Mon choix c'est l'Unsa !

Flash Personnels d'Education

n °98

Vos élus Académiques CPE du SE-UNSA :

Titulaire : José Fontana : 06.15.34.93.91 cpe-se-unsa@orange.fr
Titulaire : Isabelle Couratier : 06.34.19.16.19 couratier.isabelle@gmail.com
Suppléant : Pierre Jean Ottaviano : pj88.8@free.fr
Suppléante: Marilyne Even : marilyne.even@wanadoo.fr

1) Bilan de la CAPA sur les promotions d'échelon

La CAPA sur les avancements d'échelon s'est tenue ce jeudi 8 décembre dans un contexte particulier avec la reforme annoncée sur la nouvelle évaluation. (Voir réaction plus bas)

La situation de l'ensemble des promouvables (avoir entre le 1er septembre et le 31 aout 2012 l'ancienneté requise dans son échelon) est examinée lors de la CAPA. Le critère permettant de déterminer les promus est la note administrative et à note égale :

- ancienneté de service dans le grade (y compris en tant que stagiaire)
- ancienneté dans l'échelon
- Age

Échelons	Grand Choix	Choix	Ancienneté
1er au 2e			3 mois
2e au 3e			9 mois
3e au 4e			1 an
4e au 5e	2 ans	2 ans 6 mois	2 ans 6 mois
5e au 6e	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois
6e au 7e	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois
7e au 8e	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois
8e au 9e	2 ans 6 mois	4 ans	4 ans 6 mois
9e au 10e	3 ans	4 ans	5 ans
10e au 11e	3 ans	4 ans 6 mois	5 ans 6 mois

Seront promus au :

- grand choix, 30% des promouvables. les 70% restant se partagent en :
- 50% de promotions au choix
- 20% de promotions à l'ancienneté.

Plus les échelons sont hauts, plus la durée de passage à l'échelon suivant est longue quelque soit le rythme. La différence de salaire acquise est plus importante dans les échelons élevés. Les échelons de la hors classe se gravissent uniquement à l'ancienneté.

La note est donc le facteur essentiel du rythme d'avancement. Le Se-Unsa le dénonce une fois de plus et **nous demandons que l'avancement d'échelon soit dissocié de la note. Nous voulons que soit uniquement pris en compte l'ancienneté générale de service et non l'ancienneté dans le grade défavorisant les anciens MI-SE, AED, MA, contractuel et fonctionnaires d'autres administrations. Le Se-Unsa se bat pour que tous les rythmes d'avancement soient calqués sur le rythme du Grand Choix. Le projet du ministère est calqué sur le rythme le plus lent, l'ancienneté !**

Pour info, retrouvez ci-dessous le tableau récapitulatif des promotions de cette année.

	Grand choix 30%				Choix 5/7ème			
Echelons	Promouvables	promus	Note maxi	Note mini	Promouvables	promus	Note maxi	Note mini
5ème	5	2	19.10	19				
6ème	10	3	19.60	19.30	8	6	19.30	19
7ème	27	8	20	19.60	15	11	19.80	19.50
8 ème	30	9	20	19.91	20	14	19.91	19.90
9ème	28	8	20	19.92	19	13	19.93	19.91
10ème	30	9	20	19.93	12	8	19.94	19.93
11ème	13	4	20	20	14	10	19.97	19.93

2) Evaluation/carrière : les raisons de la colère

Note administrative : c'est terminé ! Promotions aux choix et au grand choix : aussi ! Deux projets de textes ministériels modifient en profondeur l'évaluation et l'avancement des enseignants, des CPE et COP. Les enseignants du second degré sont actuellement parmi les rares fonctionnaires à avoir deux supérieurs hiérarchiques directs : le chef d'établissement et l'inspecteur. Le ministère veut mettre fin à cette « originalité » sans tenir compte des spécificités du métier qui la justifient.

Et les CPE ?
Pour les CPE, nous pourrions regarder cela de plus loin en nous disant que nous sommes déjà soumis à ce régime (un seul notateur, le chef d'établissement). Ne nous y trompons pas, nous sommes tous concernés. Si les textes voyaient le jour, tels qu'ils sont rédigés, cela introduirait un profond changement dans les mentalités. Les chefs d'établissement, eux-mêmes sous pression, seraient contraints de remplir les objectifs « assignés » par leur lettre de mission. Les équipes éducatives auraient en arrière-plan cet aspect « compétition et placement individuel » renouvelé tous les trois ans. L'aspect managérial serait pleinement installé avec toutes ses conséquences et ses dérives. Tout ceci entre des mains peu expertes en la matière (les chefs d'établissement), face à des personnels réticents et dont les métiers se prêtent mal à une GRH proche d'une entreprise privée.

L'entretien d'évaluation.
Résultat, le système de la double notation disparaît et l'évaluation des enseignants sera totalement confiée aux chefs d'établissement. Tous les 3 ans, ils auront à mener un entretien professionnel avec chaque enseignant.
Pour les CPE, même processus.
L'évaluation devra s'appuyer sur une « auto-évaluation » sur une série de critères parmi lesquels la « capacité à faire progresser chaque élève », les compétences dans sa discipline, « la pratique professionnelle dans l'action collective de l'établissement », « la qualité du cadre de travail afin qu'il soit propice aux apprentissages et au partage des valeurs de la République »
A l'issue de l'entretien, le chef d'établissement rédigera un compte rendu et proposera une « réduction » d'ancienneté dans le cadre du nouveau système de promotions.

Refonte des carrières
C'est l'autre grande nouveauté du projet. Il n'existe plus désormais qu'un seul rythme d'avancement : l'ancienneté. Les chefs d'établissement pour « récompenser les meilleurs », auront la possibilité de distribuer des « réductions d'ancienneté » qui permettront d'accéder plus rapidement à l'échelon supérieur. On a clairement affaire à une gestion « managériale » de l'Éducation nationale, avec tous les risques d'arbitraire et de pressions que cela entraîne.

Les projections que nous avons effectuées montrent clairement que, quel que soit le profil d'avancement y compris dans le cas d'une carrière parfaite et associée à chaque échelon de la réduction maximum, l'allongement sera au minimum de deux ans supplémentaires par rapport à une situation actuelle d'un avancement systématique au grand choix (une situation déjà exceptionnelle). L'institution compte, derrière cette évaluation, réaliser aussi des économies substantielles sur la masse salariale en ralentissant les carrières. Et c'est du presque ni vu ni connu de par la complexité du système et l'individualisation des carrières.

Pour le SE-Unsa, ce projet est inacceptable !
L'évaluation des enseignants, CPE, COP doit impérativement passer par les regards croisés des chefs d'établissements et des inspecteurs. Les règles collectives de carrière, les rémunérations et l'absence d'arbitraire doivent être clairement affichées et garanties.

- Le SE-Unsa demande le retrait des projets de textes et revendique la reconnaissance de la diversité des missions des enseignants, CPE, COP ainsi qu'une véritable revalorisation des carrières.
- Le SE-Unsa appelle les enseignants, les CPE et les COP à faire grève le jeudi 15 décembre et à signer la pétition sur le site http://retraitduprojetevaluation.net

3) Campagne ouverte pour la notation des CPE : une évaluation aléatoire aux conséquences lourdes

Le BA sur la notation est paru http://bulacad.ac-aix-marseille.fr/BA/BA249S/BASPE_249.pdf**.**

Pour rappel, ce qui a changé suite à nos revendications répétées :
Nous avons obtenu qu'une explication écrite sur les notes paliers soit enfin faite. Ceux-ci ont pour but de réguler les progressions de notes. Elles ont pour effet de bloquer la progression normale de note (seul un rapport peut s'affranchir d'un palier). Par exemple, un collègue noté à 18,70 verra sa note bloquée à 19 au lieu d'avoir 19,10 (progression de 0,4 jusqu'à 19). Cette pratique administrative est donnée à l'information des collègues.
Les « rapports exceptionnels » sont enfin encadrés et réglementés. Trop d'abus ont été constatés favorisant non pas la « valeur professionnelle » des collègues mais plutôt la « relation » avec le chef d'établissement et/ou les conditions de travail. L'administration est allée au-delà de notre demande en limitant un seul rapport possible « par notateur ».
Le maintien de note est enfin reconnu comme une sanction depuis l'an dernier. Nous considérons que la non progression n'est pas une « progression normale » (dixit la circulaire) et qu'il s'agit donc d'une sanction. Il a **obligation de la part du chef d'établissement de joindre un rapport motivant la décision tout comme pour les certifiés.**

Ce qui n'a pas changé et qui reste absurde et fortement injuste :
L'année blanche à partir de 19,90 reste avec son lot d'incompréhension. Nous le déplorons encore une fois. La notation une année sur deux est incohérente et crée un sentiment d'injustice pour les collègues. De plus, beaucoup de collègues et de chef d'établissement ne savent jamais quand doit être établi un rapport pour l'augmentation exceptionnelle. Cela est source de cacophonie, y compris en CAPA.
Cette incohérence est liée à une notation très rapide (O,40 pts/an) en début de carrière et a pour conséquence l'obligation de freiner des deux pieds sur la fin de carrière.
Nous demandons une notation plus harmonieuse et plus équilibrée tout au long de notre carrière. Il suffirait tout simplement de mettre en place une progression annuelle de 0,20 jusqu'à 19, puis de 0,10 jusqu'à 19,90 et de 0,01 à partir de 19,90. Cela ne change en rien sur notre évolution de carrière mais aura le mérite d'être plus équilibré.

Ajustement de note des entrants : Il n'y a pas de règle au niveau nationale. Chaque académie détermine sa grille de notation et nous le déplorons. De ce fait, certains collègues entrent dans notre académie avec une note très au-dessus de la moyenne académique. Par exemple, avec une note de 20 au 5ème échelon. Cela a pour conséquence que ces collègues passent au grand choix toute leur carrière au détriment des autres et sans relation avec l'implication professionnelle. Cela n'est pas équitable. **Nous demandons que la note des entrants soit examinée en CAPA pour une éventuelle harmonisation.**

4) Des départs en retraite plus tardifs ! Pas encore totalement définitivement, mais presque…
L'assemblée nationale vient d'adopter un amendement du gouvernement sur les retraites qui reprend les mesures récentes de F. Fillon.
C'est le cas de l'accélération du passage à 62 ans de l'âge de la retraite, qui interviendra en 2017 au lieu de 2018. Les salariés nés entre 1952 et 1955 devront, quant à eux, partir un à trois mois plus tard

que ce qui avait été décidé l'an dernier.
De même, le recul à 67 ans de l'âge pour toucher une retraite sans décote interviendra un an plus tôt que prévu, en 2022 (lorsque la génération 1955 atteindra cet âge) au lieu de 2023.
La loi Woerth n'a pas encore un an de mise en œuvre qu'elle est déjà modifiée et aggravée. Et cela se double pour la génération 1955, de l'augmentation du nombre de trimestres d'assurance qui est passé, par un décret d'août dernier, à 166 trimestres (41,5 ans). Pour lire l'article concerné.
Pas de doute, le gouvernement fait le choix d'aggraver encore les conditions de départ en retraite. Notre système devient ainsi, en Europe, l'un des plus durs et des plus défavorables aux salariés.
Si vous souhaitez connaître les détails des mesures et leur impact sur vos conditions de départ à la retraite vous pouvez contacter notre responsable retraite Magloire Hazoume 06.76.25.82.17
Vous en trouverez ci-dessous les conséquences :

Catégorie active

Années de naissance	Age légal de départ en retraite		Age limite	
	Loi Woerth (2010)	Propositions Fillon (2011)	Loi Woerth (2010)	Propositions Fillon (2011)
1957	55 ans et 8 mois	55 ans et 9 mois	65 ans et 8 mois	65 ans et 9 mois
1958	56 ans	56 ans et 2 mois	66 ans	66 ans et 2 mois
1959	56 ans et 4 mois	56 ans et 7 mois	66 ans et 4 mois	66 ans et 7 mois
1960	56 ans et 8 mois	57 ans	66 ans et 8 mois	67 ans

5) L'UMP libéralise l'école

L'UMP a publié le 8 novembre son projet pour l'éducation. Ce document de 35 pages, intitulé « Du savoir pour tous à la réussite de chacun », consacre 18 pages au panégyrique de l'action gouvernementale depuis l'élection de Nicolas Sarkozy, 3 pages à la critique du projet du Parti Socialiste et 12 pages à exposer les 30 propositions de l'UMP pour un prochain quinquennat.

Les 30 propositions, dont la plupart sont déjà connues, s'organisent en 5 thématiques :

- « l'acquisition des savoirs fondamentaux pour tous les élèves du primaire »
- « la personnalisation de l'enseignement pour la réussite de chaque élève »
- « revaloriser la place et l'autorité des professeurs dans la société »
- « conduire tous les étudiants vers la réussite et l'insertion professionnelle »
- « faire de la recherche un atout pour la France »

La lecture attentive du document montre que l'UMP a une conception bien à elle de notions empruntées aux « progressistes » en éducation et qu'elle pratique sans vergogne le détournement lexical. Ainsi, « le socle commun de connaissances et compétences » devient « les savoirs fondamentaux » ; la « personnalisation des apprentissages » devient « la personnalisation des parcours » ; « l'autonomie des établissements » devient « la possibilité pour le chef d'établissement de recruter librement son équipe ».
Faisant peu de cas du rôle essentiel que doit jouer l'école dans la construction du vivre ensemble, l'UMP veut mettre l'école au service des projets individuels. En faisant mine d'ignorer que toute différenciation précoce des parcours joue contre les intérêts des enfants des classes populaires.
Différenciation des parcours, mais aussi encouragement à la différenciation des écoles et des établissements. Tous les ingrédients de la mise en concurrence sont disponibles : les résultats des évaluations CE1, CM2, 5ème et 3ème rendus publics, les directeurs et chefs d'établissement chargés de recruter et d'évaluer leurs équipes en fonction du projet de l'établissement, la désectorisation scolaire. Il ne manque plus que la décision politique.
Quant aux enseignants, pour l'UMP, ils doivent choisir entre être moins nombreux et mieux payés ou céder aux sirènes socialistes qui leur proposent d'être plus nombreux mais mal payés et donc mal considérés.