



Enseignants de l'Unsa

Un syndicat de la maternelle au lycée

Syndicat des Enseignants de l'UNSA - 67 cours
Lieutaud - 13006 Marseille - 0972381917 ou
0972381950

Lettre académique du SE-Unsa

(collèges-lycées)

juin

Sommaire :

- 1- Et maintenant, concrétisons la Refondation !
- 2- Congé parental : mode d'emploi
- 3- Mon métier, mon avis : une enquête de l'UNSA Education pour mieux vous connaître
- 4- Etre enseignant ET documentaliste : une exigence !
- 5- « Gérer les enseignants autrement » : un rapport de la cour des Comptes et une recherche désespérée d'économies !
- 6- Etre tuteur d'un EAP (emploi avenir professeur).
- 7- S'investir dans le Se-Unsa, participer davantage à l'action syndicale académique, c'est possible !
- 8- Lectures : des collègues nous conseillent...



(* **Offre nouveaux adhérents** : l'adhésion pour l'année en cours est offerte, vous ne cotiserez qu'en 2013-2014 au tarif de 80 € l'année)

C'est le moment de (re)venir au SE-Unsa

Parce qu'un syndicat a besoin de nos cotisations pour exister
Parce que nous avons besoin d'un syndicat pour nous défendre
Parce que nous aimons notre métier et sommes soucieux de notre carrière

Dans notre académie, depuis trois ans, le SE-Unsa a connu une progression du nombre de ses adhérents de près de 100 %
C'est l'engagement quotidien de toute une équipe à vos côtés qui est ainsi récompensé : plus nombreux nous serons encore plus forts!

1) Et maintenant, concrétisons la Refondation !

Le groupe « Socle Commun, Promesse Démocratique » (CRAP/cahiers pédagogiques, Education et devenir, SE/UNSA, Sgen/cfdt) publie sur le blog www.soclecommun2012.wordpress.com un texte commun dans lequel il fait part de ses attentes et de ses propositions pour concrétiser la refondation après le vote de la loi d'orientation. Celle-ci est encore en débat au Sénat et devrait être promulguée au mois de juin. Après avoir pesé dans la phase de concertation puis dans la phase parlementaire en proposant des amendements (dont certains ont été intégrés), notre groupe de pression rend publique une nouvelle tribune. Il s'agit de peser sur les choix qui seront faits dans la redéfinition du socle commun, des programmes, de l'évaluation, du DNB,... En effet, le ministère est en pleine phase d'élaboration de l'ensemble des textes réglementaires qui concrétiseront la mise en œuvre de la loi d'orientation. Les principaux décrets devraient être présentés au CSE en juillet.

Nous attendons du futur Conseil Supérieur des Programmes qu'il soit indépendant de tous les lobbies disciplinaires habituels et qu'il fasse une large place aux praticiens innovants, aux militants des mouvements pédagogiques, aux chercheurs en science de l'éducation dans leur diversité, et à des personnalités extérieures au système éducatif. Nous souhaitons qu'il s'enrichisse de points de vue étrangers à notre système français. Nous souhaitons également qu'il dispose des moyens de mener ses propres expertises, auditions et consultations.

Nous demandons au Conseil Supérieur des Programmes de redéfinir les piliers du socle en conservant la référence aux compétences-clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie européennes de manière à l'inscrire dans une forme de continuité indispensable à l'action pédagogique. Nous lui demandons toutefois d'introduire le pilier « apprendre à apprendre », écarté dans la version précédente, alors que le travail personnel des élèves doit être au cœur de la refondation de l'école. Et nous lui demandons d'en finir avec la fragmentation des compétences et des savoirs, avec l'encyclopédisme et l'empilement, en formulant pour chacun des "piliers" des compétences terminales en nombre limité. Nous souhaitons un socle lisible par tous les acteurs, à commencer par les élèves et les parents.

Nous voulons des programmes au service de l'acquisition des compétences du socle commun. Pour cela, ils doivent lister pour chaque cycle les ressources à mobiliser pour maîtriser les compétences attendues. Les programmes doivent s'inscrire dans la logique de maîtrise du socle commun : pour cela, il faut harmoniser leur rédaction, indiquer les compétences générales du socle qui sont travaillées, avec des parties communes à plusieurs disciplines. Ces programmes, conçus comme des référentiels, fourniront ainsi des objectifs propres aux disciplines, d'autres objectifs transversaux et interdisciplinaires, ainsi que des situations d'apprentissage et d'évaluation faisant le lien entre les disciplines et le socle commun. Les programmes doivent être réunis dans un document commun, qui donne à tous les acteurs une vision globale des apprentissages à mener et des champs d'études rencontrés.

Le Livret Personnel de Compétences (LPC), tel qu'il est conçu actuellement est un obstacle à la mise en œuvre du socle commun, car il prétend être à la fois un outil de suivi, de communication avec les familles et de validation des acquis. Il est soit trop lourd, soit insuffisamment précis, soit trop technique selon les fonctions qu'on privilégie. Nous demandons que les textes réglementaires distinguent clairement l'attestation finale du socle commun dont le contenu est défini nationalement

(en clarifiant les niveaux d'exigence requis) et les outils qui sont au choix des équipes pédagogiques pour le travail de suivi des acquisitions des élèves au quotidien sur la base de cadres nationaux.

Nous voulons un réel travail commun entre école primaire et collège dans le cadre de réseaux pédagogiques du socle. Ce travail passe par un cycle commun CM1/CM2/6ème qui remet en cause l'idée d'un palier de fin de CM2 au profit de la continuité de la scolarité obligatoire. Le conseil école-collège doit organiser ce travail commun : il devra être rendu matériellement possible et être reconnu dans les missions et services des personnels concernés.

Le Diplôme National du Brevet et le Certificat de Formation Générale doivent être supprimés sous leur forme actuelle. Il ne peut pas y avoir discordance entre validation du socle et examens terminaux. Nous proposons que ces deux diplômes soient remplacés par un Brevet du socle commun qui atteste des niveaux atteints dans les différentes compétences du socle. Ces niveaux pourront être évalués dans des travaux divers : travaux individuels et collectifs, travaux disciplinaires et interdisciplinaires, projets collaboratifs, portefeuille de réussites...

Notre école est à la croisée des chemins. L'indispensable refondation ne peut advenir sans changements profonds. La loi les permet. Les décrets d'application doivent leur donner corps.

CRAP-Cahiers pédagogiques, Education et Devenir, SE-Unsa, Sgen-CFDT

2) Congé parental : mode d'emploi !

Les règles applicables en matière de congé parental ont été fortement remaniées par la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 et par le décret n°2012-1061 du 18 septembre 2012. Elles entrent en vigueur au 1^{er} octobre 2012. Elles sont applicables aux congés parentaux accordés après cette date, ainsi qu'aux prolongations de congés antérieurs, en cas de nouvelle naissance. Le décret de sept. 2012 crée un droit individuel pour les deux parents travaillant dans la fonction publique. Il supprime l'interdiction faite aux parents d'un même enfant de prendre simultanément le congé parental. Ainsi désormais, les deux parents peuvent prendre un congé parental en même temps pour un même enfant.

Les principales modifications portent :

- sur les modalités d'avancement et de promotion pendant le congé parental ;
- sur l'articulation des congés maternité, de paternité ou d'adoption avec le congé parental ;
- sur la procédure de réintégration à suivre au terme d'un congé parental, en particulier dans le cas du détachement.

➤ **Définition**

Le congé parental est la position du fonctionnaire qui est placé hors de son administration ou service d'origine pour élever son enfant.

➤ **Conditions d'attribution**

Le congé parental est accordé de droit, à la mère ou/et au père, pour élever un enfant de moins de 3 ans.

Il peut débuter :

- après le congé de maternité* pour la mère ;
- après la naissance* de l'enfant pour le père ;
- ou à tout moment, au cours de la période y ouvrant droit pour l'un ou l'autre des parents.

*** ou le congé d'adoption**

Le congé parental désormais peut être pris **simultanément** par les deux parents fonctionnaires.

➤ **Durée**

- Le congé parental est accordé par périodes de **6 mois renouvelables**. Il prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant. En cas d'adoption, il prend fin trois ans au plus à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de moins de trois ans, et un an au plus à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de trois ans ou plus et n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire. La **dernière période peut être inférieure à 6 mois** pour assurer le respect du délai de trois années pour tenir compte des durées maximales.

Enfant	Durée maximale du congé
Né du couple	Jusqu'au 3ème anniversaire de l'enfant
Adopté ou confié en vue de son adoption	· 3 ans à partir de la date d'arrivée au foyer d'un enfant âgé de moins de 3 ans · 1 an à partir de la date d'arrivée au foyer d'un enfant âgé de plus de 3 ans et de moins de 16 ans

Si une **nouvelle naissance ou adoption** survient au cours du congé parental, ce congé est prolongé au maximum de trois ans à compter de l'arrivée du nouvel enfant ou en cas d'adoption, jusqu'à l'expiration d'un délai maximum de trois ans à compter de l'arrivée au foyer du nouvel enfant adopté.

➤ **Procédure : demande et renouvellement**

Demande de congé parental : La demande de congé doit être présentée **sur demande écrite au moins 2 mois avant le début du congé**.

Renouvellement : la demande de renouvellement doit être présentée **au moins 2 mois avant l'expiration de la période en cours**, sous peine de cessation de plein droit du bénéficiaire du congé parental.

Le congé parental peut ne pas suivre immédiatement le congé de maternité (ou de paternité), ces deux congés pouvant être séparés par une période de reprise de fonction.

➤ **Incidences du congé parental sur :**

- **La Rémunération** : le congé parental n'est pas rémunéré.

- **Les Avantages liés à l'ancienneté** : l'enseignant conserve ses droits à **l'avancement d'échelon en totalité la 1ère année de congé puis réduits de moitié ensuite**.

- **La Retraite** : depuis le 1er janvier 2004, le congé parental est pris en compte pour la constitution des droits à pension dans la limite de trois ans par enfant, dans la durée de cotisations pour la retraite.

- **La qualité d'électeur** lors de l'élection des représentants du personnel au sein de la commission administrative paritaire est conservée lors d'un congé parental.

➤ Fin du congé parental, réintégration

Situation différente selon les académies. Dans celle d'Aix-Marseille et dans le second degré, à la fin du congé parental, l'enseignant est réintégré, à sa demande sur son poste d'origine à l'issue au maximum de trois périodes consécutives de six mois (voir BA spécial n°272 du 11 mars 2013 p 15). Sinon, Il devra impérativement participer au mouvement lors de sa réintégration.

3) Mon métier, mon avis : une enquête de l'UNSA Education pour mieux vous connaître



L'UNSA Éducation s'adresse à vous avec cette enquête sur les métiers de l'Éducation, de la Recherche et de la Culture. Tout au long de cette initiative, nous viendrons à votre rencontre pour recueillir votre avis.

Nous nous adressons aux personnels que nous représentons dans la diversité des métiers et des lieux d'exercice.

- Comment vivez-vous votre métier ?
- Comment percevez-vous l'actualité dans votre secteur d'activité ?
- Quel est votre point de vue sur vos conditions de travail ?

L'objectif de l'UNSA Éducation est simple : mieux vous connaître pour mieux vous représenter !

Quelques minutes suffisent pour répondre :

<http://enquete-metiers.unsa-education.com/>

4) Etre enseignant ET documentaliste : une exigence !

Qu'est-ce qu'être professeur documentaliste en 2013 ? Les débats sont aujourd'hui nombreux autour de la place du numérique dans les établissements, de l'accompagnement des élèves et des collègues, des compétences et des notions à enseigner et à évaluer, de l'évolution du CAPES, de l'évolution du CDI en Centre de Connaissances et de Culture...

Depuis 1986 et la circulaire de mission des professeurs documentalistes, depuis la création du CAPES en 1989, la profession évolue sans parvenir à clairement se redéfinir. A l'heure d'une refondation de l'école de la République qui se donne pour ambition de former le citoyen du XXI^e siècle, dans une société et une économie de l'information qui posent de nouveaux défis, les missions des professeurs documentalistes, qui exercent dans les établissements du second degré, sont plus que jamais au coeur des enjeux éducatifs et pédagogiques.

Le SE-Unsa est porteur de revendications pour les professeurs documentalistes aussi bien sur les questions de rémunérations, que sur le temps de travail ou la carrière. Mais le syndicat s'intéresse aussi aux conditions concrètes d'exercice du métier dans les établissements.

Face aux interrogations et aux incertitudes actuelles, le SE-Unsa lance un questionnaire national pour faire le point avec vous sur la situation et tracer des pistes pour l'avenir. Pour répondre cliquer sur le lien ci-dessous :



<http://www.se-unsa.org/spip.php?article5699>

5) « Gérer les enseignants autrement » : un rapport de la cour des Comptes et une recherche désespérée d'économies !

Le rapport de la Cour des comptes, "Gérer les enseignants autrement", vient de paraître. Comme souvent, il recèle quelques aspects intéressants.

Le SE-Unsa se félicite du souhait de la Cour des comptes de placer la gestion des personnels au service de la réussite des élèves. Nous partageons, également, beaucoup des constats faits. Faible rémunération des enseignants, gestion des personnels souvent éloignée des besoins, affectation des plus jeunes sur les établissements difficiles, évaluation injuste et inefficace sont en effet le quotidien des collègues.

Et beaucoup de ces propositions sont, pour le SE-Unsa, des pistes intéressantes. Les magistrats pointent, par exemple, la non prise en compte dans les obligations de service de tous les temps "hors classe". Mettre en place des mesures incitatives pour rendre certains postes plus attractifs ou moduler le temps d'enseignement des enseignants en fonction de leur poste ou des difficultés du public peuvent également ouvrir des perspectives.

Reste que le rapport est marqué par l'institution qui l'initie. Et il ne cache pas l'objectif de "permettre une réduction importante du besoin en personnel enseignant, en particulier au niveau du lycée." C'est ainsi qu'est préconisée l'annualisation du temps de service des enseignants, ce que nous refusons avec énergie.

C'est également dans cet esprit que le rôle des chefs d'établissement serait largement renforcé : mutations sur la base d'entretiens avec le chef d'établissement, évaluation des enseignants du 2nd degré et modulation de la répartition des heures d'enseignement laissées à leur seule appréciation...Malgré, donc, des éléments et propositions intéressants, ce rapport souffre des motivations de ces auteurs. Pour le SE-Unsa, la recherche d'économies budgétaires ne peut pas être le guide d'un changement nécessaire dans la gestion des enseignants.

6) Etre tuteur d'un EAP (emploi avenir professeur).

Vous êtes tuteur d'un étudiant inscrit dans le dispositif emploi d'avenir professeur. Voici un récapitulatif de vos missions, de vos droits à rémunération et formation. N'hésitez pas à nous contacter pour toute question.

❖ Mon rôle et mes missions :

Le tuteur suit et accompagne l'étudiant dans sa formation progressive au métier, notamment en l'associant à la préparation et à la conduite de séquences d'enseignement, à la gestion de classe et au suivi des élèves. Il veille notamment à :

- accueillir l'étudiant et l'introduire auprès des membres de la communauté éducative, l'intégrer dans le travail de l'équipe pédagogique et la vie de l'école ou de l'établissement ;
- établir avec l'étudiant, et sous l'autorité fonctionnelle du directeur d'école ou du chef d'établissement, un programme de travail progressif sous la forme d'un projet, associant des objectifs et des activités ;
- accompagner l'étudiant de l'observation vers la préparation d'activités d'appui aux enseignements, en ménageant régulièrement des temps de préparation et de retour sur sa pratique ;
- élaborer avec l'étudiant un document de suivi et d'évaluation qui pourra prendre la forme d'un portfolio.

❖ Ma formation :

L'académie est chargée d'organiser des réunions regroupant les tuteurs en amont de l'accueil des étudiants bénéficiaires d'un EAP, afin de leur présenter le dispositif. Des sessions de formation doivent être proposées dans le cadre des plans académiques de formation et en lien avec l'université et la recherche, puis dans les écoles supérieures du professorat et de l'éducation.

❖ Ma rémunération :

La note de service du 20 février 2013 qui prend appui sur le décret du 5 mars 2010 fixe les modalités d'attribution des indemnités liées à l'accueil des EAP.

Montant : 300 euros par étudiant et par an. Le dispositif limite le tutorat à un deux étudiants EAP. La rémunération à ce titre ne peut pas excéder 600 euros par an.

Modalités : L'indemnité est versée en fin d'année après service fait. En cas d'accompagnement sur une partie de l'année ou de partage du tutorat entre plusieurs enseignants, elle sera proratisée.

Je travaille à temps partiel : Un enseignant à temps partiel qui assure l'intégralité du tutorat pourra toucher l'intégralité de la prime annuelle.

Règles de cumul : le suivi d'un même étudiant ne pourra en aucun cas donner lieu à plusieurs rémunérations. Par contre, vous pouvez cumuler cette indemnité avec celles liées aux fonctions :

- de tutorat des étudiants en stage d'observation, de pratique accompagnée et en responsabilité,
- d'accueil et d'accompagnement des étudiants se destinant au métier d'enseignant et les fonctions de tutorat pour les stagiaires.

❖ En savoir plus sur les missions de l'EAP :

Nous avons également réalisé une fiche à destination des étudiants. Elle reprend l'essentiel des textes officiels sur les missions et les droits des étudiants ayant signé un contrat EAP. Elle est à votre disposition, n'hésitez pas à la demander.

7 - S'investir dans le Se-Unsa, participer davantage à l'action syndicale académique, c'est possible !

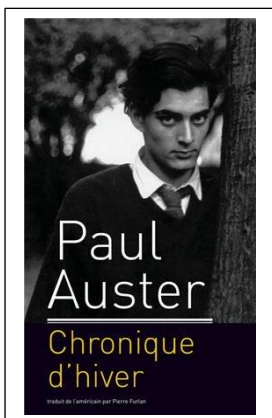
Comment participer activement à un CA d'établissement, mieux percevoir le rôle d'un commissaire paritaire, mieux comprendre le système éducatif, son fonctionnement, ses enjeux, ses blocages ? ... Tout au long de l'année, à travers nos stages et réunions, notre documentation et nos publications, nous essayons de répondre au mieux à vos questions, à vos remarques, à vos problèmes...

Ainsi le Se académique s'agrandit, s'étoffe, intègre chaque jour de nouveaux adhérents... Aussi pour mieux vous informer sur vos droits et sur le déroulement de votre carrière, sur les débats qui parcourent le système éducatif et aussi pour mieux défendre notre projet réformiste, nous avons besoin que de nouveaux collègues s'intègrent et s'associent à notre équipe académique.

Alors, si vous avez envie de vous investir un peu, peut-être un peu plus, pourquoi pas davantage ou tout simplement ponctuellement, n'hésitez pas ! Nous avons besoin de toutes les énergies, toutes les compétences, tous les regards et les sensibilités pour rendre notre organisation plus efficace, mieux ancré dans la profession et plus ouverte aux évolutions sociétales. **Contactez-vous rapidement :** seunsa-2D-aix-marseille@orange.fr

8 - Lectures : des collègues nous conseillent :

✓ « Chronique d'hiver » de Paul Auster, mars 2013, Actes Sud :



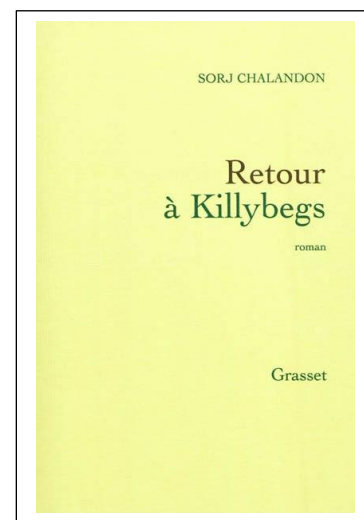
A soixante-six ans, l'écrivain américain, l'auteur de la trilogie newyorkaise, fait un retour sur son existence. Ce n'est malgré tout pas tout-à-fait une autobiographie comme ses ouvrages précédents, « l'invention de la solitude », « l'art de la faim », « le carnet rouge » car « Chronique d'hiver » est avant tout le récit d'un corps dans l'intimité du ressenti et sur lequel on peut lire les empreintes que la vie a inscrite en lui comme une source inéluctable de transformation de l'être.

Comme à son habitude, l'auteur utilise une écriture sensuelle, simple, dépouillée mais efficace avec une narration qui s'énonce à la deuxième personne du singulier pour mieux interpeller le lecteur sur la fuite du temps et qui commence par ces quelques lignes :

« Tu crois que ça ne t'arrivera jamais, que ça ne peut pas t'arriver, que tu es la seule personne au monde à qui aucune de ces choses n'arrivera jamais, et pourtant, l'une après l'autre, elles se mettent toutes à t'arriver, exactement comme à tout le monde ».

« Retour à Killybegs » Sorj Chalandon, Grasset, août

2011 : Journaliste pendant 34 ans à *Libération* avant de travailler avec le *Canard enchaîné*, Sorj Chalandon a obtenu en 1988 le Prix Albert-Londres pour ses reportages sur l'Irlande du Nord et le procès Klaus Barbie. Il a publié plusieurs romans dont « Une promesse » qui lui a valu le prix Médicis en 2006. Avec « Retour à Killybegs », l'auteur nous livre une fiction autobiographique, celle de Tyrone Meehan, ancien cadre de l'IRA qui revient en 2006 dans la maison paternelle. Il a annoncé publiquement qu'il avait trahi en collaborant avec le MI5 et le Special Branch.



Vieux et haï par sa communauté, l'homme attend la mort et son assassinat. Cette attente est l'occasion pour lui de se remémorer le cheminement de sa vie, de revivre son passé : la violence du père alcoolique, la misère d'une famille de neuf enfants, la dureté du pouvoir britannique, l'engagement, la fraternité mais aussi la corruption des idéaux et la trahison. Un roman passionnant, des personnages attachants sur un fond historique contemporain prenant. Le livre a obtenu le grand prix du roman de l'académie française en 2011.

*Bien à tous,
Philippe PEYRONNIN
Philippe.peyronnin@wanadoo.fr
Responsable académique
Collèges/Lycées
0685880472*

Suivez nous sur notre [site internet](#) / Site [national](#)
Soyez solidaire, n'hésitez pas à nous [rejoindre](#)



Dans le cadre de son [agenda 21](#), le SE-Unsa vous invite
à n'imprimer ce message qu'en cas de nécessité.

