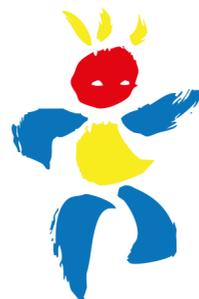


LE BULLETIN

<https://adherer.snuipp.fr/06>



SNUipp
FSU 06

n°163 - juillet - août - septembre 2021 - publication trimestrielle

**URGENCE
SERVICE
PUBLIC
D'ÉDUCATION**

**Une
autre
école
est
possible**

#unplan

durgence

pourlecole

AGIR POUR L'ÉCOLE ET SES PERSONNELS MAIS ... NE PAS SE TROMPER DE COMBATS !

Une nouvelle année scolaire sous covid s'annonce.
Une nouvelle année pour un corps enseignant et des équipes de terrain exemplaires qui ont porté seules et à bout de bras le service public d'éducation depuis des mois, malgré les confinements, les incessants changements de protocole sanitaire, les absences et parfois les mauvaises nouvelles : infections, maladies, formes graves pour certain.es...

Pour sortir du tunnel, le formidable travail de la communauté scientifique internationale, soutenu par un investissement public d'ampleur inédite, permet à terme une alternative à l'isolement social : la vaccination pour toutes et tous. Pour s'accomplir pleinement, ce succès du progrès sur l'obscurantisme et les privations de liberté suppose la levée des brevets sur les vaccins pour étendre la protection sanitaire aux populations les plus pauvres, aujourd'hui injustement écartée d'un remède réservé aux pays riches.

Au cours de la gestion politique de la crise, de nouvelles certitudes ont irrigué le débat public : l'absolue nécessité de renforcer l'Etat protecteur et ses services publics, en matière de santé évidemment mais aussi d'éducation. Cette évidence de services publics forts, que le gouvernement français a découvert sous la contrainte épidémique, fonde le projet syndical de la FSU et du SNUipp. Un projet qui vise à la transformation de la société et de l'école et qui s'incarne dans des valeurs d'émancipation des citoyennes et citoyens, d'égalité, de solidarité... Des valeurs trop absentes des défilés estivaux.

Pendant ce temps, entre deux marelles ou pitreries dans des cours d'écoles, le Ministre a fait passer ses réformes, profitant de l'épuisement de la profession. Réforme de la formation initiale, nouveau CAFIPEMF centré sur français et mathématiques, remise en cause de la politique nationale d'Education Prioritaire, attaque envers les programmes de maternelle heureusement contrecarrée par le SNUipp-FSU, droits des personnels de plus en plus contestés (mobilité contrainte, refus de disponibilité, de temps partiels...), nouveau passage en force sur la direction d'école avec la loi Rilhac, source de division de la profession. Or plus que jamais l'unité de la profession est nécessaire pour faire face à ces attaques et construire les ripostes.

Le fameux Grenelle n'aura été, comme prévu, que de la poudre aux yeux et un outil supplémentaire de communication ministérielle. Le SNUipp et la FSU l'avait dénoncé dès sa création en quittant les ateliers. La revalorisation salariale « historique » ne consistera qu'à renouveler les primes entrées en vigueur cette année, et ne concernera que 31% des PE. On est bien loin du nécessaire rattrapage d'années de déclassé salarial dû au gel du point d'indice.

Cette rentrée signe également une nouvelle étape de la dégradation de la formation initiale avec l'attribution d'une responsabilité de classe à tiers temps à des étudiantes et étudiants non formés, soumis à la précarité d'un contrat et qui devront mener de front gestion de la classe, validation du master et préparation du concours...

Les AESH ont vu leur situation se dégrader avec la mise en place des PIAL, outil de gestion de la pénurie. Malgré des promesses de revalorisation, leur salaire est toujours inférieur, leur statut précaire et le temps partiel imposé.

Plus que jamais, les combats pour construire l'école ambitieuse de la réussite de toutes et tous et conquérir de nouveaux droits pour ses personnels sont devant nous !

Le SNUipp-FSU continue de porter la nécessité d'un plan d'urgence pour l'école et réclame un plan pluriannuel de recrutements. La question salariale constitue également une priorité pour les personnels enseignants du service public et l'ensemble des fonctionnaires, inquiets des menaces sur les retraites que le président continue d'agiter en pleine crise sanitaire. Assurément, il y a matière à des luttes légitimes à mener.

Le SNUipp-FSU ne se trompe pas de combats et engagera très vite les mobilisations nécessaires de tous les personnels de l'école primaire pour lutter et surtout gagner ! Dans des combats clairs et justes !

Le SNUipp-FSU 06 vous souhaite une bonne rentrée 2021!

Gilles JEAN
Secrétaire départemental
Nice le 20 août 2021

SOMMAIRE édito | page 1 · **carte scolaire 06 / plan d'urgence / GS 24** | page 2 · **grenelle et salaires / appel à la profession** | page 3 · **crise sanitaire** | page 4 · **néo : réforme formation initiale** | page 5 · **CPC & formation continue** | page 6 · **éducation prioritaire** | page 7 · **direction d'école** | page 8 · **programme maternelle / méthode LEGO** | page 9 · **inclusion & ASH** | page 10 · **AESH 06 / hors classe et classe exceptionnelle** | page 11 · **retraites** | page 12 · **collectif budgétaire / FSU « pas d'emploi sur une planète morte »** | page 13 · **mouvement et permutation** | page 14 · **rdv carrière** | page 15 · **se syndiquer** | page 16 ·

ÉCOLES : LA NÉCESSITÉ D'UN PLAN D'URGENCE

Le confinement de mars 2020 aura mis en lumière et creusé les inégalités entre les élèves.

Les élèves ont été bousculés dans leurs habitudes et apprentissages avec pour certains une augmentation des difficultés comme des troubles de l'attention ou encore une perte de repères.

La crise a par ailleurs impacté l'école en terme de moyens avec le non remplacement des PE absent-es. La réponse du ministère a été le recrutement d'enseignantes et enseignants contractuels sans recourir aux listes complémentaires. Faute

de vivier suffisant, certain-es DASEN ont fait appel aux retraité-es, d'autres ont détourné les enseignant-es des Rased de leurs missions.

Une dotation trompeuse

2489 postes ont été créés pour une baisse de 74 850 élèves. Légitimement, cette dotation peut paraître suffisante au vu du nombre d'élèves en moins mais la plupart de ces postes ont été consacrés aux priorités ministérielles : dédoublement des classes de GS en REP + (704), ou en REP (210), limitation des effectifs à 24 en CP-CE1 hors EP (+241), augmentation des décharges de direction (+482), plan autisme (+54 postes).

1043 postes ont été supprimés dont 506

en école rurale lors des premières opérations de carte scolaire. Quant au dispositif "Plus de Maître Que De Classes", c'est une quasi extinction avec 105 suppressions.

Un plan d'urgence pour l'école

La crise sanitaire rend la prochaine rentrée scolaire incertaine. Pourtant il est indispensable d'anticiper de possibles rebonds épidémiques. L'école doit avoir plus de moyens pour réduire les inégalités, résorber le déficit d'école, aider tous les élèves et fonctionner sereinement

C'est le sens du plan d'urgence réclamé pour un service public d'éducation de qualité, sur tout le territoire et une école primaire au service de la réussite de toutes et tous.

PLAFONNEMENT DES CLASSES A 24 : GARDER LA MAIN SUR LA RÉPARTITION PÉDAGOGIQUE

En fin d'année scolaire comme en période de pré-rentrée, surgit à nouveau la question du plafonnement des GS, CP et CE1 à 24. Dès juin 2020, le SNUipp-FSU 06 rappelait les difficultés à mettre en oeuvre cette « priorité » ministérielle en l'absence de cadrage réglementaire et à défaut de moyens suffisants.

Comme en 2020, la circulaire ministérielle de rentrée rappelle que l'application de la mesure est programmée à l'horizon 2022. A ce jour, il n'existe donc toujours aucun

texte réglementaire commandant aux écoles de plafonner les GS à 24 (pas plus que les CP ou CE1).

Pourtant, des IEN sont intervenus de manière autoritaire pour exiger la refonte des organisations pédagogiques des écoles en imposant ces plafonds « quoi qu'il en coûte » pour les autres niveaux de classe ou la cohérence des répartitions. Ces pratiques sont encouragées par une note de l'IA aux IEN dont le SNUipp-FSU a dénoncé le caractère abusif au vu de l'actuelle réglementation.

Refuser les pressions hiérarchiques

L'intervention du SNUipp-FSU 06 a contraint l'IA à rappeler que la mesure n'est

pas exigible à la rentrée 2021 et que les équipes conservent la totale maîtrise de la répartition pédagogique. En effet, le cadre réglementaire est très clair : aucune intervention du corps d'inspection n'est évoquée. Ce dispositif est précisé dans la Circulaire n° 2014-163 du 1-12-2014 : « *Après avis du conseil des maîtres, le directeur répartit les élèves en classes et groupes et arrête le service de tous les enseignants nommés à l'école.* »

Le SNUipp-FSU invite les écoles qui subiraient toute forme de pression hiérarchique sur la constitution de leur répartition pédagogique avant la rentrée, à se manifester sans délai pour faire cesser ces intimidations.

CARTE SCOLAIRE 06 : RÉTABLIR L'ÉQUITÉ ET RÉUSSIR L'INCLUSION

Les débats contradictoires lors des instances de la phase principale de la carte scolaire en février ont concerné trois questions principales : l'équité départementale, la confiance envers les personnels et l'école inclusive.

Sur ces trois axes, le SNUipp-FSU a contesté les choix erronés de l'IA.

La décision départementale d'épargner de manière indifférenciée les communes de moins de 5 000 habitants, bien au-delà des secteurs impactés par la tempête Alex qu'il était légitime de préserver, a mis les écoles en concurrence sur des critères territoriaux. Les écoles urbaines des quartiers défavorisés, situées en quartier prioritaire mais ne relevant pas de l'éducation priori-

taire, ont fait les frais de fermetures abusives.

Les arbitrages de l'IA n'ont pas porté une attention suffisante à l'école inclusive. En éducation prioritaire, les moyens attribués aux écoles sont accordés sur les mêmes critères sans prise en compte de la présence d'une ULIS ou non dans l'école. La circulaire du 21/8/2015 stipule pourtant qu'« une attention particulière est portée par l'IA-DASEN aux écoles ayant une ULIS dans les opérations de carte scolaire ». Le SNUipp-FSU exige le respect local du texte réglementaire.

Malgré trois instances consacrées à des échanges techniques contradictoires lors de la phase principale de la carte scolaire en janvier/février, le SNUipp-FSU 06 déplore que des informations quantitatives remontées par les écoles par l'intermédiaire des élu-es du personnel n'aient pas

été davantage prises en compte. Les effectifs prévisionnels déclarés sur ONDE par les écoles sont significativement revus à la baisse par l'administration, sans raison apparente, ni explication. Le SNUipp-FSU dénonce fermement une méthode de travail incompatible avec un réel dialogue social.

Le SNUipp-FSU sera très exigeant pour une réorientation des critères d'ouverture et empêcher toute fermeture après la rentrée.

A l'occasion des instances de rentrée (groupe de travail lundi 6 septembre et comité technique mardi 7 septembre), le SNUipp-FSU maintient ces exigences fortes pour rétablir l'équité départementale, prendre en compte la voix des écoles et rendre possible une inclusion de qualité.

Les élu-es SNUipp-FSU au CTSD

REPARTIR ENCORE PLUS FORT À LA RENTRÉE

Cette deuxième année d'école sous Covid a été éprouvante et épuisante à plus d'un titre. Malgré le manque d'accompagnement et de soutien de l'institution, face à des situations inédites, les personnels ont su s'adapter et ont tenu l'école.

Cette année aura, une fois de plus, démontré le professionnalisme des enseignant-es et des AESH, leur souci constant d'assurer la sécurité et la sérénité dans les écoles pour les élèves et les familles et qui ont porté à bout de bras le service public d'éducation. Cette année aura démontré également l'importance d'un syndicat dans cette période de crise. Ensemble, les personnels et leur syndicat auront relevé tant bien que mal le défi d'une école sous covid.

Remettre en question la politique éducative menée

Cette crise aurait dû être l'occasion d'une remise en question profonde de la poli-

tique éducative menée comme des réformes engagées, mais le ministre persiste.

Sous couvert de réduire les inégalités, le resserrement sur les « fondamentaux » les aggrave en appauvrissant les apprentissages notamment pour les élèves issus des milieux populaires. La France reste également un pays où le sous-investissement chronique pour l'école perdure par rapport aux autres pays de l'OCDE. Le ministre entend imposer une forme de statut hiérarchique à la direction d'école, rejeté fortement par la profession, ce qui bouleverserait profondément le fonctionnement des écoles au quotidien. La mise en place des contrats locaux d'accompagnement remet en cause 40 ans de politique d'éducation prioritaire.

Les engagements du Grenelle de l'éducation encore en discussion sont sans surprise. Contrairement aux annonces du ministre il y a quelques mois, les mesures de revalorisation seront loin d'être historiques et sans aucun engagement pluri-annuel. Seule une partie de la profession est concernée tandis que pour la majorité

la revalorisation sera anecdotique. « Ressources humaines de proximité, accompagnement des personnels, personnalisation des parcours, esprit d'équipe... » sont les mots clés de l'agenda social à venir avec la vision managériale de la rue de Grenelle. Ces multiples réformes, sans lien apparent les unes avec les autres, visent à modifier en profondeur le système éducatif et par là même le mettent en danger.

Le SNUipp-FSU continue de porter de fortes ambitions pour l'école, les personnels et les élèves.

Il appelle les enseignant-es et les AESH à investir dès septembre les mobilisations pour exiger un plan d'urgence pour le service public d'éducation.

Un plan d'urgence permettant une baisse généralisée des effectifs dans toutes les classes comme un abondement plus que nécessaire des postes de remplaçant-es et de Rased. Un plan d'urgence permettant une véritable revalorisation des salaires des enseignant-es et des AESH. Un plan d'urgence permettant de soutenir et de renforcer notre professionnalité.

GRENELLE ET SALAIRES

Rémunérations : enveloppe contrainte à répartir selon les scénarios

Malgré une enveloppe annoncée de 400 millions d'euros, le Ministère a présenté en juillet 2021, trois scénarios possibles puis deux autres d'augmentation des enseignantes et enseignants pour un montant de seulement 245 millions d'euros.

Le ministère ne prévoit pas d'augmenter la prime d'équipement informatique, le reste de l'enveloppe devrait concerner les personnels administratifs, de santé ou sociaux.

La revalorisation des enseignant-es (titulaires comme contractuel-les) ne se fera que via la seule prime d'attractivité

et, selon le scénario retenu, ne touchera que les personnels des échelons 2 à 9 au mieux.

Pour le SNUipp-FSU, le compte n'y est pas. Certes, les revenus des collègues concerné-es pourraient augmenter mensuellement de 14,25 à 163 euros selon le scénario retenu mais de l'aveu même du ministère, entre 57% et 42 % des collègues ne seront pas concerné-es.

Quel que soit le scénario, le Ministère continue de creuser d'un côté le fossé avec l'entrée dans le métier et de lisser un peu plus les carrières de l'autre (dans le scénario 1, l'écart entre l'échelon 2 et l'échelon 8 ne seraient plus que de 262 € au lieu de 432€ auparavant).

En l'absence d'une revalorisation de la valeur du point d'indice, gelé depuis

2010, cette plus faible progression salariale en début de carrière serait totalement « grignotée » au fil du temps par l'inflation.

Suite à l'intervention du SNUipp-FSU pour dénoncer qu'une fois de plus les stagiaires sont oubliés, le ministère a annoncé une prime d'attractivité spécifique pour certains stagiaires mais pas pour tous et toutes. Les conditions d'entrée dans le métier ne seraient-elles pas les mêmes pour toutes et tous ?

Le SNUipp-FSU défend la revalorisation de tous les personnels mais pour cela, il faudrait dégager une vraie enveloppe budgétaire, ambitieuse, un plan de programmation sur plusieurs années : à la hauteur de l'investissement de celles et ceux qui tiennent l'école.



UNE ANNÉE SOUS LE SIGNE DU COVID...

Dès la fin de l'année scolaire 2019-2020, le SNUipp-FSU avait demandé au ministère d'anticiper une rentrée 2021 qui s'annonçait sous le signe du Covid. Pour le ministre, tout était prêt, mais les nombreux errements et changements de protocoles dès le mois de septembre puis tout au long de l'année ont montré qu'il n'en était rien... Pendant la période, le SNUipp-FSU 06 a soutenu les collègues en difficulté et a contribué à améliorer la sécurité sanitaire et la situation des personnels. Il a été à l'initiative de plusieurs RIS en visio spécifiques pour informer, conseiller et affuter les interventions auprès du DASEN et du Recteur, au plus près des remontées du terrain.

Jour de carence et cas contacts :

Dès le 4 septembre, le SNUipp-FSU obtenait que les PE se conformant aux consignes des autorités sanitaires (s'isoler et se faire tester dès l'apparition des premiers symptômes évocateurs du Covid19, et lorsque l'on est cas-contact) soient placés en ASA, pour leur éviter le jour de carence lié à un arrêt maladie. De même, le syndicat a accompagné les enseignant.es cas contacts dans leur demande de placement en ASA (qui ne leur était pas acquise).

Fermetures de classes : plus de rigueur dans l'application des consignes nationales

Alerté sur des dysfonctionnements dans l'application des règles de fermeture de classe en cas de Covid ou de variants, l'action du SNUipp-FSU 06 a progressivement permis une application plus stricte des règles nationales (cf encadré).

Tests salivaires

Le SNUipp-FSU 06 a accompagné des directeurs-trices dans l'organisation des tests salivaires, et systématiquement signalé à l'IA et au recteur les lourdeurs administratives liées à cette opération, de même que les écueils en découlant (personnel parfois insuffisant, information inégale donnée par les laboratoires...).

Demande de transparence

Les interventions réitérées du SNUipp-FSU 06 ont visé à réclamer plus de transparence sur les données reflétant la circulation du virus dans les écoles. Les chiffres de contamination des personnels ont été communiqués au CHSCT, ainsi que, en fin d'année, la liste des classes fermées quotidiennement, mais les résultats des tests salivaires n'ont été communiqués que de façon très parcellaire.

Informations sur les changements de la FAQ Covid

Le SNUipp-FSU 06 a répondu à de nombreux collègues, désemparés devant les changements continus de la FAQ Covid du ministère et les a informés des consignes en cours : les mises à jour de cette FAQ et ses points saillants ont fait l'objet d'un constant décryptage syndical.

Fermeture de classe : une application des règles plus rigoureuse en fin d'année

La comparaison des bilans hebdomadaires de l'Éducation nationale et des données de Santé Publique France montrent que dans l'académie de Nice, jusqu'au mois de mars, les fermetures de classe ont été nettement moins fréquentes que dans le reste de la France, à nombre d'élèves positifs égal (cf tableau). Le SNUipp-FSU 06 a dénoncé à de nombreuses reprises les freins à la fermeture rapportés par les équipes. À partir du mois d'avril, la règle stricte de fermeture au 1er cas de Covid semble avoir été appliquée avec plus de rigueur dans notre académie, avec un impact à la baisse sur la circulation du virus.

Les mesures annoncées pour l'année 2021-2022

Le cadre sanitaire pour 2021-2022 a été annoncé fin juillet. Il repose sur 4 scénarios, en fonction du niveau de circulation du virus (1 à 4), déterminé avant la rentrée, localement ou nationalement. Pour ce qui est de l'école, on retiendra notamment :

- Un **accueil des élèves à temps plein, quel que soit le niveau de circulation.**
- La **fermeture de la classe** (pour 7 jours) **dès le 1er cas de Covid** maintenue pour les écoles, quel que soit le niveau de circulation.
- Le **port du masque en intérieur pour le personnel quel que soit le niveau**, et pour les **élèves d'élémentaire à partir du niveau 2** ; et le **port du masque en extérieur à partir du niveau 3**, pour le personnel comme pour les élèves. Le port du masque reste proscrit pour les élèves de maternelle.
- La **limitation du brassage par niveau** obligatoire à partir du niveau 2 (et par classe à la cantine à partir du niveau 3).
- La **pratique de l'EPS** dépendant du niveau de circulation du virus : en niveau 1, pas de restriction ; en niveau 2, pratique en extérieur recommandée, mais intérieur autorisé dans le respect d'une distanciation de 2 mètres ; en niveau 3, l'intérieur est réservé aux activités de basse intensité permettant le port du masque (avec distanciation) ; en niveau 4, activité en extérieur uniquement, dans le respect d'une distanciation de 2 mètres.
- La **désinfection des surfaces fréquemment touchées**, faite quotidiennement en niveau 1, et plusieurs fois par jour à partir du niveau 2 ; à la cantine, les tables sont désinfectées après chaque service en niveau 1 et 2, et, « si possible », après chaque repas en niveau 3 et 4.
- Il est également rappelé l'importance de l'aération des salles, l'usage de capteurs de CO2 étant recommandé... mais non fournis par l'Éducation nationale !

Julien Amarger



LA FOIRE AUX QUESTIONS DU SNUIPP-FSU
COVID-19.SNUIPP.FR

FORMATION INITIALE, NOUVELLE MOUTURE : UNE ENTRÉE DANS LE MÉTIER DE PLUS EN PLUS DÉGRADÉE

La réforme de la formation initiale entre en vigueur à la rentrée 2021. Recul de la place du concours, contenus de formation resserrés sur les maths et le français et étudiant-es sous contrat placés-es en responsabilité de classe pour environ 670 euros net par mois... Encore une fois, la logique gestionnaire domine.

Une réforme qui porte atteinte au métier

La réforme de la formation initiale impose aux INSPE une formation resserrée sur les "fondamentaux". Le français et les maths doivent représenter au moins 55% des enseignements dispensés, ce qui risque de minimiser les autres domaines disciplinaires. Or la polyvalence et la pluridisciplinarité, spécificités du métier de PE, contribuent, de manière essentielle, à la réussite de toutes les élèves et à la formation des futurs citoyens et citoyennes.

Une nouvelle épreuve pour un concours différé d'une année

A compter du printemps 2022, il faudra une année d'étude supplémentaire pour accéder au concours. L'entrée dans le mé-

tier sera donc retardée et la carrière allongée. Pour devenir enseignant-e, il faudra avoir les moyens de financer 5 années d'études sans aucune certitude d'être recruté-e à l'issue. Ce n'est pas ainsi qu'on pourra répondre au manque d'attractivité du métier.

Un grand oral de motivation fait son apparition en tant que nouvelle épreuve du concours. Cette épreuve ressemble à un entretien d'embauche censé évaluer la "motivation" du candidat.e, elle pose question quant à son caractère subjectif, voire normatif.

Des étudiant.es en responsabilité de classe

A partir de septembre 2021, des contrats d'alternant-es sont proposés aux étudiant-es en master MEEF. Il s'agit d'un tiers temps d'enseignement sous statut contractuel. Depuis plusieurs années, en prenant appui sur son enquête annuelle menée auprès des fonctionnaires stagiaires, le SNUipp-FSU alerte et dénonce la surcharge de travail en master MEEF due, notamment, au poids du mi-temps en classe. Dès l'an prochain, la charge de travail sera accentuée.

Le SNUipp-FSU dénonce le recours à une main-d'oeuvre bon marché : des étudiant-es, non titulaires du concours et non formés-es seront en responsabilité de

classe. Ces dispositifs permettront, en outre, de disposer à terme d'un vivier de contractuel-les en cas d'échec au concours, au détriment des recrutements sur liste complémentaire qui assurent à terme, formation initiale et titularisation.

Un projet ambitieux de formation initiale porté par le SNUipp-FSU

Le SNUipp-FSU demande que les stagiaires ne soient pas en pleine responsabilité de classe à l'année mais qu'ils et elles bénéficient d'une mise en responsabilité progressive par des stages d'observation et de pratique accompagnée par des PEMF et un tutorat de l'INSPE. Les stages doivent s'inscrire dans une logique de formation pleinement articulée à l'INSPE, inclure des temps de préparation et d'analyse de pratiques et permettre de découvrir tous les cycles.

Le SNUipp-FSU revendique un concours placé en fin de L3 suivie d'une formation initiale professionnelle de deux ans, rémunérée, sous statut de fonctionnaire stagiaire et validée par un master. Une première année de titulaire à mi-temps en classe permettrait de construire des compléments didactiques et disciplinaires, pour se confronter à l'analyse de pratiques. La formation initiale doit se poursuivre en T2.

Julie Cortambert, Lucie Gil, Segolène Occelli



DANS LE 06 : LES ÉTUDIANTS ESSUIENT LES PLÂTRES. Le SNUipp-FSU à leur côté !

Dans le département, les premières conséquences de la réforme se font sentir pour les étudiants et les écoles d'accueil.

En juillet, les étudiant-es en deuxième année master MEEF n'ayant pas décroché le CRPE devaient pouvoir choisir entre deux formats de stage d'une durée de 12 semaines :

Un stage en alternance, avec responsabilité.

Dès la rentrée de septembre, des étudiant-es compléteront à hauteur de 33% des collègues PEMF ou en charge d'une direction d'école. Une lourde responsabilité et une triple charge pour des novices, devant préparer le concours, valider le master 2 avec la rédaction d'un mémoire

tout en assurant la gestion et préparation d'une classe.

Un stage d'observation et de pratique accompagnée (SOPA), sous la forme de stages groupés dans la classe de collègues expérimentés (MAT ou PEMF.) Ces stages avaient l'avantage de ne pas être en responsabilité totale, ce qui permettait une entrée dans le métier plus pédagogique.

Dans notre département, l'INSPE et le Recteur n'ont pas été en mesure de proposer des stages d'observation aux étudiants en M2. Alerté par les étudiants fin juillet, le SNUipp-FSU est intervenu en écrivant à l'INSPE et au Recteur.

Il est apparu que la DSDEN n'a donné aucune précision sur ces stages d'observation (SOPA) et a uniquement déployé le dispositif de recrutement des alternants. L'université n'étant pas en mesure de proposer des SOPA aux étudiants, prérogative de la DSDEN, les étudiants ont été dans

l'obligation d'accepter le stage filé en responsabilité : autrement, ils ne pouvaient pas s'inscrire en master 2.

Les conséquences de cette impréparation sont également lourdes dans les classes.

Des étudiants contraints d'accepter un stage en responsabilité, peu importe leurs profil et envie.

Des écoles et des collègues sans information sur l'étudiant assurant leur décharge hebdomadaire à la veille des vacances. Le SNUipp-FSU a d'ailleurs joué un rôle de mise en relation important.

Toutefois, les effets de la réforme sont là : des économies assurées, au détriment d'une formation de qualité. N'est-ce pas l'objectif assumé ?

Le SNUipp FSU continuera de se battre pour une formation initiale de qualité et une entrée progressive dans le métier.

Lucie Gil, Gilles Jean, Segolène Occelli

FORMATEURS ET FORMATRICES : LE PLAN D'ACTION DU SNUIPP-FSU 06

Vendredi 18 juin, le SNUipp FSU 06 a réuni les conseillers et conseillères pédagogiques (CPC et CPD). L'occasion de faire le point de cette année scolaire très particulière tant du point de vue de l'organisation scolaire que de la mise en œuvre de nouvelles orientations éducatives. Il s'agissait aussi de rendre compte de la réunion nationale des formateurs et formatrices du SNUipp-FSU du 9 juin et des perspectives envisagées, d'entendre les bilans et revendications de chacun.e sur le métier et les formations, de mettre en perspectives les prochaines échéances, de mesurer l'impact du Grenelle de l'éducation sur notre métier.

Surcharge de travail et perte de sens

Le SNUipp-FSU a réuni ses représentants départementaux : l'occasion de remontées toujours fécondes mais de plus en plus alarmantes. Formateurs et formatrices font état d'orientations locales et nationales délétères. La souffrance au travail est palpable : elle est selon toutes et tous le résultat d'une culture du résultat qui s'amplifie et qui ne compte que sur le rendement et les « cases à cocher » pour fonctionner. Le sentiment de déclassement social est aussi palpable.

Un préoccupant « effet-domino »

La surcharge et le dévoiement des missions de CPC entraîne notamment un déport de la formation continue sur les PEMF, ce qui entraîne une prise en charge de la formation initiale (suivi stagiaires...) par les MAT... et donc, de plus en plus de collègues sans CAFIPEMF assument des missions de formation.

Les reconnaissances salariales ne sont pas à la hauteur des missions : pas d'ISAE, pas de prime REP, ni bonification type directeur... beaucoup se détournent des fonctions du conseil pédagogique. Le SNUipp-FSU 06 a porté l'idée d'une initiative nationale d'envergure. Cette initiative est en construction et se déclinera sur l'ensemble des départements. Nous reviendrons sur les modalités très prochainement.

Des plans mathématiques et français destructeurs

S'il ne fait aucun doute pour les CPC que les questions didactiques et pédagogiques fondent le cœur de leur métier, les volumes horaires qui y sont consacrés et qui sont imposés par les responsables de ces plans (IA, IEN de mission, IGEN...) créent de graves dysfonctionnement en circonscription, des abandons de suivis et de mission, des surcharges de travail, des troubles psycho-sociaux

chez nos collègues.

Maintenir la confiance et le lien

Du point de vue de la posture de formateur les conseillères et conseillers réunis réaffirment que leurs visites de collègues en classe ne peuvent se concevoir que sur les modalités de l'"ami critique" et ne sauraient en aucun cas donner lieu à de quelconques comptes rendus aux supérieurs hiérarchiques. De tels agissements sont non seulement contreproductifs mais aussi à l'encontre de la conception même de l'éthique du formateur.

Vers un autre métier?

Alors même que les personnels se mobilisent avec le SNUipp-FSU contre la surcharge de travail des formateurs et formatrices et contre la perte de sens de leurs missions, dans la foulée du Grenelle de l'Education, le ministère lance un groupe de travail « Esprit d'équipe ». L'objectif assumé est de faire des CPC des adjoints des IEN pour des missions d'inspection (contrôle de conformité ; RDV de carrière). Une volonté affirmée de « renforcer les équipes autour des IEN ». Sous cette condition, le directeur des ressources humaines du ministère annonce que le MEN est « prêt à réfléchir aux missions, au statut et à la rémunération des conseillers pédagogiques » sous couvert d'améliorer l'accompagnement des enseignant-es...

Ces déclarations ambiguës s'inscrivent dans les « engagements » 2 et 4 du Grenelle : « renforcer les équipes chargées du suivi rapproché des professeurs (rendez-vous de carrière et accompagnement) » en « augmentant le nombre de conseillers pédagogiques de circonscription (CPC) dans le premier degré. Impliquer davantage les CPC dans le pilotage pédagogique » et [...] « pour ceux qui le souhaitent, mieux se préparer à s'engager dans des fonctions d'encadrement. » Les représentants SNUipp-FSU des départements partagent l'idée que la mission de formation, de conseil et d'aide à la construction de la professionnalité des collègues n'est pas compatible avec cette évolution.

Pour une mobilisation collective de toute la profession en faveur d'une formation de qualité

L'ensemble de la profession doit être informé du sort fait à la formation. L'ensemble de la profession doit se mobiliser pour des conditions de travail améliorées et respectueuses d'une éthique de la formation déliée des fonctions managériales, pour la préservation des personnels, de leur santé psychologique et physique. L'ensemble de la profession qui doit connaître une revalorisation salariale et indiciaire, tandis que les CPC ne doivent plus être exclus des ISAE et indemnités REP/+ . Ce plan d'action concerne également les Pemf, qui font face eux aussi à une surcharge de travail, des conditions de travail dégradées et une dénaturation de leurs métiers, entre multiplication des tâches administratives et impositions de modules de formation conçus par d'autres.

Le SNUipp FSU 06 saisira les instances départementales et académiques de ces revendications et participera à l'organisation d'une journée de mobilisation de toutes les formatrices et les formateurs.

Denis Olivier



MENACES SUR LES REP

Quarante ans après sa création, la politique de l'éducation prioritaire (EP) va-elle passer à la trappe ?

L'expérimentation des contrats locaux d'accompagnement (CLA) lancée à la rentrée 2021 dans trois académies, avant son éventuelle généralisation à la rentrée 2022, pourrait, en effet, sonner le glas d'une stratégie éducative imaginée en 1981 pour corriger l'impact des inégalités sociales sur la scolarité des enfants vivant au sein de poches de pauvreté territorialisées. En plaçant les écoles et les territoires en situation de concurrence et en redistribuant les moyens qui leur sont affectés, les CLA, signés entre les rectorats, les établissements et les écoles, reposent sur une logique de contrats par objectifs dont la finalité est de se substituer à une politique d'en-

vergure nationale. Le risque de sortir des critères nationaux est bien réel.

La disparition pure et simple des Réseaux d'éducation prioritaire (REP) n'est donc pas à exclure. Une éventualité d'autant moins acceptable que les forces et les faiblesses des REP n'ont jamais fait l'objet d'évaluations sérieuses. Pourtant, cette politique publique de lutte contre les inégalités s'avère être la seule à ne pas avoir abouti à une aggravation des écarts - qui restent cependant importants - entre les élèves des territoires défavorisés et les autres. C'est ce que soulignait un rapport de la Cour des comptes en octobre 2018. De son côté, la FSU dénonçait le 28 janvier dernier, lors des États généraux de l'éducation, la tentative ministérielle de s'attaquer aux REP, en stigmatisant « un renoncement à la volon-

té politique d'une démocratisation des savoirs et de la culture commune ».

La concurrence est ouverte

Les effets de seuil ou les disparités entre les territoires urbains et ruraux sont utilisés pour diluer les problématiques spécifiques de l'EP. Sous couvert de prendre en compte « les écoles orphelines » et certains lycées, l'organisation en réseaux disparaîtrait au profit de contractualisations locales. Il s'agit là d'une rupture totale qui risque de mettre en concurrence les différents territoires au détriment de ceux fortement touchés par les inégalités. Sans compter que l'attribution de moyens de manière « progressive » sera conditionnée à des engagements de résultats. Une conception de l'éducation prioritaire qui renvoie à un pilotage par les évaluations et fait craindre un renforcement du contrôle des pratiques ensei-

PRIME REP+

La dernière part de l'augmentation de la prime REP+ a paru au BO du 30 juin 2020.

Elle se compose d'une part fixe de 400€ net annuel (468€ brut) versée à partir du 01/09/21.

Elle sera complétée, à partir de février 2022, par une part modulable, « visant à reconnaître l'engagement professionnel collectif des équipes en établissements et en écoles ». Les versements respecteront des principes de répartition suivants : 600 nets pour 25% au plus des agents, 360€ nets pour 50% d'entre eux et elles, et 200€ nets pour au moins le dernier quart.

Cette part modulable sera versée à partir de février 2022, en fonction de critères aussi flous que l'accompagnement des élèves, le dialogue avec les parents, l'amélioration du climat scolaire...

Le SNUipp-FSU est opposé à l'aspect modulable de cette prime qui vise la mise en compétition et le classement des écoles, et l'orientation voire le contrôle des pratiques pédagogiques.

Romain Sanchez

Une autre école est possible...

#unplandurgencepourlecole

RÉDUCTION DES EFFECTIFS ET ALLÈGEMENT DE SERVICE : LE SNUIPP-FSU 06 AGIT POUR LES DROITS DES PERSONNELS EN ÉDUCATION PRIORITAIRE

En raison de la crise sanitaire et des mesures limitant les regroupements physiques à six personnes, de très nombreuses sessions de formation en REP+ ont été supprimées en 2020/2021. Le SNUipp-FSU 06 a rappelé à l'IA l'insatisfaction globale suscitée par des sessions de formation, plus souvent fondées sur les contestables orientations politiques du ministère que sur un relevé des réels besoins des équipes enseignantes. La qualité du travail réalisé par les formateurs et formatrices départementales ne parvient pas toujours à compenser des orientations institutionnelles qui visent davantage au formatage et à l'encadrement des pratiques plutôt

qu'au renforcement de la professionnalité enseignante.

Par contre, l'abandon des formations REP+ a entraîné également celui du droit global à l'allègement de service d'enseignement. Au bout du compte, les personnels n'auront pas bénéficié en fin d'année scolaire de l'ensemble du volume horaire du et couvert par l'intervention des BD REP+. Ceci au détriment de missions tout aussi importantes que la formation : travail lié à la scolarisation des élèves à besoins éducatifs particuliers, concertation interne, collaboration avec les RASED, les partenaires de l'école, relations avec les familles...

Le SNUipp-FSU 06 a réclamé que le droit à allègement de service d'enseignement en REP+ soit impérativement rétabli dès la rentrée 2021. L'IA s'y est engagé et a

confirmé que le volume des formations n'irait pas au-delà de 3 jours.

Le syndicat, en lien avec les personnels, exercera toute la vigilance nécessaire pour le rétablissement immédiat des droits et demandera la réunion immédiate d'un groupe de travail dès le moindre dysfonctionnement constaté.

Le SNUipp-FSU 06 appelle les personnels de l'éducation prioritaire à se saisir massivement des appels pétitionnaires mis à disposition (06.snuipp.fr) pour défendre l'allègement de service et également revendiquer la baisse généralisée des effectifs dans les classes de l'éducation prioritaire afin de résorber les effets pervers de la politique des dédoublements.

Franck Brock, Julien Amarger, Romain Sanchez

Nouvelles décharges à la rentrée 2021

Suite aux interventions déterminées du SNUipp-FSU pour répondre aux besoins en temps des directeurs et directrices, le régime de décharges de direction présente certaines améliorations pour la rentrée 2021 :

- les écoles de 1 classe passent de 4 à 6 jours/an de décharge ;
- les écoles de 2 et 3 classes passent de 10 à 12 jours/an de décharge ;
- les écoles de 9 classes élémentaires et primaires égalent les écoles maternelles avec une 1/2 décharge ;
- les écoles de 13 classes élémentaires et primaires obtiennent le bénéfice du 3/4 de décharge.

Le SNUipp-FSU prend acte de ces améliorations, en particulier l'instauration nationale de l'échelon du 3/4 de décharge, tout en regrettant qu'elles ne concernent qu'une minorité d'écoles (moins de 40% dont la plus grande majorité d'écoles d'une à trois classes). Il revendique une décharge hebdomadaire pour toutes les écoles, une meilleure prise en compte des ULIS et une décharge entière à partir de 10 classes, sans restriction d'accès aux postes par profilage.

DIRECTION : LA LIGNE ROUGE EST FRANCHIE !

Après une pause de six mois, les discussions au Ministère sur la direction d'école ont repris. Des annonces en guise de « promesses » sur les décharges ou la revalorisation... sans aucune précision, ni budget provisionné. Mais c'est surtout sur l'autorité fonctionnelle, prémisses de la hiérarchisation des relations entre direction et adjoints et adjointes que le ministère avance à grand pas. Le projet de création d'un emploi fonctionnel pour les directions entièrement déchargées constitue un point de rupture dans le fonctionnement actuel des écoles.



Décharge et salaire : des annonces et après ?

C'est à partir d'un bilan peu flatteur sur les mesures déjà adoptées que les discussions ont débuté. Le SNUipp-FSU a ainsi pointé le peu de mise en place de décharge supplémentaire pour les petites écoles, faute de remplaçant-es, pour cette année et une avancée homéopathique sur les allègements promis.

En réponse, le Ministère a annoncé l'objectif d'attribution de décharges supplémentaires de direction d'école tout en se contentant d'indiquer pour quelques mesures le « surcoût » en emplois pour l'amélioration du régime de décharges revendiquée par le SNUipp-FSU :

- 1/8 de décharge pour les écoles de 1 à 2 classes
- ¼ pour 3-4 classes : 1000 emplois
- ½ pour les 5-9 classes : 3500 emplois

Décharge totale à partir de 10 classes : 2100 emplois

Or le Ministère n'a présenté aucun plan pluriannuel permettant la mise en œuvre concrète de ces mesures hypothétiques.

Du point de vue salarial, la DGRH annonce la poursuite de la revalorisation indemnitaire des directions d'écoles en 2022. Ces mesures annoncées sont suspendues au projet de loi de finances 2022, dont on ne connaîtra les grandes lignes qu'en sep-

tembre après les arbitrages interministériels. Là aussi, le ministère ne dépasse pas le registre des promesses et n'avance pas sur l'indiciaire, ce que réclame le SNUipp-FSU.

La délégation de compétence pour créer un échelon hiérarchique

Rappelant la cohérence de son projet avec les conclusions du « Grenelle de l'éducation », mascarade de débat public, le ministère reprend à son compte la délégation de compétences proposée par le projet de loi Rilhac, toujours pas adoptée par l'assemblée nationale.

Sont ainsi évoqués comme principaux éléments d'une autorité fonctionnelle et décisionnelle attribuée aux directrices et directeurs : une lettre de mission, la voix prépondérante de la direction lors des différents conseils, l'autonomie du choix dans l'organisation des 108h, la possibilité d'attribuer des missions spécifiques rétribuées aux enseignant-es répondant à un besoin local, l'association au mouvement intradépartemental sur les postes à profils ou encore la possibilité d'intervenir dans les entretiens de carrière en portant un jugement sur l'implication individuelle des enseignant-es au sein de l'école...

Ce sont bien là les prémisses de l'instauration d'un échelon hiérarchique dans les écoles, unanimement refusée par la profession.

La création d'un emploi fonctionnel de direction

C'est en toute fin de la seconde réunion du groupe de travail que le ministère a annoncé qu'il voulait créer, à partir de la rentrée 2022, un nouvel emploi fonctionnel avec une grille d'avancement spécifique pour les directrices et directeurs totalement déchargé-es.

Complémentaire à la délégation de compétences, cette mesure, isolant toujours plus directeurs et directrices sans répondre à l'indispensable amélioration de leurs conditions d'exercice, dénaturerait fortement l'école et aurait des conséquences sur l'ensemble de son fonctionnement. Elle provoquerait une scission entre les écoles et des rapports professionnels internes inéquitables.

Pour le SNUipp-FSU la ligne rouge est franchie ! Il engagera à la rentrée une mobilisation avec les personnels pour faire échec à ce projet et faire valoir les revendications des personnels pour la direction d'école, en particulier une augmentation généralisée des décharges et la mise en place d'une aide administrative dans les écoles.

Franck Brock, Lionel Edouard



PROGRAMME MATERNELLE : MISSIONS ET PRATIQUES PRÉSERVÉES

Au terme d'un semestre de mobilisations et de négociations autour de la révision du programme maternelle, les missions et pratiques pédagogiques de l'école première sont préservées. Ces acquis ne doivent rien au hasard. Ils résultent de l'activité du SNUipp-FSU qui a fédéré la communauté éducative pour défendre la philosophie du programme 2015, battue en brèche par les propositions du CSP en décembre 2020. Ce projet initial, commandé par le ministère, traçait les contours d'une école maternelle dénaturée, exclusivement subordonnée à la préparation du CP et à ses tests d'entrée. Sans bilan partagé, ni consultation de la recherche et des personnels, la note d'orientations du CSP visait des enseignements inadaptés aux besoins des jeunes élèves, qui ne pouvaient que renforcer les inégalités scolaires. Elle poursuivait également une politique de mise au pas de la professionnalité enseignante sommée de « se conformer à des protocoles précis ».

Au final, l'architecture du programme 2015 est maintenue, les valeurs et principes fondateurs de la maternelle confirmés : éducabilité de tous les élèves, évaluation positive, prise en compte des différences de rythme et de développement, vivre ensemble et apprendre ensemble, progressivité des apprentissages à l'échelle du cycle de trois années. Les places du jeu, de la littérature jeunesse, de l'écriture inventée restent centrales dans les

apprentissages. La priorité à la construction du sens du nombre est renouvelée. La combinaison lettre/sons (phonologie) conserve une part raisonnée des apprentissages langagiers, sans précocité excessive. Les ajouts en vocabulaire et résolution de problèmes s'inscrivent en cohérence avec les façons d'apprendre des jeunes élèves. Le lire-écrire, la numération, le calcul sont bien différés au cycle 2.

Mais des points de vigilance demeurent, des attendus qui importent des objectifs du cycle 2 vers le cycle 1 restent problématiques : étude des phonèmes, relations exhaustives lettres/sons... L'anticipation de ces apprentissages formels peut porter préjudice à la réussite des élèves de milieux populaires, moins connivents avec la culture scolaire.

Pour permettre aux enseignantes et enseignants de l'école maternelle d'utiliser pleinement les marges de manœuvre du texte 2021 pour garder la maîtrise de la conception de leurs enseignements, le SNUipp-FSU travaille à outiller la profession pour instruire des questions de métier au cœur du débat d'orientation sur la maternelle.

Les enregistrements vidéo des conférences de chercheur-es ou des ateliers professionnels du colloque « Maternelle : il faut voir grand pour les petits » constituent une première matière pour faire vivre la controverse professionnelle et remettre la main sur le métier enseignant à l'école maternelle... sans jamais se le laisser dicter par d'autres, ni imposer par les résultats des évaluations CP.

Franck Brock, Nathalie Freu-Podevin

Une autre école est possible...

LES RENCONTRES EN LIGNE DU SNUIPP-FSU

Maternelle
Voir grand
pour les petits !

Retrouvez en ligne toutes
les vidéos du colloque

«Maternelle : voir grand pour les petits»

Voir grand pour les petits
www.snuipp.fr

LEGO, VERS UN MANUEL MINISTERIEL ?

Depuis la rentrée 2020, la méthode de lecture « LEGO je décode » est expérimentée. Méthode syllabique à l'ancienne, au vernis teinté de neurosciences, elle participe de la volonté ministérielle d'imposer un outil unique d'enseignement de la lecture.

Un accès au sens qui ne va pas de soi

« LEGO » est une méthode fondée sur les principes du « guide orange » qui propose « une progression régulière et structurée de l'étude des correspondances grapho-phonologiques ». Le cheminement proposé survalorise le déchiffrement de syllabes, mots et pseudomots, qui vise l'automatisation de combinaisons de lettres artificielles. Une démarche qui a bien peu de chances de faire accéder les élèves au sens de ce qu'ils lisent...

La recherche montre que la compréhension ne peut provenir de la seule oralisation des graphèmes, mots et phrases. L'accès à une

lecture experte ne peut en aucun cas écarter la construction de la « conscience orthographique » visuelle, le travail d'exploration d'un texte, la nécessité pour les élèves de formuler des hypothèses en les justifiant. La compréhension n'est pas une émanation miraculeuse du duo déchiffrement/fluidité orale. Comprendre s'apprend. C'est là un enjeu de première importance pour la réduction des inégalités scolaires.

La liberté pédagogique remise en question

Inscrite dans la loi depuis 2005, la liberté pédagogique est une notion au cœur du projet des pères fondateurs de l'école républicaine. La production d'une méthode ministérielle relève de pratiques de l'ancien régime de contrôle du contenu de manuels officiels. C'est là une conception réductrice du métier, qui considère les PE comme des exécutant-es. **Le SNUipp-FSU considère à l'inverse que la conception des enseignements est au cœur du métier enseignant. Avec la liberté pédagogique de choisir un manuel, d'en combiner plusieurs, voire de s'en dispenser...**

Franck Brock



POUR RÉUSSIR L'ÉCOLE INCLUSIVE : DES MOYENS POUR LA PRÉVENTION ET L'ADAPTATION

La situation de l'école inclusive recouvre des réalités diverses avec des tendances renforcées par la politique menée pendant la crise sanitaire. Les quelques créations de postes dans le secteur de l'ASH se concentrent sur le champ du handicap sans renforcer les autres structures et autres dispositifs de la prévention et de l'adaptation scolaire.

L'inclusion concerne l'ensemble des élèves dits à besoins éducatifs particuliers dans le cadre de la définition de l'OCDE de 1996. C'est une définition large qui incite les états à mener des politiques éducatives pour favoriser l'inclusion de populations d'élèves qui peuvent être éloignées des apprentissages et de la réussite scolaire du fait de leurs besoins spécifiques.

Renforcer les RASED

La politique « inclusive » actuelle se consacre essentiellement aux problématiques du handicap, souvent au détriment des autres besoins particuliers. Au plan national, les faibles créations de postes consenties cette année (339 postes pour l'ASH 1^{er} degré) s'orientent principalement vers les dispositifs de type ULIS (367 dont 79 dans le 1^{er} degré) ou UE autisme (54,5) et seulement 29 postes de poste en RASED qui ne permettront pas de combler les manques face aux besoins croissants. Malgré les incessantes relances du SNUipp-FSU 06 qui appelle à la reconstitution de réseaux complets dans toutes les circonscriptions, le DASEN s'en tient aux orientations ministérielles.

Le SNUipp-FSU estime à 6800 le besoin de créations de postes RASED, avec l'urgence de créer des postes spécialisés en particulier dans les adaptations pédagogiques à dominante relationnelle (ancien maître G). Seulement 2 créations de postes cette année sur la France, alors que les besoins sont croissants et que les collègues expriment la nécessité de construire au sein de l'école des aides pour des élèves à comportement perturbateur qui déstabilisent parfois groupe-classe et école.

La pandémie a été aussi l'occasion de maintenir cette politique de

suppressions de postes RASED ou de contractualisation des postes de PsyEN notamment. En réduisant les postes dédiés à l'adaptation scolaire, la tendance à l'externalisation et à la médicalisation des difficultés scolaires continue de progresser, et d'augmenter le besoin en accompagnement individuel, en soins au détriment d'outils pédagogiques adaptés. Pour répondre aux besoins des équipes pédagogiques, les missions de prévention et d'intervention auprès d'élèves des personnels spécialisés doivent être préservées et renforcées.

Des moyens insuffisants pour la scolarisation des enfants en situation de handicap

Le ministère affirme régulièrement sa priorité à l'inclusion des élèves en situation de handicap. Les chiffres démontrent le contraire. La progression du nombre d'élèves scolarisés en ULIS est exponentielle, elle a quasiment doublé en 15 ans, (de 118000 en 2006 à 385000 en 2020) mais la création de dispositifs ne suit pas. Dans le second degré, le nombre d'élèves scolarisés dans ces dispositifs est passé de 1852 en 2009 à 4514 en 2020. Selon une enquête menée par le SNUipp-FSU, au niveau national 70% des dispositifs dépasseraient l'effectif de 10 élèves défini par la circulaire de 2015. Dans notre département tous les dispositifs sont à 12 minimum en collège, voir 13 à la rentrée de 2021 et certaines ULIS lycée a plus de 16, 20 sur Nice!). La situation se dégrade et fait peser sur les coordonateurs-trices ULIS des responsabilités et une charge de travail toujours plus importante.

Dans le second degré, la progression du nombre d'élèves dans les structures spécialisés s'accompagne trop souvent de réduction des postes.



Avec le SNUipp-FSU, de l'ambition pour une école pleinement inclusive

Malgré les effets dévastateurs de la crise sanitaire sur les élèves dits à besoins éducatifs particuliers, la politique de l'école inclusive mise en œuvre aujourd'hui n'agit plus sur la prévention et l'adaptation mais réduit l'offre éducative et pédagogique sous couvert d'une plus grande inclusion. Les élèves en grandes difficultés, allophones, en ULIS ou en SEGPA-EREA en sont les premiers impactés.

Le SNUipp-FSU défend une inclusion qui prend en compte les enseignements spécialisés et adaptés dans leur ensemble et revendique des moyens à la hauteur des besoins.

Aurélia Daqui

AESH : DES PREMIÈRES AVANCÉES, DES PERSPECTIVES MITIGÉES....

A la rentrée de septembre les PIAL seront mis en place dans tout le département.

Tous les AESH (hormis les AESH-CO en ULIS) intègrent donc le PIAL d'un collège. Chaque personnel a reçu dans sa boîte académique un avenant avec un courrier joint, expliquant où il/elle exercera et selon quelle modalité (accompagnement individuel ou mutualisé).

Cette mise en place a été expliquée lors d'une visio-conférence de la DSDEN en direction des AESH mais malheureusement beaucoup de questions restent sans réponse, comme par exemple le nombre d'élèves suivis par un.e agent.e.... Les inquiétudes sont légitimes. La mise en place des PIAL, annoncée comme une avancée pour l'accompagnement des élèves sous couvert d'une plus grande souplesse et meilleure adaptation au fil des semaines aux besoins des élèves, ne constitue en fait qu'une réduction drastique du nombre d'heures dévolues à chaque enfant. Cette dégradation a déjà été constatée au cours

de l'année 2020/2021 avec souvent 5 ou 6 enfants pris en charge par un.e même AESH. Cette augmentation du nombre d'élèves accompagnés ne se traduit pas par une hausse conséquente du volume horaire des contrats. Elle pose des problèmes parfois insolubles liés aux contraintes d'emploi du temps de chaque élève... Résultat : un sentiment de frustration pour des personnels qui ne peuvent plus accompagner correctement les élèves et ont l'impression de ne faire que du saupoudrage....

A cela s'ajoute la question salariale: les deux journées d'action nationale d'avril et juin ont cependant porté leurs fruits avec un début de réaction de la part du ministère. Une enveloppe de 60 millions € serait débloquée pour augmenter 121 000 AESH selon une grille indiciaire dès le 1er janvier 2022 (la rémunération évoluera automatiquement tous les 3 ans, sans être soumise à un entretien professionnel). D'autre part tous les AESH auront accès à l'action sociale et donc aux aides interministérielles (garde d'enfants, vacances...). Ces premières avancées bien que positives restent

encore bien en deçà des revendications du SNUIPP-FSU: création d'un corps des AESH, reconnaissance du métier.

Suite à l'arrêté du conseil d'état sur la nécessité pour l'État de déléguer aux collectivités territoriales la prise en charge des élèves notifiés par les AESH sur le temps périscolaire, les multi-contrats se généralisent. Dans les Alpes-Maritimes, même si le SNUipp-FSU a obtenu que les AESH puissent assurer l'accompagnement des élèves notifiés sur le temps périscolaire avec certaines municipalités, cela ne suffit pas encore à assurer un travail à temps plein et un salaire décent.

Autre point, les difficultés que certains rencontrent avec un service administratif difficilement joignable et qui ne répond pas aux questions, même en cas de situations financières très délicates...**Dans le département le SNUipp-FSU a accompagné par mails, par téléphone tous les collègues qui nous ont sollicité afin d'obtenir des réponses... cet accompagnement est maintenu avec détermination pour la nouvelle année scolaire.**

Aurélia Daqui

HORS-CLASSE ET CLASSE EXCEPTIONNELLE 2021 : LES PROMOTIONS PROGRESSED !

Un accès à la hors classe facilité par PPCR

En 2021, la dotation académique a offert 624 possibilités de promotion dont 314 sont revenues aux Alpes-Maritimes. Le taux d'accès des professeurs des écoles à la Hors Classe est cette année de 18% (au lieu de 17% en 2020).

Le SNUipp-FSU 06 a rappelé en CAPD les modifications et avancées suite aux propositions du SNUipp-FSU : augmentation du flux d'intégration, prise en compte de l'AGS totale (exercice en tant qu'instituteur et institutrice cumulé à celui en tant que PE) pour le premier discriminant, en cas d'égalité de barème.

Concernant le flux des promus, le taux, conformément aux accords PPCR, est désormais identique à celui du second degré. Cela correspond à environ 2000 promotions supplémentaires. C'est là un acquis

considérable du SNUipp et de la FSU ! La situation des retraitables est également prise en compte. Le PPCR signé par la FSU (rappelons aussi que le barème a été négocié à part et non au moment de la signature de l'accord salarial de 2016) a donc des impacts directs et concrets même si des choses sont encore à gagner, notamment quant à la possibilité de révision des avis.

Elargissement d'accès à la classe exceptionnelle pour le second vivier

Un décret modifie les conditions d'accès à la classe exceptionnelle par le second vivier (constitué par l'ensemble des collègues qui n'ont pas exercé de fonctions particulières donnant accès au vivier 1) pour les campagnes 2021, 2022 et 2023. Pour ces trois années, seront inscrits au tableau d'avancement de ce vivier tous les collègues ayant atteint au moins le 6ème échelon de la hors classe.

Cette modification et la parution de ce dé-

cret sont clairement à mettre au crédit du SNUipp-FSU. Elles font suite aux nombreuses interventions de notre organisation.

Tableau d'avancement de la classe exceptionnelle: retard prévisible

La décision du Conseil d'Etat du 19 mai 2021, remettant en cause l'arrêté pour la classe exceptionnelle des agrégés, insécurise aussi la publication des tableaux d'avancement à la classe exceptionnelle des professeurs des écoles.

En effet, le ministère semble vouloir reprendre l'ensemble des arrêtés "classe exceptionnelle" de tous les corps, afin de sécuriser juridiquement les tableaux d'avancement. En conséquence, si des retards sont prévisibles de publication des tableaux d'avancement de la classe exceptionnelle, la rétroactivité sera de mise.

Le SNUipp-FSU exerce toute la vigilance nécessaire.

Gilles Jean



PRENDRE SA RETRAITE, PAS SI SIMPLE...

La retraite et la pension sont devenues des préoccupations grandissantes pour les enseignant.es. Les réformes successives induisent des baisses significatives du salaire de remplacement qu'est la pension. Cela engendre des pertes très importantes de pouvoir d'achat pour les enseignant.es. L'avenir, l'après carrière deviennent préoccupants. Chaque mercredi et tout au long de l'année, les centaines d'appels, de courriers, de rendez-vous au SNUipp-FSU 06 en témoignent. Les sources d'inquiétude sont nombreuses.

La dématérialisation des relations avec les gestionnaires nationaux des pensions, le fameux Service des Retraites de l'Etat (SRE), la complexité des situations personnelles avec des caisses multiples aux calculs particuliers, un site d'estimation, l'ENSAP, souvent approximatif, si ce n'est carrément erroné constituent autant d'obstacles à une lisibilité de la projection dans la retraite. La prise de décision sur le moment opportun du départ est brouillée. Le déclassement salarial généralisé des enseignant.es en termes de salaire et les récentes annonces du chef de l'Etat sur le recul de l'âge d'ouverture des droits concourent à renforcer les angoisses autour dossier des retraites.

Le SNUipp-FSU 06 accompagne et conseille depuis toujours tous les collègues dans leurs démarches. Notre expertise donne du crédit aux courriers voire aux recours qui sont parfois nécessaires et évite la solitude face à des administrations parfois très lointaines. Les élu.es du SNUipp-FSU, largement majoritaires, entretiennent des rapports constants avec les services administratifs de la DSDEN 06. Reconnaissons-leur une écoute et des compétences à la hauteur des attentes à des postes aussi sensibles pour l'avenir des collègues. En 2021-2022, le SNUipp FSU sera toujours présent sur ce dossier à vos côtés. Un simple rendez-vous par téléphone suffit. Ne tardez pas, l'agenda se remplit vite.

Un lexique courant à décrypter

Dans son allocution du 12 juillet, le président a confirmé : « Il nous faudra travailler plus longtemps et partir à la retraite plus tard ».

Essai de décryptage pour ne pas confondre l'âge jusqu'où on peut continuer à exercer et l'âge légal de départ à la retraite qu'E. Macron a l'intention de reculer contre l'avis unanime des syndicats dont la FSU et le SNUipp.

En matière de retraite il faut étudier dans chaque cas :

1/ L'année d'ouverture des droits, en fonction de la date de naissance. Cela donne l'âge auquel peut s'exercer le droit de partir en retraite avec un paiement immédiat de la pension après le dernier salaire. Il est déterminé par le nombre de trimestres dus (168 par exemple...) pour espérer 75% (parfois appelé abusivement

« pension complète »). C'est l'âge légal de de départ à la retraite. Aujourd'hui pour les PE, il est de 62 ans (une clause particulière fixe à 57 ans cet âge pour les ex-instituteurs/institutrices avec 15 à 17 ans d'ancienneté dans ce corps).

2/ En fonction de cet âge, nous pouvons déterminer « l'âge limite » en théorie 5 ans après à ce jour. Aujourd'hui il est fixé à 67 ans pour les PE (62 pour les ex-instituteurs/institutrices)

3/ Limite d'âge qui nous donne le plus souvent l'âge de suppression de la décote et donc en cas de trimestres dus incomplets, le fameux 75% (dit aussi taux plein de manière abusive...) du salaire des six derniers mois (règle toujours en vigueur pour les fonctionnaires à ce jour)

Donc reprenons : si quelqu'un évoque 64 ans comme âge légal de départ à la retraite cela signifie dans les faits un âge limite à 69 ans...

L'idée même de voir des enseignants travailler jusqu'à 69 ans est inconcevable.

Une société où les travailleurs se tuent à la tâche jusqu'à un âge avancé et où les personnes âgées sont maintenues dans la misère est-elle soutenable ? Pour ne prendre qu'un exemple, l'augmentation du nombre moyen d'arrêts maladie constatée dernièrement est due en grande partie à la hausse des arrêts pour longue maladie, particulièrement entre 60 et 62 ans. Faire travailler les gens plus longtemps a donc aussi un coût financier et humain, c'est plus d'arrêts maladie à financer, ce sont aussi plus de souffrances et moins de possibilités de profiter de la vie en bonne santé.

Pour le SNUipp et la FSU il s'agit de lutter pour :

- mettre fin à l'allongement continu de la durée requise de cotisation et revenir à une durée réalisable par tous et toutes, compte tenu de la situation de l'emploi et de la pénibilité des métiers ;
- permettre aux femmes comme aux hommes de réduire leur durée de travail sans pénalisation financière. La décote pour carrière incomplète constitue une double pénalisation – ce que reconnaît le rapport Delevoye – puisque la pension est de toute façon calculée au prorata de la carrière réalisée. Elle doit être supprimée ;
- passer de 14% à 19% de la part du PIB consacré aux retraites et la mise à contribution des revenus financiers permettraient (entre autres mesures...) de fixer l'âge d'ouverture des droits à 60 ans.

Le SNUipp et la FSU seront très attentifs aux articles de la prochaine Loi de Finance de la Sécurité Sociale, dernière possibilité pour cet exécutif avant les élections présidentielles de passer en force sur les retraites. Restons vigilants et mobilisés .

Denis Olivier, Julien Amarger, Nathalie Freu-Podevin

COLLECTIF BUDGÉTAIRE : IL Y URGENCE !

Six organisations syndicales, dont la FSU, s'adressent le 28 juin à Jean-Michel Blanquer pour faire face à une rentrée qui se fera "sous un jour particulier, avec des personnels et des élèves ayant pu être éprouvés par l'épidémie". Comme "l'urgence appelle des réponses rapides", elles réitèrent leur demande unitaire "d'un collectif budgétaire".



Monsieur le Ministre,

Nous venons de vivre deux années marquées par une pandémie qui a eu des conséquences indéniables sur la scolarité des élèves, que ce soit dans le premier ou le second degré.

En dépit des efforts des personnels pour s'adapter aux conditions de l'acte pédagogique (jauges, absence d'élèves, fermeture nécessaire de classe en cas de contamination, etc.), mettre en place des dispositifs pédagogiques diversifiés, les programmes n'ont pu être abordés pleinement, les inégalités se sont creusées, de nombreux élèves ne disposant ni d'un cadre propice au travail scolaire, ni des outils techniques, ni d'aide dans l'entourage familial.

La rentrée se fera donc sous un jour particulier, avec des personnels et des élèves ayant pu être éprouvés par l'épidémie, avec des différences accrues de niveaux scolaires, des publics déjà fragiles, notamment en éducation prioritaire, en LP, dans les territoires ruraux, particulièrement touchés par les conditions d'une scolarité dégradée. Afin d'éviter des conséquences durables de ce phénomène et ne pas risquer d'obérer le devenir de ces jeunes, il est nécessaire que des moyens exceptionnels soient attribués au système scolaire pour faire face à la situation consécutive à l'épidémie et au confinement.

Nous réitérons donc notre demande d'un collectif budgétaire de nature à permettre d'abonder les moyens pour le service public d'éducation, assurer la présence d'équipes pluri professionnelles partout où les problèmes sont particulièrement criants, réduire les effectifs par classe et instaurer des groupes.

L'urgence appelle des réponses rapides et nos collègues, dont certains continuent de se mobiliser pour obtenir d'autres conditions de rentrée, attendent des solutions concrètes pour l'accompagnement de tous les jeunes dans leur scolarité.

Attachés à préserver l'égalité de tous et toutes dans le système public d'éducation, nous vous demandons de bien vouloir prendre en considération ces demandes liées au caractère exceptionnel de la situation.

Nous souhaitons en outre qu'une concertation puisse être ouverte suffisamment en amont de la rentrée pour examiner les différentes hypothèses liées au contexte sanitaire ; si nous aspirons tous et toutes à retrouver une vie et une activité normales, nul ne peut prédire à l'instant ce qui se passera à l'automne et toute anticipation des mesures à prendre est nécessaire pour éviter les problèmes rencontrés cette année.

Les organisations syndicales FSU, SGEN-CFDT, SUD Education, SNAL C, SNCL-FAEN, UNSA Education, seront très attentives à votre réponse qu'elles feront connaître aux personnels. Elles conviennent de se revoir pour apprécier l'état de la situation.

PAS D'EMPLOI SUR UNE PLANÈTE MORTE !

Le collectif « Plus jamais ça », au sein duquel la FSU joue un rôle actif, a publié en mai le rapport « Pas d'emplois sur une planète morte : sauver le climat, gagner des droits, créer des emplois ».

Il présente un décryptage des idées reçues, qui opposent emploi et lutte contre le changement climatique, et des propositions concrètes du collectif pour une transition écologique qui soit créatrice d'emploi. Dans un contexte de pandémie, les crises sanitaire, sociale et environnementale légitiment l'urgence de choix politiques ambitieux pour la lutte contre les

changements climatiques et de l'accès de toutes et tous à un emploi et à un revenu dignes. Il n'y a aucune fatalité à opposer préservation de la planète et créations d'emplois.

Le rapport propose de dépasser les idées reçues pour faire vivre l'articulation pour les « fins de mois » et contre la « fin du monde ». Parmi 25 grandes propositions, le collectif exige notamment des objectifs contraignants en termes de réduction des émissions de gaz à effet de serre pour l'Etat et pour les entreprises, et une conditionnalité sociale et écologique appliquée à toute aide publique versée aux entreprises. « Plus jamais ça » (PJC) appelle aussi à la création de centaines de milliers d'emplois dans la transition écologique et

sociale. Pour mener à bien cette transition, le rapport suggère que soient taxées les multinationales les plus polluantes et les plus riches, grandes profiteuses de la crise.

Le pari de PJC et de la FSU ? : Que la population s'empare de ces propositions et de ces débats pour leur donner vie et les imposer dans le débat public !

EMPLOI ET ENVIRONNEMENT, UN MÊME COMBAT



@ Rapport à télécharger sur FSU.FR

CHANGER DE DÉPARTEMENT

Informations, conseils, stratégie à adopter, visio spécifiques, etc :

Le SNUipp-FSU 06 a été présent tout au long des opérations, dès novembre 2020, pour accompagner au mieux les candidats et candidates à la mobilité, faire rectifier des barèmes, aider à la constitution des dossiers.

A l'échelle nationale, seules 3614 mutations ont été réalisées (3 790 en 2020) pour 17 179 participant-es (16 238 en 2020).

Les A.M enregistrent 54 entrées et 35 sorties.

En fin d'année scolaire, le SNUipp-FSU 06 est intervenu sans relâche auprès du DASEN pour tenter d'obtenir des EXEAT du 06 et favoriser les INEAT.

Le SNUipp-FSU 06 a également suivi les possibles échanges nombre entre départements.

Malgré les entraves réglementaires (voir ci-contre) au suivi syndical de la mobilité des personnels et la réticence globale du DASEN à autoriser les sorties du 06, **le SNUipp-FSU a obtenu que des situations difficiles trouvent une issue positive.**

À VOS AGENDAS !

Fin septembre- début octobre :

Inscription à l'examen du CAFIPEMF

Octobre :

Inscription sur la liste d'aptitude de direction

Novembre :

- Permutations informatisées (changement de département)

- Postes adaptés de courte durée ou de longue durée (premières demandes ou renouvellements)

- Dossiers médicaux pour le Mouvement INTRA ; demandes d'allègements de service ; demandes

d'aménagement du poste de travail –

- Positions administratives Rentrée 2022 : réintégration, disponibilité, congé parental

Novembre - Décembre

Détachement des personnels de catégorie A- Rentrée Scolaire 2022

Janvier

Demandes de Temps partiel

Février

Candidatures : Formation CAPPEI

Candidatures : Congés de formation

MOUVEMENT 2021 : le SNUipp-FSU à vos côtés

Conséquence de la Loi de Transformation de la Fonction Publique adoptée en 2019, aucun groupe de travail, ni de CAPD relatives au mouvement intradépartemental ne se sont tenus.

Le mouvement 2021 s'est donc à nouveau opéré sans que les syndicats ne puissent effectuer un contrôle global, ni vérifier les opérations, les barèmes ou les résultats, laissant le champ libre aux DASEN et aux possibles arbitraires.

Puisque seul le barème individuel est connu, il est impossible de vérifier si les opérations sont menées sans « entrave » ou erreur... puisque le projet global d'affectations avec correspondance des barèmes n'est plus transmis aux syndicats. Un manque de transparence qui montre le peu d'importance accordé par ce ministère à l'équité de traitement. C'est une gestion verticale et déshumanisée, inspirée du privé, qui tient désormais lieu de « GRH » à l'Education Nationale...

Cette politique poursuit plusieurs objectifs : marginaliser le rôle des organisations syndicales et des élu-es du personnel, individualiser la gestion de carrières des personnels rendus faussement responsables de leur "parcours professionnel", favoriser l'opacité et les passe-droits (sous couvert de méritocratie) en multipliant les postes à profils.

Le SNUipp-FSU ne lâche rien !

Malgré ces entraves, les élu-es du SNUipp-FSU ont été présent.es à tous les niveaux possibles pour renseigner, conseiller, défendre les collègues et sont intervenu.es auprès de la DSDEN pour pointer erreurs de barèmes, de postes, nominations « hors cadre », situations individuelles à prendre en compte...

Ces interventions syndicales se sont prolongées dans l'instruction des recours suite aux affectations. Le SNUipp-FSU est intervenu en audience avec détermination sur tous les dossiers qui lui étaient confiés pour vérifier les barèmes, porter des demandes de

révision d'affectation forcée dont la très grosse majorité a pu aboutir.

La même qualité de suivi par le SNUipp-FSU a caractérisé le mouvement des TRS puis les affectations provisoires. Celles-ci restent problématiques pour beaucoup : la quantité de postes libres se réduisant, l'adéquation avec les demandes de chaque participant est difficile à réaliser surtout sur certains secteurs du département très sollicités.

Un probable déficit de personnels à la rentrée

Le SNUipp-FSU suivra encore de près les affectations des PE resté-es sans poste en juillet et les demandes de révision. Il reste environ une vingtaine de collègues non affectés. Ce faible effectif laisse présumer une situation compliquée à la rentrée, le département risquant d'être très vite en déficit.

En septembre, de nouvelles affectations seront possibles à l'issue du CTSD de rentrée qui entérinera les dernières ouvertures de classes.

Abroger la loi, restaurer la transparence

Malgré l'expertise et l'activité déployée par le SNUipp-FSU pour maintenir transparence et équité en matière de mobilité, un véritable paritarisme doit être restauré, permettant l'accès des élu-es du personnel aux documents collectifs à des fins de vérification.

Le SNUipp et la FSU continuent d'exiger l'abrogation de la loi de transformation de la fonction publique.

Sylvie Curti

**LA FONCTION PUBLIQUE
EST NÉE POUR SERVIR,**

**CETTE LOI VA
LA DÉTRUIRE.**

**DITES NON À LA LOI
DE TRANSFORMATION
DE LA FONCTION PUBLIQUE !**



Mobilisé-es

dès la rentrée
parce qu'une
autre école est

possible...

LES « DÉJEUNERS » OU « GOÛTERS » DU SNUIPP-FSU 06 :

Le SNUipp-FSU 06 vient à votre rencontre dans votre école !

L'équipe du SNUipp-FSU 06 propose de venir à la rencontre de votre équipe pédagogique dans votre école à la pause méridienne ou après la classe pour discuter à bâtons rompus de vos préoccupations syndicales du moment. Une rencontre par visio-conférence peut également être envisagée. Une simple prise de rendez-vous par mail suffit.

RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE ET PROMOTIONS : TOUT SAVOIR

Des professeurs et professeures des écoles (PE) aux 6^{ème}, 8^{ème} et 9^{ème} échelons ont reçu courant juin une information de la part de l'administration leur indiquant qu'ils et elles seront concerné.es par un rendez-vous de carrière durant l'année 2021-2022.

Un rendez-vous de carrière, kesako ?

Le rendez-vous de carrière prend la forme d'une visite en classe suivie d'un entretien avec l'IEN qui complétera une grille d'évaluation, rédigera un compte-rendu et proposera un avis.

L'avis définitif pouvant varier de « à consolider » à « excellent » sera arrêté définitivement par le DASEN et permettra à 30 % des collègues de voir leur accès au 7^{ème} et/ou au 9^{ème} échelon accéléré d'une année.

La durée de carrière pour atteindre le 11^{ème} échelon de la classe normale variera ainsi de 24 à 26 ans.

Le rendez-vous de carrière au 9^{ème} échelon donnera lieu à un avis du DASEN qui entrera dans le barème pour le passage à la hors classe.

Quand et combien de rendez-vous de carrière ?

Trois rendez-vous de carrière sont programmés tout au long de la carrière :

- dans la seconde année du 6^{ème} échelon ;
- entre 18 mois et 30 mois depuis l'accès au 8^{ème} échelon ;
- dans la seconde année du 9^{ème} échelon pour l'accès à la hors classe.

La liste des PE « inspectables » est dressée en juin et la visite de l'IEN est annoncée quinze jours à l'avance.

Un quatrième rendez-vous concerne les PE éligibles à la classe exceptionnelle mais cette fois sans visite en classe, seulement sur la base d'un avis émis par l'IEN au regard de l'ensemble de la carrière.

Qui est concerné par un rendez-vous de carrière en 2021-2022 ?

1) Classe normale : rendez-vous de carrière aux 6^e et 8^e échelon mais pas pour tous :

- les PE promus au 6^{ème} échelon entre le 1^{er} septembre 2020 et le 31 août 2021.
- les PE promus au 8^{ème} échelon entre le 1^{er} mars 2020 et le 28 février 2021.

Le DASEN établit ensuite le tableau d'avancement pour les 30 % qui auront une accélération d'un an pour accéder à l'échelon 7 ou 9.

2) Pour un éventuel passage à la Hors-Classe : les PE promus au 9^{ème} échelon entre le 1^{er} septembre 2020 et le 31 août 2021.

Document préalable

Il n'y a aucune obligation de remplir ce document, ou il peut n'être rempli que partiellement selon le souhait de « l'inspectable ». Lors de la visite, l'IEN ne devra pas reprocher à un-e PE de ne pas avoir rempli ce document et ne devra pas tenir compte de l'absence de ce document dans son évaluation.

Qu'en dit le SNUipp-FSU ?

Le SNUipp-FSU revendique une déconnexion complète de l'évaluation et du déroulement de carrière. Le principe de la cadence unique doit être une réalité pour tous y compris les enseignant.es.

Le SNUipp-FSU a insisté sur la nécessité de pouvoir établir un tableau d'avancement en fonction d'un barème fondé sur des éléments objectifs.

La transparence et l'équité de traitement doivent être garanties.

Sylvie Curti, Gilles Jean



34 avenue du Docteur Ménard
06000 Nice

☎ 04 92 00 02 00
✉ snu06@snuipp.fr

Le siège du SNUipp- FSU 06
est ouvert du lundi au vendredi
de 8 h 30 à 11 H 45
et de 14 H à 17 h 30

Le site départemental
06.snuipp.fr

Le site national
www.snuipp.fr

La page Facebook
[SNUipp FSU Alpes-Maritimes](https://www.facebook.com/SNUipp-FSU-Alpes-Maritimes)

Directeur de la publication :
Gilles JEAN

Comité de rédaction :
Julien AMARGER, Franck BROCK, Gauthier BROQUET, Sylvie CURTI, Julie CORTAMBERT, Aurélia DAQUI, Nathalie FREU-PODEVIN, Lucie GIL, Julie LANTRUA, Ségolène OCCELLI, Denis OLIVIER, Sandrine ROUSSET, Romain SAN-CHEZ.

CPPAP n°0525 S 07312
ISSN 2552-061X
Imprimé par SEVAC

Ce bulletin vous a été envoyé grâce au fichier informatique du SNUipp-FSU, section des A.M. Conformément à la loi du 08/01/78, le droit d'accès, de suppression ou de rectification des informations vous concernant peut s'exercer en écrivant .au SNUipp-FSU06.

Encarts joints à ce bulletin :

Bulletin syndicalisation
Affiche équipe SNUipp-FSU 06
« Ecole primaire : la nécessité d'un plan d'urgence »
« Lecture : vers un manuel ministériel ? »

SE SYNDIQUER, C'EST
UTILE



LE SNUIPP-FSU 06: LE SYNDICAT POUR TOUS ET TOUTES

Le SNUipp-FSU permet à chacun de s'inscrire dans une démarche collective de conception et de construction de l'école de demain.

Syndicat majoritaire des enseignants du 1^{er} degré à tous les échelons : départemental, académique, national, le SNUipp-FSU est fort de plus de 50000 adhérent.es. Nous portons un projet ambitieux mais néanmoins réalisable d'amélioration pour l'école et ses personnels.

Pour défendre nos conditions de travail et notre métier, une solution : rejoindre le SNUipp-FSU. Adhérer c'est s'engager pour, collectivement, penser et transformer le métier.

A travers les stages et réunions d'information syndicales, le SNUipp-FSU propose des espaces et temps d'échange, de réflexion collective, afin de mieux armer les collègues professionnellement, pour ainsi mieux aider les élèves à réussir. Les militant.es du SNUipp-FSU accompagnent, défendent, soutiennent les collègues au quotidien.

Le SNUipp-FSU s'appuie également sur la recherche, et propose chaque année son Université d'Automne, ainsi que des stages et colloques tout au long de l'année en invitant le monde de la recherche afin d'alimenter la réflexion pédagogique des enseignant.es et des équipes.

Une attention particulière à l'entrée dans le métier

Les militant.es du SNUipp-FSU sont présent.es pour vous accompagner dès vos premiers pas dans le métier. Elles/Ils seront présent lors de leurs permanences à l'INSPE, visite d'école, déjeuner du SNUipp-FSU ...

Le site neo.snuipp.fr mis à disposition, comporte de multiples ressources pour bien démarrer l'année scolaire, et une base de données sur le monde de l'école (carrière, métier...).

Pour vous guider le SNUipp-FSU vous offre des outils spécifiques : guide néo et kisaitou, calendrier et tout au long de l'année des publications contenant de précieuses informations. N'hésitez pas à venir nous rencontrer lors des journées d'accueil et des permanences à l'INSPE.

Pour l'Ecole et notre métier. Les préserver. Les améliorer. Ensemble.
Rejoignez le SNUipp-FSU !

Le bureau du SNUipp-FSU 06

<https://adherer.snuipp.fr/06>