



SNUipp-FSU Paris

11 rue de Tourtille 75020

Tél : 01 44 62 70 01

Fax : 01 44 62 70 02

Mél : snu75@snuipp.fr

Site : <http://75.snuipp.fr>

L'Ecole

Journal du
SNUipp Paris - FSU



Dispensé de timbrage Paris 20 CTC

L'ÉCOLE
Journal du
SNUipp Paris-FSU
11 rue de Tourtille
75020 Paris



PRESSE
URGENTE
DISTRIBUÉE PAR
LA POSTE

Déposé le 06/12/11

RETRAIT DU PROJET SUR L'ÉVALUATION ET L'AVANCEMENT DES ENSEIGNANTS

JEUDI 15 DÉCEMBRE En grève !

Nous assistons à une véritable entreprise de démolition de l'Education nationale : suppressions de postes, salaires, conditions de travail, formation et maintenant réforme de l'évaluation et de l'avancement. Les raisons de la colère se multiplient.

Le projet de réforme de l'évaluation des enseignants ne répond absolument pas, bien au contraire, aux principales critiques des actuelles inspections individuelles. Le « mérite » ainsi que l'arbitraire de la hiérarchie se renforceraient. Il en découlerait de nouvelles inégalités de salaires.

Avec son nouveau projet, le gouvernement entend imposer sa vision libérale : une gestion managériale de l'école et de ses enseignants, déconnectée des pratiques professionnelles.

En alignant nos carrières et nos salaires vers le bas, cette nouvelle réforme dégraderait à nouveau notre pouvoir d'achat. Une fois de plus le ministère veut faire des économies sur notre dos, alors qu'une refonte des carrières et une revalorisation des salaires sont indispensables.

À l'opposé du projet présenté par le ministère, le SNUipp-FSU revendique un rythme d'avancement unique le plus rapide pour tous dans une grille intégrant la hors classe actuelle ; ainsi tous les collègues termineraient leur carrière à l'indice terminal du corps.

Le 15 décembre, l'ensemble des syndicats enseignants appelle à la grève dans le 1er et 2nd degré. Il nous appartient d'exprimer dans la rue notre refus de cette nouvelle réforme pour imposer nos revendications.

Sylviane Charles

secrétaire départementale adjointe du SNUipp-FSU Paris

Grève du 15 décembre

Manifestation 14h30 Denfert Rochereau

Assemblée générale 10h30

Les promotions

dégradations et poids accru de la hiérarchie

page 3

L'entretien professionnel

un management à la sauce libérale

page 2

Promotions 2011/2012

barème des derniers promus

page 4

L'Ecole n°284, du 7 décembre 2011, Journal du SNUipp Paris-FSU, CPPAP n°0515 S 07539, ISSN n° 12410233, Directeur de publication : N. Wallet, Prix : 1€. Imprimé par nos soins. Dispensé de timbrage. Ce bulletin vous a été envoyé grâce au fichier informatique du SNUipp (ou des syndicats de la FSU). Conformément à la loi du 08/01/78, vous pouvez avoir accès ou faire effacer les informations vous concernant en vous adressant par écrit au SNUipp Paris.

L'entretien professionnel

un management à la sauce libérale

De l'inspection d'aujourd'hui à l'entretien professionnel, il n'y a pas qu'une différence de vocabulaire. Le projet de décret sur les nouvelles modalités d'évaluation introduit une nouvelle et contestable approche du suivi du travail des enseignants.

Aujourd'hui, les enseignants des écoles sont inspectés dans leur classe avec de grandes différences sur la fréquence, le nombre et le déroulement des inspections. A la suite de cette inspection, un rapport accompagné d'une note, validés par l'inspecteur d'académie, est envoyé à l'enseignant.

Auto-évaluation triennale

Avec le nouveau projet, l'inspection en classe serait remplacée par une évaluation de la valeur professionnelle. Cette évaluation serait conçue comme un processus dans le temps ponctué par un entretien professionnel tous les 3 ans. Cet entretien comprendrait l'examen partagé d'une auto évaluation et permettrait à l'IEN d'apprécier «la manière de servir de l'agent».

L'entretien porterait «sur le positionnement de l'agent» envers quatre critères : la capacité à faire progresser chaque élève, les compétences de l'enseignant «notamment didactiques», la pratique professionnelle dans l'action collective de l'école «dans le cadre des programmes scolaires officiels et de la mise en œuvre des réformes», la qualité du cadre de travail.

Suppression du barème

Le système de note serait supprimé. A l'issue de l'entretien, l'IEN proposerait à l'IA que certains enseignants bénéficient des réductions d'ancienneté (6 mois ou 15 mois tous les 3 ans) qui permettrait alors à ces «heureux élus» d'accéder plus rapidement à l'échelon supérieur. Cela modifie en profondeur le système des promotions (changement d'échelon) des enseignants. Celui-ci ne se ferait plus à partir d'un barème connu de tous mais

sur décision directe du supérieur hiérarchique.

Vers un management à la sauce Medef

Si le dispositif actuel est loin d'être satisfaisant, le projet du ministère n'est en rien une amélioration. Au contraire, il renforce l'arbitraire et les inégalités. Reposant sur un entretien à partir d'une «autoévaluation», il s'apparente surtout à un «contrat d'objectif» basé sur la capacité de chacun à «vendre» son travail, sur la rapidité à appliquer les différentes injonctions et sur les résultats des élèves.

En supprimant toute observation dans la classe, le projet fait la part belle au discours théorique et est complètement déconnecté de la pratique professionnelle au sein de la classe. Ce n'est pas sur l'observation fine de sa pratique professionnelle que l'enseignant sera évalué mais sur la base «d'indicateurs» et de «statistiques» ne tenant aucun compte de la réalité du terrain. Outre le discours de la DRH (cf encadré), rappelons aussi la volonté du ministre de rendre publiques les différentes évaluations des écoles.

En insistant sur la «manière de servir», le texte met en avant le positionnement vis à vis de l'institution. Va-t-on être évalué sur notre application des réformes sans discussion, le nombre de projets institutionnels dans lesquels on s'inscrit (dans un département, on a par exemple demandé de faire remonter le nom des enseignants ayant amené leur classe à la cérémonie du 11 novembre !!!) ; va-t-on comptabiliser les jours de grève, d'arrêt maladie ... ?

Concurrence au sein des écoles

En laissant au supérieur hiérarchique

Comment évaluer les progrès des élèves ? "Dans l'absolu c'est une difficulté", nous dit Josette Théophile [directrice des ressources humaines au ministère]. Mais "dans le cadre d'une évaluation régulière tous les 3 ans, on peut utiliser des indicateurs comme la réussite aux examens ou le niveau de la classe". Le Café pédagogique, 15 novembre 2011.

Rappelons que certains pays ont largement montré que l'évaluation et la rémunération des agents, basées en particulier sur les résultats des élèves peuvent conduire à un fonctionnement pervers et démagogique du système.

direct le choix de répartir des réductions d'ancienneté entre les agents, le projet introduit la concurrence au sein des équipes au lieu de favoriser le travail collectif.

Enfin, cet entretien professionnel pourra être effectué par une autre personne que l'ICC, le conseiller pédagogique, voire même le directeur d'école...

Déconnexion de la réalité du métier, concurrence entre les personnels, soumission à la hiérarchie... ce projet d'évaluation, idéologiquement très marqué, introduit un « management » à la sauce Medef au sein de l'école. Outre la casse du collectif, il sert à renforcer le pouvoir de la hiérarchie pour tenter de mieux faire passer des réformes et des projets amplement contestés par la profession.

Pour toutes ces raisons, avec l'ensemble des organisations syndicales, le SNUipp-FSU demande le retrait de ce texte.

WWW

Signer la pétition unitaire pour le retrait des textes ministériels

(Cgt-Educ'action, Se-Unsa, Sgen-Cfdt, Snaic, Sncl, Sies, Snep-Fsu, Snes-Fsu, Snetaa, Snpi-Fsu, Snuép-Fsu, Snudi-Fo, Snuipp-Fsu, Snlc-Fo, Sud Education)

<http://retraitduprojetevaluation.net/index.php>

Les promotions

dégradations et poids accru de la hiérarchie

L'actuel système de promotion, basé sur trois rythmes d'avancement et une note pédagogique, se voit bouleversé par un projet de décret sur l'évaluation et d'avancement des enseignants. Explications et commentaires.

Actuellement, l'avancement est ce qui permet à un collègue d'être promu d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur, entraînant ainsi une hausse de rémunération. Pour les enseignants, l'avancement peut s'effectuer pour chaque échelon à trois vitesses : au grand choix, au choix et à l'ancienneté. A l'ancienneté, il faut ainsi 29 ans pour atteindre le 11e échelon de la classe normale, contre 19 ans pour le rythme le plus rapide. Sur une carrière, cela peut faire une différence de traitement de plus de 150 000 Euros. A noter que dans certains corps comme celui des inspecteurs par exemple, l'avancement se fait à un rythme unique.

Des carrières alignées vers le bas

En lieu et place des 3 rythmes d'avancement (grand choix, choix et ancienneté) les changements d'échelon, qui déterminent le salaire, se feraient sur le rythme le plus lent : l'ancienneté deviendrait l'épine dorsale du dispositif. En contrepartie, des réductions d'ancienneté sont introduites pour certains enseignants. Elles peuvent être de 6 mois ou 15 mois tous les 3 ans. Celles-ci seraient arrêtées par l'IA, sur proposition de l'IEN, à l'issue de l'entretien professionnel. Dans un premier temps, le projet de décret pouvait laisser entendre qu'il y aurait un gel des promotions jusqu'en 2015. Le ministère a été contraint de revoir sa copie et d'écrire noir sur blanc que les modalités actuelles d'avancement seraient maintenues jusqu'au 31 décembre 2014, date à laquelle on basculerait dans le nouveau système.

Des fins de carrière freinées

Le nouveau dispositif ralentirait les fins de carrière. Ainsi, même en bénéficiant du maximum de réductions d'ancienneté, il faut 2 ans de plus pour atteindre le 11e échelon, en comparaison du grand choix actuel.

En prenant comme base un avancement moyen sur toute la carrière, le projet

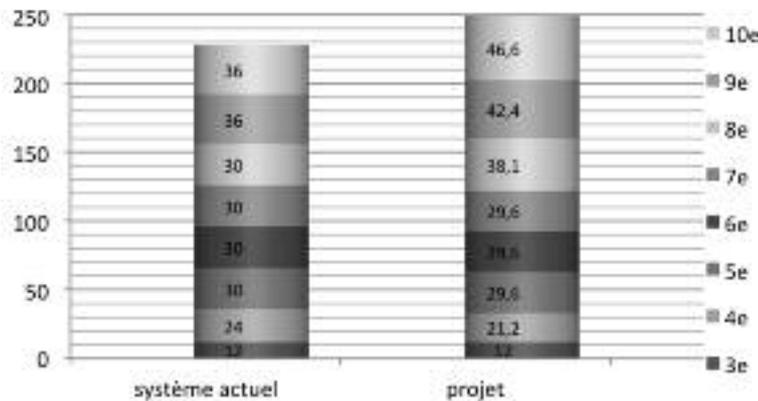
d'avancement conduit à un ralentissement des promotions en fin de carrière (9e, 10e et 11e échelons), ce qui risque de laisser sur le carreau des collègues qui attendent d'atteindre le 11e échelon pour partir à la retraite (ils sont encore plus de 54 % à partir à la retraite sans avoir atteint le 11e échelon de la classe normale).

Des inégalités accrues

Le décret ne garantit pas que les réductions d'ancienneté soient réparties équitablement entre tous les échelons. Les inspecteurs d'académie ont tous les pouvoirs pour cibler les enseignants bénéficiant de réductions de mois. Dans un département, ne pourraient être privilégiés que les début de carrière, dans un autre, seulement les fins de carrière, dans un troisième les enseignants nommés sur certains types de postes... Des déroulements de carrière très inégaux pourraient ainsi voir le jour suivant les choix départementaux. De même, les enseignants ne seraient donc plus simplement en concurrence au sein d'un même échelon mais entre tous les échelons. La hors classe qui n'avait jusqu'à présent qu'un seul rythme d'avancement (2 ans et 6 mois ou 3 ans) bénéficierait, elle aussi, de réductions d'ancienneté. Pour le SNUipp-FSU, cette disposition accentuerait donc encore le clivage qui existe entre la classe normale et la hors classe.

Conception radicalement différente

Actuellement, l'avancement d'échelon prend en compte l'expérience professionnelle par le biais de l'ancienneté générale des services (AGS) et la note. Dans le



Avancement au rythme le plus rapide dans le système actuel et dans le projet (nombre de mois dans chaque échelon)

projet de décret, seul l'élément «*appréciation de la valeur professionnelle*» subsisterait. Pour le SNUipp-FSU, ce serait bien un renforcement du «*mérite*» au détriment de l'expérience professionnelle. Dans ce projet de conception managériale, la hiérarchie pourrait ainsi déterminer directement le rythme d'avancement de carrière de chaque enseignant. Dans le système actuel, le barème, malgré ses défauts, constitue un repère collectif pour la profession. Il permet aux délégués du personnel siégeant dans les CAP de garantir l'équité et la transparence dans les opérations de promotions. Chaque collègue peut ainsi se situer dans son déroulement de carrière. Le projet du ministère supprimerait tout barème et risque, en l'état, de rendre le système de promotions plus opaque.

Pour le SNUipp-FSU, c'est tous au rythme le plus rapide !

A l'opposé du projet présenté par le ministère qui n'améliore pas l'existant, le SNUipp-FSU revendique un rythme d'avancement unique, basé sur le rythme le plus rapide, permettant à tous les collègues de terminer leur carrière à l'indice terminal du corps. Il estime indispensable de déconnecter l'appréciation de la valeur professionnelle du déroulement de carrière. Cette condition est indispensable si on veut rendre l'évaluation des enseignants plus juste et moins infantilisante.

Salaires et carrières

nouvelle attaque contre les fonctionnaires

Dans la fonction publique, l'absence de revalorisation salariale compensant l'inflation a engendré une baisse de 10% du point d'indice servant de base au calcul des salaires. Et avec la hausse des cotisations retraites depuis janvier 2011, les salaires diminuent.

Comme si cela ne suffisait pas, l'application de la réforme des retraites tant combattue l'an passée est avancée d'un an et le gouvernement a décidé l'instauration d'un jour de carence pour les arrêts maladie des fonctionnaires. Le dernier rapport de l'OCDE a confirmé l'écart de plus de 14% des enseignants du primaire français avec la moyenne des pays de l'OCDE, soit un manque de plus de 4000 euros annuels.

Le ministre de l'Éducation vient d'an-

noncer au salon de l'Éducation une mesure de revalorisation pour les enseignants entrant dans le métier d'environ 100 euros bruts par mois. Le ministre reconnaît ainsi que la question salariale reste une question sensible pour les enseignants. Ce second coup de pouce en début de carrière ne compense pas la perte de salaire versé pendant l'année de PE2.

Les mesures proposées sont loin de régler l'ensemble de la question salariale. Les annonces ne concernent que les 7 premières années de la carrière (essentiellement les 3 premières années) et écartent, une fois encore, l'immense majorité des enseignants.

De plus elles interviennent dans un contexte où le pouvoir d'achat des ensei-

gnants est rogné par le gel de la valeur du point d'indice, l'augmentation du taux pour pension et l'introduction d'un (voire deux) jour de carence.

Les annonces ne répondent donc pas à la situation injuste et inégalitaire que vivent les professeurs des écoles tant au niveau salarial qu'en terme de déroulement de carrière.

En plus d'une revalorisation des carrières enseignantes, le SNUipp et la FSU demandent une hausse immédiate des salaires de plus de 200 euros pour tous conjuguée à une revalorisation de 10% pour retrouver le pouvoir d'achat perdu depuis 10 ans.

Promotions 2011/2012

les barèmes des derniers promus à la Capd du 2 décembre 2011

Reportée une nouvelle fois au 2 décembre suite à des erreurs relevées dans les documents préparatoires par les délégués du personnel du SNUipp-FSU, la CAPD promotions a étudié l'avancement des instituteurs et des professeurs des écoles (attention, l'accès à la hors-classe ne sera étudié qu'en mars lors d'une autre CAPD).

Les enseignants ayant rempli la fiche de contrôle en ligne ont été informés par mail. Tous les enseignants syndiqués au SNUipp-FSU ont reçu également un courriel.

Tous les enseignants disposent de deux mois après la publication de la circulaire de l'Inspecteur d'académie indiquant les barèmes retenus pour contester leur non-promotion si leur barème leur ouvrirait droit à un avancement. N'hésitez pas à contacter le SNUipp-FSU.

Echelon	Corps	Rythme	Barème (AGS + N +C) du dernier promu	Nb de promus / nb de promouvables
11e	PE	Grand choix	54,511	64/203
		Choix	50,453	89/122
	Instit	Choix	40,728	6/15
		Mi-choix	41,136	10/14
10e	PE	Grand choix	49,311	93/312
		Choix	42,855	130/183
	Instit	Choix	36,836	1/6
		Mi-choix	37,014	4/6
9e	PE	Grand choix	41,03	99/330
		Choix	34	207/290
	Instit	Choix	-	0/1
		Mi-choix	33,984	2/3
8e	PE	Grand choix	29	92/307
		Choix	28,666	137/192
	Instit	Choix	25,498	1/2
		Mi-choix	-	-
7e	PE	Grand choix	24,997	103/346
		Choix	24,5	184/258
6e	PE	Grand choix	21	104/348
		Choix	20,328	182/256
5e	PE	Grand choix	17,17	112/376