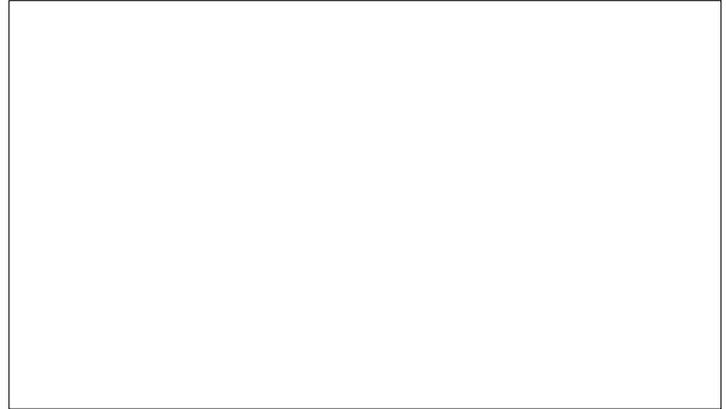




N°281 SEPTEMBRE 2019

SNUipp-FSU 37
18 rue de l'Oiselet 37550 SAINT AVERTIN
Tél. 02 47 61 82 91 E-mail :
snu37@snuipp.fr Site Internet : <http://37.snuipp.fr>



CONSULTATION INTERNE

Un-e syndiqué-e = une voix A chacun-e de se prononcer!



PERMETTRE
A TOUS
LES ÉLÈVES
DE RÉUSSIR,
SANS EXCEPTION.



TOUS LES
ÉLÈVES
MÉRITENT
DES CLASSES
MOINS
CHARGÉES.



REPENSER
L'ÉCOLE AVEC
CELLES ET
CEUX QUI
LA FONT AU
QUOTIDIEN.

C'EST BEAUCOUP DEMANDER ?



TEMPS, AIDE,
RECONNAIS-
SANCE
POUR LA
DIRECTION
D'ÉCOLE.



ÊTRE
CONSIDÉRÉE,
ÇA COMMENCE
PAR ÊTRE
MIEUX PAYÉ-E.

C'EST BEAUCOUP DEMANDER ?

**BULLETIN D'INFORMATION DE LA
SECTION DU
SNUIPP D'INDRE ET LOIRE
N°281 SEPTEMBRE 2019
Bulletin mensuel
N° de commission CPPAP 0720 S
07531 ISSN 1241-4816**

Directeur de publication: Gilles Moindrot Imprimé par nos soins prix 0,20 € Ce bulletin vous a été envoyé grâce au fichier informatique du SNUipp 37. Conformément à la loi du 08/01/78, vous pouvez avoir accès ou faire effacer les informations vous concernant en vous adressant au SNUipp37.

CARTE SCOLAIRE

Mesures lors du CTSD du jeudi 29 août matin par l'IA37 :
> ouverture 1 poste sur DRUYE

> ouverture 1/2 poste CHAMBOURG SUR INDRE

> ouverture 1/2 poste DESCARTES BALESMES à titre provisoire pour cette année scolaire

> réouverture du poste complet de CPD CLIMAT SCOLAIRE

> ouverture 1,5 poste de BD

Lors du CDEN du lundi 8 juillet, M le DASEN n'avait pris qu'une seule mesure : ouverture d'une classe à TOURS CURIE mat pour le dédoublement des GS.

Vos collègues sont intervenus sur les demandes pour une ouverture de classe pour les écoles de DRUYE, JOUE MAISON NEUVE, DESCARTES BALESMES, CINQ MARS LA PILE élém, SAVONNIERE élém, ...

EDITO :

Beaucoup moins d'ingérence, beaucoup plus de confiance, de finances... et de personnels aussi !



Qu'on ne s'y trompe pas, ce titre ne constitue pas un constat de rentrée; il est en résumé ce dont l'école, ses élèves et ses enseignants ont toujours plus que besoin.

Commençons, une fois n'est pas coutume, par une revue des effectifs disponibles. Dire que la situation de rentrée est préoccupante est en deçà de la réalité. Dès le 29 août (ajustement mouvement du personnel), l'Indre et Loire affiche un déficit d'une bonne dizaine d'enseignants.

Avec pour conséquence (sans aucun doute) une première campagne de recrutement de personnels contractuels dont les contrats seront signés dès que le feu vert rectoral (ou ministériel) s'affichera.

Le département paye déjà, on le savait, la maigreur de son effectif de Professeurs des Ecoles Stagiaires (15!!); 7 fois moins que les années précédentes. Les conséquences sont évidemment très néfastes pour nos collègues souhaitant muter et qui vivent un enfermement ne pouvant que nuire à leur activité. **En recrutant de manière très insuffisante, le ministre organise la baisse des effectifs des enseignants titulaires, développe le recours aux personnels contractuels et s'évite ainsi de prendre de front l'opinion publique.**

En pratiquant de la sorte et sans supprimer des dizaines et des dizaines de milliers de postes ouvertement et brutalement, il aboutit quand même au résultat recherché !

Au fil des pages de ce bulletin, nous abordons également ce qui relève d'une volonté affirmée de « mettre en ligne » les pratiques, d'évaluer à toutes forces sans finalité de remédiation... tout ce qui tend à nous ramener aux années De Robien, Darcos et Chatel. **Notre responsabilité consiste, comme toujours, à trouver le chemin, souvent étroit, permettant de rassembler la profession autour d'une « consigne », d'une proposition sans donner prise à une hiérarchie que le ministère invite dorénavant à sanctionner.**

Dans ces conditions, la confiance est évidemment au niveau zéro entre Blanquet et la profession, et réciproquement même si ce n'est pas réjouissant.

De tout cela nous devons en avoir pleinement conscience, en tirer les conclusions qui s'imposent en terme de rassemblements, de collectifs, seules alternatives à une offensive rétrograde d'une telle ampleur.

La réforme des retraites, dont les contours et le calendrier sont de plus en plus brouillés par un gouvernement inquiet, s'annonce de toute façon redoutable pour les fonctionnaires en général et les enseignants en particulier et pour les PE plus encore.

A tel point que certains « spécialistes » annoncent des mesures salariales particulières pour les enseignants. Sans blague ! Cela fait juste plus de 15 ans que notre pouvoir d'achat s'effondre. Retraites et salaires viendront donc très vite dans l'actualité de rentrée. Le SNUipp-FSU souhaite un véritable engagement unitaire aussi bien dans la Fonction Publique qu'au niveau interprofessionnel.

Il y a un an, dans ces mêmes lignes nous invitions tous nos collègues à participer aux élections professionnelles. La FSU et le SNUipp-FSU en sont ressortis renforcés par le vote de grande confiance de ses collègues.

Dès fin septembre—début octobre, nous donnons rendez-vous à tous lors des réunions d'informations syndicales ouvertes à toute la profession.

Encore un mot pour saluer tous nos collègues qui ont fait valoir leur droit à la retraite après une carrière bien remplie au service de leurs élèves. Un mot aussi pour souhaiter la bienvenue aux entrants dans le département et aux nouveaux PES lauréats du dernier CRPE.

Bonne rentrée et bon courage!
Paul AGARD secrétaire départemental pour les élus du personnel.



Agnès MEROUANE
Adj mat Doto SAINT MARTIN
LE BEAU



Paul AGARD
adj. élém Bictiere
JOUE LESTOURS



Véronique KLEIN
Adj élém TRUYES



Sophie METZINGER
Adj élém
CINQ MARS LA PILE



Elise VEYRET
Adj mat DUHAMEL TOURS



Simon DELAS
Adj élém DIDEROT
PASCAL TOURS



Mariane LE PENNEC
Adj élém La Guignière
FONDETTES



Céline DERBOURG
ns. spécialiste D LUIS Collège
Rebour MONTLOUIS SUR
L'YVRE



DRIJAULT Marie
directrice école primaire
LOUANS



Delphine COMVAL
Adj élém Balesmes
DESCARTES



Jacques ROBERT
poste E Bernard Pasteur TOURS



Anne MARALHO
ITRS élém
LA MEMBROLE SUR
CHOISILLE



Lés ROSSILLI
TRS Viala Stalingrad
ST PIERRE DES CORPS



Sandra BISSART
Dir mat Ferrat
AZAY SUR CHER

SOMMAIRE

- P.1 : une
- P.2 : Edito
- P.3 : adhérer
- P.4 : formation initiale
- P.5 : Evaluation
- P.6 et 7 : affiche
- P.8 : école inclusive
- P.9 : salaires
- P.10 : maternelle et infos
- P.11 : retraite
- P.12 : bulletin adhésion

Encart I II III et IV : journal vote interne

Encart : enveloppe 1

Encart : enveloppe 2

Encart : calendrier A4

Encart : calendrier A3

1000
DÉLÉGUÉ-ES
DU
PERSONNEL
À VOS
CÔTÉS



VOUS NOUS
SUIVEZ ?

adhérer.snuipp.fr
1^{er} SYNDICAT DES ÉCOLES



Elle c'est Sophie, enseignante dans l'Indre et Loire.

Comme de nombreux collègues du département, cela fait plusieurs années que Sophie contacte l'équipe du SNUipp-FSU37 pour avoir des réponses à ses questions, pour son mouvement...

Permutations, mouvement, promotions, ...
Il y a toujours quelqu'un pour lui donner une info.
Et il n'y a qu'au SNUipp-FSU37 qu'elle trouve la publication, le guide qui va lui servir : permutations, mouvement, kisaitou37, direction...
Elle apprécie également d'aller aux 1/2 Journées d'infos Syndicales, aux colloques et aux congrès organisés par les délégués du personnel, c'est l'occasion d'avoir les bonnes infos et d'échanger avec les collègues.



Cette année, Sophie a pris sa décision, elle adhère au SNUipp-FSU car elle sait que sans les adhérent-es, rien de tout cela n'est possible.

Fais comme Sophie, adhère au SNUipp-FSU !



TU ETAIS ADHERENT-E L'ANNEE DERNIERE. COMMENT REPRENDRE TON ADHESION ?

> **Tu avais fait un paiement par chèque :**

Adhérent 2018/19 : vous devez reprendre votre adhésion par CB, chèque ou prélèvements. retournez le bulletin et le paiement.



> **Tu avais fait un paiement par des prélèvements automatiques en 6 fois sans frais :**

Adhérent 2018/19 : vous recevrez un courrier vous indiquant le renouvellement automatique de votre adhésion. Vous n'avez donc rien à faire sauf en cas d'erreur sur votre courrier.



> **Tu avais fait un paiement par internet en 1 à 4 fois par carte bancaire directement sur notre site sans frais.**

Adhérent 2018/19 : vous devez reprendre votre adhésion par CB, chèque ou prélèvements.



Entrée dans le métier - Une crise de recrutement qui perdure 865 ! C'est le nombre de recrutements non effectués à l'issue du concours 2019 des professeurs des écoles.

Depuis 2013, tous les concours de recrutement de professeurs des écoles ont été marqués par des recrutements non effectués à l'issue des épreuves d'admission : 3 567 entre les concours de 2013 à 2018. Et aujourd'hui, 865 au concours 2019. En huit concours, ce sont au total 4 438 recrutements non effectués et donc perdus.

Le SNUipp-FSU a alerté dès le début de cette crise sur une situation dramatique et inacceptable, qui conduit à un recours massif à des contractuels sans formation pour pallier le déficit de recrutement et installe la précarité dans nos écoles. Cet état de fait sera encore renforcé cette année, puisque le ministère organise la baisse du nombre d'enseignants par département obligeant donc à recruter des contractuels pour que chaque classe ait un enseignant.

Comme les années passées, le SNUipp-FSU est intervenu auprès du ministère pour que la liste complémentaire au concours de recrutement soit utilisée à la hauteur des besoins. Certains DASEN ont déjà annoncé qu'ils ne feraient pas appel aux inscrits sur cette liste, celle-ci étant bloquée par le ministère, même en cas de désistement de candidats inscrits sur

liste principale, ce qui conduirait alors à encore plus de postes perdus !

Cette crise de recrutement est particulièrement prégnante dans les académies de Créteil et Versailles qui continuent à perdre des postes. Les concours supplémentaires ouverts dans ces académies, qui devraient permettre 700 recrutements supplémentaires ne suffisent plus à combler cette perte qui pour cette année est déjà de 483 pour l'académie de Créteil et de 368 pour celle de Versailles. Cette année, 80 recrutements n'auront pu être opérés pour le concours supplémentaire à Créteil.

Pour pallier cette crise, il est important d'attirer des candidats qui ne s'engagent pas ou peu actuellement dans les études universitaires, premières voies d'accès aux concours. Les étudiants issus des catégories sociales défavorisées ont besoin pour pouvoir faire ces études que leurs parcours universitaires soient sécurisés financièrement et leur permettent la réussite des examens et du concours. Pour cela, il est nécessaire d'organiser de réels prérecrutements, intégrant des critères sociaux, dès la L1. De même une revalorisation du métier d'enseignant permettrait, elle aussi, une augmentation du vivier de candidats, donc de recrutés.

L'école a besoin d'une réforme ambitieuse de la formation des enseignants.

Il en va de la qualité du service public d'éducation pour toutes et tous.

Le Ministre de l'Éducation nationale souhaite réformer, à nouveau, la formation initiale des PE en installant des pré-recrutements d'étudiant.es dès la 2ème année de licence sous statut d'AED et en re-culant la place du concours. Avec cette réforme, demain, des étudiant-es sans formation et sans concours auront progressivement la responsabilité de classe et remplaceront des professeurs-es des écoles titulaires.

Nouvelles missions de certains assistants d'éducation

La loi de la confiance modifie les missions des assistants -es d'éducation pour permettre à celles et ceux qui se destinent aux concours de l'enseignement et de l'éducation de se voir confier des missions allant de l'observation au

remplacement d'enseignant.es titulaires. C'est une façon non déguisée, et à coût réduit, de pallier les difficultés de recrutement et de remplacement.

Ce dispositif s'adressera particulièrement aux étudiant-es boursier-ères, ce sont elles et eux qui avec 8h par semaine en classe, risquent fort de voir leurs horaires universitaires amputés et ainsi leur réussite aux études compromise. De plus, sans retour réflexif sur la pratique, puisqu'il ne s'agira que d'un temps de présence dans une école, ce dispositif réduira la formation à un mimétisme des gestes professionnels, sans faire le lien entre théorie et pratique.

Pour ceux qui échoueront au concours, il y a fort à parier qu'ils constitueront un vivier de contractuels.

Au-delà de ce dispositif, le Ministre envisage de reculer la place du concours.

Recul de la place du concours

Actuellement en fin de Master 1, il se situerait à partir de 2022 en fin de Master 2. Ce recul d'un an du recrutement va allonger le temps d'étude ce qui risque de décourager de nombreuses et nombreux étudiants-es et, par conséquent, d'aggraver encore la crise de recrutement. Et ce sont, en premier lieu, les étudiants-es issu-es des milieux sociaux populaires qui seront mis-es à l'écart. Ce qui va à l'encontre de la nécessaire démocratisation de l'accès au métier. Comment attirer vers l'enseignement dans de telles conditions ? Là encore celles et ceux qui

échoueront au concours après avoir suivi une formation professionnalissante au sein du Master Meef constitueront à leur tour un beau vivier de contractuel-les potentiels. Enfin, le ministère envisage de mettre à temps plein en classe les lauréates du concours qui auront validé un Master MEEF, quand à l'heure actuelle, elles et ils sont placés à mi-temps

en classe et à mi-temps à l'ESPE. Il s'agit donc bien de faire des économies sur le dos de la formation des futur-es enseignantes.

D'autres choix sont indispensables

Enseigner est un métier qui s'apprend. Pour le SNUipp-FSU la formation initiale doit permettre aux enseignant-es de se penser en tant que concepteur-trices de leurs pratiques.

C'est pourquoi le SNUipp-FSU porte un projet de formation initiale de la 1ère année de licence jusqu'à la deuxième année de titulaire validée par un master, avec de véritables pré-recrutements dès la 1ère année de licence, un concours en fin de L3 suivi de 2 années pleines et entières de formation initiale, validées par un Master. La formation doit se poursuivre dès l'entrée dans le métier avec une année de T1 à mi-temps et une formation continuée en T2. Les fonctionnaires stagiaires doivent avoir de véritables stages de formation, progressifs passant par l'observation, la pratique accompagnée jusqu'à la responsabilité et ne plus être considérés comme moyen d'emploi.

La formation des enseignant-es doit être longue, ambitieuse et à haut niveau de qualification pour se donner les moyens de transformer l'école et de lutter contre les inégalités scolaires.

| | L1 | L2 | L3 | M1 | M2 | M2+1 | M2+2 |
|---|--|----|----|--|--|---|-----------------------------|
| Situation actuelle | Etudiant | | | Etudiant en M1 MEEF ou autre | Fonctionnaire stagiaire ½ temps en classe | T1 Temps plein en classe | T2 Temps plein en classe |
| Proposition du SNUipp-FSU | Etudiant pré-recruté (sous statut d'élève professeur, rémunéré, sans contrepartie de travail) | | | Fonctionnaire stagiaire Mise en stage progressive (observation, pratique accompagnée, mise en responsabilité) d'1/3 temps maximum | | T1 ½ temps en classe | T2 Formation continuée |
| Proposition ministérielle 1^{er} degré | Etudiant | | | Etudiant autre master | Etudiant en M2 MEEF sous contrat (1/3 temps) | Fonctionnaire stagiaire Mi-temps en classe (1 temps plein pour les titulaires un master MEEF, ½ pour les autres) | T1 Temps plein en classe |
| | Etudiant avec contrat de prépro 8h/semaine – statut d'AED | | | Etudiant AED 1/3 temps | AED ½ temps ? | | |

● Concours ● Titularisation

Evaluations Nationales et liberté Pédagogique

◆ Des évaluations pour formater les pratiques :

Les évaluations CP et CEI ont été généralisées l'an dernier pour soi-disant aider les enseignants et les enseignantes dans leur diagnostic des difficultés que peuvent rencontrer leurs élèves.

Les nombreux témoignages de collègues au moment de la passation, de la saisie des résultats et du retour vers les parents étaient particulièrement critiques sur l'utilité de ce dispositif : épreuves inadaptables, mise en situation d'échec ou d'anxiété des élèves, conditions de passation biaisant les résultats, difficultés de saisie des résultats, intimidation des PE qui entendent utiliser leurs propres outils... et des résultats qui n'apportent rien de plus que ce qui était déjà connu pour deux tiers d'entre eux.

Mais ce sont les trois notes de la DEPP (Direction de l'Évaluation, de la prospective et de la Performance) d'avril 2019 qui dévoilent le véritable objectif poursuivi par le ministère : l'encadrement des pratiques enseignantes et l'imposition de protocoles articulant une méthode d'apprentissage de la lecture (syllabique) et des modalités de remédiation basées sur la répétition et l'entraînement par petits groupes.

L'exemple de la fluence est éclairant. Dans la circulaire de rentrée 2019, chaque année scolaire, du CP au CM2, a des objectifs précis et quantifiés d'apprentissage comme cette étrange norme de « 50 mots lus à la minute en fin de CP ».

Pourtant, dans son analyse des évaluations nationales du 10 mai 2019, Roland Goigoux prévenait : « Exiger 30 mots à la

minute à l'entrée au CEI impliquera d'intervenir auprès de 30 % des élèves hors EP et 45 % en EP+. Heureusement, la DEPP n'a pas suivi le guide orange de la DGESCO qui fixait ce seuil à 50 mots par minute : si elle l'avait fait, ce serait 75 % des élèves (tous publics confondus) qui auraient été jugés comme étant en difficulté. » Une norme est donc maintenant fixée, dont on sait qu'elle mettra artificiellement les % des élèves en difficulté, pour obliger les enseignants à développer des ateliers de fluence, obsession de ce ministère. Les défenseurs de cette fluence peinent pourtant à convaincre que celle-ci serait la voie royale pour construire la compréhension en lecture...

La prochaine phase d'évaluation devra se dérouler du lundi 16 septembre au vendredi 27 septembre 2019. Même si le ministère dit avoir modifié les éléments les plus problématiques de la précédente phase, il serait très étonnant que les enseignants s'en satisfassent.

Au-delà des évaluations, les enseignants sont mis devant un constat : il leur revient de défendre leur métier, qui consiste à faire des choix pédagogiques et à construire des situations d'apprentissage. Le SNUipp-FSU est totalement engagé à leurs côtés !

◆ Faire vivre la liberté pédagogique pour faire réussir tous les élèves

Les études internationales montrent que les savoirs de base comme le déchiffrage sont bien maîtrisés par les élèves français. Par contre, les savoirs de haut niveau comme la compréhension de l'implicite le sont beaucoup moins, en particulier pour les élèves des classes populaires. Or, loin de leur proposer l'accès à une culture commune, l'école des fondamentaux leur refuse l'accès au sens, indispensable à la réussite future et à l'exercice de la citoyenneté.

Accompagnant la circulaire de rentrée, cinq nouveaux « guides des bonnes pratiques » cherchent à mettre la profession au pas. En point d'orgue, la maternelle

est promise au retour d'une primarisation qui ne manquera pas de générer de l'échec prématuré.

Les corps d'inspection sont mobilisés pour faire appliquer le petit guide orange CP et autres recommandations ministérielles qu'un pilotage hiérarchique renforcé présente comme un « solfège » réglementaire. Les visites de classe sont appelées à se multiplier, dévoyant l'accompagnement de ses visées formatives pour en faire un outil



de contrôle de conformité à des partis pris contestables. Une telle capitalisation des enseignants permettra-t-elle la réussite de tous les élèves ? Il est permis d'en douter à la lecture de la récente enquête TALIS qui dévoile le défaut de formation au sein d'un système éducatif français, placé en dernière position des 48 pays analysés. Or, de nombreuses études rappellent que le meilleur impact sur la réussite des élèves relève de l'exercice d'une pleine professionnalité enseignante et par là d'une solide formation initiale et continue, adossée à la recherche. Ainsi, la capacité à effectuer les retours d'informations immédiats auprès des élèves au cours du processus d'apprentissage, l'explicitation des stratégies méta-cognitives, l'organisation et la mise en place de tutorat par les pairs et d'apprentissage collaboratif en groupe -classe sont des leviers puissants mais qui ne relèvent pas de l'improvisation. Des pistes ambitieuses qui ouvrent bien d'autres perspectives que le triptyque officiel évaluation standardisée, remédiation uniformisée et individualisation forcenée, claironné par le ministre.

Publication sur notre site





[ÉCOL'INFOS]
SNUipp 37



**ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**



**PERMETTRE
A TOUS
LES ÉLÈVES
DE RÉUSSIR,
SANS EXCEPTION.**



**TOUS LES
ÉLÈVES
MÉRITENT
DES CLASSES
MOINS
CHARGÉES.**



**TEMPS, AIDE,
RECONNAIS-
SANCE
POUR LA
DIRECTION
D'ÉCOLE.**



**ÊTRE
CONSIDÉRÉE,
ÇA COMMENCE
PAR ÊTRE
MIEUX PAYÉ-E.**

C'EST BEAUCOUP DEMANDER ?



**SNUipp
FSU**

DES IDÉES QUI FONT ÉCOLE

**SNUipp-FSU 37 Tél. 02 47 61 82 91
E-mail : snu37@snuipp.fr**



POUR de la FSU 24 pages sur les retraites !

Édito

- 3 Place des retraité-es dans la société
- 4 Une retraite par points, comment ça fonctionne ?
- 5 Les principes actuels
- 6 Un changement de modèle
- 7 L'âge de la retraite
- 8 Et demain, quel âge de départ ?
- 9 Calcul d'une pension Fonction publique
- 10 Et demain pour les fonctionnaires ?
- 11 Régime général, comment ça marche ?
- 12 Complémentaires : des régimes fonctionnant déjà par points
- 13 Retraite : les droits liés aux enfants
- 14-15 L'IRCANTEC : le régime complémentaire des non-titulaires
- 16 Règles d'indexation : quels enjeux ?
- 17 Les minima de pensions
- 18 Fonctions publiques : quels dispositifs particuliers ?
- 19 Des contre-vérités
- 20 La réversion : un dispositif unique ?
- 21 La transition vers le régime universel
- 22 Les propositions de la FSU
- 23 Glossaire

SE SYNDIQUER, C'EST
S'INFORMER



Fenêtres sur cours FSU SNUipp N°459 ~ septembre 2019

Le dossier analyse ce qu'est une culture commune fondamentale dont l'ambition est, au delà du lire-écrire-compter, de former les citoyennes et citoyens de demain.

Le grand angle présente ce qui vous attend à la rentrée et les nouveautés mises en place par le ministère, du côté de la classe comme du côté enseignant.

Le décryptage se penche sur la formation continue ou plutôt sur ce qu'elle devrait être.

Le reportage en région parisienne est allé à la rencontre d'une école qui grâce à son « Plus de maîtres » a pu repenser postures et pratiques.

Interviews de Louis Maurin sur le rapport sur les Inégalités en France, de Marie Toullec-Théry sur les apports du « Plus de maîtres », d'Olivier Maulini à propos de son livre « Éduquer, entre engagement et lucidité ».



SE SYNDIQUER, C'EST
UTILE



Une circulaire - sept points - zéro moyens !

Cette circulaire « école inclusive » (parue au BO du 06/06/19) parle principalement des élèves en situation de handicap et de la loi de 2005, occultant la loi de 2013 et les élèves dits « à besoins éducatifs particuliers ». Sept points sont détaillés dans la circulaire sans qu'il ne soit question à aucun moment de moyens alloués à toutes ces mesures.

En voici un très rapide résumé avec, point par point, quelques mots de commentaires.

1-Service départemental de l'école inclusive : en premier lieu un service de Ressources Humaines pour les personnels AESH (recrutement, contrat, suivi, affectation...), mais aussi une cellule d'écoute et de réponse en direction des parents. Ce service aura aussi pour mission la mise en place et le pilotage départemental des PIAL, ainsi que le suivi et l'évaluation de la politique de scolarisation des élèves à besoins éducatifs particuliers.

Pour le département; il est probable que ce service se résume à l'existant, notre collègue coordonnateur départemental des AESH.

2-Organisation des PIAL : l'ensemble des mesures est détaillé dans le vademecum sur les PIAL en annexe de la circulaire où l'accent est mis sur la souplesse dans l'organisation de l'accompagnement. Les IEN, cadres responsables des pôles de circonscription, peuvent déléguer la coordination du PIAL et le suivi de la qualité de l'inclusion scolaire à un directeur bénéficiant d'un quart de décharge.

En Indre et Loire, cette organisation se généralise sur tout le département depuis cette rentrée.

3-Mieux accueillir les parents et scolariser les élèves : une cellule départementale d'écoute et de réponse devrait être déployée de juin 2019 aux congés d'automne. Elle se veut une déclinaison de la cellule nationale « Aide handicap école »

pour information et réponse aux familles. Dans les 24h, la cellule devra accuser réception de leur demande et expliquer les démarches qu'elle va entreprendre pour apporter une réponse.

Un entretien est prévu avec la famille dès la prérentrée si possible et avant les vacances d'automne dans tous les cas. Nouveauté jamais évoquée dans le département. Nous interrogerons l'Inspection Académique très vite à ce sujet.

4-Reconnaître le travail des enseignants, déployer une offre de formation : la formation déployée n'est que numérique avec la plateforme « cap école inclusive » à destination des enseignants et des AESH avec une carte interactive leur permettant de contacter des professeurs ressources, les centres de ressource autisme (CRA) et l'INS HEA. Louable intention mais encore faut-il dépasser le simple cadre des ressources et formations sur plateformes numériques et les quelques heures de formation : des formations doivent être inscrites aux plans de formation et s'appuyer sur les besoins réels prenant en compte la spécificité des situations d'inclusion.

Quant aux 6h sur les 48h dans le premier degré dévolues aux rencontres avec les familles et les partenaires, rien de nouveau, cela fait déjà partie des 108h !

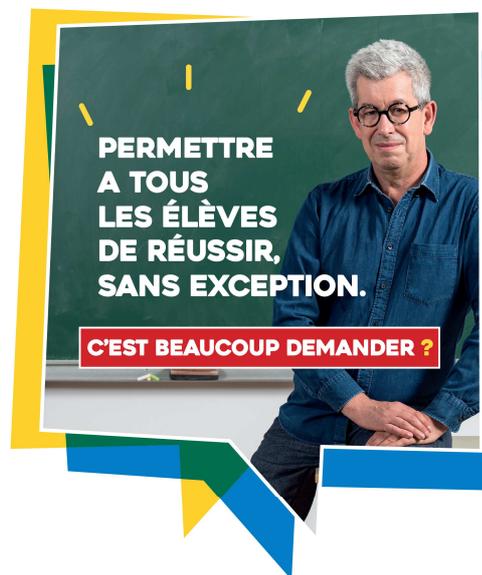
5-Renforcer l'appartenance des AESH à la communauté éducative : un entretien d'installation et un autre de présentation doivent être réalisés au début de l'année. Pour rappel, les AESH sont associés aux ESS (Equipe de Suivi de Scolarisation).

Travailler entre professionnels suppose que chacun soit reconnu dans sa professionnalité. S'il est fait souvent mention des AESH et même si des contrats de 3 ans renouvelés une fois peuvent déboucher sur un CDI, cela ne suffit pas à améliorer les conditions de travail et le salaire, ni à créer un vrai métier avec une formation qualifiante.

6-Simplifier les démarches : un « livret du parcours inclusif » évolutif est créé, censé rassembler tous les documents et outils autour du parcours de l'élève.

Jamais évoqué et pour cause ! Ce livret n'existe pas alors qu'il aurait dû être présenté aux familles et aux enseignants à la rentrée !

7- Suivi des parcours et évaluation de la « qualité » : l'outil d'auto-évaluation Qualinclus est préconisé pour le suivi des mesures mises en place, principalement pour les PIAL. Cet outil participe de la culture de

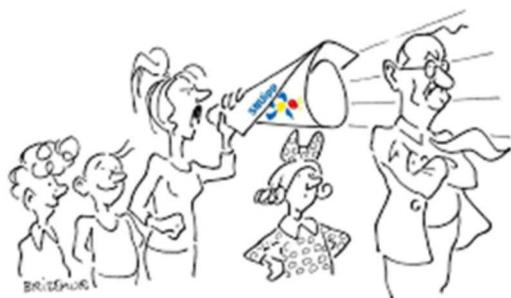


l'évaluation et repose sur des indicateurs chiffrés et des procédures d'évaluations des personnels et de leurs actions. Une déclinaison version new management public d'une conception managériale issue du privé. Une commission départementale de suivi des PPS est créée pour évaluer la mise en oeuvre et arbitrer les recours et/ou litiges. Il en est de même aux plans académique et national. Cet outil ne serait qu'un appui pour les personnels, il n'a pas un caractère obligatoire.

Pour conclure, cette circulaire propose de nombreux aménagements de gestion sans parler à aucun moment des moyens mis en oeuvre. On ne peut que s'inquiéter de l'ajout de nouvelles missions ou de redéploiements de personnels administratifs et enseignants à moyens constants. Concernant les AESH, s'il en est souvent question, les améliorations sont faibles et peu efficaces sur leurs conditions de travail ou leur rémunération ou la reconnaissance d'un métier pourtant devenu essentiel.

La formation des personnels, enseignants et accompagnants, est réduite pour l'essentiel à une plateforme numérique.

Cette circulaire, outil d'une adaptation des moyens aux besoins ne répond donc pas aux principales préoccupations de l'école inclusive, d'abord en se concentrant uniquement sur les élèves en situation de handicap, ensuite en ne proposant aucun moyen pour la formation en présentiel, le recrutement ou encore l'accès à un vrai métier d'accompagnant.



Revoir la politique salariale et améliorer les carrières : c'est pour quand ?

◆ Un non-rendez-vous salarial

Malgré les belles promesses, lors du rendez-vous salarial de juillet, le gouvernement a refusé une nouvelle fois d'augmenter les salaires des agents de la Fonction Publique ! Pas de dégel de la valeur du point d'indice, pas de mesures générales, pas d'abrogation du jour de carence : inacceptable !... et dans le même temps, les cotisations retraite augmentent, l'inflation se poursuit, la CSG est mal compensée. Quant aux contractuels, ils devront également attendre pour que leur rémunération s'améliore.

Le gouvernement officialise par là même une perte conséquente du pouvoir d'achat pour l'ensemble des agents publics.

C'est une nouvelle forme de mépris du travail et de l'engagement des enseignants : en début de carrière, leurs rémunérations sont proches du SMIC, leurs conditions de travail se dégradent en même temps que leur pouvoir d'achat, rendant de moins en moins attractif notre métier.



◆ Pour un déroulement de carrière fluide et optimal

Seule la mise en œuvre des dernières mesures du protocole PPCR, permet une amélioration du déroulement des carrières, plus visible en milieu et en fin de carrière : l'accès à la hors classe permet à un plus grand nombre d'ex instits et de PE d'accéder à un second grade : 15 000 collègues cette année et 17 000 annoncés l'année prochaine. Mais l'accès à la classe exceptionnelle exclut encore trop de collègues qui n'ont pas exercé les « bonnes » fonctions pendant au moins 8 ans, ou qui ne sont pas arrivés au dernier échelon de la hors classe pour remplir les conditions de promouvabilité.

Il apparaît ainsi dans un certain nombre de départements que des promotions sont perdues faute de PE promouvables. Cette situation doit évoluer : les échelons de la classe exceptionnelle doivent être transformés en échelons supplémentaires de la hors classe de sorte que tous les collègues puissent approcher l'indice 1000 avant leur retraite sans fausse sélection au mérite.



◆ Il y a urgence !

Le gouvernement doit impérativement revoir sa politique salariale et s'engager dans la poursuite de la revalorisation des carrières et des traitements : la rémunération des enseignants doit être au même niveau que celle des cadres de la Fonction Publique ou du secteur privé. C'est d'autant plus urgent que la future réforme des retraites, de l'aveu même du gouvernement, serait particulièrement défavorable aux fonctionnaires en raison d'une telle politique salariale. C'est pourquoi, le SNUipp avec la FSU continuera de défendre le pouvoir d'achat des agents publics afin d'obtenir une réelle reconnaissance de leur travail et de leur engagement au service de l'intérêt général

Les rendez-vous de carrière

Dans le cadre du PPCR, le système d'évaluation des enseignants a été réformé : les inspections laissant place maintenant à trois rendez-vous de carrière. Ces premiers rendez-vous se sont déroulés en 2017/2018 et ont servi aux promotions 2018/2019.

Un rendez-vous de carrière c'est quoi ? Il s'agit d'une visite en classe suivie d'un entretien avec l'IEN qui complétera une grille d'évaluation composée de 11 items donnant lieu chacun à une évaluation allant de «à consolider» à «excellent». L'IEN rédigera également un compte-rendu.

Il appartient ensuite à l'Inspecteur d'Académie de délivrer un avis. Il a quatre possibilités «à consolider», «satisfaisant», «très satisfaisant» ou «excellent». Ce sont ces avis qui détermineront les 30 % de collègues bénéficiant d'une accélération d'un an pour le passage au 7ème ou 9ème échelon. La durée de carrière pour atteindre le 11ème échelon de la classe normale variera ainsi de 24 à 26 ans. Pour l'accès à la hors classe, l'avis est transformé en point de barème auxquels

s'ajoutent des points définis en fonction de l'ancienneté dans l'échelon.

Qui sera concerné par un rendez-vous de carrière cette année ?

-les PE promus au 6ème échelon entre le 1er septembre 2018 et le 31 août 2019.

-les PE promus au 8ème échelon entre le 1er mars 2018 et le 29 février 2019.

-les PE promus au 9ème échelon entre le 1er septembre 2018 et le 31 août 2019.

Début juillet, tous les collègues concernés ont dû recevoir sur I.Prof un message les informant de la tenue d'un rendez-vous de carrière pour l'année 2019/2020.

Les collègues recevront ensuite un nouveau message communiquant la date précise de ce rendez-vous environ 2 semaines en amont de la visite de l'IEN.

Pour les collègues qui le souhaitent, le guide et la notice des rendez-vous de carrière sont consultables en ligne sur I.Prof dans l'onglet « mes services ».

Les CAPD de recours :

En fin d'année scolaire, il a été communiqué aux collègues ayant eu un rendez-vous carrière en 2018/2019 un compte-rendu d'appréciations par l'IEN. Ils ont eu trois semaines pour formuler des observations (ce délai sera dorénavant ramené

à 2 semaines). L'appréciation finale de la « valeur professionnelle » prise par l'Inspecteur d'Académie sera notifiée dans les deux semaines après la rentrée scolaire 2019.

Dans un délai de trente jours, le collègue pourra en demander la révision si celle-ci ne lui convient pas par un recours gracieux auprès de l'IA. En cas de réponse défavorable, le collègue aura de nouveau trente jours pour saisir la CAPD "Recours". Celle-ci devra se tenir en amont de la CAPD "promotions" qui doit se dérouler avant la fin du mois de décembre 2019.

Les représentants du personnel du SNUipp-FSU37 demandent aux collègues qui souhaiteraient faire un recours gracieux de les en informer. Il en va de même si ce recours devait être porté devant la CAPD.

Cette Année : Premier changement : le délai de notification du RDV de carrière est diminué, il passe de un mois à 15 jours (sans toutefois pouvoir être compris dans une période de vacances).

Deuxième changement : une fois le compte rendu du RDV de carrière communiqué à l'enseignant, celui-ci n'a plus que 15 jours au lieu de 3 semaines pour formuler des observations écrites.

Rentrée 2019 : ce qui change en maternelle

♦Une scolarisation obligatoire dès 3 ans :

L'abaissement de l'âge de l'instruction obligatoire à trois ans est censé participer à la réduction des inégalités scolaires. Mais on voit mal comment cette mesure pourrait améliorer des conditions de scolarisation dégradées, quand 97,2 % d'une classe d'âge fréquente déjà la petite section. Dans le même temps, la scolarisation des moins de trois ans, pilier de la réussite scolaire pour les élèves des familles les plus éloignées de la culture scolaire, stagne à moins de 12 % d'une classe d'âge.

Et toujours aucune précision sur l'obligation ou non d'accueillir les TPS qui se présenteront à l'école une fois soufflés leurs 3 ans.

♦L'identité de la maternelle remise en question :

L'abaissement de l'âge d'instruction obligatoire à 3 ans se traduit donc essentiellement par un cadeau à l'école privée, à hauteur de 150 millions d'euros. Pas de quoi inverser le sous-investissement dans une maternelle publique en sureffectifs, en manque de locaux et de matériels adaptés, ni d'améliorer les conditions de scolarisation ou la formation des personnels.

En matière de relation école-familles, le contrôle administratif de l'assiduité se substitue au rapport de confiance. Officiellement, les seuls aménagements possibles sont à l'initiative des familles, pour

les élèves de petite section, sur les heures de classe l'après-midi. Il appartient au directeur après consultation de l'équipe éducative de transmettre un avis à l'IEP qui statuera. Si cela a le mérite de clarifier les responsabilités, cette mesure rigidifie les organisations possibles. Les évolutions et adaptations sont rendues plus compliquées et les procédures sont chronophages, notamment pour les directeurs.

Les rentrées échelonnées ou adaptées ne sont pas envisagées, les problématiques de locaux ignorées. L'identité de la maternelle, sa capacité à s'adapter aux besoins et aux rythmes du jeune élève, à prendre en compte le contexte social et culturel d'une première scolarisation, sont remises en cause.

Dans la circulaire de rentrée, l'insistance en faveur de la sécurité affective des élèves dépend du seul « discours positif » des enseignants. Elle ne s'accompagne d'aucune mesure de nature à améliorer les conditions d'accueil.

Tournant le dos à l'ambition et aux équilibres des programmes 2015, les missions sont réorganisées prioritairement autour de la phonologie enseignée dès la PS, du vocabulaire et de la « préparation aux apprentissages fondamentaux ». Ce retour à la primarisation produit des effets bien connus : construction précoce de la « difficulté scolaire » et renforcement des inégalités scolaires.

Reste à savoir si les « recommandations pédagogiques » de notre Ministre resteront à l'état de recommandations ou si elles se transformeront en injonctions. Mais quelles que soient leurs formes, elles ne pourront s'appliquer sur le terrain qu'après un temps d'appropriation par

l'enseignant qui passe par de la formation.

En attendant, les enseignants sont les mieux placés pour savoir ce qui est pertinent à mettre en place dans leur classe, en fonction du public accueilli.

Alors, pas de précipitation ! Les programmes de 2015 doivent rester notre boussole.



Oh ! A la maternelle on apprend !

Indemnité REP +

L'arrêté du 23 juillet 2019 paru au JO du 23 août 2019 modifie le montant de l'indemnité REP +. Celle-ci passe de 3 479 € à 4 646 € annuel à compter du 1er septembre 2019.

Le montant de l'indemnité REP demeure quant à elle inchangée : 1 734 € annuel.

Textes de référence : Décret n° 2015-1087 du 28 août 2015.

Arrêté du 28 août 2015 (modifié) fixant les taux annuels en application du décret n° 2015-1087 portant régime indemnitaire spécifique en faveur des personnels exerçant dans les écoles ou établissements relevant des programmes « Réseau d'éducation prioritaire renforcé » et « Réseau d'éducation prioritaire ».

Rémunération des tuteurs CAPPEI

La note DGRH n°2018-0521 datée du 26 juin 2019 et intitulée « rôle et rémunération des tuteurs du CAPPEI » fixe leur indemnisation à hauteur d'un montant compris entre 500 et 700 € par stagiaire, le nombre de stagiaires encadrés ne pouvant excéder 2 par tuteur.

Textes de référence :

Décret n° 2010-235 du 5 mars 2010 (rémunération des agents publics participant, à titre accessoire, à des activités de formation et de recrutement).

Arrêté du 7 mai 2012 (article 3) pris en application du décret n° 2010-235.

RECRUTEMENTS ET DÉTACHEMENTS À L'ÉTRANGER

AEFE - MLF - AFLEC

La note de service du MEN

« Recrutements et détachements à l'étranger » est sortie au BO du 29 août 2019.

Nous joindre pour le calendrier et infos.

NOUVELLE-CALÉDONIE

Rentrée de février 2020

La note relative à la mise à disposition de la Nouvelle Calédonie des enseignants du 1^{er} degré est parue au BO du 29 août 2019.

[Note du BOEN n°31 du 29 août 2019](#)

Date limite de transmission du dossier à l'IEP : 13 septembre 2019.

Date limite de transmission par l'IA DASEN au vice-rectorat de Nouvelle Calédonie : 30 septembre 2019.

59,5 ans, c'est l'âge moyen de départ à la retraite des enseignant-es des écoles en 2017.

Cet âge est en constante augmentation 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.

Tout en renonçant à une nouvelle réforme paramétrique qui aurait notamment introduit des pénalités supplémentaires pour un départ en retraite avant 64 ans, le gouvernement s'engage dans une réforme dite "systémique" (passer d'un système par répartition à un système par points) qui prendrait effet à partir de 2025 concernant les personnels nés en 1963 ou après (nés en 1968 pour les catégories actives).

Système à points ça change quoi ?

Dans le système actuel, le montant des pensions dépend des rémunérations perçues les 6 derniers mois pour les fonctionnaires et du nombre de trimestres validés. S'il a été dégradé par les réformes passées, ce système est viable et présente un certain nombre de garanties, notamment par la mise en œuvre d'une solidarité intergénérationnelle permettant de compenser des situations d'interruption ou de réduction de carrière, situations liées à la famille, à la maladie, au chômage et même au veuvage (pensions de réversion).

Dans le nouveau système qui serait basé sur les cotisations transformées en points, c'est l'ensemble des rémunérations perçues

pendant la carrière qui serait pris en compte dans le calcul du montant de la pension. Cela tirerait obligatoirement vers le bas le montant des pensions.

Les primes et les indemnités seraient prises en compte dans le calcul de la pension mais cela pénaliserait les enseignant-es du 1er degré qui ne perçoivent que très peu d'indemnités, 8% de la rémunération totale en moyenne, quand la moyenne perçue par les fonctionnaires est de 23%.

Dans un système à points, il est impossible de connaître à l'avance le montant de la future pension car le taux de conversion du point ne sera connu qu'au moment du départ à la retraite.

A cela s'ajouterait le risque d'un ajustement de la valeur du point aux ressources affectées (la part du PIB utilisée pour les retraites) qui entraînerait la paupérisation des nouveaux retraités.

Dans un système à points, on ne sait pas comment les mesures de solidarité se traduiraient, ni comment elles seraient financées (cotisations ou impôts ?).

Les femmes seraient les premières à pâtir de cette réforme, et d'une baisse certaine de leur pension, du fait de carrière plus courtes, plus heurtées et de postes moins bien rémunérés.

Le SNUipp et la FSU s'opposent à ces réformes injustes qui vont créer plus d'inégalités, moins de transparence et auront pour conséquence de réduire l'ensemble des pensions.

Des solutions de financement existent qui permettraient de revaloriser de façon significative les pensions : fin de l'exonération de charges sur les entreprises et du CICE, rétablissement de l'ISF.

La réforme des retraites présentée en juillet par Jean Paul Delevoye s'appliquerait à partir de 2025. Il s'agit de remplacer le système actuel, fonctionnant essentiellement par annuités, par un système universel fonctionnant par points.

« Un système plus lisible » ?

Avec le système par annuités, les prestations sont définies et engagent la société sur un taux de remplacement à assurer au moment du départ en retraite en fonction des meilleurs salaires de la carrière. Avec le nouveau système, des points seraient cumulés tout au long de la carrière et ce n'est qu'au moment du départ qu'on pourrait connaître la valeur du point et donc le montant de sa pension. La retraite par points, c'est davantage d'incertitude pour chacun.

« Un système pour rétablir la confiance » ?

Les valeurs de points données dans le rapport sont du pur affichage puisque elles changeront au gré des évolutions économiques et démographiques. Par exemple, une simple décision d'augmentation des durées ou de recul de l'âge pivot diminue la valeur du point qui est appliquée à un âge donné. La valeur du point ne sera pas acquise, la pension pourra diminuer au fil du temps.

« Un âge de départ maintenu à 62 ans » ?

L'âge légal d'ouverture des droits serait maintenu à 62 ans mais le rapport Delevoye évoque un âge pivot de 64 ans, au-dessous duquel la pension serait amputée de 5% par année manquante. Un mois après, le Président a annoncé sa préférence pour un système de calcul de la valeur du point à partir d'une durée de cotisation. Quelle que soit la solution retenue, il s'agit d'un report déguisé de l'âge de départ à la retraite puisque dans un cas, les pensions seraient amputées de 5% par année manquante, et dans l'autre cas, il y aurait une décote en dessous de 43 ans de cotisations, cette durée devant même augmenter alors même qu'elle est déjà hors de portée.

« Un système plus juste » ?

Le nouveau système reviendrait à intégrer dans la base de calcul de la retraite, l'en-

semble des rémunérations d'une carrière dont les primes, les plus mauvaises années comme les meilleures années, et non plus les 25 meilleures (régime général) ou les 6 derniers mois (Fonction publique).

Si les rémunérations des fonctionnaires progressent tout au long de leur carrière pour les protéger de l'arbitraire, leur rémunération est souvent faible en début de carrière. Prendre en compte l'ensemble des rémunérations de la carrière pénalisera donc lourdement les fonctionnaires, sans que l'intégration des primes ne le compense. Aucune simulation de pension n'est donnée dans le rapport Delevoye pour les enseignant-es et pour les fonctionnaires ayant peu de primes et pourtant pointés comme particulièrement défavorisés par une réforme par points. Pour les autres, la prise en compte des primes permet dans certaines situations de ne pas baisser la pension mais ne permet pas de l'améliorer.

La retraite par points, c'est une solidarité mise à mal pour favoriser les assurances individuelles et la capitalisation !

Un système injuste qui pénalisera les fonctionnaires !

Les pensions ne baisseront pas ?

Les quelques simulations de pensions qui figurent dans le rapport Delevoye ne font apparaître que des hausses ou de petites baisses du montant des pensions. Mais l'entourloupe consiste à aggraver les paramètres actuels (ainsi ce sont 44,3 annuités qui ont été prises pour calculer les droits à pensions dans

le système actuel de la génération 1990) pour prétendre que le nouveau système ne dégrade pas les pensions. La FSU alerte sur une probable baisse généralisée des pensions. En effet, l'objectif affiché est de plafonner la dépense globale pour les retraites à 14% du PIB alors que dans les prochaines années la



part des retraités parmi la population va augmenter : cela implique donc une baisse du montant des retraites. Baisse qui sera plus facile à organiser avec un système par points. La retraite par points permettra de baisser le niveau des pensions

« La solidarité sera préservée » ?

Une majoration de pension de 5% par enfant remplacerait les différents droits familiaux actuellement existants. Or, cela serait très loin de compenser la suppression des bonifications de trimestres, des majorations de durées d'assurance et des majorations de pension pour 3 enfants. En l'état, le projet pénaliserait donc lourdement les femmes contrairement à ce que le rapport affirme. Par ailleurs, la prise en compte des temps partiels et du congé parental pour élever un enfant comme du temps plein seraient purement et simplement supprimées.

Les femmes paieront un lourd tribut !

La FSU est attachée au droit, pour le public comme pour le privé, à la retraite dès 60 ans, la revendication d'un taux de remplacement de 75 % du dernier revenu d'activité pour une carrière complète avec une indexation des pensions sur les salaires et non sur les prix reste d'actualité.

Il faut :

- Augmenter les salaires
- Revaloriser le niveau des pensions
- Eradiquer les inégalités femmes/hommes
- Garantir les droits familiaux et les pensions de reversion
- Prendre en compte les années d'étude et de stages
- Prendre en compte la pénibilité du travail et aménager les fins de carrière

