



Ouvertures 40

le journal de la section départementale

Septembre 2018

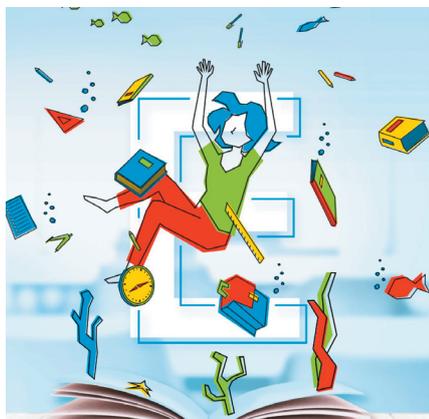
N° 150

Mont de Marsan PPDC

P1

LA POSTE
DISPENSE DE TIMBRAGE

Déposé le 29 août 2018



Avec le SNUipp-FSU,
sortons la tête
de l'eau.

Changeons l'école,

votons !   

Une année placée sous le signe de la nouveauté... mais pas que :

- E**
d
i
t
o
- Nouveaux programmes, divulgués en catimini pendant l'été (une première !!!), certainement pour vérifier l'état de vigilance d'un monde enseignant éreinté par la précédente année scolaire.
 - Nouvelles évaluations de début d'année en CP, CE1 et 6ème, dont les modalités ont également été annoncées cet été : elles seront rapides à faire passer (dixit notre Ministre) afin de faire un état des lieux précis des réussites (et des non réussites). Cet état des lieux sera à faire remonter au Ministère qui, en retour, nous adressera des prescriptions qui aideront les enseignants à remédier aux difficultés de nos élèves (parce que nous ne savons pas faire).
 - De nouveaux statuts sont également à l'étude : le Cap 22 prévoit la création d'un statut de directeurs qui ne cessent de crier leur souffrance au travail (accumulation des tâches, responsabilité grandissante, ...). Ce nouveau statut allégera-t-il la souffrance de ces personnels ? Rien n'est moins sûr... Sans véritable moyens (humain, de décharge), il y a peu de chances que cette souffrance disparaisse. Et les moyens prévus sont pour le moins difficiles à connaître.
 - Nouvelles élections professionnelles au mois de novembre : à un moment où notre Ministre souhaite voir disparaître les commissions paritaires, véritable scotch du Capitaine Haddock des instances, ces élections (qui feront l'objet d'un journal spécial), sont plus que jamais au centre de notre métier. C'est grâce à ces commissions que vos élus défendent vos droits de la manière la plus transparente et la plus équitable possible, car avec le profilage de plus en plus important des postes, ce n'est pas toujours facile.
 - Et enfin, mais ce n'est pas une nouveauté, forte de son grand succès l'an passé, la rentrée en fanfare est reconduite, afin d'aider nos élèves à se sentir bien à l'école et à avoir confiance en l'avenir. Quand on voit le succès de Parcoursup, on ne peut être effectivement qu'optimiste !

Voilà une année qui s'annonce donc riche en événements.

Nous ne devons cependant pas perdre de vue l'essentiel de notre métier, à savoir la réussite de tous nos élèves portés par des enseignants bien dans leur métier .

Bonne rentrée à tous !

Cathie Blain, co-secrétaire du SNUipp-FSU des Landes

Sommaire :

- Edito page 1
 - Etats généraux de la direction page 2
 - Evaluations CP et CE1
 - Réécriture des programmes page 3
 - Contractuels non enseignants
 - Déclassement/inégalités salaires page 4
 - Perspectives réforme des retraites
- suppléments : bulletin d'adhésion
mémento droit syndical
calendrier année scolaire*

SNUipp-FSU 40

<http://40.snuipp.fr/40>
email : snu40@snuipp.fr

97 place de la
caserne Bosquet
40000 Mont de Marsan
Tél : 05.58.933.933

Permanences

Snuipp-FSU 40

Lundi : 9h30 - 17h
Mardi : 9h30 - 17h
Mercredi : 9h30 - 16h
Jeudi : 9h30 - 17 h
Vendredi : 9h30 - 17 h

Directeur de la publication :
Philippe Miquel

CPPAP 0619 S 06978
Prix 1 €

Journal trimestriel
imprimé par le SNUipp-FSU 40
97 place de la caserne Bosquet
40000 Mont de Marsan

Retrouvez nous également à l'adresse <https://www.facebook.com/SNUipp40/>

Etats Généraux de la direction d'école

Après avoir organisé, de mars à juin dernier, des Etats Généraux de la direction et du fonctionnement de l'école dans les départements, **le SNUipp-FSU réunira des Etats Généraux nationaux à Paris le 27 septembre 2018**. Ce rendez-vous de la profession sera l'occasion de porter des revendications pour une vraie reconnaissance de la fonction.

Mardi 12 juin 2018 le SNUipp-FSU des Landes a organisé une étape départementale de ces « Etats généraux ».

Dans les Landes, une dizaine de collègues ont assisté à ce stage pour parler des missions, des tâches, mais aussi des difficultés afférentes à la fonction. La question du statut a également été abordée.

Les directeurs présents ont unanimement reconnu que leurs tâches se complexifiaient avec le temps et étaient de plus en plus chronophages, quel que soit le type de tâche :

- administrative (comptes rendus d'équipes éducatives, évaluation des personnels, rédaction des documents de sécurité, suivi des PAI, enquêtes, organisation des élections),
- pédagogique (animation des conseils de maîtres, impulsion de projets),
- humaine (gestion des personnels, des collègues, des parents, relations avec les différents partenaires). Les écoles sont de plus en plus dépendantes des décisions et des volontés des collectivités territoriales en matière d'horaires, de rythmes et d'équipement.

Cette liste, loin d'être exhaustive, montre à quel point la mission des directeurs est vaste, complexe et lourde.

A cela s'ajoutent des demandes inutiles (procédure absentéisme qui n'aboutit à rien, bilans du projet d'école, PPMS et DUER, réunions passerelles, prévisions d'effectifs, élections quand il n'y a qu'une liste...).

La charge mentale est également de plus en plus difficile à supporter : le directeur est directeur pratiquement 24h/24.

Malgré tout, ces directeurs ne veulent pas d'un statut : ils veulent la reconnaissance de leur fonction, une aide administrative pérenne, des temps de décharge augmentés (qui plus est quand il y a une Ulis dans l'école) sur des temps continus. Ils veulent continuer d'être enseignants, pour ne pas perdre la réalité du terrain qui est de plus en plus éloigné de nos décideurs.

Accéder à un statut, ce serait gérer une entreprise, ce serait déplacer des difficultés qui n'en seraient pas plus résolues pour autant, ce serait s'éloigner encore un peu plus de la réalité du terrain.



Evaluations CP et CE1 : entrée brutale dans la « culture de l'évaluation »

Les nouvelles évaluations CP et CE1 mises en place à la rentrée vont faire entrer la France dans la culture de l'évaluation. Alors que le Ministre prétend qu'il vise l'amélioration des résultats des élèves, l'analyse des protocoles et l'expérience des pays anglo-saxons montrent que les objectifs poursuivis ne sont pas tous avoués.

Des enseignant-es dépossédés de leur professionnalité

Dans le protocole pour le CP, on constate d'abord que les savoirs évalués ne correspondent ni à ce que les élèves ont appris à la maternelle, ni nécessairement aux apprentissages travaillés depuis le début de l'année de CP. Outre la conception de l'évaluation qui échappe à l'enseignant-e, l'analyse des résultats est renvoyée à un logiciel ministériel qui proposera un « profil » de l'élève et un « profil » de la classe. Ce dernier sera aussi transmis au directeur ou à la directrice de l'école, à l'IEN et au DASEN. Ces derniers se baseront sur ces résultats pour « piloter » leur circonscription ou le département et mettre en place des formations adaptées. On peut déjà affirmer que lesdites formations s'appuieront sur les préconisations (pas même réglementaires) du livre orange que le Ministre Blanquer a produit. Ce sont ainsi les « méthodes » qui pourront être encadrées et la liberté pédagogique mise à mal ! Quand on dessaisit un professionnel du choix de ses outils, comme de l'évaluation et la remédiation de son action, c'est sa professionnalité que l'on attaque.

Des expériences venues d'ailleurs

Le Ministre ne fait pas ses choix par hasard. Cette méthode de gouvernance a longtemps été l'apanage des pays anglo-saxons et de nombreuses études ont mis en évidence les dangers de telles pratiques. Le bachotage « teaching to the test » et la réduction des savoirs enseignés sont les conséquences les plus nettes : les disciplines concernées sont privilégiées au détriment des autres et les élèves sont soumis à un entraînement intensif. L'appauvrissement des enseignements renforce les inégalités sociales dans l'accès aux savoirs et à une culture partagée. Pire, les élèves les plus faibles sont souvent abandonnés du fait du fort investissement qu'ils exigent de la part de l'enseignant-e pour un gain aléatoire. Ces élèves sont plus que d'autres soumis au risque de décrochage scolaire. Les apprentissages deviennent source de stress pour la plupart des élèves. Le sentiment de déprofessionnalisation et la perte de sens dans le métier sont largement partagés par les enseignant-es.

Pour que cette « culture de l'évaluation » ne contamine pas l'école française, un dialogue doit s'instaurer au sein de la communauté éducative, avec les parents en particulier, pour résister aux injonctions qui feront perdre aux élèves comme aux enseignant-es le sens du travail scolaire.

Ajustements des programmes : une réécriture guidée par les partis-pris d'un ministre

Passage en force

Des ajustements des programmes 2016 proposés par le Conseil Supérieur des Programmes (CSP) entrent en vigueur à la rentrée 2018, malgré leur rejet unanime par le Conseil Supérieur de l'Éducation en juillet 2018. Un dialogue social une nouvelle fois, pas de consultation des enseignants et de leurs représentants, pas de réunion du comité de suivi des programmes, pas d'évaluations des programmes de 2016. Ces ajustements doivent être prochainement prolongés par des repères annuels produits unilatéralement par la DGESCO, modifications des programmes, outil de travail des enseignants, après la sortie des classes, affichent un mépris certain pour les personnels enseignants.

Une véritable réécriture

Consacrés aux fondamentaux « lire, écrire, compter, respecter autrui », les nouveaux textes se conforment aux convictions martelées dans la presse par un Ministre d'abord préoccupé par le détricotage de la loi de refondation de 2013. De fait, les ajustements sont une véritable réécriture qui marque d'abord une rupture avec le principe de progressivité des apprentissages au sein des cycles. Une autre logique s'impose qui délaisse une démarche pédagogique intégratrice où les compétences sont mises en cohérence dans un projet porteur de sens, au profit d'enseignements segmentés fondés sur l'entraînement, la procédure de procédures à automatiser, comme un retour aux programmes de 2008 sanctionnés par les évaluations PIRLS ? L'Éducation Morale et Civique est bouleversée : les compétences n'y sont plus acquises à travers l'expérience de situations vécues par les élèves, mais assimilées à des notions, dispensées par un enseignement magistral directif. Les règles de vie collective sont d'abord à respecter (61 occurrences en 18 pages...), avant d'être comprises. Les futurs citoyens sont ainsi clairement invités à appliquer la loi plutôt qu'à participer à son élaboration...

Plusieurs amendements des programmes sont emblématiques des partis-pris ministériels : en lecture, insistance sur la maîtrise du code et la fluidité supposée permettre en soi l'accès à la compréhension ; en cycle 3, suppression du prédicat et retour de notions grammaticales traditionnelles (COD/COI/compléments circonstanciels), entières du paradigme du passé simple, minoration de la production d'écrits rebaptisée écriture, au profit de l'étude de la langue. En mathématiques, pas de révolution majeure dans la continuité du rapport Villani, mais des repères annuels déjà mis à disposition pour le CP dont certains attendus irréalistes ne manqueront pas de provoquer des situations d'échec artificielles.

Inverser la vapeur

Pour le SNUipp-FSU, le cadre de référence des enseignements doit rester celui des programmes 2016, élaborés à l'issue d'une longue concertation et votés à l'unanimité par la communauté éducative. Si des évolutions sont souhaitables, en particulier des simplifications ou des corrections de formules jargonantes, pour améliorer leur lisibilité et les rendre plus opérationnels, ces aménagements doivent se fonder sur les remontées des besoins exprimés par les équipes pédagogiques. Tout le contraire du pilotage vertical exercé par l'actuel ministère.



Des contractuels non enseignants indispensables !

Dans un récent rapport, la Cour des comptes révèle le nombre de personnels contractuels recrutés par l'Éducation nationale. En 2016-2017, près de 20% des effectifs sont recrutés sous contrat, soit 203 000 contractuels. Plus de 160 000 d'entre eux sont non enseignants.

Accompagnement des élèves en situation de handicap, aide administrative à la direction et au fonctionnement de l'école, surveillance des élèves, assistance pédagogique... leur champ d'activités s'est progressivement élargi pour en faire des adultes indispensables au quotidien, auprès des élèves et dans les équipes. Les contractuels n'en restent pas moins des salariés au statut précaire, recrutés sous de multiples contrats (AESH, AED, CUI-CAE, Parcours emploi compétences...), souvent tributaires des choix opérés en matière de politique de l'emploi ou de priorités dans l'Éducation nationale. C'est ainsi que les contractuels assurant des aides administratives ont été évincés des écoles, pour satisfaire simultanément à la baisse prévue des emplois aidés et à la priorité donnée à l'accompagnement des élèves en situation de handicap.

La question de la professionnalisation des AESH se pose aujourd'hui. Annoncée en 2013, elle a permis aux anciens AVS de pouvoir accéder à un CDI. Mais au regard des conditions d'emploi actuelles, de la technicité du métier et du caractère permanent de la mission, il est nécessaire d'avancer rapidement vers un véritable statut de la Fonction publique, avec la garantie d'un emploi à temps complet et d'un salaire décent. L'enjeu est de taille, les personnels attendent de réelles perspectives d'avenir débouchant sur une reconnaissance professionnelle et une place de droit dans les équipes.

Aujourd'hui les missions des contractuels sont indispensables au bon fonctionnement du service éducatif. L'heure n'est pas à les mettre en concurrence avec des volontaires du service civique, mais de les faire vrais statuts de la Fonction publique. Le recours à la précarité et au contrat ne doit pas devenir la règle dans les écoles.

Le SNUipp-FSU sera aux côtés des personnels pour porter d'autres choix !

Déclassement salarial : toujours d'actualité !

Pourtant classés en catégorie A, les enseignants perçoivent des rémunérations très inférieures aux cadres de la Fonction publique et surtout à ceux du secteur privé.

Depuis 1990, les PE sont recrutés au même niveau que celui des professeurs certifiés. Ce même niveau de recrutement affichait l'ambition d'une égale reconnaissance du métier enseignant. Si le déroulement de carrière est identique, des différences de rémunération persistent et s'expliquent par un régime indemnitaire plus important, par un accès à la hors classe plus favorable et par les heures supp. qui servent en partie à compenser l'insuffisance des recrutements dans le 2nd degré.

Le passage de l'ISAE de 400 à 1200 € en 2016 et un taux d'accès à la hors classe qui est passé depuis 2012 de 2% à 6% ont permis de réduire cet écart. Le ministère devra poursuivre et confirmer l'augmentation des flux de promotions.

Le déclassement subi par les PE par rapport aux autres agents de l'Etat est également criant dans les comparaisons internationales. Après 15 ans d'exercice, en 2015, les enseignants du primaire étaient payés 29 % de moins que la moyenne des enseignants des 11 pays comparables qui réussissent mieux aux évaluations PISA 2015.

Augmenter les salaires est une nécessité !



Inégalités salariales entre les femmes et les hommes : chez les enseignants aussi !

Alors que l'égalité salariale est garantie par le statut de la Fonction publique, on constate qu'à corps et fonction identiques, il existe des écarts significatifs de rémunération entre les femmes et les hommes.

Dans le 1^{er} degré, le salaire net des hommes est supérieur de 8% à celui des femmes (en hausse) : cela correspond à l'équivalent d'un mois de salaire.

C'est le traitement indiciaire et donc le déroulement de carrière (rythme de passage au sein de la classe normale et accès à la hors-classe) qui est déterminant. Les indemnités sont également plus importantes selon les fonctions occupées.

Au fil de la carrière l'écart salarial entre les hommes et les femmes s'accroît donc nettement, de 15 jours de salaire en début de carrière jusqu'à plus d'un mois et demi de salaire

en fin carrière.

Partant de ce constat, un protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle a été signé en 2013 dans la Fonction publique par l'ensemble des organisations syndicales et des employeurs.

Le SNUipp-FSU est intervenu régulièrement auprès du ministère pour que le principe d'égalité soit respecté : « à travail de valeur égale, salaire égal ».

Le ministère a demandé aux IA-DASEN d'accorder une « attention particulière à l'équilibre entre les femmes et les hommes » lors des promotions. Mais en l'absence de contrainte réglementaire, le taux de promotion des enseignantes du premier degré à la classe exceptionnelle au 1^{er} septembre 2017 est éloigné des 83% qu'elles représentent dans la profession. S'il y a bien des écarts qui se réduisent, il

Retraites : quelles perspectives pour les enseignants du premier degré ?

Situation actuelle

En 2016, près de 6 800 enseignants du 1^{er} degré public sont partis en retraite avec une pension mensuelle brute moyenne de 2 002 euros. La plupart d'entre-eux sont d'ex instituteurs (catégorie active) dont l'âge d'ouverture des droits à pension est à 57 ans. En raison des réformes successives et notamment de l'allongement du nombre de trimestres requis pour un départ à taux plein et de l'instauration de la décote, l'âge de départ s'accroît chaque année, il était de 59,2 ans en 2016.

Le nombre de départs avec décote est important chez les enseignants du 1^{er} degré. En 2016, 31 % sont partis avec une décote moyenne de 150 €. Dans la Fonction publique d'Etat, les départs avec décote représentent 13%. Cette différence s'explique principalement par les conditions d'exercice du métier. Les enseignants, notamment ceux en charge de classe, préfèrent sacrifier une partie non négligeable du montant de leur pension plutôt que de poursuivre leur activité quelques années de plus. Cet état de fait est extrêmement préoccupant pour l'avenir car l'âge de départ va obligatoirement reculer chaque année. Il est urgent que le ministère ouvre des négociations avec les organisations syndicales afin de mettre en place rapidement des dispositifs d'aménagement de fins de carrière.

Réforme des retraites 2019 : des perspectives inquiétantes

Les modalités de mise en œuvre de la future réforme laissent présager un impact très négatif pour les fonctionnaires. Le risque est grand d'un calcul très défavorable si aucune mesure spécifique n'est prise en compte : c'est l'ensemble des cotisations versées tout au long de la vie active qui servirait à calculer le montant de la pension. Cela mettrait fin au calcul qui se fait actuellement sur les six derniers mois, ce serait la fin de la fonction publique de carrière. La faiblesse des salaires de début et de milieu de carrière réduirait considérablement le montant des pensions.

Par ailleurs, si la future réforme prévoit d'inclure les indemnités dans le calcul de la pension de retraite (ce qui serait plutôt positif), cette mesure n'aura que peu d'impact pour les enseignants du 1^{er} degré dont les indemnités ne représentent en moyenne que 7% de leurs revenus par rapport à la moyenne de 23% d'indemnités perçues par l'ensemble des fonctionnaires.

Les choix politiques consistant à refuser d'augmenter la part des richesses pour financer les retraites en privilégiant la diminution des dépenses aboutira mécaniquement à un appauvrissement des retraités.