



Journal Départemental du SNUipp-FSU
Syndicat majoritaire de la profession
Dans la 1ère fédération de la Fonction Publique

SNUipp Pas de Calais
Maison des sociétés
16 rue Aristide Briand
62000 Arras

tél/fax : 03 21 51 72 26

ROYE PIC

P4

LA POSTE
DISPENSE DE TIMBRAGE

Edito

Date de dépôt : 11/01/21

Date limite de distribution : 15/01/21

Sommaire

Edito

(p. 1)

Salaires

(p. 2 à 5)

Education prioritaire

(p. 6)

Début de carrière

(p. 7 à 10)

Carte scolaire

(p. 11)

Ecole maternelle

(p. 12)

Retraites

(p. 13)

Grenelle

(p. 14)

Adhésion

(p. 15 à 16)

Un plan d'urgence pour l'école !

Mépris ! c'est le premier mot qui nous vient à l'esprit... Le premier trimestre de cette année scolaire a en effet été marqué par un profond mépris de notre Ministre envers l'Ecole et tous ses personnels.

Mépris lorsqu'il s'agit de faire face dans l'unité à la menace terroriste en ne laissant aucun temps de recueillement pour rendre hommage à notre collègue Samuel Paty.

Mépris lorsque le Ministre parle de « revalorisation historique » alors que les sommes avancées sont très loin de compenser la perte de pouvoir d'achat sans précédent subie par les personnels avec le gel du point d'indice depuis plus de 10 ans, alors que seuls 31% des enseignant-es en bénéficieront... sous forme de primes ! Au-delà circulez... Les autres enseignant-es exerçant « devant élèves », devront se contenter d'une prime annuelle d'équipement de 150 euros... Une plaisanterie ou une méconnaissance totale des prix du marché en matière d'équipements informatiques ?

Oui, le discrédit du Ministre de l'Education nationale est total.

Le rude Grenelle du Ministre est inacceptable : il ne vise qu'à modifier en profondeur le fonctionnement de l'école, les missions et les statuts des enseignant-es. Dans le même temps, le Parlement adopte un budget qui est loin de traduire l'ambition éducative dont notre pays a besoin : un budget pour faire baisser les effectifs d'élèves par classe à court et moyen terme et pour compenser l'état d'épuisement de tous les personnels.

Au contraire, alors que les inégalités continuent à se creuser, la politique idéologique menée par le Ministre les aggrave. Et c'est au tour de l'Education prioritaire d'être attaquée dès la prochaine rentrée dans notre académie ! S'ensuivra la fin des programmes de l'école maternelle, pourtant unanimement appréciés...

Le SNUipp-FSU exige un changement de cap, la mise en place d'un budget qui renonce aux suppressions d'emplois, qui engage un rattrapage des pertes salariales subies. C'est d'une autre politique éducative dont nous avons toutes et tous besoin.

Parce que l'école fait face à une crise grave et inédite. Parce que les personnels sont en première ligne et se sentent abandonnés. Parce que la réussite des élèves est menacée. Parce qu'une autre école est possible, il est urgent d'obtenir un plan d'urgence pour le service public d'éducation.

**C'est pour cela que nous appelons tous les personnels
à se mobiliser massivement**

MARDI 26 JANVIER

Retrouvons ensemble le chemin des luttes. Bonne année à toutes et à tous !

David Blothiaux, Alexandra Dehouck, Maxime Vasseur

Co-secrétaires Départementaux du SNUipp-FSU 62

Janvier 2021

... Exigeons une vraie revalorisation!

Revalorisation : Avec ses 12,50€ par mois JM Blanquer se moque de nous !

Pour calmer la forte mobilisation contre la réforme des retraites l'hiver dernier, le gouvernement avait annoncé un plan de revalorisation qui devait combler les pertes des enseignant-es dans leur futur système de retraites : un plan à hauteur de 10 milliards d'euros sur plusieurs années !

Aujourd'hui ces 10 milliards sont devenus 400 millions pour cette année. Et pour les années à venir ? Plus rien pour le moment, silence assourdissant de Blanquer...

Pourtant les comparaisons européennes foisonnent depuis plusieurs années pour montrer le retard de plus en plus important dans la rémunération des enseignant-es français-es, surtout dans le 1er degré. Au bout de 15 ans de carrière, les enseignant-es français-es touchent 37% de salaire en moins que leurs homologues européens et sont très loin de leurs homologues allemands (6 100 € brut après 15 ans d'exercice)

Que retenir des annonces du gouvernement ? 12,5 € d'augmentation en moyenne

A peine plus qu'une heure de smic ! C'est la revalorisation mensuelle annoncée par Blanquer pour 69% des professeurs. Dans une lettre envoyée aux enseignants le 16 novembre, Blanquer communique ses choix sur la revalorisation:

- ▶ une **prime d'équipement** informatique de 150€ en janvier 2021 ;
- ▶ une **prime d'attractivité** sera versée en mai 2021 mais seulement jusqu'à l'échelon 7 inclus. Elle sera identique à tous les corps et représentera 100 € net par mois pour l'échelon 2 mais seulement 35 € aux échelons 6 et 7 !!!

Prime d'attractivité		
Échelon	Net annuel	Net mensuel
1	- €	- €
2	1 197,00 €	99,75 €
3	1 068,00 €	89,00 €
4	709,00 €	59,08 €
5	598,00 €	49,83 €
6	427,00 €	35,58 €
7	427,00 €	35,58 €

En fait de revalorisation, Blanquer ne dégèle pas les salaires mais annonce deux primes.

La prime d'équipement : Elle vient seulement acter une situation existante. Oui les enseignant-es ont besoin de s'équiper en informatique pour travailler ! L'institution ne peut le nier car elle demande régulièrement qu'un travail à distance soit réalisé par les enseignant-es : animations pédagogiques, travail à distance pendant le confinement...

La prime d'attractivité : Ce n'est en rien une revalorisation. Tout d'abord car c'est une prime et pas des points d'indices. Ensuite car elle ignore 69 % des enseignant-es ! Enfin, le fait de mettre juste 100 euros sur le deuxième échelon ne sera pas suffisant si on veut vraiment attirer, après cinq ans d'études vers le métier d'enseignant. Aujourd'hui un-e enseignant-e démarre à 1 600 euros, on est bien en dessous de la plupart des métiers où l'on recrute à cinq ans d'études.

Pour le SNUipp-FSU, un autre scénario est possible si la volonté est réelle d'investir 10 milliards d'euros dans l'Éducation et la rémunération des enseignant-es :

- resserrer sur seulement quelques années le calendrier actuellement prévu sur vingt ans ;
 - revalorisation des grilles indiciaires de 150 points, soit 700 € par mois en début de carrière et dégressive jusqu'à 100 points, soit 470 € en fin de carrière.
 - doublement de l'ISAE, indemnité à étendre à tous les PE,
 - création d'une indemnité d'équipement.
 - une réelle prime d'équipement avec une allocation de 500 € par an (versée à tous les personnels des écoles, y compris AESH), afin de couvrir l'ensemble des engagements matériels liés à l'activité d'enseignement.
- Voilà qui revaloriserait réellement et rapidement le salaire de toutes et tous et permettrait dans un premier temps d'atteindre à minima le salaire moyen des PE européens.

... Exigeons une vraie revalorisation!



Prime d'équipement : ce que l'on sait pour le moment

Le montant brut de cette prime est de 176 euros brut qui correspondent à environ 150 euros net. Elle sera versée annuellement, en une seule fois aux enseignant-es titulaires ou stagiaires et aux contractuel-les enseignant-es en CDI. La liste des personnels en fonction est établie au 1^{er} janvier.

Les directeurs-trices totalement déchargé-es, les enseignant-es en RASED, les collègues à temps partiel, en congé parental, la perçoivent en totalité.

Seront exclus de ce versement, les collègues qui au 1^{er} janvier de l'année considérée sont dans les situations suivantes en :

- congé parental ;
- disponibilité ;
- détachement (sauf si le corps d'accueil est lui-même éligible au versement).

Il reste une interrogation pour les collègues en situation de CLD et CLM.

Sont exclus aussi les collègues occupant un poste :

- de conseiller pédagogique ;
- d'enseignant référent ;
- d'animateur informatique à temps complet ;
- de coordonnateur d'unité d'enseignement ;
- de directeur et directeur adjoint de SEGPA ;
- de PALD/PACD
- de personnels des GRETA

Les AESH sont de nouveau oublié-es par le ministère, et ne toucheront pas cette prime.



Arnaud DELPLANQUE

Primes, ISSR

Dans les médias, notre ministre ne cesse de dire au français depuis le mois de mars que les enseignant-es vont être revalorisés et toucheront des primes diverses et variées. Cette opération de communication n'a qu'un seul but : nous discréditer dans l'opinion publique ! Le gouvernement fait croire qu'il fait tout pour prendre soin de nous, mais que malgré tout, nous sommes réticent-es à participer à l'effort collectif en cette période difficile et que nous ne cessons de nous plaindre ! Cependant, la réalité est loin d'être aussi belle qu'il veut le faire croire.

Petit inventaire des ratés concernant notre rémunération

Parce qu'ils étaient en première ligne lors de la réouverture des écoles, les directeurs et directrices doivent bénéficier d'une prime de 450 €. Depuis les annonces, les directeurs et directrices n'avaient toujours rien touché au moment où ces lignes sont écrites. D'ailleurs, les enseignant-es qui ont, eux aussi, repris le chemin des classes lors du premier déconfinement ne toucheront rien ! Mais ça, ce n'est pas précisé dans les communications.

Parce que le gouvernement a ENFIN pris conscience que les enseignant-es devaient investir de leurs deniers personnels pour pouvoir s'équiper en matériel informatique indispensable à l'exercice de notre métier, il annonce que dans sa grande générosité, une prime d'équipement nous sera versée. Une prime d'équipement de 150 €/an... Super, dans 5 ans nous pourrions peut-être commencer à travailler ! En tout cas à ce jour, nous n'en avons toujours pas vu la couleur !

Parce que les enfants avaient pris du retard durant le confinement, un dispositif de vacances apprenantes a été mis en œuvre pendant la trêve estivale. Des collègues nous contactent désormais parce qu'ils n'ont toujours pas été

... Exigeons une vraie revalorisation!

payé-es ! **Voilà comment le gouvernement remercie les enseignant-es qui participent à l'effort collectif.** Dans le même ordre d'idée, des collègues ayant accueilli des enfants de soignant-es durant le premier confinement n'ont pas n'ont plus reçu leur prime promise.

Et si ce n'était que ça !

Le versement de l'ISSR pour les brigades (BD, BDFC) a eu un retard. Le premier versement a dû se faire en décembre, certes en tenant compte des mois non versés, mais la tâche de vérification de la justesse du montant devient d'autant plus difficile pour les personnels. (oui, on vérifie parce qu'on n'a plus confiance !) Les brigades (BD, BDFC) qui doivent percevoir l'ISSR à chaque mission effectuée hors de leur école de rattachement, n'ont à ce jour rien perçu ! Les avancements à l'ancienneté qui sont programmés 3 à 4 ans à l'avance ne seront pas mis à jour avant 2021. (et cela risque fort de pénaliser certains collègues qui auront un salaire annuel en 2021 anormalement élevé, ce qui pourrait avoir des conséquences leur tranche d'imposition sur le revenu). L'explication ? « *suite aux nouvelles mesures concernant les disponibilités et les congés parentaux des mises à jour informatiques sont nécessaires. Ces programmes devraient nous être livrés vers mi-décembre* ». Cela ne pouvait pas être anticipé ? Et le temps utilisé, laisse sous-entendre encore une incertitude !

Lors de nos échanges avec les services de l'IA, les différents problèmes (primes et ISSR non versées, Avancements) devraient être réglés en décembre et en janvier. **Malheureusement les enseignant-es n'ont plus confiance, et les promesses ne restent que des promesses !**

De plus, la revalorisation salariale tant vanter par notre ministre, ne concernera en réalité que 30% des enseignants et non l'ensemble de la profession, comme on pourrait le penser en l'écoutant !

Alors Monsieur le Ministre, cessez de parader dans les médias en nous promettant monts et merveilles ! Place aux actes !

Pour le SNUipp-FSU, un autre scénario est possible si la volonté est réelle d'investir 10 milliards d'euros dans l'Éducation et la rémunération des enseignant-es :

Le SNUipp et la FSU revendiquent une revalorisation du point d'indice pour aboutir à un vrai plan de rattrapage de notre pouvoir d'achat. Pour les enseignant-es, une revalorisation salariale est indispensable afin de mettre un terme au déclin salarial actuel et de redonner de l'attractivité au métier.

Pour le SNUipp-FSU, cela doit notamment passer par une refonte de la grille indiciaire et un salaire de début de carrière au niveau du 6e échelon actuel, en adéquation avec la moyenne européenne.

Le SNUipp-FSU revendique pour tous les enseignant-es une carrière parcourue au rythme le plus rapide. Le déroulement de carrière doit être déconnecté de l'évaluation et des fonctions exercées. Il revendique une refonte complète de la grille permettant d'atteindre l'indice 1 000 en fin de carrière.

David BLOTHIAUX



**ÊTRE CONSIDÉRÉ-E,
ÇA COMMENCE
PAR ÊTRE
MIEUX PAYÉ-E.**

C'EST BEAUCOUP DEMANDER ?



3 4 5 6 **7** e puissance mondiale 8 9 10 11 12 13

**et pas les moyens
de payer ses agent-es ?**

**L'augmentation des salaires,
c'est prioritaire !**



**ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**

... Défendons les REP !

L'Education prioritaire menacée

Un terrain bien préparé

En 2015, le CNESE a « accusé » le label « **éducation prioritaire** » d'être stigmatisant et d'être un **facteur de réduction de mixité sociale** au sein de ses établissements. Se sont ensuite succédés une note de *France Stratégie* en 2017, un rapport de la Cour des Comptes en 2018, un rapport du Sénat en 2019 qui convergent pour dire que **l'Éducation prioritaire est coûteuse mais qu'elle ne réussit pas à réduire les inégalités**. Seule la Cour des Comptes reconnaît que la politique d'éducation prioritaire a permis de contenir les écarts aux vues des difficultés économiques et sociales croissantes. **Ces rapports pointent également l'effet de seuil qui exclut certains établissements (écoles orphelines)** et prônent une allocation progressive des moyens pour prendre en compte les besoins des établissements ruraux.

« Territoires et réussite », le rapport Azéma-Mathiot

Le rapport préconise la délabellisation des REP. Mais en parallèle, le gouvernement n'a pas de véritable politique éducative pour réduire les inégalités, il réduit les moyens, les prescriptions et injonctions descendantes foisonnent et la professionnalité des personnels est malmenée.

Si la carte de l'éducation prioritaire restera inchangée à la rentrée 2021, une expérimentation sur l'évolution des REP dans 3 académies sera mise en place : Aix-Marseille, Nantes et la nôtre, Lille, pour être généralisée à la rentrée 2022.

En quoi consistera cette expérimentation ?

L'objet de l'expérimentation sera de remplacer la carte des REP par des « contrats locaux d'accompagnement », d'une durée limitée de 3 ans, conclus au niveau de chaque « unité éducative » (école, collège...) en intégrant des établissements de l'enseignement professionnel et certains lycées généraux et technologiques. A moyens constants, ce sera un grand nombre d'établissements, mis en concurrence les uns avec les autres en grande partie à partir de la remontée d'un projet réfléchi et contractualisé sur le papier, qui

seront exclus de ce nouveau « dispositif », non plus géré nationalement par le ministère, mais localement par les recteurs.

Il y aurait ainsi, pour chaque école, collège, lycée professionnel ou général et technologique retenus, une « allocation progressive des moyens » en fonction d'indicateurs encore très flous, dont des « critères de caractéristiques RH »... Mais ont également été évoqués des critères locaux : Ils seraient élaborés au niveau des recteurs, « au plus près des territoires » cela marquera bien du caractère national de l'Education...

Les préconisations du rapport Azéma-Mathiot ne se limitent pas à la carte de l'Education prioritaire, mais concernent l'ensemble du territoire avec notamment la prise en compte du rural. S'y trouvent également des propositions pour le fonctionnement des établissements et les carrières des personnels. Ce rapport s'inscrit dans la prolongation de la loi « Pour une école de la confiance » et de la loi Fonction publique qui vise notamment à atteindre 40% de contractuels.

L'avis de la FSU

Ces préconisations montrent une volonté de mettre fin à une éducation prioritaire gérée nationalement, pour la remplacer par une éducation prioritaire à deux vitesses : les REP+ sanctuarisés et les REP qui seraient intégrés à la même enveloppe que le rural, engendrant une mise en concurrence inacceptable et renforçant la territorialisation de l'Education Nationale. On sait que les moyens ne seront pas augmentés, donc ceux dédiés aux réseaux actuels d'Education prioritaires seront amoindris car répartis sur un nombre augmenté d'établissements et d'écoles. D'autant plus que les établissements privés pourront être concernés. **C'est bien un choix politique qui remet en cause le principe même de l'Education prioritaire : donner plus à ceux qui ont moins.**

En 2021, ce serait deux tiers de l'Éducation prioritaire qui perdrait la labellisation tandis que les établissements des REP+ et les cités éducatives seraient utilisés comme vitrine et support d'outils de communication ministérielle. Ils pourraient devenir le lieu d'expérimentations porteuses de toutes les dérégulations.

David BLOTHIAUX - Alexandra DEHOUC



Début de carrière

... Exigeons une meilleure formation initiale !

Réforme de la formation initiale : où va l'école ?

Prévue par la loi Blanquer, le ministère travaille depuis de nombreux mois à une réforme de la formation initiale qui vienne s'intégrer parfaitement au projet du ministre pour l'école : économiser des moyens, centrer les contenus de formation sur les fondamentaux, former des enseignant-es disposé-es à appliquer les consignes ministérielles plutôt que concepteur-trices et préparer un recours toujours plus important aux contractuel-les, en cohérence avec la loi de transformation de la Fonction Publique. **Une vision de l'école à l'opposé de ce que porte le SNUipp-FSU.**

En voici les grandes lignes, qui rentrent en application dès la rentrée 2021, ainsi que les conséquences concrètes dans les écoles.

	L1	L2	L3	M1	M2	M2+1	M2+2
Situation actuelle	Étudiant-e			Étudiant-e en Master MEEF ou autre	PE Fonctionnaire Stagiaire ½ temps classe et ½ temps INSPE	T1 Temps plein en classe	T2 Temps plein en classe
Projet Blanquer	Étudiant-e			Étudiant-e autre master		PEFS ½ temps classe et ½ temps INSPE	T1 Temps plein en classe
	Étudiant-e sous contrat AED «prépro» - 8h/sem			Étudiant-e AED (MEEF) 1/3 temps – remplaçant-e		PEFS Temps plein	
	Parcours Préparatoire Au Professorat des Ecoles - PPPE			Étudiant-e MEEF alternant ▪ contrat de 12 mois à 1/3 temps en classe Étudiant-e MEEF non alternant ▪ stages			
Projet SNUipp-FSU 	Étudiant-e pré-recruté-e sous statut d'élève professeur			PE Fonctionnaire Stagiaire Stages progressifs (observation, PRAC, responsabilité) d'1/3 temps maximum		T1 ½ temps en classe	T2 Formation continuée
Concours	Titularisation						

Concours

Titularisation

Le concours reculé et modifié.

Le CRPE est repoussé à la fin de la deuxième année de master. Comment démocratiser l'accès au métier et résoudre le manque d'attractivité de notre profession, sachant qu'il faudra d'abord avoir financé personnellement cinq années d'études sans aucune garantie d'avoir le concours ?

Reculer d'un an le passage du concours permet également de repousser d'un an l'entrée dans le métier et donc l'avancement dans la carrière !

Le contenu de celui-ci change également, avec l'introduction d'une épreuve orale de « motivation », avec toute la subjectivité inhérente à une telle épreuve.

UN SYNDICAT PRÉSENT PARTOUT ET LEADER DANS 80 DÉPARTEMENTS



VOUS NOUS SUIVEZ ?
adhérer.snuipp.fr

NEO.SNUIPP.FR
pour les professeurs des écoles entrant dans le métier

Début de carrière

... Exigeons une meilleure formation initiale !

Des étudiant-es aux multiples parcours, dont des contractuel-les en responsabilité de classe

Les AED

Sous prétexte d'une pré-professionnalisation, des étudiant-es pourront être (et sont déjà dans certaines académies) **recruté-es en contrat d'AED** (assistant-e d'éducation). Ils doivent faire 8h par semaine dès la deuxième année de licence jusqu'en M2, et pourront être en responsabilité de classe dès le début du master, notamment pour effectuer des remplacements.

En résumé, de la main d'œuvre non formée, en contrat précaire, pas chère, avec une rémunération de quelques centaines d'euros (pour que nos collègues AESH se sentent moins seul-es dans la précarité ?), **qui pourra remplacer à terme les collègues en poste de brigade départementale** (et donc besoin de moins de collègues titulaires, payé-es décemment avec les ISSR).

Le master MEEF alternant

Autre dispositif, **le master MEEF pourra désormais se faire en alternance**, avec un contrat de 12 mois en alternance : un tiers du temps en classe, avec une rémunération prévue de 865€ brut par mois. Encore une fois, de jeunes collègues jeté-es sans formation dans le grand bain, qui permettent d'avoir besoin de moins de postes d'enseignant-es titulaires, et donc de faire des économies pour le ministère.

Le PPPE (Parcours Préparatoire au Professorat des Écoles)

Voici comment le ministère présente ce projet : « *Le Parcours préparatoire au professorat des écoles (PPPE) est un parcours de licence généraliste, opéré à la fois en lycée et en université, qui permettra de croiser les approches méthodologiques tout en assurant une formation pluridisciplinaire et en garantissant une universitarisation progressive, une forte professionnalisation et une initiation à la recherche.* »

De magnifiques mots, avec des termes très à la mode : « approches méthodologiques », « pluridisciplinaire », « universitarisation », « professionnalisation »... Et le tout dans la même phrase ! De la belle bouillie intellectuelle qui n'a pour l'instant aucun sens concret et pour cause : **les INSPE, les universités et les lycées concernés ne connaissent pas encore le contenu de la formation qu'ils devront proposer !**

En bref, **cette formation serait une sorte de modèle hybride avec un enseignement généraliste en lycée, des cours en université et des stages en milieu éducatif...** Selon la répartition suivante :

- L1 : 75 % en lycée et 25 % en université ;
- L2 : 50 % en lycée et 50 % en université ;
- L3 : 25 % en lycée et 75 % en université (avec éventuellement une obligation de stage à l'étranger).

Dans notre académie, l'Université du Littoral Côte d'Opale et le lycée Jean Bart de Dunkerque se sont portés volontaires pour mettre en place ce dispositif à la rentrée 2021, dans le cadre d'une licence mention mathématiques.

Le SNUipp-FSU s'inquiète de ce parcours, qui pourrait amener par la suite à dissocier totalement le corps des PE de celui des collègues du 2nd degré.

L'année de stage

Des stagiaires (PES) utilisé-es à temps plein en classe, s'ils et elles ont suivi le master MEEF, avec ou sans alternance, ou bien encore des stagiaires qui n'auront pas suivi le master MEEF et qui vont se retrouver à mi-temps en formation, **ce qui n'améliorera en rien la situation actuelle.**

En résumé, une multiplicité d'étudiant-es aux statuts différents dans les écoles

En observation	En responsabilité de classe		
Des étudiant-es : • en PPPE • en Licence sous contrat AED • en Master MEEF non alternant-es	1/3 temps	½ temps	Temps plein
	• AED en M1 • AED en M2 • Alternant-es en Master MEEF	PEFS (n'ayant pas suivi le master MEEF)	• PE titulaires • PEFS (ex-master MEEF) • Contractuel-les
Non recruté-es		Recruté-es	

Début de carrière

... Exigeons une meilleure formation initiale !

Une réforme du contenu de la formation initiale

La nouvelle réforme de la formation des enseignant-es, prévue à la rentrée 2021, est dans la droite ligne de la politique de Blanquer sur les « fondamentaux ».

Dans un horaire global de master faible et en application des directives du ministre, **55% du temps de formation serait réservé à l'enseignement du français, des mathématiques et de la déontologie professionnelle**, alors que 20% seulement du temps devra être partagé entre les autres disciplines (histoire, géographie, SVT, LVE, EPS, éducation musicale, arts plastiques).

Un seul exemple : la formation en EPS serait ainsi réduite de plus de moitié, passant de 52h à... 24h, réparties entre les deux années de master ! M. Blanquer a beau communiquer sur « bouger 30 minutes par jour » en complément de l'EPS ou sur « Générations 2024 », sa politique va à l'inverse d'un développement de l'EPS.

15% de la formation sera consacrée à la recherche et 10% pour des initiatives locales. Dans l'Académie de Lille, le directeur de l'INSPE a annoncé que cette part serait consacrée à l'école inclusive de façon large (notamment d'un point de vue social, l'académie de Lille étant celle qui compte le plus de REP).

Le SNUipp-FSU, porteur d'une autre vision de l'école et de la formation initiale

Pour le SNUipp-FSU, cette réforme de la formation initiale n'est pas à la hauteur des enjeux ! Les enseignant-es débutant-es bénéficieront, pour la plupart, de plus de temps en classe, mais de moins de temps de formation malgré un concours repoussé. Leur formation sera en outre centrée sur les fondamentaux, au détriment de tout ce qui, comme le disait déjà Jules Ferry, distingue une école émancipatrice (celle de la République), de celle, élitiste et reproduisant les inégalités sociales, de l'Ancien Régime.

Mais le SNUipp-FSU ne fait pas que dénoncer, il est aussi force de proposition : nous portons l'idée d'un concours à la fin de la L3, avec ensuite deux années de formation et de stage permettant une entrée progressive dans le métier.

Nous revendiquons également la possibilité **d'effectuer des pré-recrutements dès la L1**, afin de sécuriser les parcours des étudiant-es et démocratiser l'accès au métier.

La commission « début de carrière » du SNUipp-FSU 62

Le SNUipp-FSU 62 a créé une commission « début de carrière ». Elle se réunira trois fois dans l'année, notamment pour débattre de ces sujets, mais également de tout ce qui concerne les collègues débutant dans le métier. Cette commission est ouverte à tou-ttes nos syndiqué-es étudiant-es, stagiaires, T1, T2 et T3. Si vous voulez y participer, n'hésitez pas à nous contacter.

Des infos, des questions à poser... Contactez vos délégué-es début de carrière !



N'hésitez pas à nous rencontrer également le midi lors des permanences INSPE, et à rejoindre les groupes Facebook dédiés :

- Fonctionnaires stagiaires Pas-de-Calais 2020/2021
- T1 du Pas-de-Calais 2020/2021
- PE T2 du Pas-de-Calais 2020/2021



Laureline Pira
TRS (circo de Saint-Omer 2)
T3, élue en CAPD

laureline.pira.snuipp@gmail.com
07.81.63.78.58



Alexandre Ducrocq
Enseignant élémentaire à St Martin
Boulogne (circo de Marquise)
T6

alexandre.ducrocq.snuipp@gmail.com
07.81.68.06.60

Alexandre DUCROCQ - Laureline PIRA



NEO.SNUIPP.FR
pour les professeurs des écoles
entrant dans le métier

Début de carrière

... Exigeons une meilleure formation initiale !

CRPE 2021 : nouvelle baisse du nombre de postes proposés au concours !

Comme chaque année depuis l'installation de Jean-Michel Blanquer rue de Grenelle, le constat est sans appel : le nombre de postes proposé au CRPE a encore diminué.

Le nombre de places descend sous la barre symbolique des 10 000 !

Selon l'arrêté publié au Journal Officiel le 29 novembre, 9 890 postes sont proposés au concours, faisant passer ce nombre sous la barre symbolique des 10 000. Il faut remonter aux sinistres années Sarkozy pour retrouver de tels chiffres.

Le nombre de postes offerts au concours n'a jamais été aussi faible depuis des années, et il y a une baisse continue (hors "rallonge" du printemps dernier*) depuis que le gouvernement actuel est en place. *Au dernier CRPE, 10 790 postes étaient initialement à pourvoir, une dotation supplémentaire de 625 postes était venue s'ajouter suite à la crise sanitaire et aux actions du SNUipp-FSU auprès du ministère.	Session	Places au concours
	2014	17 000
	2015	11 920
	2016	12 911
	2017	13 001
	2018	11 840
	2019	10 785
	2020	11 415*
	2021	9 890

Pour rappel, notre Académie avait déjà été saignée à blanc l'année dernière, en passant de 722 postes au concours externe en 2019 à 480, soit 242 postes en moins !

La répartition de ces places entre les différents concours du CRPE (externe, externe spécial, 3ème concours, concours internes) et entre les différentes académies n'est pas encore connue. Nous ne manquerons pas de vous en informer.

Le recours aux contractuel-les pour combler les manques

Ce nombre insuffisant de places offertes fait craindre un nouveau recours massif à des contractuel-les à la rentrée prochaine. D'autant que depuis le mois de novembre, il y en a eu et elles sont recruté-es massivement dans les départements pour pallier le manque de remplaçant-es. Et le comble est que leur contrat prendra fin aux vacances de février !

Un métier de moins en moins attractif

Cette baisse des dotations en places aux concours s'inscrit dans un contexte de perte d'attractivité pour le métier et donc d'un manque de candidat-es aux concours, l'un renforçant l'autre... Depuis des années, tous les concours de recrutement de PE ont été marqués par des postes non pourvus à l'issue des épreuves d'admission, faute de candidat-es.

Pour le SNUipp-FSU 62, cette baisse drastique du nombre de places au concours est en contradiction totale avec les objectifs affichés du ministre concernant la « *priorité au primaire* » et ne peut que détériorer davantage l'attractivité du métier. Détérioration que l'on constate chaque année avec la baisse continue du nombre de candidat-es aux différents concours d'enseignement.

Face à cette casse du service public et à cette crise de recrutement qui s'installe dans la durée, le SNUipp-FSU revendique :

- une **augmentation du nombre de places au CRPE** et un **plan pluri-annuel de recrutements** ;
- dès que nécessaire, **recruter les personnes sur listes complémentaires** sous statut de fonctionnaire stagiaire plutôt que d'embaucher des contractuels non formés avec un statut précaire ;
- des **pré-recrutements dès la L1**, avec une rémunération des étudiant-es prérecruté-es leur permettant de se consacrer entièrement à leurs études ;
- une **amélioration des conditions de formation, de rémunération et d'exercice du métier** pour l'ensemble des personnels.

Alexandre DUCROCQ - Laureline PIRA

Carte scolaire

... Exigeons une baisse des effectifs dans toutes les classes !



Une dotation insuffisante pour combattre les inégalités dans le Nord/Pas-de-Calais

Alors que le Ministère martèle à l'envi sa priorité au 1er degré, l'académie de Lille, malgré sa situation économique et sociale dramatique, n'obtient que 120 postes.

En effet, loin de compenser le sous-investissement chronique dans l'Ecole primaire, cette faible dotation ne suffira pas pour répondre aux priorités ministérielles : augmentation du volume de décharge des directeurs-trices, dédoublement des classes CP/CE1 et GS en éducation prioritaire, limitation des effectifs des GS-CP-CE1 à 24 en milieu ordinaire.

Mathématiquement, cela signifie aussi qu'il ne restera plus de poste pour engager une réelle diminution des effectifs dans tous les niveaux et abonder

d'autres postes nécessaires pour le bon fonctionnement de l'école comme les postes de RASED et de remplaçants.

A cela s'ajoute l'abandon du moratoire des fermetures de classe en milieu rural !

Vous l'avez compris, la prochaine carte scolaire s'annonce difficile dans notre académie et notre département qui subiront des fermetures de classes auxquelles nous nous opposerons ensemble.

Le SNUipp-FSU 62 revendique avec les personnels : pas plus de 25 élèves par classe en ordinaire (et pas plus de 20 élèves par classe en éducation prioritaire).

Pour notre syndicat, il faut absolument changer de cap : les personnels et les élèves n'ont pas à subir des conditions de travail et d'enseignement indignes d'un pays riche, qui plus est alors que la crise frappe des dizaines de milliers de familles dans le Nord/Pas-de-Calais.



C'est l'une des nombreuses raisons de l'appel national à la grève nationale du 26 janvier.

Risque de fermeture ? Possible ouverture ? N'oubliez pas de remplir notre enquête en ligne :

Astuce : Utilisez le flash code ci-dessous (ou rdv sur : 62.snuipp.fr)



- ✓ Cette enquête a pour but de nous permettre d'actualiser les données concernant votre école.
- ✓ Grâce à elle, nos délégués peuvent anticiper les prochaines propositions de l'Inspection Académique concernant les ouvertures et les fermetures de classes.
- ✓ Cette enquête n'est pas obligatoire, mais seules des données concrètes nous permettent de défendre votre école.

Arnaud DELPLANQUE - David SCARPA

Ecole maternelle

... Défendons la spécificité de l'école maternelle !

Une volonté d'attaquer la maternelle dans ses fondements



Après avoir aménagé les programmes de l'école élémentaire, le Ministre s'attaque à l'école maternelle. En prétextant de l'instruction obligatoire à 3 ans, alors que l'école maternelle était déjà fréquentée par 97% des enfants âgés de trois ans, le Ministre a chargé le conseil supérieur des programmes (CSP) de modifier ceux de l'école maternelle.

Les programmes de 2015 avaient pourtant été plébiscités par la profession et l'ensemble de la communauté éducative. La place du langage, le rôle du jeu comme entrée dans les savoirs ou encore

l'importance des activités sportives et artistiques comme l'attention particulière aux progrès de chaque élève y étaient affirmés. Ces programmes dessinaient les contours d'une école maternelle bienveillante et exigeante, soucieuse du développement langagier, sensoriel, culturel, corporel et social de tous les enfants.

La note du CSP remet complètement en cause la philosophie même de ces programmes. Les auteurs de la note confondent langue (syntaxe, vocabulaire) et langage, en mathématiques, l'importance de la cardinalité est mise en avant au détriment de la construction du nombre. De même, les différences entre enfants ainsi que l'importance d'apprendre ensemble via des interactions entre pairs sont gommées. Les apprentissages sont ainsi réduits à des procédures mécaniques et répétitives modifiant profondément le sens de l'école maternelle. Des propositions qui révèlent une profonde méconnaissance du développement de l'enfant, de leur diversité et de la didactique des enseignements en maternelle.

Les résultats des évaluations nationales standardisées en CP, dont les finalités et la méthode sont contestables, serviraient aussi de prétexte pour réviser les programmes. Les objectifs de la maternelle seraient réduits à une préparation au CP et aux évaluations standardisées. L'obsession incessante de l'évaluation par ce ministère conduira inévitablement à classer les élèves dès l'âge de trois ans faisant ainsi reposer la responsabilité de l'échec scolaire sur les familles, notamment celles issues des milieux populaires. Ainsi voit-on réapparaître la tentation d'un dépistage précoce des enfants en forme de renoncement au "tous capables" qui devrait pourtant guider l'école.



Rendre l'instruction obligatoire à trois ans, sans investir pour une meilleure qualité de scolarisation dans l'école publique mais en resserrant les apprentissages sur les fondamentaux sans se soucier du développement de l'enfant c'est abandonner l'idée d'une école émancipatrice et démocratique qui permettrait la réussite de tous.

Pour prendre toute la part qui lui revient dans la réduction des inégalités scolaires, l'école première a besoin d'être confortée dans son fonctionnement actuel avec plus de moyens : effectifs réduits, formation initiale et continue spécifiques, locaux et matériels adaptés, une ATSEM par classe à temps plein, interventions du RASED...

L'école maternelle a surtout besoin d'une politique éducative qui prenne en compte sa singularité. Une politique qui fasse confiance aux enseignantes et enseignants sur le terrain, professionnels de l'éducation.



Retraites

... La retraite, on la veut meilleure !

La Sécu, une vieille dame plein d'avenir ...

La Sécurité Sociale a fêté ses soixante-quinze ans cet automne et son principe fondateur : « **chacun cotise selon ses moyens et reçoit selon ses besoins** » demeure toujours le garant de l'égalité de traitement des citoyen·nes devant les aléas de la vie.

Depuis de nombreuses années, les différents gouvernements

déclenchent des politiques

de « *maîtrise des dépenses de santé* » et d'austérité dont la Loi de Financement de la Sécurité Sociale est devenue le bras armé en appliquant « *l'objectif de soutenabilité financière* ».

Assécher les ressources par des exonérations de cotisations sociales, par la suppression de leurs compensations par l'État et privilégier les contributions contre les cotisations contribuent à creuser les déficits.

Limitier les dépenses de santé, le montant des pensions, les allocations (chômage, logement, famille...) est devenu l'unique objectif de cette loi. Quelque soit la situation sanitaire, économique, sociale, les gouvernements limitent les dépenses dans une enveloppe contrainte qui doit être respectée. Toute la population subit ces mesures régressives, les retraité·es aussi.

Le PLFSS¹ de 2021 n'échappe pas à la règle :

- participation forfaitaire pour le passage aux urgences, avec le risque d'une nouvelle renonciation aux soins et le renforcement des inégalités,
- augmentation de l'ONDAM² qui servira principalement à couvrir les mesures du Ségur de la santé et le coût de la COVID, avec la poursuite des fermetures de lits,
- prévision d'économies sur les dépenses d'hôpital et de la médecine de ville avec le risque de diminution de



l'accès aux soins,
- création d'une 5^{ème} branche pour la perte d'autonomie, avec financement et gestion opaques, avec ouverture aux assurances privées et avec comme ressource principale l'argent des retraité·es,
- une mesure positive malgré tout : l'allongement du congé de paternité à 28 jours, dont 7 obligatoires...

D'autres pistes sont aussi

envisagées pour les retraité·es : augmentation de la CSG et de la CASA avec une nouvelle réduction de leur pouvoir d'achat.

...qu'il faut défendre et à préserver à tout prix pour le bien de toutes et tous !

Ce projet 2021 va à l'encontre de la conception de la société dans laquelle une grande partie de la population désire vivre dans le respect des principes de la Sécurité Sociale :

- * un accès égalitaire à des soins de qualité sur tout le territoire,
- * une prise en charge de la perte d'autonomie solidaire à 100 % par la Sécu,
- * le pouvoir d'achat des retraité·es doit être amélioré y compris dans le plan de relance,
- * une société plus juste et solidaire.

¹PLFSS : projet de loi de financement de la Sécurité Sociale

²ONDAM : objectif national de dépenses d'assurance maladie

Alain DERCOURT



Un rude Grenelle !

Depuis 1968, « faire un Grenelle » signifie engager une négociation large avec tous les acteurs d'un sujet dans l'objectif de conclure un accord ambitieux. Synonyme d'initiative d'envergure, l'expression avait cependant déjà perdu de sa superbe, à force d'être employée à tort et à travers. Ainsi, en 2007, le Grenelle de l'environnement avait-il déçu les attentes en matière d'écologie car une grande partie des décisions qui y avaient été prises avaient été remises en cause sitôt les discussions closes. Quant au Grenelle des violences faites aux femmes de 2019, il contenait quelques mesures intéressantes mais seule la moitié ont été mises en œuvre.



Le Grenelle de l'éducation de 2020 s'inscrit dans cette pente, seule une minorité des personnels bénéficieraient d'une faible revalorisation salariale, pour un « Grenelle » c'est plus que court au regard de l'ampleur des besoins.

Mais au-delà de cette insuffisance de fond, tout le dispositif a été pensé pour que la parole soit quasi exclusivement donnée à des « experts », les acteurs de terrain ont été ignorés tout au long des ateliers et conférences censées décrire « l'enseignant du XXI^e siècle », oubliant en outre les équipes pluri professionnelles qui construisent l'éducation au quotidien. Si « faire un Grenelle » signifie désormais engager une grande opération de communication sans les personnels, voire contre elles et eux, ce sera sans nous ! **La FSU a décidé de quitter ces ateliers, construit une action de grève dans l'éducation le 26 janvier et œuvre au rassemblement dans l'action de tout-es les agent-es pour qu'enfin ce soient tous les métiers de la Fonction publique qui soient revalorisés, reconnus, respectés.**

La FSU a quitté le Grenelle de l'Education !

La participation de la FSU aux ateliers de Grenelle se solde par le constat de l'impossibilité de faire avancer des propositions du fait même du dispositif choisi : il n'était pas question d'une concertation, mais bien d'une opération de communication sur des visions déjà arrêtées et peu ouvertes au dialogue. La parole des personnels au travers de celle de leurs représentants syndicaux est peu écoutée, submergée par celles « d'experts » soigneusement choisis par le ministère, dont certains n'ont pour seule expérience de l'école que de l'avoir fréquentée durant leur jeunesse, assurés pourtant de détenir les solutions malgré leur méconnaissance évidente du système scolaire et de ses réalités.

Le colloque du 1er décembre a offert une démonstration inquiétante de partialité et d'absence du « regard croisé » annoncé par le ministère. Dans une période où la confiance des enseignant-es à l'égard du ministère est largement éprouvée, comme l'a à nouveau montré l'enquête d'opinion IPSOS-FSU, le Grenelle de l'éducation continue à creuser l'écart entre les intentions ministérielles et les attentes réelles des personnels, tant sur le plan du métier que sur celui des rémunérations.

C'est pourquoi la FSU et ses syndicats nationaux, dont le SNUipp, ont décidé de quitter ces discussions.



Le saviez-vous?

En 2021, vous pourrez déduire 66% de la cotisation syndicale de votre impôt sur le revenu de 2020. Si vous n'êtes pas imposable, ce montant vous sera remboursé par l'administration fiscale.

☐ En cochant cette case, j'accepte que les informations renseignées soient utilisées par le SNUipp-FSU Pas-de-Calais, afin de me communiquer les informations professionnelles et de gestion de ma carrière auxquelles il a accès à l'occasion des commissions paritaires et l'autorise à faire figurer les informations me concernant dans des fichiers et des traitements automatisés. Les informations recueillies ne feront l'objet d'aucune cession, sauf à des tiers autorisés. Conformément à la Loi Informatique et Libertés du 06/01/78, et au Règlement Général sur la protection des données personnelles (RGPD) du 27/04/16, je peux exercer mon droit d'accès, d'opposition, de rectification, de portabilité et de suppression sur les données me concernant, en contactant le SNUipp-FSU 62

**Paiement : Récurrent****Référence Unique Mandat** (réservé au créancier) :

Veuillez compléter tous les champs (*) du mandat. joindre un RIB ou RICE. puis adresser l'ensemble au créancier

A (*) : **Signature (*) :**

Les informations contenues dans le présent mandat, qui doit être complété, sont destinées à n'être utilisées par le créancier que pour la gestion de sa relation avec son client. Elles pourront donner lieu à l'exercice, par ce dernier, de ses droits d'oppositions, d'accès et de rectification tels que prévus aux articles 38 et suivants de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés. » Note : Vos droits concernant le présent mandat sont expliqués dans un document que vous pouvez obtenir auprès de votre banque.

Pourquoi se syndiquer ?

... Pour être plus forts ensemble !

1/ LE SYNDICAT EST-IL INDÉPENDANT ?

On ne le répètera jamais assez... Ce sont uniquement les syndiqué-es qui élaborent la « politique » du syndicat. Les différentes instances (conseil syndical, congrès...) sont ouvertes aux syndiqué-es qui souhaitent y assister. La vie démocratique est une préoccupation constante du SNUipp-FSU.

2/ A QUOI ÇA SERT ?

Etre syndiqué-e, c'est l'assurance de recevoir, à domicile, toutes les informations locales, départementales et nationales, du SNUipp et de la FSU. C'est aussi la possibilité de participer aux décisions, de s'investir à son rythme.



4/ LE SYNDICAT, ÇA PREND DU TEMPS ?

Le syndicat prend le temps...qu'on souhaite lui consacrer ! Il n'y a aucune obligation, même si toutes les bonnes volontés sont les bienvenues.



3/ LE SYNDICAT EST ÉLOIGNÉ DE MES PRÉOCCUPATIONS

Que ce soit sur les aspects professionnels, sociaux, pour les affectations, les changements d'échelon, les conditions de travail, les réflexions sur le métier, la recherche... tous les sujets sont abordés, à un moment ou un autre au SNUipp-FSU.

5/ LE SYNDICAT EST-IL EFFICACE ?

Pour se convaincre du contraire, essayez tout-e seul-e ! Le syndicalisme, ce n'est pas autre chose qu'une vieille idée, toujours d'actualité : ensemble, on est plus efficace qu'isolé-e.

6/ LE SYNDICAT NE S'OCCUPE PAS ASSEZ DE PÉDAGOGIE

(voir l'idée n°7)

7/ LE SYNDICAT S'OCCUPE TROP DE PÉDAGOGIE

(voir l'idée n°6)

Il n'y a pas de sujet « privilégié » au SNUipp-FSU : défense individuelle, action collective, débats et réflexion sur le métier, tous ces aspects sont traités, sans exclusives.



9/ LE SYNDICAT EST CORPORATISTE !

Les élu-es du SNUipp-FSU jouent pleinement leur rôle de représentant-es du personnel dans les commissions paritaires. Un rôle apprécié, semble-t-il, par la majorité des collègues qui placent le SNUipp-FSU en tête des élections professionnelles. Mais l'activité du SNUipp-FSU ne s'arrête pas là, bien au contraire (voir les idées n°3, 6, 7, 8...)

8/ LE SYNDICAT FREINE TOUTE ÉVOLUTION DU MÉTIER

Ce serait plutôt le contraire : en posant, comme jamais avant dans le pays, la question de la transformation de l'école pour lutter contre l'échec scolaire, en organisant le débat avec la profession, les parents, les chercheurs... le SNUipp-FSU participe à l'évolution du métier.

10/ C'EST TROP CHER

Offrez-vous un café engagé par semaine ! Et oui, avec la déduction fiscale de 66 % transformée en crédit d'impôt, les deux tiers de votre cotisation sont désormais remboursés, même pour les non imposables. En moyenne une cotisation équivaut à 50€ par an. Pas cher pour éditer et acheminer les différents bulletins, financer les actions, les charges : locaux, téléphone, internet... Le SNUipp-FSU n'est pas subventionné : c'est la garantie de son indépendance. (voir idée n°2)

**N'hésitez plus !
Syndiquez-vous en ligne :
adherer.snuipp.fr/62**