



SNUipp 05

L'école haut-alpine

Imprimé au siège de la section
CPP N° 0210 S 05506
Directeur de la publication :
Geoffroy CHEVALIER
Tél. : 04 92 53 45 28
Fax : 04 92 53 78 84
ISSN 1266-6548
Mensuel - Prix au N° 0,76 €

Sommaire

Edito	p. 1
Mouvement	p. 2
Mouvement	p. 3
Actus	p. 4

Dispensé de timbrage

GAP C.T.C.

L'École Haut-Alpine

Bourse du Travail - Place Grenette
BP 42
05002 Gap Cedex
<http://05.snuipp.fr/>



PRESSE
DISTRIBUÉE PAR
LA POSTE

Déposé le vendredi 13 février 2009

Mardi 17 février
18h30 – le Royal

Débat pour une école
digne du 21ème siècle

Mercredi 18 février
**Rassemblement et grève "contre
la casse de l'école et pour une
école digne du 21ème siècle"**
9h00 – Rassemblement de-
vant Lycée Aristide Briand

(venue de **Richard Descoings**, Directeur
de Sciences Po, chargé de mission sur la
consultation des lycées). Faisons entendre
notre colère et notre attachement au ser-
vice public d'éducation !

C'est avec émotion et tristesse que nous
avons appris le départ soudain de Jean-
Marc Hautbois. A 55 ans, il participait à la
solitaire de la Transquadra, épreuve de
voile entre Porto Santo et la Martinique. Il
a disparu en mer.

Nous adressons nos sincères condoléances
à sa famille et sa femme Sylvie.

Edito

Jusqu'ou ira-t-on ?

Voilà plusieurs mois que les attaques sur l'école primaire
pleuvent sans discontinuer. La stratégie est toujours la même : quel-
ques rumeurs qui circulent, une officialisation dans les médias et en-
suite, bien après, une pseudo consultation sur ce qui est déjà décidé.
Cela ne serait pas très grave s'il s'agissait de savoir de quelle couleur
on allait repeindre le bureau de Monsieur Darcos, mais là, il s'agit
systématiquement de sujets qui touchent profondément la profession
et qui remettent en cause son intégrité.

Dernières en date, les évaluations CM2. Nous avons eu beau expli-
quer qu'il était aberrant de faire une évaluation bilan en début d'an-
née, de demander aux élèves des choses qu'ils n'avaient encore ja-
mais étudiées... rien à faire ! Seul argument : cela permet de savoir
où en sont les élèves pour pouvoir réajuster le tir. Merci ! Dispositif
coûteux pour mettre en évidence ce que La Palice n'aurait pas dit
autrement : « les élèves ne savent pas faire ce qu'ils n'ont jamais ap-
pris ! » Et de plus, nous, modeste enseignants que nous sommes,
nous savons où en sont nos élèves parce que nous n'avons pas at-
tendu une pseudo évaluation binaire pour mesurer les réussites et les
difficultés de nos élèves. C'est la base de notre métier.

La consigne syndicale qui consistait à n'évaluer les élèves que sur les
champs déjà étudiés était pleine de bon sens professionnel. Cela per-
mettait d'avoir une image fidèle de la réalité de l'état des connais-
sances de nos élèves. Et bien notre hiérarchie préfère de loin avoir une
image exhaustive de ces évaluations, d'où les nombreuses pressions
exercées pour obtenir coûte que coûte la série de 0 et de 1 tant
convoitée. Évidemment, beaucoup de collègues ont baissé les bras,
exaspérés. Sauf que si nos supérieurs pourront se vanter d'avoir fait mieux que leurs petits
camarades au niveau de la quantité des remontées, je demande à voir ce qu'il restera de
tout cela ! Parce que ces 0 ou ces 1 rajoutés à la hâte ne reflètent que l'absurdité d'un tel
dispositif d'évaluation. A moins que l'on ne nous dise pas tout, comme dirait l'autre, mais là
c'est une autre histoire. Soyons fiers d'avoir fait le choix d'appliquer la consigne syndicale
parce que même si on peut nous reprocher de ne pas être des fonctionnaires suffisamment
dociles et obéissants, on ne pourra pas nous accuser de ne pas avoir la conscience profes-
sionnelle suffisante pour éviter de mettre artificiellement nos élèves en échec !

Dans ce bulletin, vous verrez que l'aventure continue, sur le même ton, avec le barème du
mouvement.

Geoffroy CHEVALIER

PROPOSITIONS RELATIVES AUX NOUVELLES REGLES DEPARTEMENTALES EN VUE DU MOUVEMENT 2009 DES PERSONNELS DU 1^{ER} DEGRE Objectifs et modalités

1 - Mieux communiquer avec les personnels et assurer une meilleure compréhension des mécanismes du mouvement :

1a. Mise en place d'une ligne téléphonique dédiée au mouvement intra départemental.

1b. Informer par i-prof les candidats à mutation du projet d'affectation les concernant avant la C.A.P.D.

1c. Utiliser un **barème unique** pour tous les types de fonctions, constitué d'un tronc commun et d'options relatives à la spécificité des postes spécialisés : voir § 2d.

1d. Prévoir **une seule saisie des vœux** pour les mouvements à titre définitif et provisoire dès que les fonctionnalités de l'application AGAPE le permettront.

Cette année le second mouvement se fera comme d'habitude (avec saisie de vœux), mais avec l'obligation de faire 3 vœux géographiques minimum.

2 – Conforter la dimension qualitative de la gestion des ressources humaines :

2a. Pendre en compte les situations de **handicap** (concernant l'agent, son conjoint ou son enfant).

Bonification de points permettant une priorité absolue au premier mouvement.

2b. Favoriser l'entrée dans le métier des **néo-titulaires** en réservant des postes réputés sans difficulté devant permettre l'affectation à titre provisoire des "T1" pour une année.

Participation des T1 au mouvement à titre définitif selon les règles et le barème de droit commun, hors ZIL, Brigade, ASH et direction.

En cas de non obtention de poste à titre définitif : affectation prioritaire à titre provisoire lors du 2nd mouvement (poste d'adjoint non fractionné). Un groupe de travail avec les IEN permettra d'établir une liste de ces postes susceptibles de leur être attribués.

Cela veut dire que le deuxième mouvement commencera par affecter les T1 avant d'affecter les autres collègues participants.

2c. Introduire le **mérite professionnel** dans les opérations du mouvement : substituer la prise en compte de l'échelon (x2) à l'A.G.S. selon la table d'équivalence entre grades, ci-après. A barème égal, prise en compte de l'AGS.

Barème proposé (1) : Barème échelon (voir tableau) + situation familiale + stabilité dans le poste

Remarque : l'utilisation de l'échelon ne traduit pas directement le mérite. La note jouerait mieux ce rôle même si nous ne revendiquons pas ce retour dix ans en arrière.

*Nous n'avons pas réussi à comprendre pourquoi nous devons utiliser ce nouveau barème plutôt que l'ancien qui avait le mérite d'être clair : **Ancien barème (2) : AGS (ancienneté général de service) + situation familiale (rapprochement de conjoints et enfants).***

Le seul argument développé par l'Inspecteur d'Académie est qu'il faut harmoniser les pratiques entre départements de l'académie. L'Inspecteur d'Académie des Bouches du Rhône impose donc ce barème à son département et donc à toute l'académie, sans concertation et surtout sans l'ombre d'un début d'explication. Autre argument : il faut changer.

Nous avons demandé à ce que la réflexion sur le barème ne se fasse pas dans la précipitation mais qu'elle soit menée dans le cadre du mouvement en étudiant les impacts et les effets de ces changements. Refus de l'Inspecteur d'académie. Néanmoins, il propose le barème suivant qui minimise effectivement le poids de l'échelon parce qu'il réintroduit l'AGS mais rend le barème incompréhensible :

Barème proposé (3) : Barème échelon/2 + AGS/2 + situation familiale + stabilité dans le poste

La première proposition (1) est inacceptable puisqu'elle viserait d'une part à pénaliser lourdement les instituteurs et les instituteurs devenus PE par liste d'aptitude et d'autre part, l'échelon repose sur les promotions qui sont pour l'instant relativement inéquitables dans le département. Plus d'un quart des collègues n'a toujours pas été inspecté depuis la sortie de l'accompagnement d'équipes d'écoles et se retrouverait donc doublement pénalisé.

Cette volonté de passer en force est d'autant plus incompréhensible que le ministère lui-même dans sa circulaire ne va pas aussi loin : « le barème peut également prendre en compte les éléments liés à la situation professionnelle des intéressés : ancienneté générale de service, ancienneté dans le poste, stabilité dans le poste occupé notamment dans les postes les plus exposés [...] »

2d. Définir les fonctions pour l'exercice desquelles la nomination intervient **après un entretien** permettant d'évaluer l'aptitude du

Échelon Instituteurs			6	7	8	9	10	11				
Échelon PE classe normale	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		
Échelon PE hors classe									4	5	6	7
Barème « tronc commun »	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	26

candidat (*Directeurs des écoles de 15 classes et plus, conseillers pédagogiques, maître référents, centres pénitentiaires E.R.I.P....*)
ou requérant une compétence particulière (*CLIN, poste langue...*)

Postes particuliers : CP, animateur réseau, animateur informatique, animateur soutien, EMALA, coordonnateur ZEP, MDPH, référents, AVS-CDOEA, classe relais, postes fléchés en langue, direction de l'IME Savines.

2e. introduire des critères de différenciation des candidatures pour certains types de postes spécialisés (*maîtres formateurs, adjoints de l'A.S.H., psy. scolaires, maîtres "G"...*)

Affectation selon les priorités

3 – Concilier l'exigence de stabilité de l'équipe pédagogique avec le droit individuel à la mobilité.

3a. Créer un élément de barème à **progressivité variable** avec plafonnement à 8 ans d'ancienneté. Cet élément de barème étant appliqué à l'affectation obtenue à titre définitif et incluant la stabilité éventuellement acquise au titre d'une affectation sur poste adapté ou du fait de mesure de carte scolaire :

Stabilité dans le poste	
1 et 2 ans	0 point
3 ans	1 points
4 ans	3 points
5 ans	6 points
6 ans	8 points
7 ans	9 points
8 ans et plus	10 points

Si nous ne sommes pas opposés à ce que des points de stabilité soient mise en place, nous demandons qu'une étude préalable dans le cadre du mouvement soit faite. Quel est le but recherché d'un tel dispositif ? Cet objectif est-il atteint ?

Si nous avons mis en place un tel dispositif l'an dernier, seul 21 % des collègues ayant participé au mouvement auraient bénéficié de ces points. Sur ces 21 %, la moitié ont une ancienneté moyenne supérieure à 20 ans. La plupart de ces collègues auraient obtenu satisfaction sans ces points.

4 – Augmenter le nombre des affectations prononcées à titre définitif.

4a. Appliquer strictement les dispositions réglementaires relatives à la libération du poste occupé en cas de C.L.D., congé parental, postes adaptés : libération du poste.

4b. Créer des **supports définitifs gagés par les fractions de postes** issues des décharges de direction ou de modulation .

Pas assez de supports de ce type dans les Hautes-Alpes.

4c. Inciter à la formulation de **vœux élargis sur zones géographiques** constituées par agrégation de cantons en fonction de critères démographiques et de cohérence territoriale.

L'application informatique ne permet pas pour l'instant de s'affranchir de la notion de "nature de poste".

5 – Confirmer les préoccupations sociale, familiale et professionnelle dans la gestion des ressources humaines.

5a. Maintenir la notion de **rapprochement de conjoint**.

1 point par année de demande jusqu'à 3 ans, 2 points par année supplémentaire au delà.

Même dispositif que l'an dernier sauf que le premier vœu doit se situer dans un rayon de 20 km autour de la résidence administrative du conjoint.

5b. Prendre en compte les **enfants de moins de 20 ans à charge** y compris ceux du conjoint en cas de famille recomposée.

0,5 points par enfant, non plafonné.

Abandon de la bonification pour agent élevant seul un enfant.

5c. Réaffecter les personnels ayant fait l'objet d'une mesure de carte scolaire.

Bonification en point dans le barème permettant d'avoir un barème supérieur à la plupart des participants.

5d. Réintégrer les personnels à l'issue de congé parental ou de congé de longue durée dans les mêmes conditions que ceux ayant fait l'objet d'une M.C.S.

Bonification en point dans le barème permettant d'avoir un barème supérieur à la plupart des participants. Priorité est donnée aux mesures de carte scolaire.

Nous avons voulu dans ce bulletin exposer l'état de la réflexion sur la future circulaire sur le mouvement. Mais comme sur tous les autres sujets qui touchent l'école, la réflexion qui nous est proposée est très contrainte et les marges de manœuvre sont faibles. Si nous avons pu discuter des adaptations nécessaires pour prendre en compte les spécificités départementales, en revanche la question du barème n'est que peu négociable. Et malheureusement, là encore, les décisions tombent d'en haut sans qu'on n'en comprenne le sens. En effet, il n'y avait aucune raison objective de remettre en cause l'AGS dans les barèmes. Nous savons bien que la questions du mérite en titille plus d'un, mais là encore, il faudrait aller jusqu'au bout de la logique. Le barème à l'échelon pose comme postulat de base que les instituteurs sont moins méritants que les professeurs des écoles ! Stupéfiant. Quant aux professeurs des écoles hors classe qui sont plus méritants que tout le monde, avaient-ils besoin d'un coup de pouce dans les barèmes quand on sait qu'ils sont tous en fin de carrière et, de fait, qu'ils ont tous des barèmes au sommet de la pyramide. Non ! tout cela est incompréhensible et nuit une fois de plus au professionnalisme des enseignants.

Dans les jours qui viennent, nous vous proposerons de donner votre avis sur ces propositions sur le site Internet ou via les boîtes électroniques. Répondez nombreux !

Communiqué des fédérations de l'Éducation FAEN, FERC-CGT, FNEC-FP-FO, FSU, SGEN-CFDT, Sud-Éducation, UNSA Éducation

Les fédérations de l'Éducation FAEN, FERC-CGT, FNEC-FP-FO, FSU, SGEN-CFDT, Sud Éducation, UNSA Éducation se félicitent de la déclaration interprofessionnelle du 9 février 2009.

Elles considèrent que les réponses apportées lors de l'intervention du Président de la République restent loin des attentes et des exigences portées par la mobilisation du 29 janvier 2009.

Dans le domaine de l'éducation, malgré la puissance de la grève, aucune réponse nouvelle n'a été apportée aux revendications : le Président de la République a au contraire maintenu intégralement les sup-

pressions de postes et les orientations contestées de sa politique et a caricaturé à la fois les revendications et la réalité, qu'il s'agisse de l'Université et de la Recherche ou des moyens consacrés à l'éducation.

Dans le même temps les pressions sur les personnels et les tentatives de remise en cause du droit syndical se poursuivent.

C'est pourquoi les fédérations entendent s'inscrire pleinement dans la journée d'action du 19 mars et appellent les personnels à en assurer la réussite, notamment en préparant grèves et manifestations.

Elles appellent également à poursuivre les actions engagées et à prendre toutes les

initiatives unitaires dans les départements et régions, en particulier à l'occasion des réunions des CTP, CDEN et CAEN.

Elles s'adressent solennellement au gouvernement :

- pour que celui-ci renonce enfin à la totalité des suppressions de postes dans les enseignements scolaires et supérieur ainsi qu'à Jeunesse et Sports ;

- pour qu'il réponde positivement et sans attendre à la mobilisation des personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche .

Paris le 12 février 2009

COMMUNIQUE DES ORGANISATIONS SYNDICALES DE LA FONCTION PUBLIQUE CGT - CFDT - FO - FSU - UNSA - CFTC - CGC - SOLIDAIRES

Nos organisations syndicales se retrouvent pleinement dans la déclaration commune interprofessionnelle du 9 février 2009 au soir. Après l'intervention du Président de la République, elles constatent également « que les réponses apportées restent loin des attentes et des exigences portées par la mobilisation du 29 janvier 2009 ».

S'agissant plus précisément de la Fonction Publique, aucune des revendications des personnels n'a été prise en compte. Au contraire le Président de la République a cherché à opposer public et privé.

Nos organisations s'inscrivent résolument dans la décision d'une nouvelle journée d'action interprofessionnelle pour le 19 mars prochain. Dans la perspective de la rencontre du 18 février 2009 et du nouveau rendez-vous unitaire du 23 février 2009, elles appellent d'ores et déjà les syndicats et les personnels à préparer cette journée de mobilisation, y compris par la grève et les manifestations, comme modalités d'actions.

Pour le champ de la Fonction Publique, elles s'adressent ce jour au Gouvernement pour exiger l'ouverture immédiate de négociations sur :

- L'arrêt de la politique aveugle de suppressions d'emplois et un moratoire immédiat sur celles contenues dans le budget 2009,
- l'augmentation significative de la valeur du point et la réévaluation de l'ensemble de la grille indiciaire pour améliorer la carrière des agents,
- le retrait de projets porteurs de lourds reculs pour la population et les personnels, et qui se traduisent notamment par des délocalisations et des fermetures massives de services de proximité, et l'aggravation des conditions de travail,
- les moyens nécessaires à la pérennisation du financement des missions publiques en lieu et place de l'actuelle politique d'austérité

imposée aux services de l'État, aux collectivités locales et aux établissements hospitaliers.

Face à la révision générale des politiques publiques (RGPP), elles rappellent leur détermination pour le développement de services publics de qualité, dotés de tous les moyens nécessaires pour répondre encore mieux aux besoins sociaux et de solidarité.

Dans le même état d'esprit que celui exprimé par l'intersyndicale interprofessionnelle, les Organisations Syndicales de la Fonction Publique appellent à poursuivre et développer les mobilisations dans les différents secteurs. Elles apportent leur soutien aux revendications des organisations syndicales de la Fonction Publique dans les DOM.

Le 11 février 2009



Syndiquez-vous, il est encore temps !

Ce bulletin vous a été adressé grâce au fichier informatique du SNUipp 05. Droit d'accès en vous adressant à la section.