



Ecole 24

BULLETIN n°3 – 3ème trimestre 2018 - août - SNUipp-FSU24

MARSAC PPDC

P4

LA POSTE
DISPENSE DE TIMBRAGE

Déposé le 31 août 2018

*Bonne rentrée
à toutes et tous*



18^e
**Université
d'automne**

du SNUipp-FSU - 19-20-21 octobre 2018 - © Port-Leucate
Inscriptions sur le site national à partir du 5 septembre

P. 3 ► Quel avenir pour l'école rurale ?

Syndiquez vous au Snuipp dès aujourd'hui

P. 10 ► Bulletin de syndicalisation

P. 11 ► Organigramme de la section

U.
F.S.U.

ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

Décembre 2018
Votez SNUipp-FSU !



SNUipp
FSU Dordogne



Avec le
SNUipp-FSU,
 renforcer le
 pouvoir d'agir
 enseignant

Édito

Après ces semaines de repos nécessaires pour se ressourcer, voici le temps de la rentrée : retrouver les collègues, les élèves et leurs familles pour une nouvelle année scolaire. Moment palpitant et moment d'inquiétude, avec une pensée particulière pour celles et ceux qui débutent dans le métier.

Enseigner est un métier passionnant, en constante évolution. Il nécessite beaucoup d'investissement, de travail quotidien avec le temps de classe mais aussi les temps de préparation, de recherche, de concertation et des demandes administratives toujours plus nombreuses et plus fastidieuses. Le métier, autrefois sacralisé, s'est vu au fil des années dévalorisé, aussi bien en terme d'image, de conditions de travail qu'en terme de rémunération. La baisse du nombre de candidats au concours et le nombre de postes non pourvus en témoignent.

Beau métier, avec de belles valeurs portées par des personnels dont le dévouement et le professionnalisme n'est plus à démontrer. Néanmoins, la dégradation de nos conditions de travail place bon nombre de personnels en situation de souffrance. Nous en sommes les premiers témoins.

Le SNUipp-FSU, syndicat majoritaire, accompagne tous les collègues, sans exceptions, qui nous sollicitent. Dans les situations délicates parfois, mais aussi dans tous les moments de la vie professionnelle (mouvement, promotion, permutations) nous sommes à votre écoute et apportons des réponses. C'est un travail quotidien et le souci de la transparence et de l'équité qui guident notre démarche. La confiance que vous accordez à l'action du SNUipp-FSU nous engage avec vous dans la construction de notre projet collectif.

Ensemble, en rompant l'isolement et l'individualisme, nous pouvons construire notre projet de transformation sociale pour l'école. Au mois de novembre prochain, vous serez appelés à voter lors des élections professionnelles pour élire vos représentants dans les différentes instances. Comme vous avez besoin de nous pour vous informer, vous renseigner ou vous défendre, nous aurons besoin de vous en sollicitant votre vote pour les listes présentées par le SNUipp-FSU ou la FSU. D'ici là, vous pouvez nous contacter à tout moment par téléphone ou par mail et nous espérons vous voir nombreux lors des réunions d'information syndicale que nous organiserons prochainement.

Nous vous souhaitons à toutes et tous une excellente rentrée.

Alain Chabrilangeas

**Changeons
 l'école,
 votons !**



Lors de chaque élection professionnelle, nous publions, dans nos bulletins « Spécial Élections », une liste de noms de collègues qui appellent à voter pour les candidats présentés par le SNUipp-FSU.

Du 29 novembre au 6 décembre 2018, les enseignants du premier degré vont devoir désigner leurs représentants aux Commissions Administratives Paritaires et Comités Techniques (nationaux et de proximité).

Soutenez nos listes (SNUipp-FSU) en nous contactant par l'un des moyens suivants :

par mail : snu24@snuipp.fr

par téléphone : 05-53-08-21-25

par formulaire:

<https://framaforms.org/liste-de-soutien-snuipp-fsu-elections-professionnelles-decembre-2018-1530864732>

pages	SOMMAIRE
1	Une
2	Edito
3	Quel avenir pour l'école rurale ? Urgence RASED
4	Crise du recrutement Contractuels non enseignants
5	Ajustement des programmes Ce qui nous attend à la rentrée
6	CP – CE1 à 12 en Education Prioritaire Evaluations CP et CE1
7	Une nouvelle carte Éducation Prioritaire Direction d'école les États Généraux Direction et fonctionnement de l'école
8	Déclassement salarial Inégalité salariale femmes / hommes
9	Retraites : quelles perspectives ? Les SEGPA pour la réussite de tous
10	Bulletin de syndicalisation
11	Organigramme section
12	Agenda * Ris * A retenir
encart	Calendrier section

Quel avenir pour l'école rurale ?

L'année scolaire dernière aura mis l'école rurale sous le feu des projecteurs au moment de la carte scolaire en février-mars, non pas pour assurer sa promotion et défendre ce qu'elle réussit, mais pour rendre compte des fermetures et réorganisations opérées dans de nombreux départements.

Une enquête lancée par le SNUipp-FSU a permis de montrer que l'école rurale avait été particulièrement impactée par la carte scolaire et qu'elle avait surtout servi de variable d'ajustement pour permettre la poursuite du dédoublement des classes de CP et CE1 en éducation prioritaire. Cette mesure insuffisamment budgétée a entraîné fermetures de classes ou de petites écoles. Ce sont quelque soixante-dix départements qui ont été secoués par des actions et mobilisations pour défendre les écoles rurales menacées.

Dans le même temps, le ministère poursuit la restructuration du maillage des écoles engagée sous le quinquennat précédent. La démarche de co-construction avec les élus locaux est encouragée et tout est mis en œuvre pour engager les départements dans des conventions ruralité. Cela se traduit par des fusions d'écoles, des concentrations de regroupements pédagogiques, mais aussi par un rapprochement avec le collège, qui peut prendre la forme de cités scolaires sur un même site, de la maternelle à la troisième.

Pour le SNUipp-FSU, les restructurations du réseau des écoles ne doivent pas conduire à la réduction, voire à la disparition du service public d'éducation dans les territoires ruraux. Cela entraînerait à terme, la mise en concurrence des territoires et un sentiment d'abandon qu'expriment de nombreux citoyens éloignés des centres urbains. Au contraire, l'école rurale doit être valorisée pour ses innovations et ses apports pour la réussite des élèves.

Et en Dordogne ?

La carte scolaire après le CDEN de juin se traduit par 49,5 fermetures et 49 ouvertures. En terme de tissu scolaire les restructurations ont abouti à la fermeture de 19 écoles en milieu rural ces deux dernières années (10 communes en 2017 et 9 communes en 2018 ont perdu leur école)

Urgence Rased

Créer des postes et respecter les missions !

Malgré la circulaire d'août 2014 qui réaffirme les missions pour chaque spécialité du RASED, il n'y a toujours pas de véritable relance du dispositif (moins de 10 % des postes ont été réimplantés depuis 2013), mais une réorientation de ses missions pour en faire principalement des personnes ressources pour le traitement de la difficulté scolaire. Cette évolution fragilise le dispositif notamment dans ses missions de prévention et de remédiation auprès des élèves en difficultés graves et persistantes.

Par défaut de dotations conséquentes, et de volonté politique, les RASED n'ont pas été abondés. L'aide à dominante relationnelle, primordiale pour les enfants qui ont du mal à devenir élèves, et qui ont un rapport à l'école et aux savoirs qui ne leur permet pas d'entrer dans les apprentissages, a été particulièrement affectée.

C'est aussi à travers la mise en œuvre de la nouvelle formation spécialisée que s'opère cette réorientation des missions en s'appuyant sur le référentiel de compétences du CAPPEI, qui fusionne les compétences des enseignants spécialisés en un seul référentiel inscrit dans une vision inclusive de l'école. D'ailleurs, les premiers stagiaires en formation CAPPEI « travailler en RASED » dénoncent l'infime partie de la formation consacrée à la spécialisation des 2 parcours (10 à 15 h).

Ils dénoncent aussi la tentation de fondre les 2 valences « aide à dominante pédagogique » et « aide à dominante relationnelle » qui en dit long sur la volonté de mettre sur la touche l'approche psycho-pédagogique et la pédagogie de détour utilisée par les enseignants spécialisés, en prévention comme en remédiation.

Ce mouvement s'accompagne dans certains départements d'une volonté institutionnelle d'indifférencier les postes spécialisés dans les opérations de mouvement des personnels ASH ou de reléguer la circulaire de 2014 aux oubliettes.

La prise en compte des élèves en difficulté scolaire, la réussite de toutes comme la mise en place d'une école inclusive ne doivent pas être que des slogans : il est donc plus que temps de donner aux RASED les moyens nécessaires pour accompagner les enseignants et les élèves les plus fragiles. Cela passe nécessairement par des créations de postes, mais également par la relance des départs en formations spécialisées

Une crise de recrutement qui perdure

775 ! C'est le nombre de recrutements non effectués à l'issue du concours 2018 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. Aujourd'hui, il y en a 775 au concours 2018 (contre 569 au concours 2017). En sept concours, ce sont au total 3 567 pertes de recrutement.

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 risque d'être renforcé cette année, puisque des académies, non déficitaires et attractives, ont annoncé dès le mois de juin qu'elles auraient recours à des contractuels pour l'année 2018-2019. Comble de l'ironie, ces contractuels seraient recrutés parmi les étudiants ayant échoué au concours 2018 !

Comme les années passées, le SNUipp-FSU est intervenu auprès du ministère pour que la liste complémentaire soit utilisée à la hauteur des besoins, qu'il soit possible de recruter les candidats sur liste complémentaires volontaires des autres académies. Une pétition est produite dans ce sens. L'adresse est :

<http://petitionlc.snuipp.fr>

Cette crise de recrutement est particulièrement prégnante dans les académies de Créteil et Versailles qui continuent à perdre des postes et les concours supplémentaires, organisés dans ces 2 académies, ne suffiront pas à combler cette perte. Cette crise a plusieurs causes comme la reconnaissance salariale inférieure aux autres pays de l'OCDE, comme les conditions de travail dégradées ou la formation initiale insatisfaisante.

Des projets sont à l'étude pour la formation des enseignants. Le SNUipp-FSU demande une formation ambitieuse longue et progressive (concours en fin de L3 suivi de 2 années sous statut de fonctionnaire stagiaire) reconnue par un master et la mise en place de pré-recrutement dès la L1.

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

Contractuels non enseignants

Récemment, la Cour des comptes a révélé le nombre de contractuels recrutés par l'Éducation nationale. En 2016-2017, 203 000 contractuels ont été recrutés (20% des effectifs de l'EN) 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 !**

AESH
CUI-CAE
AED



**GUIDE PRATIQUE
CONTRACTUELS
NON ENSEIGNANTS**

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. Une nouvelle fois le dialogue social est oublié : pas de consultation des enseignants ni de leurs représentants ; pas de réunion du comité de suivi des programmes ; pas d'évaluations des programmes de 2016. Ces ajustements doivent être prolongés par des repères annuels produits unilatéralement par la DGESCO. Cette modification des programmes, outil de travail des enseignants, après la sortie des classes, n'est pas un bon signe pour la confiance.

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.



Rentrée 2018

Ce qui attend l'école et ses personnels

Du côté de l'école :

- CP/CE1 à 12 - 100% de réussite au CP
- Guide CP (4 notes lues au BO)
- Redoublement (possible en cours de cycle)
- Ajustements des programmes
- Évaluations
- Animations pédagogiques
- Téléphone portable

Du côté des personnels :

- Prime REP+
- AESH
- Contrat aidé : PEC
- CAPD de recours
- Indemnités PE- éducateurs
- Echelon spécial classe exceptionnelle
- CAPPEI
- MFIN
- Assouplissement des Rythmes Scolaires

+ intégralité de l'article sur le site

<http://24.snuipp.fr/spip.php?article3408>

CP et CE1 à 12 en Education Prioritaire

Déshabiller Pierre pour habiller Paul !

La mise en place du dispositif CP dédoublés en REP+ a été une mesure phare du ministre de l'Education Nationale à la rentrée de septembre 2017. Sa mise en œuvre est loin d'être aussi simple qu'on veut le faire croire à grand renfort d'une communication médiatique tous azimuts. Ce dispositif a été mis en place en détournant les moyens budgétaires de leur usage initial, notamment au détriment de la poursuite de l'implantation des PDMQDC.

A cette rentrée, son extension aux CP en REP et CE1 en REP+ se fait avec une dotation insuffisante. Les chiffres parlent d'eux-mêmes : la dotation pour couvrir l'ensemble des besoins du 1er degré est de 3 680 postes, or les besoins pour assurer les dédoublements des CE1 de REP+ et des CP de REP sont de 5 442 postes (*Enquête du SNUipp-FSU - mars 2018*).

Les DASEN ont souvent dû utiliser plusieurs variables d'ajustement pour répondre à l'injonction ministérielle. Cela s'est notamment traduit par des fermetures de classes massives dans le rural. C'est l'ensemble du service public d'éducation qui est au final mis à mal. Car ces postes mobilisés pour répondre à la commande ministérielle sont autant de missions non assurées auprès des élèves (impact sur les postes de remplaçants, sur la scolarisation des moins de trois ans, les Rased...).

Sans compter que sur le plan pédagogique, le cadre imposé, étriqué des CP à 12 a ainsi détricoté tout le travail mené par les équipes pédagogiques autour du Plus de Maîtres que de Classes, sans prendre réellement le temps d'évaluer ce dispositif. Les enseignants et les conseils des maîtres ont été dépossédés de l'organisation.

Pour le SNUipp-FSU, si la baisse des effectifs par classe est un des éléments de la réussite des élèves, elle doit s'appliquer dans toutes les classes de l'Education Prioritaire (EP), mais aussi dans toutes les autres classes afin d'améliorer et favoriser les conditions d'apprentissages et la réussite de tous les élèves. Selon une estimation du SNUipp-FSU, pas plus de 20 élèves par classe en EP est tout à fait possible ; le nombre de postes nécessaires pour garantir des effectifs de 20 élèves en EP serait de 7 178 soit 2 000 de plus qu'il n'en faut pour abaisser les CP en REP et REP+ ainsi que les CE1 en REP+ à 12 élèves. Aujourd'hui l'effectif moyen par classe en éducation prioritaire est de 23 élèves.

Evaluations CP et CE1

Une 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 les dites 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.

Éducation Prioritaire

Une nouvelle carte pour la rentrée 2019

Rentrée 2015, rattachement au collège de secteur



La politique de l'éducation prioritaire en France a été lancée en 1981 pour donner plus à ceux qui ont le moins et corriger ainsi les inégalités sociales.

La dernière carte de l'Éducation Prioritaire, redéfinie pour la rentrée scolaire de 2015, a créé deux appellations : Réseau d'Éducation Prioritaire (REP) et Réseau d'Éducation Prioritaire renforcé (REP+). Cela concerne actuellement 6 703 écoles dont 2 466 en REP+ et 4 237 en REP. Le classement de ces écoles maternelles et élémentaires s'est effectué selon l'indice social du collège de secteur : taux de boursiers, pourcentage des élèves issus des catégories sociales les plus défavorisées, pourcentage d'élèves issus de Zone Urbaine Sensible, pourcentage d'élèves en retard à l'entrée en 6ème... Des critères qui ont pu trouver des adaptations selon les académies et les départements... mais qui ont laissé sur le bord du chemin nombre d'écoles dites orphelines car non rattachées à des collèges classés en éducation prioritaire.

Une nouvelle carte mais quels critères ?

A l'heure actuelle, malgré nos demandes réitérées, le ministère ne nous a toujours pas fourni les critères qui serviront à l'élaboration de la nouvelle carte de l'éducation prioritaire. Seront-ils identiques à la précédente carte, l'enveloppe budgétaire sera-t-elle amputée, les appellations REP et REP+ seront-elles conservées ? Nombre de questions pour l'instant sans réponses.

Pour le SNUipp-FSU, la révision de la prochaine carte de l'Éducation Prioritaire ne pourra se limiter à des modifications à la marge reposant uniquement sur des contraintes budgétaires. Il revendique une appellation unique et demande que la définition de la nouvelle carte de l'EP parte des situations des écoles maternelles et élémentaires et non plus de celles d'un collège tête de réseau. Il invite toutes les écoles souhaitant intégrer l'éducation prioritaire à faire remonter aux sections départementales leur situation.

Direction d'école

États Généraux en vue...

Les évolutions au sein des écoles (accompagnement éducatif, APC, scolarisation des élèves en situation de handicap, PEDT, sollicitations hiérarchiques et des collectivités locales, PPMS, DUER et plus récemment sécurité et LSU) alourdissent toujours plus les missions et les tâches liées au fonctionnement de l'école et détournent trop souvent les directeurs et directrices de leurs fonctions de coordination d'équipe et les adjoints de leur fonction d'enseignant.

La suppression des emplois d'aide à la direction a eu des incidences directes sur le fonctionnement des écoles et a renforcé les difficultés existantes. Or, les directeurs-trices doivent pouvoir se dégager de tâches administratives chronophages et se consacrer en priorité au fonctionnement de l'école et à la réussite des élèves.

Pour cela les procédures de simplification des tâches mises en œuvre via le numérique ne peuvent suffire à apporter une réponse aux nombreuses sollicitations.

Clairement, l'amélioration de l'exercice de la direction passe avant tout par l'extension du régime de décharge et la mise à disposition d'un personnel d'aide administrative qualifié et doté d'un statut pérenne.

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 : une aide administrative et au fonctionnement de l'école pérenne, du temps de décharge supplémentaire, une réelle formation continue de qualité et une revalorisation salariale.

Direction et fonctionnement de l'école

Fenêtre sur cour spécial sept 2018



8 pages à retrouver sur notre site :

- Statut des écoles et de la direction en question
- Les états généraux
- Devoir tout faire avec rien
- Les élèves à besoins éducatifs particuliers
- Décharges et indemnités

<http://24.snuipp.fr/spip.php?article3402>

Déclassement salarial

toujours d'actualité !

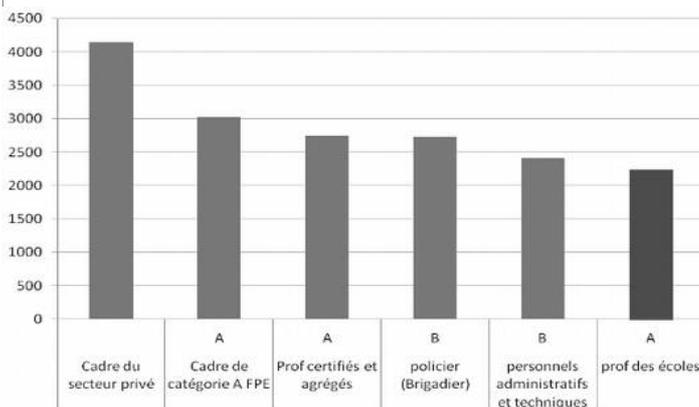
Pourtant classés en catégorie A, les enseignants perçoivent des rémunérations très inférieures aux cadres de la Fonction publique et surtout à ceux du secteur privé. En raison d'indemnités qui constituent plus de 30% de leur rémunération, certaines catégories d'agents classées en catégorie B ont une rémunération moyenne supérieure à celle des professeurs des écoles dont la part des primes est en moyenne de 7%.

Depuis 1990, les professeurs des écoles sont recrutés au même niveau que celui des professeurs certifiés (niveau licence puis master). 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 supplémentaires qui servent en partie à compenser l'insuffisance des recrutements (inexistantes dans le 1er 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 MEN doit poursuivre et confirmer l'augmentation des flux de promotions. Il s'agit de poursuivre en ce sens.

Le déclassement salarial subi par les professeurs des écoles 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 !



Salaires nets globaux moyens en euros en 2015 A, B : catégories de la Fonction publique
Source : rapport annuel de la Fonction publique 2017.

Inégalités salariales

Entre femmes et 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 premier 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 quinze 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 1er septembre 2017 est éloigné des 83% qu'elles représentent dans la profession. En effet dans 20 départements, les femmes représentent moins de 50% des promus et seulement 6 départements ont promu entre 75 et 79% de femmes. S'il y a bien des écarts qui se réduisent, il reste beaucoup à faire. Le SNUipp-FSU s'y emploie.



* Ecart de rémunérations femmes-hommes dans la fonction publique, à compétence et fonction égales.

En Dordogne 74 % de femmes ont été promues à la classe exceptionnelle, le SNUipp-FSU24 a tenu son rôle au cours des CAPD de janvier et juin, pour que le ratio soit le plus proche possible de la réalité du corps. (80% de femmes)

Retraites

Quelles perspectives pour les enseignants du premier degré ?

Situation actuelle

En 2016, près de 6 800 enseignants du premier 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 premier degré. En 2016, 31 % sont partis avec une décote moyenne d'environ 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 1er 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.

Les SEGPA

Pour la réussite de toutes et tous : un enjeu d'égalité

Dans toutes les académies, comme en témoignent les Etats Généraux des SEGPA organisés par le SNUipp il y a urgence à améliorer les conditions d'accueil des élèves et les conditions d'enseignement dans les SEGPA et à lutter contre les fermetures de postes, de divisions, les non départs en formation dans de nombreux départements et les fortes inégalités territoriales.

Pourtant, la SEGPA est un outil efficace contre l'échec scolaire, elle produit des parcours de réussite, notamment vers la voie professionnelle, et permet de lutter efficacement contre le décrochage scolaire en s'appuyant sur des pédagogies positives et exigeantes du « toutes et tous capables ». Elle permet d'accéder à des formations qualifiantes et d'obtenir des diplômes. Elle contribue à la démocratisation de la réussite scolaire.



La mise en place de mesures hors du cadre réglementaire, lorsqu'elles sont imposées aux équipes (6è inclusive, co-intervention, inscriptions au DNB pro), génère une réelle remise en cause des fondements de l'enseignement adapté, aux dépens des élèves accueillis.

La qualité de cette structure dépend des moyens qui lui sont consacrés : des enseignantes et enseignants formés, des temps de concertation, des effectifs de groupes classes respectés, des plateaux techniques de qualité, une individualisation des parcours en cohérence avec la dynamique collective des classes de SEGPA, l'innovation pédagogique et la pédagogie de projet.

Les personnels exerçant dans ces structures jouent un rôle essentiel dans la formation des futurs citoyens et citoyennes, dans leur émancipation et dans leur insertion sociale et professionnelle. Ils sont pourtant victimes d'une baisse de leur régime indemnitaire, par la suppression de l'indemnité de Sujétion qui valorisait l'action particulière des enseignants spécialisés en direction d'une population fragile du système éducatif et son remplacement par l'ISAE, dont le montant est inférieur.

Le secrétariat du SNUipp-FSU 24 pour 2018-2019

élu par le Conseil syndical du 4 juillet 2018

Co-secrétaires départementaux



Vincent Perducet

- Carte scolaire
- Syndicalisation
- Mutations
- Mouvement
- ASH

Temps de décharge : 10h30



Alain Chabrillangeas

- Carte scolaire
- EVS-AVS-CUI
- CHSCT
- Vie de la section

Temps de décharge :
2h00 + 10h00 CHSCT-FSU



Alain Barry

- Carte scolaire
- Trésorerie
- Retraite
- Site
- Promotions
- Mutations

Temps de décharge : 12h00



Sandrine Lafon

- ASH

Temps de décharge : 3h00

Permanences :



Thibault De La Brosse

- Débuts de carrière
- Fichiers

Temps de décharge : 12h00

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi
Alain C. Alain B.	Alain B. Thibault Vincent	Sandrine	Sabine Hervé Thibault	Vincent Hervé Alain C.

Une permanence téléphonique est assurée tous les mercredis après-midi.

Nous contacter :

05 53 08 21 25
snu24@snuipp.fr

Instances



Sabine Loubiat-Fouchier

- Débuts de carrière
- Mutations
- Ineat-Exeat
- CHSCT

Temps de décharge :
2h15 + 3h00 CHSCT



Hervé Mignon

- Promotions
- Mutations
- Ineat-Exeat
- Direction d'école

Temps de décharge : 10h00

CAPD

Vanda Bonnamy
Vincent Perducet
Sophie Mauduy
Alain Barry
Sabine Loubiat-Fouchier
Jérémy Ernault
Frédéric Tardieu-Dussol
Virginie Fressingéas

CTD et CDEN

Vanda Bonnamy
Alain Chabrillangeas
Véronique Pinoteau
Vincent Perducet
Sabine Loubiat-Fouchier
Alain Barry

CDAS

Vincent Perducet
Vanda Bonnamy

CHSCT

Alain Chabrillangeas
Sabine Loubiat-Fouchier

Temps de décharge

Le ministère accorde à chaque syndicat national un nombre d'heures en fonction de leur résultat aux élections professionnelles. Au SNUipp-FSU chaque département reçoit un contingent d'heures de décharge. En Dordogne, nous disposons de 46h00 pour faire fonctionner la section. Ces 46h00 permettent de vous répondre et de travailler à votre service pour défendre les droits de tous les agents qu'ils soient syndiqués ou non. C'est votre confiance, renouvelée aux dernières élections professionnelles, qui nous permet de vous accompagner au quotidien.

Agenda

Nous y étions :

Vendredi 29 juin

- CDEN

Lundi 2 juillet

- GT 2ème ajustement

Mercredi 4 juillet

- Accueil nouveaux Pes à l'Espe
- CS de fin d'année

Mercredi 29 août

- Accueil des entrants à Jay de Beaufort
- CN à Paris

Nous y serons :

Jeudi 6 septembre

- Capd de rentrée

Courant septembre

- Conférence de presse de rentrée

Jeudi 27 septembre

- États Généraux de la direction

Jeudi 4 octobre

- Stage retraites FSU

SEPTEMBRE : dates importantes

- **4 septembre** : date limite des inscriptions stage retraite FSU
<http://24.snuipp.fr/spip.php?article3312>
- **5 septembre** : début des inscriptions pour la 18^{ème} l'Université d'Automne du 18 au 21 octobre à Port Leucatte
- **6 septembre** : date limite inscriptions stage Min (adaptation scolaire)
<http://24.snuipp.fr/spip.php?article3352>

Facebook



Programmation des RIS

Le calendrier des Ris sera communiqué par mail et sur le site dès la première semaine de septembre, nous tenterons de tenir toutes nos Réunion d'informations syndicales de la première période avant les vacances de la Toussaint.

Calendrier scolaire 2018/2019 : Département de la Dordogne

	Ecoles	Collèges, lycées et EREA
Pré-rentrée des enseignants	vendredi 31 août 2018	vendredi 31 août 2018
Rentrée des élèves	lundi 3 septembre 2018 au matin	lundi 3 septembre 2018 au matin
Vacances de la Toussaint	du vendredi 19 octobre 2018 après la classe au lundi 5 novembre 2018 au matin	du samedi 20 octobre 2018 après la classe au lundi 5 novembre 2018 au matin
Vacances de Noël	du vendredi 21 décembre 2018 après la classe au lundi 7 janvier 2019 au matin	du samedi 22 décembre 2018 après la classe au lundi 7 janvier 2019 au matin
Vacances d'hiver	du vendredi 15 février 2019 après la classe au lundi 4 mars 2019 au matin	du samedi 16 février 2019 après la classe au lundi 4 mars 2019 au matin
Vacances de printemps	du vendredi 12 avril 2019 après la classe au lundi 29 avril 2019 au matin	du samedi 13 avril 2019 après la classe au lundi 29 avril 2019 au matin
Vacances d'été (*)	vendredi 5 juillet 2019 après la classe	samedi 6 juillet 2019 après la classe

N.B. : Les classes vaqueront le vendredi 31 mai 2019 et le samedi 1er juin 2019

A retenir

Voici une liste non exhaustive des opérations administratives traitées par la DSDEN en CAPD ou CTD. Les dates sont données à titre indicatif ; elles peuvent varier d'une année à l'autre.

Liste d'aptitude direction

- Dépôt du dossier (mi-octobre)
- Résultats Capd (janv)

CAFIPEMF

- Dépôt du sujet de mémoire (oct)
- Dépôt dossier d'inscription (nov)

Retraite

- Dépôt du dossier (fin septembre)

Supplément familial de traitement

- Retour du dossier (mi-octobre)

Promotions

- CAPD (nov)
- Accès hors classe (mai-juin)

CAPASH

- Dépôt du dossier (en décembre)
- Résultats Capd (en mars)

Permutations informatisées

- Ouverture du serveur (novembre)
- Résultats (début mars)

Intégrer le 2nd°

- Dépôt du dossier (en janvier)
- Résultats Capn (en juin)

Congés formation professionnelle

- Dépôt du dossier (en février)
- Résultats Capd (en mars)

Temps partiel

- Dépôt du dossier (fin mars)
- Résultats Capd (mai-juin)

Ineat-Exeat

- Dépôt du dossier (fin mai)
- Résultats Capd (mai-juin)

Mouvement

- 1ère phase (mars-avr)
- 2ème phase (avr-mai)
- 3ème phase (mai-juin)

Carte scolaire

- Début janvier (GT)
- Fin mars (CTD-CDEN)

« Ce bulletin vous a été envoyé grâce au fichier informatique de la section - Conformément à la loi du 8-01-78, vous pouvez y avoir accès ou faire effacer les informations vous concernant, en vous adressant à SNUipp-FSU 24 Bourse du travail-26 rue Bodin-24029-PÉRIGUEUX CEDEX »

SNUipp-FSU Dordogne - Bourse du Travail - 26, rue Bodin - 24029 PÉRIGUEUX CEDEX

Téléphone : 05 53 08 21 25 - courrier : snu24@snuipp.fr - site : <http://24.snuipp.fr/>

Permanences : du lundi au vendredi de 9h à 13h et de 14h à 17h

répondeur téléphonique et courrier électronique hors permanences

ECOLE 24 ♦ SNUipp-FSU Bourse du Travail 26 rue Bodin 24029 PÉRIGUEUX CEDEX ♦ Directeur de publication : Alain Delmon
Imprimerie Spéciale ECOLE 24 – Périgueux ♦ Trimestriel - le n° : 0.76 € ♦ CPPAP 0720S07419 ♦ ISSN 1241 9214