

# Revaloriser nos professions, une urgence

En décembre 2012, le ministre de l'Éducation lançait une grande campagne de recrutement d'enseignants. Interrogé sur la faiblesse des rémunérations des enseignants français au regard des autres pays de l'OCDE, il répondait par une pirouette en évoquant la revalorisation de l'attractivité du métier et de son image. Si nul ne conteste l'importance du rétablissement (minime !) d'une formation professionnelle et un discours plus digne sur le rôle de l'éducation, les personnels ne peuvent n'être payés que de mots ! Alors que nos professions subissent depuis les années 80 une chute de leur pouvoir d'achat, le

maintien du gel du point d'indice conjugué à une hausse des cotisations retraites a aggravé le phénomène. La crise de recrutement que connaît toujours le second degré trouve là un de ses facteurs explicatifs majeurs et faire l'impasse sur la question salariale serait prendre des risques importants pour l'avenir de la qualité de notre système éducatif. Les revendications sur ce sujet reviennent régulièrement dans les établissements et rares ne sont plus les collègues, notamment en début de carrière, qui éprouvent des difficultés à se loger, financer l'achat d'un véhicule, faire face aux différents frais demandés par nos professions. Chacun mesure dans l'exercice quotidien de son métier la lourdeur de la charge de travail, la complexité des missions à assurer qui nécessite des qualifications élevées. Reconnaître ces dernières est désormais impératif pour le gouvernement ; le SNES ne cesse de l'alerter et a fait des propositions, tant sur des mesures immédiates pour les titulaires et non-titulaires, que pour une programmation à plus long terme débouchant sur des améliorations pour tous. Le dossier ne reçoit pour l'instant aucun traitement satisfaisant comme l'atteste le pauvre document sur les mesures catégorielles remis récemment aux organisations syndicales. Il nous faut par conséquent accentuer la pression, intensifier notre campagne, ce à quoi contribuera cette publication. À l'heure où les politiques d'austérité, qui en comprimant la demande annihilent la croissance, sont fortement critiquées, le choix n'est pas entre les emplois et les salaires. C'est bien la conjonction des deux qui doit contribuer à la relance de la consommation et de la richesse nationale comme à la sauvegarde du service public d'éducation.



**Frédérique Rolet**, *cosecrétaire générale*



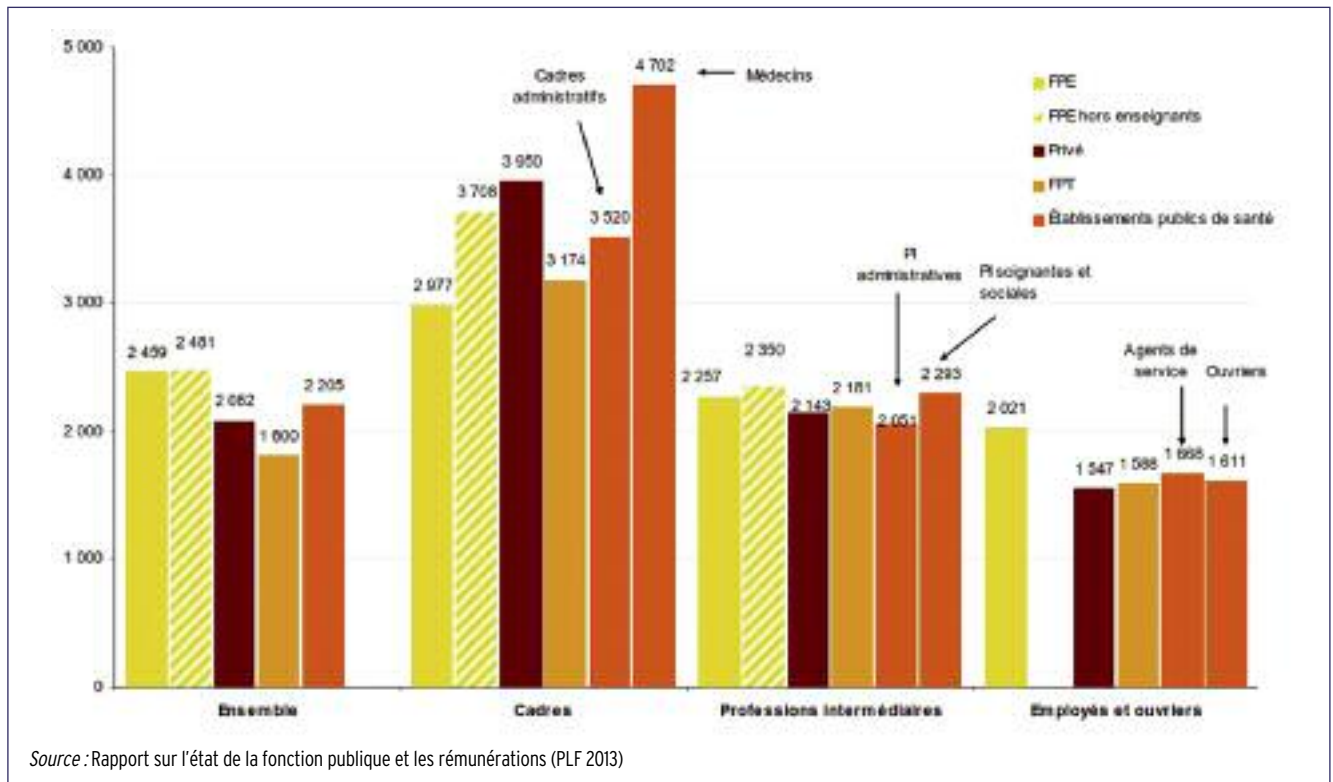
Ont participé  
à la rédaction de  
ce 8 pages :  
Anne Féray,  
Jean-Marie Maillard,  
Xavier Marand,  
Erick Staëlen,  
Laurent Tramoni

## Situation salariale très dégradée

En France, le salaire statutaire des enseignants du secondaire est inférieur à la moyenne de l'OCDE, aussi bien pour les enseignants débutants que pour ceux qui ont dix ou quinze ans d'expérience professionnelle.

Ce constat de la publication de l'OCDE, *Regards sur l'éducation 2012*, est repris en introduction du paragraphe « revalorisation du métier d'enseignant » dans le rapport fait en octobre 2012, au nom de la Commission des finances de l'Assemblée nationale, lors de l'élaboration du PLF 2013 pour la mission « Enseignement scolaire ».

**Salaires nets mensuels moyens en 2010 dans les trois fonctions publiques et dans le secteur privé**



### UNE SÉVÈRE CORRECTION ANNONCÉE

Seulement le constat sera encore plus amer car la publication de l'OCDE est basée sur des données 2010. Depuis presque trois ans (1/07/2010), la valeur du point d'indice de la fonction publique n'a pas évolué, phénomène inédit (le dernier gel avait duré seize mois en 1996 sous le gouvernement Juppé). Durant la même période, la retenue pour pension civile n'a cessé d'augmenter chaque année passant de 7,85 % à 8,66 % du traitement brut sans compter l'augmentation de la part de salaire soumise à la CSG et à la CRDS (97 % à 98,25 %). La question du nombre de points d'indice via le traitement indiciaire reste pour nos catégories une question clé. C'est la part de traitement commune à tous qui sert de référence en cas de maladie, de maternité comme pour le calcul de la pension.

### UNE DÉVALORISATION RECONNUE

Le sentiment de dévalorisation de l'image de la profession, de décrochage des rémunérations au regard de la qualification, est unanime. On connaissait l'écart de rémunération entre les cadres du privé et ceux de la fonction publique. Les dernières données dispo-

nibles montrent qu'il s'explique essentiellement par la faiblesse des rémunérations enseignantes (voir graphique ci-dessus et tableau ci-contre). Les carrières qui sont les nôtres sont victimes d'un écrasement de la grille indiciaire qui, si elle a vu les jeunes collègues titulaires d'un master commencer au 3<sup>e</sup> échelon des certifiés et agrégés, n'a en revanche pas vu son sommet évoluer depuis 1978 (création de la hors-classe des agrégés), et depuis la revalorisation de 1989 pour les certifiés et CPE (dernier effet en septembre 1996 avec la création du 7<sup>e</sup> échelon).

Nos emplois publics correspondent à des besoins essentiels y compris pour assurer une croissance économique durable, ne serait-ce qu'au travers du rôle de la formation, de la recherche ou du système de santé. Les entreprises l'ont bien compris, qui préfèrent les plus diplômés pour occuper les emplois de spécialistes et d'experts, qui ne sont d'ailleurs pas forcément des activités de pur encadrement. La politique salariale dynamique qu'exige le SNES avec la FSU doit passer par l'augmentation du point d'indice mais aussi par une véritable reconnaissance des qualifications dans le cadre d'une refonte de l'ensemble de nos grilles statutaires.



## Des chantiers à ouvrir

La dévalorisation salariale que subissent les enseignants et les CPE ne fait plus de doute pour personne (cf. page précédente). Pour le SNES, il y a urgence à mettre en œuvre un plan pluriannuel de revalorisation permettant de placer ces personnels dans un espace indiciaire identique à celui des autres cadres de la fonction publique. Pour cela, quatre leviers doivent être actionnés : la valeur du point d'indice, l'échelle de rémunération, le parcours de carrière et le régime indemnitaire.



Élément servant de base à la rémunération de l'ensemble des fonctionnaires, le point d'indice, qui n'est plus indexé sur l'indice des prix depuis 1982, doit être revalorisé sur la base de l'inflation. Afin de rattraper les retards accumulés, le

SNES considère qu'il faut rediscuter des actuelles échelles de rémunérations, dans leur ensemble et en intégrant leur ouverture sur les espaces indiciaires supérieurs.

Dans le même temps, le temps de parcours de nos carrières doit être uniformisé. Pour le SNES, améliorer la qualité du service public d'éducation ne passe pas par la différenciation du rythme de progression salariale des enseignants et CPE. Un rythme unique

d'avancement, basé sur celui du grand choix actuel, doit être mis en place, comme il en est pour les chefs d'établissement et les IPR. Dans l'immédiat, tous les personnels doivent pouvoir terminer leur carrière au dernier échelon de la hors-classe.

Le régime indemnitaire doit être revu : certaines doivent être revalorisées (l'ISOE car les tâches liées à l'évaluation et à l'aide à l'orientation des élèves sont de plus en plus lourdes ; l'indemnité liée à l'exercice des missions de remplacement, du fait de la pénibilité de plus en plus grande de ces missions) ; d'autres doivent être harmonisées sur la base la plus favorable (indemnités liées à l'exercice des missions dans des établissements difficiles).

### Agents non titulaires

La rémunération des enseignants, CPE, CO-Psy non titulaires doit être réévaluée et uniformisée nationalement. Une progression de carrière doit être mise en œuvre. Leurs conditions de reclassement, en cas de titularisation dans les corps des certifiés ou CPE, doivent être améliorées pour prendre réellement en compte leur ancienneté.

Concernant les AED et les AVS, les qualifications nécessaires à l'exercice de leur métier justifient que leur rémunération soit basée sur l'échelle B.

## Tous agrégés ?

Alors que l'exercice du métier s'est grandement compliqué avec l'accès de tous les élèves à une scolarité plus longue, avec l'accélération des mutations des savoirs et des techniques que l'on nous demande de transmettre aux nouvelles générations, alors que la charge de travail s'est accrue du fait des attentes plus diverses des familles et demandes plus pressantes de l'Institution, alors que la volonté d'étendre nos missions ne se dément pas, n'est-il pas temps de donner un nouvel élan à nos professions ? Va-t-on laisser longtemps les métiers du second degré souffrir du déclassement et de la dévalorisation ? Il faut tout à la fois conforter la liberté pédagogique des professeurs, réduire le temps de travail, libérer du temps pour la

concertation et le travail en équipe, revaloriser significativement les carrières des personnels du second degré. Des mesures urgentes s'imposent. Mais une véritable refondation de l'Éducation nationale ne passe-t-elle pas par la création d'une agrégation dans toutes les disciplines (information-documentation par exemple), la création d'un accès à la grille de rémunération des agrégés pour les CPE et les CO-Psy, l'arrêt du recrutement des certifiés et l'alignement de tous sur un statut rénové de professeurs agrégés ?



### Salaires nets annuels moyens en 2010 dans la catégorie A de la fonction publique de l'État

	Ensemble des cadres et professions intellectuelles supérieures sauf la Défense (4 colonnes ci-contre)	Certifiés et agrégés	Commissaires et commandants de police	Ingénieurs de l'État	Attachés	Catégorie A supérieure (*)  Totalité de l'effectif
Salaires nets annuels moyens	36 344 €	32 634 €	49 951 €	46 211 €	38 817 €	57 280 €

(\*) La catégorie **A supérieure** regroupe 44 200 fonctionnaires ayant des missions d'encadrement, de direction, d'inspection, de contrôle et d'expertise, les professeurs d'université et les directeurs de recherche dont l'indice terminal du grade supérieur est au moins égal à 1058.

Rappel : Nos catégories culminent à l'indice 963 (agrégés hors-classe) et 783 (certifiés et CPE hors-classe). Le 1<sup>er</sup> échelon se situe à l'indice 821 (agrégés classe normale) et 658 (certifié et CPE classe normale).

Source : Rapport sur l'état de la fonction publique et les rémunérations (PLF 2013)

## Faire carrière, au service de l'intérêt général

**Le statut de la fonction publique porte une idée moderne et révolutionnaire. Mais aujourd'hui ses principes sont mis à mal par les politiques libérales qui ont affaibli les garanties qu'il offre en le calquant sur le modèle anglo-saxon d'une fonction publique d'emploi, où les rémunérations dépendent des fonctions et peuvent varier au gré des affectations.**

**A**u lieu de s'appuyer sur la qualification des enseignants et leur capacité à concevoir les contenus d'enseignement et les stratégies d'apprentissage, l'institution a multiplié les injonctions, les références aux « bonnes pratiques » au gré des circonstances. L'addition de dispositifs périphériques qui reposent sur la dichotomie supposée entre cours et autres formes de travail, sature le temps scolaire.

Le métier d'enseignant subit dans son exercice les multiples tensions et contradictions qui traversent la société. Pour

prendre en charge et faire réussir tous les élèves par l'acquisition d'une culture

commune exigeante et vivante, par l'obtention d'un diplôme reconnu, il est indispensable de libérer du temps et de favoriser le travail en équipe.

Nos qualifications ne sont pas correctement reconnues du fait du déclassement de nos

carrières dans la grille de la fonction publique,

l'expérience acquise est péniblement valorisée par un avancement d'échelon particulièrement lent en milieu de carrière et par un avancement de grade perverti par les logiques managériales.

Les tâches périphériques à l'acte d'enseignement se sont multipliées sans être prises en compte par l'employeur. Aussi, notre travail s'est dévalorisé à mesure que les tâches non rémunérées s'accumulent quand toutes les autres professions ont bénéficié de réductions successives du temps de travail depuis la Libération. Toutes les études estiment que le temps de travail des enseignants des lycées

et collèges est de 42 heures en moyenne. La dévalorisation salariale et la faible attractivité des carrières mettent en péril le renouvellement de nos professions. Alors que la concurrence sur le marché des diplômés s'accroît, l'amélioration des carrières enseignantes est une urgence. La reconnaissance des qualifications et du rôle social de nos professions exige un rattrapage et une revalorisation ambitieuse. Pour toutes ces raisons, le SNES-FSU entend mettre cette question salariale au cœur de son action.

### Le statut, kézako ?

Le statut n'est pas un contrat de travail qui formalise un accord entre un employeur et un salarié. Il est d'abord l'expression de la volonté de la Nation de par son versant législatif voté par le Parlement. Le statut peut évoluer à tout moment pour répondre aux nécessités de l'intérêt général : mutabilité, continuité, neutralité sont les fondements du statut.

De plus, la France s'est dotée d'une fonction publique de carrière. Le concours manifeste l'égalité d'accès aux charges publiques et le recrutement des meilleurs éléments pour le service de l'État. Le recrutement se traduit par l'inscription dans un corps qui donne accès à une carrière puis à une pension, afin de se prémunir de la prévarication ou de la corruption.

La qualification est reconnue, au regard des missions attendues, par le niveau de recrutement, qui implique le classement du corps dans la grille de la fonction publique relativement aux autres corps de fonctionnaires. L'expérience acquise est valorisée au fil du parcours des échelons et des grades qui subdivisent le corps.

Reconnaître

les  
qualifications

## Aujourd'hui moins qu'hier...

**Laisser le point d'indice perdre de sa valeur ne serait pas si grave car compensé par l'avancement de carrière ou corrigé par une prime annuelle ad-hoc ? Ce point de vue centré sur la situation isolée d'un seul individu oublie tout simplement l'équité entre les générations.**

**U**ne enquête de l'INSEE<sup>1</sup> a mis en évidence qu'un fonctionnaire de catégorie A - c'est le cas des enseignants - recruté en 1997 avait, après neuf ans de carrière, un pouvoir d'achat inférieur de 14 % à celui de son aîné recruté quatorze ans plus tôt. Les politiques salariales conduites depuis dans la fonction publique n'ont fait qu'aggraver globalement ce constat et laissé l'écart, que rien ne justifie, se creuser au fil des générations.

Pour les professeurs et les CPE, les débuts de carrière ont été revalorisés en 2010 et 2012. Pour les CPE et certifiés, la création de la hors-classe en 1989 puis de son 7<sup>e</sup> échelon en 1996 annuleraient le constat précédent pour les fins de carrière, si tous parvenaient à ces échelons. Ainsi l'accès au dernier échelon de la hors-classe pour un certifié ou un CPE

ne conduirait qu'à retrouver le pouvoir d'achat de leur aîné au 11<sup>e</sup> échelon en 1982. En revanche, pour les collègues qui ont entre dix et vingt ans d'ancienneté, en l'absence de toute mesure, la situation est totalement détériorée.

Les gouvernements de droite pensaient la fonction publique et l'école comme une charge. La priorité qui lui est donnée par l'actuel gouvernement ne saurait esquiver la question de la situation matérielle des enseignants tout au long de leur carrière, sauf à marcher sur un seul pied au risque d'avancer difficilement. C'est ce que plusieurs gouvernements européens ont compris dans la dernière décennie.

(1) France portrait social, édition 2007



# Une mission émancipatrice

Dans le cadre de nos missions, le rôle de passeur qui nous est dévolu ne se limite pas à la classe, au gymnase ou à l'établissement. L'enseignant se trouve en effet placé en position de vecteur privilégié du patrimoine culturel, des œuvres humaines, qu'elles soient scientifiques, littéraires, techniques, professionnelles... Il assume ainsi un rôle essentiel contre la reproduction sociale.



© Daniel Maunoury

Au-delà des savoirs que l'on enseigne, l'équipe pédagogique doit transmettre un capital symbolique, ensemble de références socialement reconnues, de codes et de pratiques sociales qui seront nécessaires au futur citoyen. Pour le SNES, il importe que la compréhension de la relativité de ces pratiques ainsi que le recul critique concourent à l'émancipation du citoyen.

L'expérience des élèves issus des quartiers difficiles admis dans les filières sélectives de l'enseignement supérieur (Sciences Po par exemple), montre qu'à côté de l'excellence scolaire, l'entre-soi se perpétue par le biais d'une maîtrise bien protégée de pratiques

sociales indispensables pour se mouvoir parmi les élites : culture générale, pratique de langues vivantes étrangères, aisance à se déplacer et à voyager, usage raisonné des nouvelles technologies... La question de l'habitus est loin d'être neutre et sans enjeu du point de vue de la reproduction sociale. Aussi, l'enseignant doit-il disposer d'un capital culturel lui permettant d'appréhender de façon problématisée les différentes sphères sociales. Cela passe par une formation, initiale et continue, permettant d'acquérir et d'actualiser sa maîtrise des savoirs mais aussi des questions culturelles. Cela passe également par une reconnaissance de son rôle et de sa légitimité dans les différents milieux. Cela passe enfin par une facilité d'accès à toutes les activités

Enseigner,

un métier de concepteur

culturelles et par une valorisation des partenariats entre établissements et structures culturelles : musées, théâtre, voyages d'étude... Se former, améliorer sa culture générale, élargir ses connaissances nécessitent du temps et de l'argent qui font aujourd'hui de plus en plus défaut.

Il n'est pas sain que les personnels de l'Éducation nationale soient ainsi déconsidérés aux yeux de parents qui les relèguent parfois au rang de simples prestataires de services. À rebours d'une conception misérabiliste du métier comme devant être un métier d'exécution, le SNES considère que l'intérêt des élèves est d'être en présence de professeurs concepteurs de leur enseignement et qui leur permettront d'autant mieux de s'émanciper socialement qu'ils possèdent les clefs permettant d'ouvrir toutes les portes d'une société figée et segmentée.

## Payer pour se loger, se déplacer, pour enseigner !

La part des revenus consacrés aux transports ou aux logements augmente. Aujourd'hui, il faut payer pour travailler ! C'est ce que disent les jeunes collègues qui doivent investir dans les équipements informatiques nécessaires au métier, les collègues en service partagé ou sur zone de remplacement dont les déplacements sont chichement remboursés, les collègues affectés dans des régions où les prix de l'immobilier contraignent les enseignants à s'éloigner de leur lieu d'exercice faute d'aide au logement (financière ou matérielle) digne de ce nom.

## Enseigner en Finlande

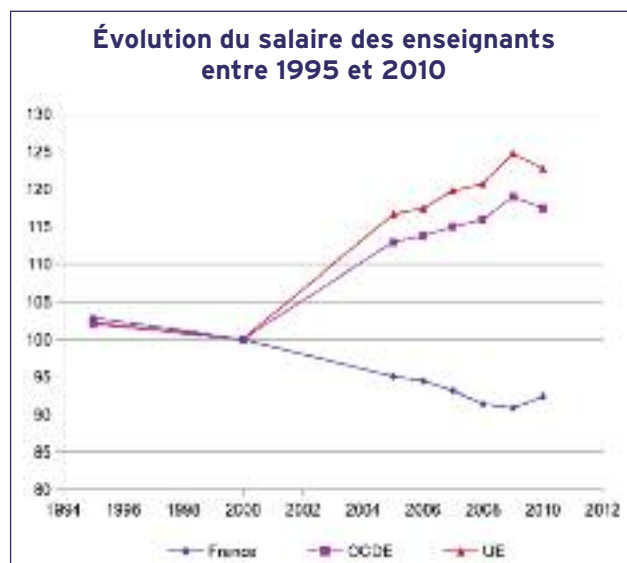
Depuis 1975, la Finlande a donné à ses enseignants du primaire et du collège, regroupés dans l'École de base (EB), et du lycée une formation à l'Université, fondée sur la recherche ; d'abord avec la maîtrise, et depuis 2005 avec le master<sup>(1)</sup>. Cette qualification ouvre sur une carrière dont les salaires restent attractifs par rapport aux autres professions. La carrière est parcourue en vingt ans (cf. tableau).

Les enseignants du primaire (années 1 à 6 de l'EB) font 24 heures et enseignent toutes les disciplines. Les spécialistes (années 7 à 9 de l'EB et lycées) peuvent en enseigner deux, une majeure de formation et une mineure. Certains couples de disciplines générales peuvent nous surprendre : langue finnoise-littérature finnoise, géographie-sciences naturelles, histoire-sciences sociales, philosophie-histoire des religions ; d'autres nous sont plus familiers : maths-physique, maths-chimie, deux langues vivantes.

Le nombre d'heures à enseigner varie selon les disciplines et les niveaux (cf. tableau). Une heure signifie 45 minutes devant élèves

et 10 à 15 minutes de pause et de déplacement des élèves et des professeurs. Les salles de cours sont équipées (ordinateur, vidéo-projecteur au plafond, tableau interactif) et les salles de professeurs vastes et confortables. Des enseignants sont disponibles pour prendre en charge, temporairement, de petits groupes d'élèves dès les premières difficultés.

Nos collègues finlandais n'ont pas le sentiment de vivre au paradis. Ils ont des revendications de salaires, ils souhaitent l'unification des horaires de service et plus de sécurité d'emploi. Embauchés comme fonctionnaires par les autorités municipales, ils peuvent perdre cette qualité et se retrouver au



chômage si la municipalité supprime des postes pour faire des économies. Ils sont massivement syndiqués (95 % à l'OAJ). Ils n'oublient pas que, même si le système éducatif finlandais est celui qui corrige le plus les inégalités nées des différences sociales, 10 % des élèves n'atteignent pas les objectifs de l'École de base et n'intègrent pas le second degré, qu'il soit général, technologique ou professionnel.

Cependant, professionnels à la qualification reconnue sur tous les plans, ils jouissent d'un haut niveau de confiance de la part des parents et de la société en général.

(1) L'EPS, les disciplines artistiques et les disciplines technologiques ont des parcours spécifiques, mais la formation pédagogique est donnée à l'Université.

	Spécialiste EB	Spécialiste lycée	Certifié	Agrégé
Début (salaire brut en euros)	2 739	2 904	2 000	2 264
Fin (salaire brut en euros)	3 562 au bout de vingt ans de carrière	3 845 au bout de vingt ans de carrière	Classe normale : 3 046 (entre 20 et 30 ans de carrière) Hors-classe : 3 652 (au minimum 26 ans de carrière)	Classe normale : 3 800 (entre 20 et 30 ans de carrière) Hors-classe : 4 459 (entre 20 et 30 ans de carrière)
Horaire hebdomadaire <sup>(1)</sup>	Finnois : 18 h Langue vivante : 20 h Maths-sciences : 21 h Autres : 23 h EPS : 24 h	Finnois : 14,5 h Langue vivante : 17,5 h Maths-sciences : 18-19 h EPS : 21 h <sup>(1)</sup>	18 h	15 h

(1) Les horaires de lycée intègrent un coefficient de 1,1 ; exemple du finnois en lycée : 16 heures : 1,1 = 14,5 heures

# Changer d'économie !

**Michel Husson, économiste membre de l'IRES, nous livre la réflexion des « économistes atterrés » face à trois affirmations courantes : la priorité à la lutte contre le chômage devrait conduire les salariés en emploi à accepter une modération salariale, le retour à l'équilibre des finances publiques serait une condition nécessaire au retour de la croissance, la relance de la consommation en France pénaliserait notre pays au sein de l'Europe.**

**L**es économies européennes sont aujourd'hui plongées dans une crise profonde. Pour en sortir, il faut « changer d'économie » pour reprendre le titre du livre qui rassemble les propositions des *économistes atterrés*.

Les politiques menées en Europe visent à réduire le « coût du travail » et cherchent évidemment à déconsidérer toute revendication salariale. Mais ces politiques se combinent avec l'austérité budgétaire pour enfoncer l'Europe dans la récession. La recherche de la compétitivité par la baisse ou le gel des salaires est un jeu perdant-perdant : tous les pays ne peuvent pas gagner des parts de marché les uns contre les autres, et la baisse du pouvoir d'achat des salariés pèse sur la consommation, et donc sur l'activité et l'emploi. C'est pourquoi on ne peut pas opposer le salaire à l'emploi.

On nous dit que les entreprises ont besoin de rétablir leur profit pour pouvoir investir à nouveau et donc créer des emplois. Certes, la crise a fait baisser leur taux de marge, mais pas les dividendes qu'elles versent : ils représentent aujourd'hui 13 % de leur masse salariale, soit l'équivalent de près de 3 millions d'emplois. En outre, l'investissement n'a aucune raison de redémarrer si les carnets de commande restent à peu près vides.

On objecte aussi que l'augmentation des salaires conduirait à une augmentation des importations plutôt qu'à une relance de la production domestique. Mais là encore, la validité de cet

argument disparaît si l'on imagine une relance salariale coordonnée entre les pays européens. Vis-à-vis du reste du monde, le commerce européen est globalement équilibré et beaucoup plus sensible au taux de change de l'euro qu'au « coût du travail ». Du côté des fonctionnaires, le gel des effectifs et des traitements est justifié par la nécessité de revenir à l'équilibre budgétaire. Mais on s'aperçoit que les mesures d'austérité ne permettent pas d'avancer vers cet objectif. Elles font au contraire obstacle à une véritable sortie de crise en

rendant impossible les créations d'emplois socialement et écologiquement utiles, et les investissements publics nécessaires à la transition écologique. L'amélioration des services publics et de la protection sociale permettrait en outre d'améliorer la condition salariale de manière complémentaire à l'augmentation des salaires directs.

Une politique de relance salariale serait socialement juste et économiquement efficace. Mais elle se heurte à plusieurs obstacles : le premier porte sur la répartition des revenus. Il faut annuler le contre-transfert opéré au profit des actionnaires depuis au moins quinze ans et qui est la cause de l'incrustation du chômage. Le deuxième obstacle est le dogme de l'austérité budgétaire, et le troisième est la concurrence généralisée en Europe.

L'augmentation des salaires serait donc une mesure juste répondant à des besoins urgents. Mais on voit que sa mise en œuvre suppose une nette rupture avec les politiques néolibérales qui protègent les actionnaires et organisent sciemment la concurrence entre salariés à l'échelle européenne, voire mondiale.

Ne pas  
opposer

salaires  
et  
emplois



## Les économistes atterrés

**Collectif de chercheurs, universitaires et experts en économie, regroupés avec d'autres citoyens en une association dont l'action consiste à impulser la réflexion collective et l'expression publique des économistes qui ne se résignent pas à la domination de l'orthodoxie néolibérale.**

• *Changer d'économie*, ouvrage collectif publié en février 2012

[www.atterres.org/article/changer-deconomie-notre-nouveau-livre-est-sorti](http://www.atterres.org/article/changer-deconomie-notre-nouveau-livre-est-sorti)



## Colloque sur l'évaluation des enseignants

La précédente année scolaire a été celle d'un conflit majeur entre les enseignants et le précédent ministre sur l'évaluation des enseignants. Le décret, qui a été abrogé depuis, avait deux objectifs : faire du chef d'établissement l'évaluateur unique et faire du « classement » des enseignants le seul objectif de l'évaluation. Décret inacceptable, statu quo indéfendable. Il faut construire une nouvelle évaluation des enseignants du second degré.



Plusieurs syndicats du second degré de la FSU et le SIA (Syndicat autonome des IA-IPR) organisent le 5 juin prochain un colloque sur cette question, dont on sait qu'elle sera traitée par le ministère dans le cadre de la réflexion sur le métier d'enseignant. Vous êtes tous invités à y participer en vous inscrivant sur le site : ([www.colloque-evaluation.net](http://www.colloque-evaluation.net)).

### OBJECTIFS ET ENJEUX

Dans un contexte où la volonté d'individualiser les carrières reste prégnant, le rôle de l'évaluation comme ses modalités relèvent une importance capitale. L'une des tables rondes du colloque abordera la question du lien entre l'évaluation des personnels et leur carrière. Deux autres seront consacrées aux modalités de l'évaluation. La complexité de notre métier, entre travail individuel et collectif, entre liberté pédagogique et obligation de service public, montre qu'il faut s'interroger sur ce qu'il faut évaluer. Enfin, le colloque abordera la question « qui évalue et comment ? ». Cette réflexion conduite dans le respect de principes forts permettra d'approfondir les mandats du SNES.



### Pétition pour les salaires et l'emploi public

À l'appel de : FSU, CGT, CFDT, UNSA, Solidaires, CGC et CFTC,  
signez la pétition unitaire en ligne sur

<http://site-syndicat.org/petition/index.php?petition=11>

### JE ME SYNDIQUE AU SNES-FSU

Coupon à remettre au représentant du SNES de votre établissement ou à la section académique

Date de naissance \_\_\_\_\_ Sexe :  masculin  féminin

NOM \_\_\_\_\_ PRÉNOM \_\_\_\_\_

Résidence, bâtiment, escalier \_\_\_\_\_ N° et voie \_\_\_\_\_

Lieu-dit - Boîte postale \_\_\_\_\_

Code postal \_\_\_\_\_ Localité \_\_\_\_\_

Nom de jeune fille \_\_\_\_\_ Téléphone \_\_\_\_\_

Établissement d'affectation : code \_\_\_\_\_ | \_\_\_\_\_ | \_\_\_\_\_ Catégorie \_\_\_\_\_ | \_\_\_\_\_ Discipline \_\_\_\_\_

Nom et adresse de l'établissement \_\_\_\_\_