



**Evaluation,  
inspection,  
revalorisation**

***Trompe l'oeil pour diviser  
les enseignants !***  
(voir p.2 à 4)

**Maternelle :  
Evaluation et méthodes  
d'apprentissages**

***Non au tri des élèves !***  
(voir p.5)

**Jour de carence  
*Inacceptable !***  
(voir p.4)

***Evaluations, inspection, revalorisation***  
**Le Ministère a tout faux !**  
**Grève le Jeudi 15 décembre**  
**Appel unitaire 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degré**

***Contre  
les plans d'austérité :***  
**Temps fort  
le 13 décembre**  
(voir p.6)

**Préparation  
Carte Scolaire  
Janvier 2012**  
***Renvoyez-nous l'enquête***  
(voir p.7 et 8)

**Direction  
et fonctionnement  
de l'école :**  
***l'action continue !***  
(voir p.5)

## Annonces de Luc Chatel :

### *Fausse revalorisation des débuts de carrière*

Lors de son passage au salon de l'éducation jeudi 24 novembre, le ministre, Luc Chatel, a annoncé son intention de revaloriser les enseignants en début de carrière.

Cette revalorisation concernerait 107 000 enseignants et le coût de la mesure est estimé à 72 M€. Ces mesures prendraient effet à compter du 1er février 2012.

Le SNUipp-FSU avait écrit le 9 novembre dernier au ministre de l'Éducation nationale pour demander une revalorisation pour **tous** les enseignants.

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 (*voir tableau sur le site*).

De plus elles interviennent dans un contexte où le pouvoir d'achat des enseignants 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) jours de carence.

En faisant ces annonces, le ministre reconnaît que la question salariale reste une question sensible pour les enseignants. Les comparaisons internationales et en particulier les travaux de l'OCDE confirment que le salaire des enseignants est un des plus faibles d'Europe.

La France est d'ailleurs le seul pays de l'OCDE où le salaire moyen des enseignants a baissé ces 10 dernières années.

**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. Le SNUipp-FSU demande une révision complète de la grille et des mesures pour que tous les enseignants puissent finir leur carrière à l'indice terminal du corps (783).**

### *C'est l'heure des bilans :*

## Alors nous aussi, on évalue !

Le SNUipp-FSU invite tous les enseignants à faire le bilan de la politique du ministre de l'Éducation nationale.

Pour cela, il met à leur disposition **une carte d'évaluation** jointe au prochain Fenêtres sur cours. Elle sera à renvoyer au président de la République, lui même artisan du non remplacement d'un enseignant sur deux partant à la retraite, de la réforme de la formation, des fermetures de classes, des suppressions de RASED et des postes de remplaçants, de la fragilisation de la maternelle...

## Arrêt maladie

*Les syndicats CFDT, CFTC, CGC, CGT, FO, FSU, Solidaires et UNSA demandent le retrait du délai de carence*

**Le gouvernement propose d'instaurer un (voire deux) jour(s) de carence dans le public.**

Devant les députés UMP, François Fillon s'est dit prêt à renoncer à l'instauration d'un quatrième jour de carence pour les arrêts-maladie des salariés du secteur privé à condition que soit trouvée une autre mesure permettant la même économie. «Au prétexte d'une équité qui n'est appelée que lorsqu'il s'agit de taxer toujours plus les salariés, le gouvernement cherche à opposer salariés du privé et agents de la fonction publique», commentent les syndicats, tout en rappelant que les salariés du privé «peuvent être couverts par des conventions collectives ou des accords d'entreprise», ce qui n'est pas le cas dans la fonction publique.

Pour l'intersyndicale, «il s'agit bien d'une nouvelle atteinte au statut des fonctionnaires».

«Si vous avez un effort supplémentaire demandé aux salariés du privé, il y aura un effort supplémentaire demandé aux salariés du public», a expliqué le ministre, oubliant que, pour ce qui concerne les fonctionnaires, c'est **l'Etat employeur** (ou la collectivité locale), **et non la Sécurité Sociale**, qui compensait le manque à gagner et versait l'intégralité du salaire. Ce délai de carence ne donnera donc aucun financement supplémentaire à la Sécurité Sociale. «C'est inacceptable. Ce n'est pas de créer un délai de carence dans le public mais de supprimer celui du privé qui serait équitable !». Une mesure d'autant plus inacceptable qu'encore une fois, elle va tirer le pouvoir d'achat des salariés vers le bas, ce qui a pour conséquence de freiner davantage la croissance alors que c'est au contraire d'une relance de la croissance dont notre pays a besoin pour sortir de la crise.

**En conséquence, «les organisations syndicales demandent le retrait de ces mesures».**

**Enseignants du 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degré  
pour le retrait des projets  
En grève le  
Jeudi 15 décembre**

**A l'appel de FAEN, FSU, SGEN-CFDT, UNSA**

Retrouver  
- le communiqué,  
- la lettre d'intention  
de grève,  
- la lettre aux parents.  
sur le site  
du SNU.ipp/FSU 93  
<http://www.snuipp.fr/93>

## 2. **Evaluations, inspection, revalorisation : *trompe l'oeil pour diviser les enseignants***

### **Réforme de l'évaluation des enseignants : *Mauvaise pioche***

*Dimension formative absente, déroulement de carrière freiné, modalités d'avancement non transparentes, poids hiérarchique renforcé, le projet de réforme de l'évaluation des enseignants n'améliore aucunement le dispositif actuel. Au contraire, il est source d'arbitraire et de nouvelles inégalités. Le SNUipp-FSU décrypte le projet.*

**F**orce est de constater que le **projet de réforme de l'évaluation des enseignants lancé à la hussarde par le ministère ne répond pas aux principales critiques de l'inspection existante.**

#### **Une réforme, cela doit être un progrès, pas un recul**

C'est pour cette raison que toutes les organisations syndicales des premier et second degrés demandent le retrait de ces textes. Pour autant, la situation actuelle reste très insatisfaisante. **Le SNUipp-FSU compte avancer sur ce dossier. Il demande l'ouverture de discussions sur d'autres bases.**

L'inspection doit favoriser une réelle démarche active de formation, et doit être pensée non comme un jugement mais comme un accompagnement pédagogique des équipes d'école. Il faudrait pour cela la déconnecter du déroulement de carrière.

### **Inspection : un entretien professionnel ? *ou une récompense à ceux qui mettront en oeuvre les réformes avec célérité***

#### **Actuellement :**

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. En général, l'IEN prévient plusieurs jours avant et fait éventuellement parvenir ses demandes. Il observe des séquences en classe et consulte les documents demandés (cahier-journal, progressions, projet d'école, cahiers d'élèves, évaluations...) puis il mène un entretien avec l'enseignant. A la suite de cette inspection, un rapport accompagné d'une note, validé par l'inspecteur d'académie, est envoyé à l'enseignant. Ce dispositif n'est déjà pas du tout satisfaisant.

#### **Ce qui changerait :**

##### **Un entretien professionnel tous les 3 ans**

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»*.

##### **Quatre critères d'évaluation**

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.

**Pour le SNUipp-FSU, il est inconcevable d'envisager l'élaboration de tels critères, comme de l'ensemble du dispositif.**

#### **Comment évaluer les progrès des élèves ?**

*«Dans l'absolu c'est une difficulté»*, nous dit J.Théophile en charge de la réforme sur l'évaluation des enseignants. 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.

#### **Les inspecteurs changeraient de «statut»**

**Parallèlement à ce projet, une redéfinition de la gouvernance académique se met en place.**

À l'avenir, les inspecteurs du premier degré ne feront plus partie des services académiques de l'inspection. À l'instar des chefs d'établissement, ils vont intégrer la ligne hiérarchique décisionnelle.

Alors que jusqu'ici tous les inspecteurs tiraient leur autorité de leur expertise pédagogique et disciplinaire, les IEN la tiendraient désormais de leur appartenance à la chaîne hiérarchique.

Autrement dit, d'une place de *«fonctionnaire de proposition»*, ceux-ci passeraient à un statut de *«fonctionnaire de décision. De quoi mettre à mal la liberté d'appréciation et la distance intellectuelle nécessaires à l'inspection»* estime le syndicat des inspecteurs de la FSU. (*Lire le communiqué du SNPI/FSU dénonçant ce changement*).

## Promotions : *Le grand chambardement !*

### *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.

À 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 près de 100 000 euros. À noter que dans certains corps comme celui des IEN par exemple, l'avancement se fait à un rythme unique.

**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 seront maintenues jusqu'au 31 décembre 2014, date à laquelle on basculerait dans le nouveau système.**

### *Ce qui changerait :*

#### **Des carrières alignées vers le bas**

En lieu et place des 3 rythmes d'avancement actuels (grand choix, choix et ancienneté) l'avancement, à savoir les changements d'échelon qui déterminent le salaire, se ferait sur le rythme le plus lent : **l'ancienneté deviendrait l'épine dorsale du dispositif**. En contrepartie, des réductions d'ancienneté seraient introduites pour certains enseignants. Elles pourraient être de 6 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.

#### **Le barème supprimé**

La note serait supprimée. À l'issue de l'entretien, l'IEN proposerait à l'IA que certains enseignants bénéficient de réductions d'ancienneté dans l'échelon (6 mois ou 15 mois tous les 3 ans) qui permettraient 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. Au final, c'est moins de transparence et plus d'arbitraire.

#### **Des fins de carrière freinées**

Le nouveau dispositif ralentirait les fins de carrière. Ainsi, même en bénéficiant du maximum de réductions d'ancienneté, il faudrait 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 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 d'ancienneté.

Dans un département, ne pourraient être privilégiés que les débuts de carrière. Dans un autre, seulement les fins de carrière, et 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 avait jusqu'à présent un seul rythme d'avancement (2 ans et 6 mois ou 3 ans), serait aussi concernée par la nouvelle réforme.

#### **Une conception radicalement différente des déroulements de carrière**

Jusqu'à présent, dans le 93, l'avancement d'échelon tenait compte de la note et de l'ancienneté. L'ancienneté générale des services (AGS) est ainsi un des éléments des barèmes de promotions. Dans le projet de décret, seul l'élément «appréciation de la valeur professionnelle» subsiste.

Pour le SNUipp-FSU, c'est un renforcement du «mérite» au détriment de l'expérience professionnelle.

**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 supprime tout barème et risque, en l'état, de rendre le système de promotions plus opaque.

**À l'opposé du projet présenté par le ministère qui n'améliore pas l'existant, le SNUipp-FSU revendique un rythme d'avancement le plus rapide pour tous, permettant à tous les collègues de terminer leur carrière à l'indice terminal de la hors classe (783). 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.**

### ***Pétition à signer : Appel unanime des syndicats***

**L**e ministre veut imposer dès la rentrée 2012 une modification en profondeur des modalités d'évaluation des personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation. Les projets de textes, finalisés avant même toute concertation, prévoient la progression de carrière aux seules mains du supérieur hiérarchique.

Dans le même temps, dans le second degré, le chef d'établissement deviendrait l'unique évaluateur.

Parce que ces projets induisent des transformations de nos métiers que nous refusons, nous en demandons le retrait.

<http://www.snuipp.fr/Retrait-du-projet-d-evaluation>

## Maternelle : *Recul du ministère sur l'évaluation mais méthode d'apprentissage plébiscitée*

**Le ministère a reculé sur son projet d'évaluation obligatoire en grande section maternelle qui stigmatisait les enfants en les étiquetant «à risque», «à haut risque», ou RAS, terminologies empruntées à l'épidémiologie, et qui n'ont rien à voir avec la pratique, pour ne pas dire à l'éthique professionnelle des enseignant-e-s en école maternelle. Ce projet avait fait l'objet d'une réaction immédiate du SNUipp-FSU.**

Lors d'une rencontre entre le SNUipp-FSU et le ministère, il a été fait référence au comité scientifique «conseiller», à l'origine des dernières propositions du ministre et à des outils fournis prochainement aux enseignants. Les chercheurs composant ce comité sont tous médecins ou psychologues, ce qui confirme, s'il en était besoin, la tendance actuelle à médicaliser les réponses aux difficultés éventuelles d'apprentissage. Dans ce comité figure le docteur Zorman qui est à l'origine de l'étiquetage cité plus haut. Le docteur Zorman a élaboré un dispositif lecture GS/CP expérimenté dans l'académie de Grenoble en 2005. Cette année ce sont 5 nouvelles académies qui l'expérimentent, dont la nôtre, où 3 villes du département sont concernées. Cette méthode expérimentée en grande section maternelle et au CP basée sur des exercices systématiques de phonologie, conditionne l'emploi du temps de toute la classe sans lien possible avec le projet de classe et suscite de nombreuses réactions des collègues concernés. Cette méthode place certains élèves en échec et pose de nombreuses questions professionnelles, sans parler de l'aspect financier. Elle a été élaborée avec l'organisme «Agir pour l'école» dont les partenaires financiers sont entre autres, la Fondation Total, l'Institut

Montaigne ou AXA. Les éditions «la cigale» très liées au Docteur Zorman pourraient espérer des retombées importantes si d'aventure les outils cités et fournis prochainement par le ministère étaient, justement, ceux du docteur Zorman qui bénéficie apparemment d'une oreille bienveillante au ministère.

A l'heure où l'évaluation devient le seul «guide» pédagogique au ministère nous devons nous interroger sur les déclarations péremptoires du ministre quand il déclare : «les spécialistes de neurosciences expliquent que le cerveau est ainsi fait que c'est par la méthode syllabique que l'on apprend à lire». Certains chercheurs et pas des moindres, ne partagent pas ces «certitudes».

(Voir les articles de Laurent Goigoux et Evelyne Charmeux sur le site du SNUipp-FSU 93).

Des écoles de notre département ont été sollicitées pour des évaluations en lien avec le dispositif de lecture cité plus haut, ces évaluations ne peuvent être que **facultatifs** et les enseignants **volontaires**, en référence à la circulaire n° 2008-155 du 24-11-2008 qui indique :

- «qu'un bilan des acquisitions de l'école maternelle, réalisé en référence aux programmes, est effectué en fin de grande section et joint au livret scolaire»,
- aucun protocole d'évaluations n'a de caractère obligatoire à l'école maternelle. Pour les enseignants de GS, la seule obligation consiste à fournir le bilan évoqué par la circulaire et réalisé à partir des outils d'évaluation de leur choix.

**Le SNUipp-FSU sera plus que vigilant sur les prochaines propositions du ministère sur ces questions de méthodes et d'évaluations.**

## Direction et Fonctionnement de l'école... L'action continue ! *«je réponds quand j'ai le temps», et plus encore si affinités...*

Nationalement la perte de 10 000 emplois aidés depuis Octobre, sur des missions d'aide à la direction, a privé de nombreux collègues chargés de direction de leur aide administrative. Pour rappel, le SNUipp-FSU avait refusé de signer le protocole de 2006, qui introduisait la précarité dans la fonction publique. Les personnels précaires accompagnés dans leur prise de poste par les collègues des écoles ont fait la démonstration de la nécessité de créer des emplois pérennes sur ces fonctions.

La récente annonce de nouveaux recrutements de personnels en contrats aidés pour l'aide administrative à la direction, de l'ordre de 350 personnels pour notre département, ne suffira pas à combler les besoins. Dans le 93, ces nouveaux recrutements ou renouvellements ne bénéficieront qu'aux écoles de 6 classes et + (sans une décharge totale) et aux écoles de 17 classes et plus, alors qu'un nombre conséquent d'écoles ZEP se retrouvent à nouveau privées d'aide.

Cette situation explique la campagne nationale propo-

sée par le SNUipp-FSU «je réponds quand j'ai le temps». Pour obtenir une aide réelle à la hauteur des besoins et sur des emplois pérennes de la fonction publique, les directrices et directeurs sont dans cette action collective sous diverses formes. A Bobigny depuis le 16 septembre, Ils se réunissent régulièrement et ont décidé de bloquer la remontée de plusieurs documents administratifs, ils refusent les réunions des comités exécutifs des RRS, RAR ou ECLAIR et font signer une motion par l'ensemble des conseils des maîtres de la ville. La section départementale du SNUipp-FSU les soutient et débattrà de ces actions lors de son CS de décembre.

Les nouvelles règles de gouvernance, d'évaluation et le projet toujours sous-jacent d'introduire un échelon supplémentaire dans la chaîne hiérarchique nécessitent que l'ensemble de la profession s'empare de cette question. Un Conseil national spécifique du SNUipp-FSU se réunira sur ces questions début février 2012.

Vous nous renvoyez cette enquête :

- Pour information
- L'IEN vous a alerté sur une fermeture éventuelle  E/C après fermeture.....
- Vous demandez une ouverture

### Demands de l'école pour la rentrée 2012 :

#### → Ouverture de classe pour le respect des seuils

(voir ci-contre) :

- Nombre d'ouvertures : .....
- E/C avec l'ouverture : .....
- sans l'ouverture : .....
- Y-a-t-il un local pour les ouvertures demandées ? :

OUI

NON

#### **Règles départementales**

*23 élèves en moyenne en élém. ZEP  
25 élèves en moyenne en élém. hors ZEP  
25 élèves en moyenne en mat. ZEP  
27 élèves en moyenne en mat. hors ZEP  
15 élèves par classe en CLIN  
12 élèves par classe en CLIS  
15 élèves par classe en CLAD*

#### → Informations supplémentaires pour les ouvertures demandées (constructions attendues, évolution démographique du quartier,...) ou la non-fermeture (conséquences éventuelles sur la décharge de direction,...) :

.....

.....

.....

.....

### Autres demandes

→ Maîtres spécialisés (E, G, Psy) : .....

→ Maître supplémentaire : .....

→ Autres : .....

.....

.....

.....

Fiche «ECOLE» à remettre au responsable SNUipp-FSU de votre ville ou à retourner à SNUipp-FSU 93, Bourse Départementale du Travail, 1 place de la Libération, 93016 Bobigny cedex - Fax : 01.48.96.36.80

**avant le 8 janvier 2012.**

# NON aux plans de rigueur : Temps fort le 13 décembre



**CFDT, CGT, FSU et Unsa dénoncent les plans d'austérité injustes, dangereux pour l'activité et l'emploi, inefficaces pour réduire la dette.**

La France et l'Europe sont confrontées à une crise économique et sociale profonde. Des millions de travailleurs, en France et en Europe, voient leur emploi détruit ou menacé et le niveau de leur protection sociale mis en cause.

Dans ce contexte, après un premier plan de rigueur annoncé en août, le gouvernement vient de décider d'une nouvelle série de mesures d'austérité, en l'absence totale de discussion avec les organisations syndicales.

- Ces mesures inéquitables et injustes :
- font porter principalement les efforts sur les salariés et impactent leur pouvoir d'achat ;
  - font l'impasse sur le besoin de relance et de soutien à l'activité et à l'emploi et dégradent la qualité des services publics.

Après la taxe sur les complémentaires santé, la poursuite des déremboursements, le gouvernement décide d'augmenter d'un jour la carence en cas d'arrêt maladie. Il s'en prend aux salariés malades, tous assimilés à des fraudeurs. Il rend de plus en plus difficile l'accès aux soins d'une part importante de la population.

Dans le même temps, les efforts demandés aux plus aisés restent symboliques et des niches fiscales inefficaces et injustes sont laissées en l'état. Ces mesures sont économiquement inefficaces pour réduire l'endettement : elles réduisent l'activité au risque d'une spirale infernale qui mène à la récession.

**CFDT, CGT, FSU et Unsa interpellent gouvernement et patronat pour des mesures justes et équitables afin de lutter contre la spéculation, relancer la croissance économique et soutenir l'emploi, assurer des services publics de qualité.**

Elles demandent en particulier au gouvernement de :

- mettre fin à la défiscalisation des heures supplémentaires, défavorable à l'emploi, inégalitaire et coûteuse (4 milliards d'euros) ;
- faire contribuer les hauts revenus par la création d'une tranche supplémentaire d'impôt sur le revenu et supprimer les niches fiscales inefficaces ;
- conditionner les aides aux entreprises à leur politique sociale ;
- renoncer au doublement de la taxe sur les complémentaires santé ;
- abandonner l'instauration des jours de carences supplémentaires.

**Les organisations syndicales appellent tous les salariés à agir pour se faire entendre des décideurs (gouvernement, élus, responsables d'entreprise) dans la période du 1<sup>er</sup> au 15 décembre 2011, en particulier lors du temps fort de rassemblements le 13 décembre.**

Ne pas jeter sur la voie publique

*Les organisations syndicales appellent tous les salariés à agir pour se faire entendre des décideurs (gouvernement, élus, responsables d'entreprise) dans la période du 1<sup>er</sup> au 15 décembre, en particulier lors du temps fort de rassemblements le 13 décembre et à distribuer massivement leur appel à la population.*



**SNUipp-FSU 93**

Tél. : 01.48.96.36.11  
Fax : 01.48.96.36.80  
Mail : snu93@snuipp.fr

**Janvier 2012**  
**Préparation du C.T.S.D.**  
**« Carte Scolaire »**

Situation en date du.....

Ville.....Tél.....

Ecole.....

Mat  Elém.  ZEP  Hors ZEP  Normes ZEP  Applic.

MATERNELLE	Effectifs 2011	Prévisions 2012
PS		
MS		
GS		
<b>Total</b>		
Nbre de classes		
E/C		

ELEMENTAIRE	Effectifs 2011	Prévisions 2012
CP		
CE1		
CE2		
CM1		
CM2		
<b>Total</b>		
Nbre de classes banales		
E/C		

→ **Nombre d'élèves inscrits en liste d'attente :**

- nés en 2009 : .....
- nés en 2010 : .....

Nombre de classes : CLIN :..... CLIS :..... CLAD :.....

→ **Nombre d'élèves attendus :**

- CLIN : .....
- CLIS : .....
- CLAD : .....

→ **Nombre d'élèves en intégration :**

- en 2011 avec AVS ou EVS : ..... sans : .....
- attendus en 2012 : avec AVS ou EVS : ..... sans : .....

→ **Postes vacants écoles** (classes, ZIL, CLAD, temps partiels...).....

→ **Y-a-t-il un maître supplémentaire ?** OUI  NON

→ **Postes E, G : Intervention du RASED :**

- Quelles fréquences ? **E** : ..... **G** : .....

→ **Médecine scolaire :** OUI  NON

- Poste vacant sur la circonscription ? ..... /...