



Les discussions entre le ministère et les organisations syndicales autour d'une réforme de l'évaluation des enseignants devraient se terminer le **13 octobre**. L'ensemble du dossier devrait être bouclé à la fin de l'année. **Le SNUipp-FSU fait un point d'étape avant cette dernière réunion et s'adresse à nouveau à la profession.**

Les nouvelles modalités d'inspection : L'inspection actuelle évoluerait et serait remplacée par 4 « rendez-vous de carrière » déterminants pour l'accélération de carrière d'une année aux 6ème et 8ème échelons, au moment du passage à la hors-classe et de l'accès à la classe exceptionnelle.

Le projet initial du ministère prévoyait un rendez-vous en trois temps : la rédaction en amont d'un bilan professionnel rédigé par l'enseignant-e, une visite en classe suivie d'un entretien et la rédaction d'un compte-rendu par l'IEN.

En s'appuyant sur les résultats de la consultation des enseignant-es, le SNUipp et la FSU sont intervenus pour refuser le bilan professionnel, un outil artificiel servant d'autoévaluation et risquant de déterminer en amont le résultat de l'évaluation avant même la visite de l'IEN. Le ministère s'est engagé à retirer cette proposition et à retravailler autour d'un simple guide d'entretien sans passer par un écrit préalable, dénommé « document d'appui à l'entretien ».

Suppression de la note mais grille d'évaluation : A l'issue de la visite en classe et d'un entretien dont les attendus seraient connus, l'IEN remplirait un compte-rendu d'évaluation professionnelle comportant une grille de onze compétences évaluées selon 4 appréciations possibles (« à consolider », « satisfaisant », « très satisfaisant » et « excellent ») et une appréciation littérale. L'enseignant-e pourrait y apporter ses observations et ensuite le DASEN émettrait une appréciation finale. Le nombre d'excellents ne serait pas contingenté à 30%. Les CAPD auraient accès à l'intégralité du compte-rendu d'évaluation professionnelle. Une première CAPD dite « de recours » permettrait aux collègues contestant individuellement l'appréciation finale donnée par le DASEN de voir leur situation réétudiée. L'appréciation finale pourrait théoriquement être modifiée.

La détermination des 30% aux 6ème et 8ème échelons de la classe normale : Il est mis fin aux trois rythmes d'avancement (grand choix, choix, ancienneté) qui permettaient un déroulement de carrière théorique entre 20 et 30 ans.

L'avancement est celui d'une cadence unique sauf au 6ème échelon et au 8ème échelon où 30% des enseignant-es bénéficieraient d'une accélération de carrière d'un an. Le déroulement de carrière se fera alors entre 24 et 26 ans.

Une seconde CAPD serait consultée sur les attributions d'accélération de carrière proposées par le DASEN. Celles-ci seraient contingentées à 30%. Elles s'appuieraient sur les appréciations finales de la grille, mais la transposition entre ces appréciations et les propositions d'accélération reste obscure.

Le SNUipp-FSU a insisté sur la nécessité de pouvoir établir un tableau d'avancement. Pour autant, le ministère ne souhaite pas « transformer » cette grille en un barème chiffré pour les deux premiers rendez-vous de carrière. Or, comment départager les avis s'il y a plus de 30% d'« excellents » ou moins de 30% ? Comment piocher au sein des avis « très satisfaisants » dans ce dernier cas ? Le ministère n'est pas en capacité de répondre pour l'instant.

Suite aux interventions du SNUipp-FSU sur les inégalités importantes qui existent entre les femmes et les hommes, le ministère a annoncé que la proportion de femmes promues serait conforme à leur proportion parmi les promouvables.

Le passage à la hors-classe : Les enseignant-es pourraient accéder à la HC à partir de deux ans d'ancienneté dans le 9ème éch. Il y aurait un barème national fixé par le ministère qui reste à définir. Il comporterait 2 éléments, l'appréciation du 3ème rendez-vous de carrière (convertie en chiffres) et l'ancienneté à partir de deux années dans le 9ème échelon.

Pour le SNUipp-FSU, il est nécessaire que le barème permette l'accès de tous à la HC et que l'automatisme soit garanti. Il portera la nécessité d'un barème avantageant l'ancienneté plutôt que l'appréciation du 3ème RdV de carrière. Il faudra également que le flux actuel de promotions soit considérablement augmenté pour éviter la création d'un « bouchon » pour l'accès à la hors-classe.

L'accompagnement des enseignant-es : il doit être déconnecté de l'avancement et serait proposé en dehors des RdV de carrière. Cet accompagnement pourrait être individuel ou collectif et répondre aux besoins exprimés ou repérés lors d'une visite. Ces visites dans les classes et l'entretien qui suit, seront destinés à valoriser les compétences identifiées, les besoins en formation et repérer les expertises spécifiques. *Pour le SNUipp-FSU, cela ne pourra se concrétiser qu'à la condition que des moyens budgétaires soient à la hauteur des besoins de formation.*

Premier bilan : Le SNUipp a réussi à faire bouger le ministère sur le bilan professionnel qui devrait disparaître. D'autres modifications devraient avoir lieu sur les items de la grille d'évaluation. **Des blocages perdurent et ne seront pas levés dans une discussion avec le ministère : la déconnexion entre l'évaluation et le déroulement de carrière, la création d'un 3e grade réservé à une minorité, la hausse conséquente des moyens permettant une véritable formation continue.**

Il s'agit d'obliger le ministère à mettre en œuvre le principe d'une carrière se déroulant sur deux grades en augmentant l'accès à la HC et en garantissant une « automatisme » une fois le 11ème échelon atteint. L'avancement des femmes doit pouvoir être garanti en respectant les principes d'égalité de parcours professionnel. Les personnels en fin de carrière ne doivent pas être pénalisés avec la suppression du grand choix.

C'est ce que porteront le SNUipp et la FSU dans la réunion conclusive du 13 octobre.

SNUipp 46 80, Rue des Jardiniers 46000 Cahors ☎05 65 22 12 79
<http://46.snuipp.fr> mel: snu46@snuipp.fr Dir de la publication : Benoit Debals ch. des Condamines 46090 Pradines
 imprimé par nos soins Prix 0,50 € N° ISSN : 1241-3542 N° CPPAP : 0417 s 07301

Suppl. 1 du N° 98

Sept. 2016

trimestriel

Déposé le 05 oct. 2016

EDITO :

Deux combats à mener en cette rentrée, deux actions impulsées par le SNUipp-FSU

- Dès le début septembre, une situation ubuesque apparaît. Il manque des titulaires devant les élèves (6 dans le Lot) et le rectorat apporte la plus mauvaise réponse qui soit : **faire appel à des précaires**. Le SNUipp-FSU monte au créneau immédiatement au niveau de notre académie en demandant de rouvrir la liste complémentaire et/ou de faire entrer des INEAT. Il rencontre le ministère qui prône la même solution ! Une cacophonie incompréhensible entre les académies et Paris qui se termine fin septembre avec la consigne aux rectorats de recruter sur cette LC et de la rouvrir si nécessaire.

Pendant ce temps dans le Lot, le recrutement de 2 précaires à mi-temps est déjà en route : cela entraîne évidemment des problèmes de « tuilage » qui pèsent sur les équipes enseignantes et ne résout rien. Nous espérons bien que quand vous lirez ces lignes, le recrutement sur LC aura débuté !

Oui, le DASEN voulait être à l'équilibre en juin, oui le SNUipp lui avait annoncé que c'était illusoire et entraînerait des problèmes à la rentrée et oui cela s'est vérifié !

- Le SNUipp s'est engagé sur la réduction du temps de travail qui dépasse les 40 h par semaine. Il commence via la demande de suppression des APC qui n'ont rien résolu et stigmatisent les élèves en difficulté... A cette date, les enseignants des écoles sont déjà plus 35 000 à s'être engagés à ne plus faire l'APC (10 % de la profession) afin de compenser une partie du travail invisible. Un premier objectif atteint pour le SNUipp qui s'adresse à la ministre et lance sa consigne d'arrêt des APC. Désormais il s'agit pour le SNUipp d'avancer concrètement vers la réduction du temps d'enseignement et d'obtenir rapidement des négociations avec la ministre sur ce dossier.



Temps de travail



Recrutement

**N'attendez pas :
SYNDIQUEZ
VOUS !**

Sommaire :

Page 1 : Edito Page 2 : Suppression des EVS, ASH
 Page 3 : APC temps de travail, Retraites génération 1957
 Page 4 : Evaluation, les évolutions et ce qu'il faut changer



► Suppression des EVS

Métier



CHSCT du Lot du 4 Octobre 2016 - Déclaration liminaire

Monsieur le DASEN et président du CHSCT-sd 46,

Lors de la réunion du CHSCT du 29 mars 2016 nous vous avons alerté sur les difficiles conditions de travail des directeurs d'Ecole (réunions fréquentes en dehors du temps de classe et sans frais de remboursement, « management » injonctif de la part de certains IEN, parasitage de certains maires ou chargé(e)s des affaires scolaires qui entravent le travail accompli par les équipes éducatives, surcharge de travail, etc...).

La situation ne s'est hélas pas améliorée depuis.

Pire encore, les directeurs de grandes écoles qui bénéficiaient de quelques heures d'aide à la direction ont appris, au mois de septembre, que ce dispositif allait disparaître. Les conditions de travail des collègues directeurs vont donc encore se dégrader au moment où la simplification administrative demeure un vœu pieux sans aucune manifestation dans le Lot.

Nous vous alertons donc, une fois de plus sur cette terrible dégradation des conditions de travail et sur ses conséquences sur le bon fonctionnement des Écoles. Et à l'heure où l'on nous demande d'appliquer de nouvelles consignes de sécurité dans les écoles, la perte d'un personnel portera inmanquablement préjudice à la mise en œuvre de ces attentes ministérielles.

D'autre part, si le personnel précaire de l'Éducation Nationale relève du Droit privé et ne relève pas de ce CHSCT, doit-on pour autant rester insensible au drame humain qui se joue ?

La FSU a toujours été hostile à la mise en place de ces emplois précaires dans le premier degré, personnel sous formé, sous payé puis jeté au bout d'un ou deux ans. Beaucoup ici ont vécu le déchirement de cette rupture brutale souvent au moment même où ces personnels dévoués avaient commencé à prendre une place indispensable au sein d'une équipe.

Nous ne pouvons pas croire à la FSU, que vous même, monsieur le DASEN, puissiez rester insensible au drame qui se noue pour ces personnes. Et nous vous enjoignons à faire remonter au Ministère la nécessité absolue de créer d'urgence un véritable métier pérenne et à temps plein d'aide aux écoles.

[...]



FSU, le 4 octobre 2016

► ASH : le point sur la perte de postes

Spécialisé



Les notifications d'AVS explosent, dans le Lot, comme ailleurs. En Hte Garonne aussi de nombreuses notifications sont prononcées sans que des recrutements soient possibles.

Si le SNUipp déplore que cela ait des conséquences sur le travail des directeurs (cf déclà au dessus), nous affirmons une nouvelle fois que les nombreuses suppressions dans les différentes structures d'aide y sont directement liées. Les élèves qui sont dans la difficulté ordinaire ne peuvent bénéficier d'aide rééducative (G) ou pédagogique (E) tant les personnels RASED sont pressurés. ces derniers se voient confier des secteurs immenses dans lesquels les besoins sont nombreux. Pour ce qui est de la grande difficulté, les CMPP puis les CMP du Lot sont aussi fortement sollicités. Certains types de soins manquent dans ces structures, et la liste d'attente est constitué pour l'année à venir.

tantané de l'ASH et de l'aide à la difficulté scolaire dans le Lot :

RASED : 37 supports en 2007, 22 supports aujourd'hui, avec un G vacant à St Céré. (Cahors 2: 4 personnels; Cahors 1: 6 personnels; Figeac: 5 personnels; Gourdon: 6 personnels)

CMPP : Il y avait 6 enseignants il y a 10 ans, puis 4 il y a 5 ans et maintenant 1 seul poste d'instit spécialisée en CMPP.

CMP : La prise en charge d'enfants dans ce cadre devient de plus en plus complexe voire impossible.

Maîtres référents : 5 pour tout le département.

AVS : environ 150 personnels

ULIS : 10 ULIS, avec dans certaines zones géographiques, les effectifs complets dès la rentrée, comme à Cahors et Gourdon.

Voilà quelques éléments chiffrés qui sont un ins-



► Un temps de travail qui doit être redéfini

Action



Désormais il s'agit pour le SNUipp d'avancer concrètement vers la réduction du temps d'enseignement et d'obtenir rapidement des négociations avec la ministre sur ce dossier. Il continuera pour cela à développer un argumentaire montrant l'inefficacité des APC relayant entre autres les travaux récents de la recherche ou encore le dernier rapport sur les inégalités scolaires produit par le Cnesco et le réel besoin de redéfinir le temps de travail pour reconnaître l'ensemble des missions et tâches des enseignants.

Le syndicat passe à la deuxième étape de son action, avec derrière lui le rapport de force enclenché par plus de 10 % des personnels, rapport de force qui ne demande qu'à s'amplifier. Il s'est adressé à la ministre pour lui demander l'ouverture de discussions et lance dès aujourd'hui sa consigne d'arrêt des APC. Une campagne qui se déclenche dans les écoles avec une lettre aux parents et dans chaque département avec une adresse aux DASEN.

Extraits de la lettre à la Ministre :

« Le temps de travail des enseignants, déjà considéré comme l'un des plus élevés des pays comparables, ne cesse d'augmenter. Nous regrettons que les discussions autour du nouveau décret sur les obligations de service des ensei-

gnants du primaire aient été une occasion manquée de prendre en compte la réalité du travail enseignant dans le contexte social actuel. » [...]

« A cette occasion, nous avons proposé la suppression des 36 heures d'APC comme première étape de cette reconnaissance. Mais vous avez refusé malgré l'avis majoritaire des organisations syndicales siégeant au CTMEN de juin dernier et nous le regrettons. » [...]

« A cette rentrée, nous avons décidé d'engager une campagne nationale pour obtenir la fin des APC. Plus de 35 000 collègues ont d'ores et déjà décidé de s'y engager. Nous appelons dès aujourd'hui la profession à entrer dans l'action et à ne pas mettre en œuvre les APC. **Dans ce cadre, nous vous demandons l'ouverture de discussions sur les ORS des enseignants des écoles.** » [...]

« Alors que le métier d'enseignant est en pleine mutation et qu'il n'est plus constitué de l'unique acte d'enseignement, le temps dévolu aux APC serait autrement mieux utilisé... »

N.B. : Ce temps d'APC correspond à peu près aux 10 mn de service quotidiennes non prises en compte au début de chaque demi-journée.



► Retraite : année 1957 attention !

Carrière



- Vous êtes professeur d'école né-e en 1957
- Vous avez été instituteur-trice 15 ans au moins avant de devenir professeur des écoles.

Jusqu'à l'âge de 60 ans et 9 mois (ou âge limite), vous bénéficiez du régime de retraite des catégories actives. Ses avantages ? Votre décôte s'annule à l'âge de 58 ans et 9 mois ou 59 ans suivant votre date de naissance.

Attention : Si vous désirez continuer votre carrière au-delà de l'âge de 60 ans et 9 mois, vous basculez dans le régime de retraite de la catégorie sédentaire. **Aïe ! Votre décôte ne s'annule plus. Sans compter qu'il faudra travailler jusqu'à 62 ans minimum !**

Dans certains cas, vous risquez de toucher une pension plus faible en partant en 2019 qu'en partant en 2017.

COMMENT EVITER CELA ?

Une demande de maintien/prolongation d'activité doit être envoyée à la DSDEN 6 mois au moins avant l'âge de 60 ans et 9 mois pour continuer de travailler tout en gardant le bénéficiaire du régime de retraite des catégories actives (en particulier en conservant l'annulation de la décôte).

Pour la constitution de cette demande, signalez-vous à la Dipic (direction des pensions de l'indemnisation et de chômage) au Rectorat.

Dans tous les cas, n'attendez pas : contactez le SNUipp-FSU 46

SE SYNDIQUER ?

UNE VRAIE BONNE IDÉE.

POUR SON MÉTIER - POUR SOI-MÊME - POUR LES ÉLÈVES.



SE SYNDIQUER, C'EST

Utile



<https://adherer.snuipp.fr>

66% de la cotisation sont remboursés sous forme de crédit d'impôt.