se restreindre au seul territoire national. C'est pourquoi la FSU estime indispensable de faire le choix d'une autre mondialisation répondant aux besoins sociaux, économiques, écologiques et culturels des générations actuelles et futures. Solidarité avec les pays les plus pauvres, actions pour enrayer la crise écologique, démocratisation,... sont autant d'urgences à ne surtout pas négliger pour permettre le développement d'une société mondiale plus juste, solidaire et libre.

Thème 4: Quelle FSU pour quel syndicalisme ?

Un congrès syndical n'aurait pas de raison d'être sans une réflexion sur sa propre action et son fonctionnement. Ce congrès a donc fait l'objet d'analyses critiques, sans concession mais constructives sur l'état du syndicalisme français, les réussites et les échecs passés des mobilisations, de l'unité syndicale et des rapports de force à mettre en œuvre. Pour l'avenir, « *la FSU s'engage dans une dynamique sur la base d'objectifs clairs: il s'agit de contribuer, dans le respect de l'indépendance syndicale, au développement d'un syndicalisme de lutte et de transformation sociale progressiste, à vocation majoritaire, et de donner une impulsion nouvelle à la syndicalisation dans tous les secteurs.* » Pour cela, la FSU entend continuer le travail et les initiatives communes déjà menés avec la CGT et Solidaires et souhaite le proposer à toutes les organisations syndicales qui le souhaitent. Une réflexion a également été menée sur le fonctionnement interne à tous les niveaux (national, régional et départemental), avec les retraités... pour rendre la fédération plus visible et efficace à tous les échelons.

La question de l'adhésion de la FSU à la CES (Confédération Européenne des Syndicats) fera l'objet d'un débat interne associant l'ensemble des syndiqués qui se prononceront pour ou contre celle-ci.

Enfin, Gérard Aschiéri n'est plus secrétaire général de la FSU. C'est Bernadette Groison, enseignante en maternelle dans les Hauts de Seine, qui lui succèdent.

Bien évidemment, ces quelques lignes résument de façon très sommaire la teneur et l'ampleur des débats. Il reste donc maintenant à agir collectivement pour mettre en œuvre ces mandats et orientations pour faire avancer et gagner nos revendications! ■

Jacky Lizé

Du nouveau dans les contrats

L'instauration du revenu de solidarité active (RSA) entraîne une réforme des actuels contrats de droit privé que sont les emplois de vie scolaire (EVS). Au 1^{er} janvier 2010 a été créé un Contrat Unique d'Insertion (CUI), en remplacement des contrats aidés existants. Le CUI est un contrat d'accompagnement dans l'emploi-CAE pour le secteur non marchand, en l'occurrence les écoles, et un contrat initiative emploi assez similaire pour le secteur marchand. Le contrat d'avenir a été quant à lui abrogé.

Le CUI est une convention tripartite entre l'employeur, le bénéficiaire et soit le conseil général si le bénéficiaire relève du RSA, soit de pôle emploi ou des entreprises de travail temporaire ou des agences de placements privées. Cette convention fixe les modalités d'orientation d'accompagnement professionnel de la personne sans emploi et prévoit des actions de formation professionnelle, pendant ou hors du temps de travail et de validation des acquis de l'expérience (VAE), nécessaires à la réalisation du projet professionnel.

À partir du 1^{er} janvier 2010, des modifications sont donc apportées au CAE et notamment le fait que la durée de 24 mois peut être portée à 60 mois, pour les salariés âgés de 50 ans et plus et bénéficiaires de certains minima sociaux, ainsi qu'aux personnes reconnues comme travailleurs handicapés.

Le contrat pourra être prolongé à titre dérogatoire au-delà de la durée maximale légale prévue afin d'achever une action de formation professionnelle définie initialement dans la convention et en cours de réalisation, sans toutefois pouvoir dépasser le terme de cette formation.

Les actions de formation pourraient être financées en tout ou partie au moyen de la cotisation obligatoire que les collectivités territoriales versent au centre national de la fonction publique territoriale. Cette mesure ne s'appliquerait donc pas dans l'Éducation nationale. De plus le CAE à durée déterminée pourrait également être conclu pour une durée indéterminée à partir du 1^{er} janvier à la condition que l'employeur s'engage à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.

En outre, la loi introduit la possibilité de moduler la durée hebdomadaire du travail sur tout ou partie de la période couverte par le contrat, c'est à dire qu'une intensité progressive de travail pour les salariés peut être envisagée.



Demandes d'autorisation d'absence

Les autorisations d'absence, autres que celles de droit, peuvent être accordées **avec** ou **sans** traitement ou refusées. N'oubliez pas de joindre à votre demande, toutes les pièces justificatives. En cas d'absence d'une demi-journée, l'administration procédera au retrait d'une journée complète (règle du 1/30) mais attendra la fin de l'année pour faire le compte des demi-journées afin de ne re-tirer qu'une journée à ceux qui ont eu deux demi-journées. En cas de problème, contactez la section.

MOTIFS DE LA DEMANDE

Mariage/PACS	Avec traitement	Sans traitement
enseignant	2 jours ouvrables	+ 3 jours ouvrables
parents, enfants, frère, sœur	2 jours ouvrables	
autre en qualité de témoin		2 jours ouvrables
délai de route associé		oui

Décès		
conjoint, pacsé, parents, enfants	3 jours ouvrables	+ délai de route éventuel de 48 h
autres proches	le jour de la cérémonie	+ délai de route éventuel de 48 h

Naissance/adoption		
préparation à l'accouchement	1/2 journée	
conjoint ne bénéficiant pas du congé maternité ou adoption	3 jours ouvrables	
RDV dans le cadre d'une adoption	oui	
déplacement à l'étranger dans le cadre d'une adoption		dispo de droit : 6 semaines maxi.

Concours/examens professionnels		
épreuve	48h par concours	
préparation	9 jours par an pendant 2 ans consécutifs	

Les jours ouvrables sont tous les jours de la semaine à l'exception du dimanche, des jours fériés chômés.
Les jours ouvrés sont les jours effectivement travaillés.

Accompagnement et garde d'enfant	Avec traitement	Sans traitement
accompagnement d'un enfant pour sortie, examen, déménagement		oui mais peut être refusée
rentrée scolaire des enfants	des facilités d'horaires peuvent être accordées à l'appréciation de l'IEEN...	... si compatibles avec le fonctionnement du service
crèche fermée	oui si épidémie	oui
adaptation à la crèche		oui
nourrice malade	1 jour si certificat médical pour la nourrice	1 jour si pas de certificat

Santé des proches/santé de l'enseignant		
maladie très grave du conjoint ou pacsé, parents, frères, sœurs, enfants	3 jours ouvrables	+ délai de route éventuel de 48 h
maladie très grave des beaux-parents, amis proches	1 jour	+ délai de route éventuel de 48 h
urgence médicale pour enfants, frères, sœurs, parents et beaux-parents	1 jour	
cohabitation avec un malade contagieux	7 jours pour diphtérie, scarlatine, méningite 15 jours pour polio, varicelle	
enfant malade de moins de 16 ans (avec certificat médical)	11 1/2 journées (doublé si le parent est isolé ou si le conjoint ne bénéficie d'aucune autorisation)	
indisposition passagère de son enfant	oui si maladie chronique attestée par le médecin	oui
indisposition passagère de l'enseignant		oui
rendez-vous médicaux à l'hôpital	1/2 journée	
autres rendez-vous médicaux		oui

En Mars, ça repart !!

Il y a un peu plus d'un an, un mouvement de protestation secouait les universités. Étudiants, doctorants, enseignants se sont organisés pour informer l'ensemble de la population sur la gravité du projet dit « *Masterisation* » de Valérie Pécresse. Cette dénonciation du projet, loin de se cantonner à des revendications corporatistes a tenté, au fil des jours, de démonter toute la propagande gouvernementale sur les pôles d'excellence, sur la nécessité de mieux « *manager* » le nombre d'enseignants, sur la formation nouvelle formule qui consisterait à avoir un concours sans année de formation l'année d'après, en quelque sorte une vision trash de la mise en conditions !

Un an et quelques décrets d'application plus tard, la grande braderie de l'Éducation nationale

continue. Il y a dix ans, Claude Allègre souhaitait le dégraissage du mammoth. Avec un fonctionnaire sur deux partant en retraite non remplacé et 80 000 postes supprimés dans d'éducation d'ici à 2012, il semblerait que le mammoth approche de la taille carcasse. Mieux même, la loi dite « *de mobilité des fonctionnaires* » permet de mettre en « *disponibilité* » un fonctionnaire, sans salaire, dès lors qu'il refuse trois propositions d'affectation après la suppression de son poste. Mais comme le disait Eric Woeth le 2 février sur France info : « *Si la personne refuse, c'est qu'au fond elle n'a plus envie de travailler dans l'administration* » et il n'y a « *pas de raison que l'administration continue à ce moment-là à payer* ».

Là encore, nous avons droit à une belle application version gouvernementale de l'ali-

gnement du public sur le privé : partout, tirer l'ensemble des salariés vers le bas, vers plus d'instabilité dans leur boulot et donc dans leur vie en leur faisant systématiquement porter le chapeau. Cerise sur le gâteau, fin février, la cadrage national concernant les futurs fonctionnaires stagiaires nouvelle formule, est arrivé et avec lui, l'ensemble des craintes et analyses formulés l'an passé : formation réduite, un enseignant tuteur, rémunéré en conséquence et enfin, après une « *immersion* » en classe jusqu'à la Toussaint, le ministère conseille de mettre ces jeunes collègues sur un remplacement long pour qu'ils « *puissent dispenser un enseignement devant élèves (!) afin de pouvoir être évalués en fin d'année* ».

Les informations arrivant au compte-gouttes, rendent difficile la lisibilité du projet et au-delà la nécessaire riposte.

À l'heure où nos collègues grecques refusent d'être les dindons de la farce et de payer une crise qui n'est pas la leur, nous ne devons pas considérer que cette situation est au-delà de nos frontières et ne nous atteindra pas.

Les collègues du 93 nous ont ouvert la voie avant les vacances. On peut analyser que leurs conditions de travail sont si détériorées qu'ils ont plus de raison de partir qu'ailleurs. Mais ce serait une erreur de transformer cette analyse en non action. Nous sommes comme eux touchés par les suppression de postes, la disparition des RASED, les remplacements plus qu'aléatoires car fonctionnant en perpétuel flux tendu, la nécessité du retrait de l'ensemble des contre réformes cassant le service public d'éducation.

Dans ce sens, il est incompréhensible que le SNUIPP, nationalement n'appelle pas à la journée de grève du 12 mars. Cette journée, qui, nous l'espérons en appellera d'autres, est la possibilité de commencer à envisager les perspectives d'un mouvement de l'ensemble de notre secteur.

Enfin, la grève du 23 mars contre la énième casse du régime de retraites, pourrait prendre un caractère bien plus offensif si d'ores et déjà un secteur significatif du salariat était mobilisé, organisé en AG.

Depuis plusieurs mois, le découragement gagne du terrain. Pourtant, face à tant de reculs sociaux, se résigner c'est perdre d'avance. C'est à nous de ne pas manquer les occasions et de faire de ce mois de mars un moment qui nous redonne de l'espoir dans la lutte collective. ■

Armelle Pertus



PRINTEMPS 2010

Ce printemps 2010 s'annonce comme un moment crucial pour notre modèle économique et social avec notamment l'ouverture du « *chantier des retraites* ». Notre système par répartition a montré s'il en avait besoin qu'il était capable d'amortir les effets d'une crise financière sans précédent. Il nous appartient collectivement de le défendre et de le renforcer. Le Snuipp 92 entend donner la parole à tous et porter vos idées sur la question...

Dans l'Éducation, il nous faut être toujours plus nombreux à revendiquer une École juste et ambitieuse, alors rejoignez-nous et incitez vos collègues à se syndiquer !

SYNDIQUEZ-VOUS

Bulletin d'adhésion

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

Nom (M/Mme/Melle)

Nom patronymique Date de naissance

Prénoms

Adresse personnelle

N° de téléphone

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

Etablissement d'exercice

Commune

Situation administrative

Echelon Montant de la cotisation :

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

Je me syndique au SNU- Ipp 92/FSU, afin de contribuer à la défense des intérêts matériels et moraux des personnels, actifs et retraités, au développement du service public d'éducation, au maintien de l'unité de la profession.
Le SNU- Ipp 92 pourra utiliser les renseignements ci-dessus pour m'adresser les publications éditées par le syndicat.
J'accepte de fournir au SNU- Ipp 92 les informations nécessaires à l'examen de ma carrière. Je lui demande de me communiquer les informations professionnelles et de gestion de carrière auxquelles il a accès à l'occasion des commissions paritaires, et l'autorise à faire figurer ces informations dans des fichiers et des traitements automatisés dans les conditions fixées par les articles 26 et 27 de la loi du 6. 01. 78. Cette autorisation est révoquée par moi-même dans les conditions que le droit d'accès en m'adressant au SNU- Ipp 92.

Date

Signature

MODE DE RÉGLEMENT

☐

Chèque

☐

Prélèvement automatique

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

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

VOTRE COTISATION 2009/2010

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

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

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