

## Alerte sur les élèves en difficulté

Après la mobilisation de l'an dernier, le gouvernement s'était exprimé pour maintenir les aides spécialisées dans les écoles. La situation actuelle démontre bien une contradiction avec cette orientation, en y ajoutant les diminutions drastiques de départ en formations spécialisées qui condamnent à terme, l'existence même des RASED.

En effet, la situation dans notre département devient plus que difficile.

Rappelons malgré tout l'efficacité des aides RASED auprès des enfants en difficulté de 70%(selon la FNAREN) contre 20% d'amélioration en aide personnalisée.

On nous dit qu'il faut éviter les redoublements, que tout est fait pour gérer et faire baisser le taux d'enfants en difficulté. La réalité est tout autre chez nous, qui plus est dans un département rural.

Les équipes de RASED estiment que sur certains secteurs, elles ne répondent qu'à 1/3 des demandes, sur d'autres sec-

teurs, plus aucune équipe éducative ne peut se faire sur le temps scolaire, ou bien on oriente faute de mieux sur le secteur privé déjà très saturé (jusqu'à un an d'attente). De plus à ce jour, aucun frais de déplacement n'a été perçu depuis la rentrée.

Sans oublier les trois postes surnuméraires qui étaient réservés à la difficulté scolaire et sensés travailler en équipe avec les personnels de RASED. Dès la rentrée 2009, deux de ces postes ont été détournés pour palier à la pénurie engendrée par les coupes sombres de la carte scolaire, et les autres n'ont pas eu de relation ou très peu avec les RASED. On nous dira bientôt que ces postes sont même inutiles!

**Joignez-vous à l'action en faisant signer cette pétition unitaire RASED en Conseil d'Ecole et en Conseil de Maitres. Disponible aussi sur le site du SNUipp :**  
<http://46.snuipp.fr/spip.php?article982>



Monsieur Luc Chatel, Ministre de l'Education Nationale

Le 26 février 2010

Les organisations syndicales, associations professionnelles et associations de parents d'élèves tiennent à vous interpellé à nouveau sur le non respect de l'engagement qui leur a été donné, suite à l'importante mobilisation de l'an dernier, de maintenir le dispositif des RASED dans l'Ecole.

En effet, si la parution de la circulaire 2009 088 se voulait l'expression d'une volonté politique du gouvernement de soutenir l'existence des aides spécialisées à l'Ecole, les choix opérés au plan local par un grand nombre d'Inspecteurs d'Académie s'avèrent en totale contradiction avec cette orientation. Les suppressions de postes dans les départements, combinées aux diminutions drastiques de départs en formations spécialisées, condamnent, à terme, l'existence même des RASED. Pourtant les besoins des élèves, partout sur le territoire, nécessitent même d'augmenter les moyens qui leur sont alloués notamment en rétablissant les 3000 postes supprimés et en garantissant un nombre de départs en stage (options E, G et psychologues scolaires) suffisant pour couvrir, à minima, les postes vacants et les départs à la retraite.

De nombreux professionnels constatent sur le terrain à quel point il est essentiel mais difficile, pour l'Ecole de la République, de continuer à remplir sa mission d'éducation auprès d'élèves manifestant de grandes difficultés et une souffrance importante. Il serait donc paradoxal que, dans le même temps, les aides spécialisées, vecteurs d'égalité des chances pour toutes les familles et les enfants, se trouvent à nouveau atteintes, et que la mission de prévention dont sont investis les RASED soit menacée par leur disparition programmée.

Nous vous demandons de tout mettre en œuvre pour corriger cette situation, et notamment pour que les départs en formations soient à la hauteur des besoins pourtant clairement identifiés (postes vacants, départs à la retraite). Nous souhaitons une audience pour cela dans les meilleurs délais.

En tout état de cause, si cette demande demeure sans suite, nous nous rendrons au ministère de l'Education Nationale le 31 mars où nous demanderons à être reçus pour obtenir les réponses aux questions posées par les personnels et l'ensemble des partenaires.

Nous vous prions de croire, Monsieur le ministre, en notre attachement au service public d'éducation.

Nom	Prénom	signature

À Renvoyer avec l'enveloppe T à SNUipp 80 rue des jardiniers 46000 Cahors



**SNUipp 46** 80, Rue des Jardiniers 46000 Cahors ☎05 65 22 12 79 ☎05 65 22 15 28 Dispensé de timbrage CAHORS CC T1  
<http://46.snuipp.fr> mel: [snu46@snuipp.fr](mailto:snu46@snuipp.fr) Directeur de la publication : Yves Mespoullé -Fontgrumel - 46220  
Prayssac Imprimé par nos soins Prix 0,50 € N° ISSN :1241-3542 N° CPPAP : 0407 s 07301



N° 80 février 2010 trimestriel

# Grève interpro le 23 mars

## 15 h manifestations à Cahors et à Figeac

Face à la politique économique et sociale menée par le Gouvernement, en l'absence de réponses satisfaisantes apportées le 15 février par le Président de la République, le 23 mars sera une nouvelle fois l'occasion pour les salariés, du privé comme du public, d'affirmer que d'autres orientations sont nécessaires, justes et possibles.

Ce jour là, dans l'unité interprofessionnelle la plus large, la journée de grève et de manifestations rappellera aussi que, dans un contexte de crise, les services publics sont d'autant plus indispensables.

**Nos organisations syndicales de la Fonction publique appellent tous les personnels à se joindre à la mobilisation par la grève et les manifestations.**

Ensemble, mobilisons-nous notamment pour :

- **L'arrêt** immédiat des suppressions d'emplois, et des créations de postes partout où cela s'avère nécessaire.
  - **La résorption de la précarité** dans la Fonction publique.
  - **Des augmentations salariales** assises sur la valeur du point d'indice et le rattrapage des pertes de pouvoir d'achat intervenues depuis plusieurs années.
  - **Une réforme des retraites** prenant en compte l'ensemble des questions, tant pour le Code des pensions que pour le régime général, et notamment, le niveau des retraites, l'emploi, le financement, la pénibilité, la réduction des inégalités et visant à l'amélioration pour tous.
  - **Des mesures immédiates pour améliorer les conditions de travail** et mettre un terme aux situations de souffrances professionnelles
  - **Des évolutions ayant pour but l'intérêt général** et les besoins de toute la population sur l'ensemble du territoire, ce qui implique le retrait de plusieurs dispositifs contraires à ces principes dans les trois versants de la Fonction publique.
- Nos organisations syndicales ( CFDT, CGT, FSU, Solidaires, UNSA) exigent l'ouverture immédiate de véritables négociations.

**Elles appellent l'ensemble des personnels à se mobiliser massivement le 23 mars pour faire aboutir leurs revendications.**

<http://46.snuipp.fr>

**L'accueil de la petite enfance UN ENJEU DE SOCIÉTÉ**

**COLLOQUE**  
CGT / FSU  
27 mars 2010 9h30-16h  
Auditorium - Université Paul Sabatier [Toulouse]

En présence de **Bernadette Groison** secrétaire générale de la FSU et de **Bernard Thibault** secrétaire général de la CGT

**Pour s'inscrire contacter la section**

**Sommaire**  
Page 1 : Grève le 23 mars  
Page 2 et 3: métier : formation, contrat objectifs, retraite  
Page 4 : alerte sur les





**Réforme de la formation : ne pas confondre vitesse et précipitation.**

(ou comment changer plusieurs fois son fusil d'épaule)  
(ou  $x^{ième}$  changement de la réforme de l'année de stage)

## Stagiaires: affectés sur une classe ou brigades

Lors du groupe de travail du 10 février, l'IA annonçait que les stagiaires seraient affectés sur un poste classe tout au long de l'année, avec, pendant la période de la rentrée à la Toussaint correspondant à de la formation lourde pour le masterisé, un titulaire remplaçant attiré qui prendrait la classe.

Ces postes réservés seraient gelés sur les écoles (4 classes et plus). Par ailleurs, il était impensable de voir ces collègues enseigner en CP ou en CM2. **Le SNUipp s'est inquiété du mouvement 2010: en effet si l'on réserve 16 postes sur les grosses écoles sur le département pour ces stagiaires, qui va-t-il rester aux collègues pour bouger?**

Par ailleurs, l'administration nous montre chaque année ses difficultés à remplacer les collègues dès le premier jour de classe, à donner les jours de décharge des directeurs de 2 et 3 classes. Comment est-il possible de se priver de 15, 16 ou 17 moyens supplémentaires de remplacement?

Contradictoirement, le Ministre, dans sa note de cadrage du 25 février poussé par le SNUipp, annonce que les stagiaires devront être affectés en brigade de remplacement et seront « stabilisés » dans une école jusqu'à Toussaint. « Après cette période d'immersion, il est vivement souhaitable de leur proposer des remplacements longs. »

## Compagnonnage ou accompagnement:

Y a-t-il vraiment une différence puisqu'il est, de toute façon, question de se faire épauler par des collègues, certes chevronnés, **mais qui n'ont aucun temps de libéré pour cela sans parler de la rémunération. Encore une fois alors que les équipes sont tendues (aide personnalisée, documents à remplir, ...), elles devront trouver le temps d'accueillir un collègue jeté dans la fosse aux lions.**

La note de cadrage malheureusement reste floue: « *Le compagnonnage se fait par des collègues expérimentés: maîtres formateurs, maîtres d'accueil temporaires...* ». Quid du devenir et de la place des IUFM, des IMF, de leurs missions ?

**Une formation au rabais, pour un dé-sastre doublé d'une belle pagaille pour l'an prochain.**

## Contrats d'objectifs, Cap 2015, Tableaux de bord...

### Obligation de résultats et management par le stress

#### Des objectifs chiffrés

L'administration est en train de mettre en place ce qu'elle appelle des "Contrats d'objectifs". Pour la circonscription de Gourdon, cela est déjà fait. Pour cela, elle demande aux écoles de renseigner des "tableaux de bord", lesquels tableaux répertorient les difficultés des élèves (taux de redoublement, de prise en charge par le RASED, résultats aux évaluations, etc...).

A partir de ces "tableaux de bord", chaque établissement (pour le 1er degré, ce sera chaque circonscription) définit un "contrat d'objectifs". Ce contrat est signé par le chef d'établissement (ou l'IEN en ce qui nous concerne) d'une part, et l'Inspecteur d'Académie d'autre part. Il vaut engagement pour l'établissement ou pour la circonscription. Engagement à quoi ? Et bien à remplir les objectifs fixés, c'est dire par exemple, diminuer le taux de redoublement, améliorer les résultats au brevet des collèges ou au bac, améliorer le niveau des résultats aux évaluations CM2, etc...

Les "projets d'écoles", redéfinir cette année pour les trois prochaines années scolaires, sont censés s'inscrire dans ce "contrat d'objectif".

Cette volonté d'évaluer le service public d'éducation de manière "chiffrée" se retrouve au niveau académique. Ainsi, l'académie de Nantes a-t-elle concocté un projet appelé "Cap 2015". Il y est fait état des pourcentages de réussite aux examens, du taux de redoublement dans le 1er degré. Et il y est prévu de définir un "programme annuel de performances".

#### Le management par le stress

Dans le même temps, il est de plus en plus question de modifier les modalités d'évaluation des enseignants. Par exemple, dans un récent rapport concernant les "réseaux ambition réussite", il est explicitement dit qu'il ne faudra plus évaluer les enseignants sur la manière d'enseigner, mais sur les résultats obtenus. Les professeurs d'école, dans un avenir proche, ne seront plus inspectés sous la forme que nous connaissons, mais feront l'objet d'une "évaluation" individuelle. Dans le second degré, les chefs d'établissement procèdent depuis plusieurs années à des entretiens d'évaluation.

Dans le premier degré, cela fait maintenant plusieurs années que les IEN nous demandent de remplir une espèce de grille d'auto-évaluation, censée servir de support pour nos entretiens d'inspection.

Ce sont là des techniques en vigueur, depuis longtemps, dans le secteur privé. Le salarié n'est plus évalué sur ses compétences au travail, mais aussi sur ses résultats et sur des critères complètement subjectifs comme l'adhésion aux valeurs de l'entreprise, l'intégration dans l'équipe, etc... Pour tous les salariés qui connaissent ce système, ces entretiens sont souvent une épreuve difficile, une remise en cause personnelle et sont vécus très négativement. Ces évaluations sont une des méthodes utilisées pour instaurer un climat d'insécurité parmi le personnel, climat considéré par les inventeurs de ce système comme facteur d'amélioration des performances. C'est ce type de climat dont

les dirigeants de France Télécom s'étaient fait les champions : ils appelaient ça le "management par le stress".

Objectifs chiffrés, management par le stress, c'est le must de la "gestion des ressources humaines". Et l'éducation nationale n'y échappera pas.

#### Obligation de moyens ou obligation de résultats.

Les métiers fondés sur les relations humaines, comme la Santé ou l'Éducation ne peuvent pas quantifier leurs résultats comme on peut le faire dans l'industrie ou les services. Or le pouvoir politique, sous la pression des courants néo-libéraux, veut évaluer les hôpitaux ou les écoles selon des critères quantifiables.

Des enseignants qui font bien la classe, qui cherchent à faire avancer leurs élèves, qui se donnent les moyens de les faire réussir au mieux, ça n'est plus l'objectif poursuivi. Offrir un tel service aux élèves, c'est une obligation de moyens. Nous sommes favorable à une telle obligation et à son évaluation. Mais ce que veut aujourd'hui l'administration, ce sont des résultats chiffrés (réussite aux examens, aux évaluations...). Elle veut substituer l'obligation de résultats à l'obligation de moyens. Et ça, nous y sommes totalement opposés.

Cette politique est directement liée à la mise en place de la LOLF (loi organique relative aux lois de finance). Le financement des actions est fonction des objectifs poursuivis et réalisés. Nous risquons d'aboutir, si tout cela se met en place, à un système où les

ministration veut nous faire participer à la définition de ces objectifs chiffrés. Des objectifs imposés d'en haut, c'est moins efficace pour exercer une pression sur les salariés que des objectifs définis par les salariés eux-mêmes.

Depuis des années, on nous parle de la nécessaire "autonomie des établissements". Il ne s'agit évidemment pas de rendre les dits établissements "autonomes" sur la question de l'octroi des moyens nécessaires à l'accomplissement de leurs missions. Là, évidemment, nous ne pourrions qu'être favorables à une telle autonomie. Mais dans ce domaine, c'est au contraire la centralisation absolue. Seul l'État, au plus haut niveau, décide de l'octroi des moyens globaux. Leur répartition par académie, puis par département, se fait aussi de manière complètement centralisée. La seule autonomie dont disposent les établissements dans ce domaine, c'est la liberté qui leur est accordée de répartir localement les moyens attribués.

Ce que l'État entend par "autonomie des établissements", c'est la définition d'objectifs chiffrés par les personnels eux-mêmes dans le cadre du "contrat d'objectif" et du projet d'établissement (ou d'école) qui en découlera. Les objectifs fixés et réalisés serviront de support à l'évaluation individuelle. Et, cerise sur le gâteau, ils serviront à nous dresser les uns contre les autres : si les résultats ne sont pas ceux escomptés dans le cadre du projet élaboré collectivement, c'est la faute à qui ?

#### Tout cela dépend de notre capacité à résister

Le tableau que nous faisons de la situation n'est pas le fruit de la paranoïa aigüe de quelques syndicalistes extrémistes. C'est malheureusement ce qui s'est passé et se passe encore dans les entreprises publiques en voie de privatisation (poste, SNCF, EDF...), la palme ayant été remportée haut la main par France Télécom.

C'est aujourd'hui le tour des hôpitaux publics et de l'Éducation Nationale.

Mais comme nous l'écrivons plus haut, dans nos métiers fondés sur les relations humaines, il est plus difficile de définir des objectifs quantifiés et la définition de ceux-ci dépend en grande partie de notre participation active.

Or nous pouvons refuser de nous associer à cette entreprise qui entraînera inévitablement la remise en cause de nos statuts fondés sur

des missions définies par la loi. C'est pourquoi il est nécessaire de comprendre les enjeux et de ne pas se laisser piéger par la soi-disant concertation que la définition de ces "contrats d'objectifs" ou "projets d'établissements" implique. Il ne faut jamais oublier que pour qu'un piège fonctionne, il faut un appât. L'appât, c'est la "concertation". Mais si nous ne mordons pas à l'appât, le piège ne fonctionnera pas.

**Manifestation du 30 janvier 2010 à Paris**

financements publics seront directement proportionnels aux résultats obtenus, comme c'est le cas au Royaume Uni.

#### L'illusion de l'élaboration collective

Mais pour cela, il faut notre adhésion, ou tout au moins notre résignation. Il est en effet plus difficile de chiffrer des objectifs dans le domaine de l'éducation que dans celui de l'industrie ou du commerce. D'où les demandes répétées pour obtenir de nous des résultats chiffrés, des évaluations quantifiables. L'ad-

## Retraite : quelle réforme ?

L'allongement de l'espérance de vie consécutif aux progrès de la médecine, aux effets favorables des services publics, aux systèmes sociaux de solidarité... est une avancée positive de notre société.

Après les études, la formation puis la vie professionnelle, il est normal, et captivant, de pouvoir envisager une troisième période de la vie, décente, enthousiasmante, et longue. Aujourd'hui les pensions sont versées aux enseignants des écoles retraités pendant 22,5 années en moyenne.

Depuis 1993, toutes les réformes successives concernant les régimes de retraites n'ont visé qu'un seul objectif: diminuer le coût des pensions et retraites.

Le gouvernement laisse délibérément courir le déficit budgétaire pour faire croire que les « caisses sont vides » et que le temps de la solidarité est terminé. Il veut qu'à l'avenir le montant de la pension élève de plus en plus de la seule responsabilité personnelle du salarié. Il envisage ainsi le report de l'âge du départ en retraite, la capitalisation par une épargne individuelle faisant appel au secteur assurantiel privé, les placements financiers ou immobiliers en prévision de la cessation d'activité, des « petits boulots » pour les retraités...

Bien sûr, cette solidarité intergénérationnelle a un coût ! Ne serait-ce que par le nombre croissant de pensions et retraites à financer, de 1 français sur 5 retraité aujourd'hui à 1 sur 3 dans 30 ans. Il existe pourtant une autre solution : augmenter les recettes.

Une hausse des salaires relancerait à la fois la consommation, et par là-même les emplois, et également les cotisations salariales. Une augmentation de 0,5% de la masse salariale rapporte ainsi 10 milliards d'euros à la sécurité sociale et une diminution de 100.000 chômeurs permet de débloquer 1 milliard d'euros de recette pour la sécurité sociale. Imposer au même niveau que les salaires les revenus financiers du capital et du patrimoine augmenterait fortement les ressources de l'Etat au contraire du bouclier fiscal en vigueur, tout comme la remise en cause des exonérations de cotisations patronales et des niches fiscales.

Des retraites pérennes ne peuvent reposer que sur un système par répartition, fondé sur la solidarité entre générations, le seul susceptible de garantir sur le long terme une retraite correspondant à un haut niveau des revenus d'activité.

**Faisons du 23 mars, une grosse journée d'actions contre les intentions du gouvernement en matière de retraite.**

**Retrouvez un dossier complet sur les retraites sur le site : <http://www.fsu.fr/spip.php?rubrique43>**

**Une dégradation programmée** du taux de remplacement net pour une retraite à 60 ans

(sources IRES et CGT)

Génération	1938	1955	1985
Année de liquidation	1998	2015	2045
Salarié non cadre du privé	81,5%	66,5%	47%
Cadre du privé	55%	42,5%	35%
Fonctionnaire	81%	61%	53%
Fonctionnaire (20% de primes)	67,5%	52%	55%