



fenêtres sur cours pas de calais

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

62 ST LAURENT BLANGY PPDC

P4

LA POSTE
DISPENSE DE TIMBRAGE

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

tél/fax : 03 21 51 72 26

Date de dépôt : 22/08/22

Date limite de distribution : 26/08/22

Edito

(p. 2)

La carte scolaire

(p. 3)

Dossier « Evaluations des écoles »

(p. 4 à 7)

Dossier « FSU, engagé-es au quotidien »

(p. 8 à 11)

Un congrès combatif

(p. 12)

AESH / APSH

(p. 13)

Rupture conventionnelle

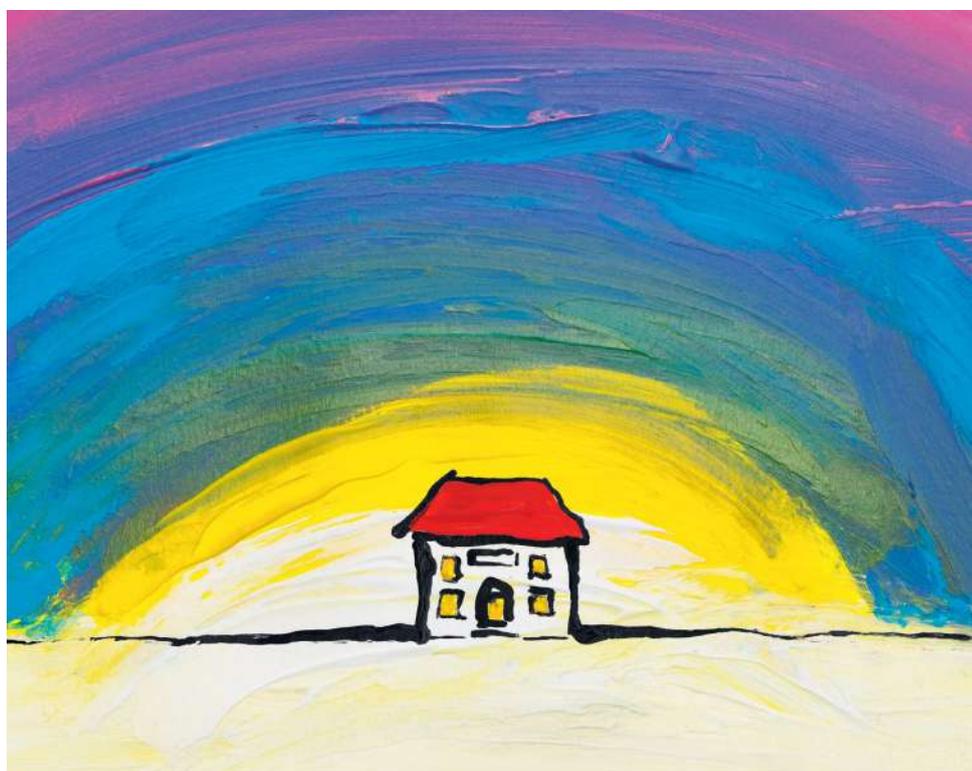
(p. 14)

Adhésion

(p. 15 et 16)

Affiche de rentrée

(encart à détacher)



UNIVERSITÉ d'automne
du SNUipp FSU 62

7 - 8 NOVEMBRE 2022 | PARC D'OLHAIN



... Ensemble, dans l'équité et la transparence, pour de nouveaux droits !

Pour une rentrée combative !

Une nouvelle année scolaire commence, dans la continuité des années Blanquer : généralisation de l'expérimentation marseillaise, loi Rilhac, renforcement des hiérarchies locales visant à obtenir plus de docilité, encadrement des pratiques... Malgré les élections législatives qui ont marqué la défiance envers la politique présidentielle, le gouvernement persiste et signe en généralisant dès la rentrée les évaluations des écoles, aussi inutiles que dangereuses, visant la libéralisation du système scolaire dans son ensemble. **La FSU-SNUipp appelle dès à présent à s'opposer à ce dispositif et en exige l'arrêt immédiat.**



*Maxime Vasseur, Alexandra Dehouck, David Blothiaux
Co-secrétaires Départementaux
du SNUipp-FSU 62*

Parallèlement, l'image de l'école et des enseignant-es (et plus généralement des fonctionnaires) a été volontairement et publiquement bafouée. Recruter en 30 minutes les futur-es enseignant-es a été le summum du mépris affiché à la profession.

Comment s'étonner du problème du recrutement, qui n'est que le résultat attendu d'une volonté ministérielle visant la casse du statut par l'embauche à tout va de contractuel-les, pas formé-es et sous payé-es ? Les vocations ne suffisent plus. La revalorisation annoncée du point d'indice est une provocation. Dès à présent, la FSU-SNUipp réclame l'indexation des salaires sur l'inflation, une revalorisation immédiate de 300 euros pour toutes et tous afin de tendre vers une hausse de 100 points d'indice. **De même, la FSU-SNUipp s'opposera au projet de la réforme des retraites si le gouvernement persistait à vouloir la faire passer malgré le vote du peuple qui la rejette et la conteste.** L'automne s'annonce chaud ! C'est collectivement que nous reprendrons en main notre métier, que nous continuerons de porter un projet ambitieux pour l'école publique et pour la société ! Parce que chaque voix compte, rejoignez la FSU-SNUipp en vous (re)syndiquant, en participant à nos RIS et stages syndicaux, à notre Université d'Automne et en votant SNUipp et FSU aux élections professionnelles du 1^{er} au 8 décembre 2022 !

Nous vous souhaitons à toutes et à tous une bonne année scolaire !

... Pour obtenir des moyens pour l'école !

1) Peux-tu nous parler de ton implication au CDEN du Pas-de-Calais ?

Depuis trois ans, je siège au Conseil Départemental de l'Éducation Nationale pour la FSU. Cette instance est composée de représentant-es des personnels, des associations de parents d'élèves, des élu-es départementaux, des maires du Pas-de-Calais et de l'État (préfet et DASEN). On y présente les moyens alloués aux écoles et aux collèges.

2) Quel est ton rôle ?

J'y porte nos mandats fédéraux, j'éclaire les membres du CDEN sur les réalités du terrain et pointe les difficultés. Je démontre aussi les risques pour les écoles, les élèves et les élu-es, liés au manque d'investissement de l'État en moyens humains et financiers.

3) Peux-tu faire un bilan de ton action durant ces trois dernières années ?

Avec les représentant-es de la FSU, nous avons réussi à ce que tous les élèves d'ULIS soient comptés dans les effectifs des écoles, à poursuivre la politique d'allègement des effectifs des classes, à augmenter le volume de temps de décharge pour la direction d'école et à continuer la rénovation des collèges. Il reste encore à accroître l'allègement des effectifs dans toutes les classes (maternelle, cycle 3), à prendre en compte des élèves de 2 ans dans les effectifs de toutes les écoles, à augmenter les décharges de direction pour les écoles de moins de 4 classes, à intensifier le recrutement d'enseignant-es afin d'assurer tous les remplacements. Le volume de formation continue doit se développer. La lutte contre la contractualisation de l'Éducation Prioritaire sera aussi une de nos priorités.

Pour porter ces mandats je désire donc continuer à siéger au CDEN pour la FSU.



*David Blothiaux
BD rattaché à
l'école Mandela-
Rolland à Avion*

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

Carte scolaire pour la rentrée 2022 : ce n'est pas fini !

Les engagements de l'ancien Ministre en faveur de l'éducation prioritaire à travers les allègements des classes de Grande Section, CP et CE1 ne doivent faire oublier les autres difficultés. S'il est incontestable que l'allègement des classes est un facteur déterminant pour la réussite des élèves, le cantonner à ces seules classes est insuffisant. **Toutes méritent d'être allégées, tous les élèves présents dans les classes doivent être pris en compte, tout comme la présence de classes à multi-niveaux.**

Lors du CTSD « carte scolaire » du 4 février, la **FSU représentée par 3 délégué-es du SNUipp, a voté CONTRE le projet de l'Inspecteur d'Académie.** Dans le « Fenêtre Sur Cours » n°200, nous en exposons les raisons.

L'une d'entre elles était que de nombreuses écoles possédaient des effectifs élevés, ne répondant pas aux objectifs ministériels, les mettant parfois dans une situation compliquée.

Aussi, si tu trouves que ton école est en difficulté parce que les effectifs sont élevés ou parce qu'il y a eu une augmentation du nombre d'élèves et qu'une ouverture serait nécessaire, ou qu'à l'inverse, il y a eu une forte diminution du nombre d'élèves et que tu crains une fermeture, **n'hésite pas à nous contacter dès la journée de pré-rentrée.**

Ensemble, nous pouvons encore agir !

Un CTSD d'ajustement de la carte scolaire aura lieu afin de traiter les situations exceptionnelles et prendre en compte l'évolution des effectifs des écoles. **La FSU pourra intervenir pour ton école lors de cette instance.** Pour la FSU-SNUipp 62, ce qu'il faut pour notre département c'est :

- Baisser significativement les effectifs dans toutes les classes,
- Rétablir et développer les RASED
- Prendre en compte tous les enfants de moins de 3 ans dans les opérations de carte scolaire
- Renforcer les moyens de remplacement.
- Revoir la carte de l'éducation prioritaire sans passer par la contractualisation et le saupoudrage des moyens.
- Renforcer les moyens pour la scolarisation des élèves en situation de handicap,
- Donner des moyens supplémentaires aux directeurs et directrices pour qu'ils puissent assurer toutes leurs missions,
- Permettre aux enseignant-es d'accéder à une formation continue de qualité revivifiée, prenant en compte la recherche et les innovations

Rendre les métiers de l'éducation attractifs pour éviter le manque de personnels est une nécessité. Les pays comparables au nôtre et qui arrivent à réduire les inégalités consacrent à l'éducation des budgets supérieurs. Tout est question de choix politique.

David BLOTHIAUX

∩

... Pour défendre l'action sociale !

1) Tu sièges pour la FSU en CDAS du Pas-de-Calais ; à quoi cela sert ?

La Commission Départementale de l'Action Sociale se réunit tous les mois sauf en juillet, août et décembre. Elle est composée de membres de l'Administration, des assistantes sociales, des représentant-es des personnels et de la MGEN. Elle traite les dossiers des employé-es de l'Éducation Nationale qui sont en difficulté sociale à cause des aléas de la vie ou de leur statut précaire.

2) Quel est ton rôle principal dans cette instance ?

Lorsque je suis contacté, je prête une oreille attentive et accompagne les collègues vers les assistantes sociales de la DSDEN. Je ne peux pas effectuer de travail préparatoire car les dossiers sont présentés anonymement le jour de la commission. Comme tous les membres de la CDAS, j'apporte mon analyse, mon expérience et mon évaluation. Chaque avis est discuté puis l'aide est acceptée ou refusée. Ces aides se présentent sous la forme d'un secours (1 500 € au maximum) ou d'un prêt à taux 0 %. L'aide à l'amélioration de l'habitat ou à l'autonomie sont encadrées par la loi et présentées à la commission pour information. Puis je rédige un compte-rendu, mis en ligne sur le site de la FSU-SNUipp 62, et j'informe les bénéficiaires qui m'ont contacté.

3) Tu désires poursuivre ton engagement ; quelles améliorations comptes-tu obtenir ?

Il faut absolument abonder le budget de l'aide sociale ; les personnels en souffrance sont de plus en plus nombreux (maladie, situation de handicap, divorce, surendettement, statut précaire...) Je pointe fréquemment la propension de l'Éducation Nationale à faire gérer sa politique salariale par l'Aide Sociale. Les erreurs de l'Administration dans le paiement de certains salaires provoquent des difficultés financières considérables en particulier pour les personnels précaires : remboursement ou versement de trop-perçu qui impliquent des pertes de prestations sociales. **Comme représentant de la FSU, je suis un acteur de l'action sociale et revendique l'augmentation des aides sociales pour tous les personnels.**



Jérôme Pannier
BD rattaché à l'école
Dolto de Chocques

ÉVALUATIONS D'ÉCOLE: inutiles et dangereuses



© MILLERAND / NAJA

Changement de paradigme

Après une phase d'expérimentation, le ministère lance à cette rentrée la généralisation du dispositif d'évaluations d'école. Issu de la loi « pour une école de la confiance », ce dernier comporte deux étapes : une phase d'auto-évaluation suivie d'une évaluation externe. Le rapport qui en découle doit servir de base au nouveau projet d'école.

Sur le terrain personne n'était demandeur de ces évaluations qui, au-delà de leur aspect chronophage, peuvent conduire à un changement de paradigme plaçant les élèves et leurs familles en position d'évaluateurs des enseignantes et des enseignants. Les collectivités locales sont également associées à cette démarche avec le risque d'ingérence que cela implique.

Le danger est grand de faire entrer le service public d'éducation dans une culture du résultat, à l'instar de la logique du secteur marchand qui conduira nécessairement à la mise en concurrence des écoles entre elles. Le SNUipp-FSU, au sein d'une intersyndicale nationale, appelle à l'abandon de ces évaluations d'école et soutiendra toutes les équipes qui refuseront d'y participer. Cette publication est l'occasion de faire le point sur les principaux enjeux de ce nouveau dispositif.

**Encore
une évaluation**

PAGE 2

**Une
professionnalité
enseignante
attaquée**

PAGE 3

**Un front
intersyndical
contre les évaluations
d'école**

PAGE 4

Encore une évaluation



© MILLERAND / NAJA

L'auto-évaluation donne lieu à un rapport présenté au Conseil d'École, et transmis aux évaluateurs et évaluatrices externes, ainsi qu'aux autorités académiques et à la collectivité. Les services académiques doivent fournir les éléments statistiques du contexte de l'école afin de « nourrir » l'auto-évaluation. Cette phase prend aussi en compte comme indicateur les évaluations nationales de CP et CE1. Le risque est donc grand d'accroître le pilotage externe du travail des équipes enseignantes, les plaçant dans une logique de « comptes à rendre ».

Une évaluation externe

Elle doit s'appuyer « sur l'auto-évaluation et en constitue un prolongement par le croisement des regards qu'elle construit, celui des acteurs de terrain engagés et celui des observateurs extérieurs ». L'évaluation externe peut être assurée par des IEN, des directeurs-trices, des CPC, des

enseignant-es, nommé-es par le DASEN et sans lien avec l'école. Le Conseil d'évaluation de l'École (CEE) insiste sur l'importance de la neutralité et la pluralité des personnes qui vont avoir en charge l'évaluation externe. Il est même question de « règles strictes de déontologie ».

L'évaluation externe comporte plusieurs étapes dont la visite dans l'école et la rédaction d'un rapport. Ce rapport identifiant « les marges de progrès et les axes de développement » de l'école, le risque est grand de faire peser sur les équipes la responsabilité des échecs. Or quel que soit le diagnostic posé, au regard du budget insuffisant alloué à l'Éducation nationale, il ne sera pas possible d'agir sur des éléments déterminants pour la réussite des élèves comme pour les conditions de travail des personnels : effectifs par classe, formation continue, aides spécialisées... Présentées comme une aide à la réécriture des projets d'école, ces évaluations relèvent d'une étape du « management » qui se généralise dans la fonction publique...

Le ministère prévoit la généralisation du dispositif d'évaluations d'école à compter de la rentrée 2022, à raison de 20% des écoles par an, avec à terme une évaluation tous les 5 ans pour chaque école.

Une phase d'auto-évaluation

Elle a pour but « d'analyser l'école dans sa globalité » en intégrant les temps scolaires et périscolaires, en faisant participer les enseignant-es, les parents, les élèves et les personnels de la collectivité locale. Elle est conduite par la directrice ou le directeur d'école.

Le cadre indique que « L'organisation de l'auto-évaluation est dans les mains de l'école », tout en imposant 4 grands domaines : « les apprentissages et le suivi des élèves, l'enseignement ; le bien-être de l'élève et le climat scolaire ; les acteurs et le fonctionnement de l'école ; l'école dans son environnement institutionnel et partenarial. »

DES ÉLÈVES ET DES FAMILLES QUESTIONNÉS

Lors de la phase d'auto-évaluations, des questions pour le moins inappropriées et intrusives peuvent être posées. **Comme dans les documents distribués à des élèves :**

- ▶ « La quantité de travail donnée en classe te convient-elle ? Et à la maison ? »
- ▶ « Penses-tu que tout est fait pour t'aider dans ton travail ? »
- ▶ « En classe, comment trouves-tu l'accompagnement (l'aide ?) de ton maître ou de ta maîtresse ? »

Et dans ceux distribués à des familles :

- ▶ « En classe, votre enfant est-il aidé lorsqu'il ne comprend pas ? »
- ▶ « L'enseignant de la classe a-t-il donné des informations sur sa manière de travailler ? »

Une professionnalité enseignante attaquée

Le document de cadrage préconise de «mesurer les acquisitions des élèves et leurs résultats et les relier aux pratiques professionnelles, aux organisations retenues et aux choix opérés par l'école» et «d'analyser les choix pédagogiques en matière de pratiques évaluatives». Le SNUipp-FSU refuse que le travail des PE soit réduit à l'exécution de « bonnes pratiques ».

DES ÉQUIPES DESSAISIES DU PROJET D'ÉCOLE

L'objectif est bien de s'appuyer sur les évaluations d'école pour imposer des axes de travail et orienter l'écriture du projet d'école. Pour le SNUipp-FSU, ce dernier doit rester un outil élaboré par l'équipe, au service des apprentissages des élèves. L'équipe pédagogique doit rester maîtresse d'œuvre et pouvoir choisir les axes de travail sans se les faire imposer par un rapport d'évaluation, dans le respect de l'expertise et de la professionnalité des enseignants.

UN PROTOCOLE CHRONOPHAGE

La mise en place de la partie « auto-évaluation » repose essentiellement sur la

directrice ou le directeur, Aucun moyen, ni en temps, ni en personnel, n'est prévu pour permettre la mise en place de ce protocole. C'est encore une charge de travail qui alourdit les missions de la direction et empiète sur le temps de concertation des équipes déjà insuffisant.

L'équipe pédagogique doit rester maîtresse d'œuvre et pouvoir choisir les axes de travail sans se les faire imposer par un rapport d'évaluation

RELATION ÉCOLE-FAMILLE

Dans le cadre de « l'auto-évaluation », on a vu fleurir des « questionnaires type questionnaire de

satisfaction » distribués aux parents et aux élèves. Ces derniers participent à faire évoluer le rapport au Service Public d'Éducation, vers celui d'un prestataire à son client. Le cadre indiquant que « l'organisation de l'auto-évaluation est dans les mains de l'école » il n'y a aucune obligation d'utiliser ces questionnaires.

INGÉRENCE DES COMMUNES

« Les évaluateurs externes ne doivent avoir aucun lien personnel avec l'école et s'engagent à être impartiaux ». Cela signifie que si l'équipe d'évaluateurs comprend un élu d'une collectivité locale, ce dernier ne peut appartenir à la commune sur laquelle se trouve l'école. Néanmoins, pour le SNUipp-FSU, la participation des collectivités constitue un risque d'ingérence, à même de favoriser des pressions sur le fonctionnement de l'école.

ÉVALUATION D'ÉCOLE ET ÉVALUATION PROFESSIONNELLE

Pour le SNUipp-FSU, l'évaluation d'école ne peut ni constituer, ni participer à l'évaluation des personnels, qui doit rester de la seule compétence de l'IEP. Concernant la visite d'école, dans le cadre de l'évaluation externe, le texte rappelle que « les observations de classes sont possibles mais ne sont pas obligatoires. »

Pour l'école, un plan d'urgence, pas des évaluations !

Le SNUipp-FSU fait d'ores et déjà le constat que ces évaluations d'école ne répondent ni à une demande de la profession, ni à un besoin des écoles.

Pour le SNUipp-FSU, l'amélioration des conditions d'apprentissages des élèves passe par :

- Des moyens supplémentaires pour faire baisser significativement les effectifs dans toutes les classes
- Des personnels Éducation nationale pour aider à la direction et au fonctionnement de l'école
- Plus de temps pour travailler ensemble et se former
- Des AESH avec un véritable statut, revalorisé-es et recruté-es en nombre suffisant pour répondre à toutes les notifications



© SNUipp-FSU

Un front intersyndical contre les évaluations d'école

Fin juin, les organisations syndicales SNUipp-FSU, FO, CGT, SNALC et Sud ont signé un communiqué commun pour exiger l'arrêt immédiat des évaluations d'école.

De façon unitaire, elles « s'opposent au pilotage par les résultats qui ont pour conséquence la mise en concurrence des écoles », dénoncent un moyen d'intrusion des collectivités locales dans le fonctionnement des écoles et le risque que les équipes se voient imposer leurs axes de travail. Le texte intersyndical rappelle que « pour améliorer le fonctionnement des écoles, le ministère devrait plutôt créer en urgence les postes nécessaires, s'assurer de recrutements en conséquence et d'un plan de titularisation des contractuels, assurer une véritable formation initiale et continue, améliorer les conditions de travail et d'étude et augmenter les salaires ». Les organisations syndicales soutiennent tous les personnels qui subiraient des pressions pour les contraindre à accepter les évaluations d'école et mobiliseront pour faire stopper ces pressions ou sanctions.



Une motion de conseil des maître-ses

Le SNUipp-FSU met une motion de conseil des maître-ses à disposition des équipes qui ne souhaitent pas prendre part aux évaluations d'école. Cette trame à décliner localement est ensuite à envoyer à son IEN avec copie à la section départementale du SNUipp-FSU. Ne pas hésiter à contacter le syndicat en cas de pression.

POUR PLUS D'INFOS, SCANNEZ CE QR CODE



adhérer.
snuipp.fr



Édito

Depuis 5 ans, la FSU et ses syndicats, résistent pied à pied contre les méfaits de la politique éducative du gouvernement Macron qui, par les suppressions de postes et les contre-réformes libérales a aggravé les inégalités, fait plonger le nombre de candidats aux concours de recrutement, favorisé l'enseignement privé et abîmé le Service Public de l'Education Nationale.

En 2022, on continue et on ne lâche rien !

L'émergence d'une dynamique sociale et politique progressiste nous conforte dans l'espoir, en cette rentrée 2022, de marquer des points et de gagner des batailles.

Plus que jamais, avec la FSU, nous serons combatifs pour :

- arracher une augmentation des salaires qui mette fin au déclassé salarial de nos professions
- empêcher une nouvelle réforme des retraites qui dégraderait encore le montant des pensions et la santé des personnels
- garantir et améliorer nos statuts
- pouvoir exercer notre métier librement, dans le respect des valeurs du service public
- améliorer nos conditions de travail
- continuer à faire progresser l'égalité femmes/hommes dans nos métiers et nos carrières.



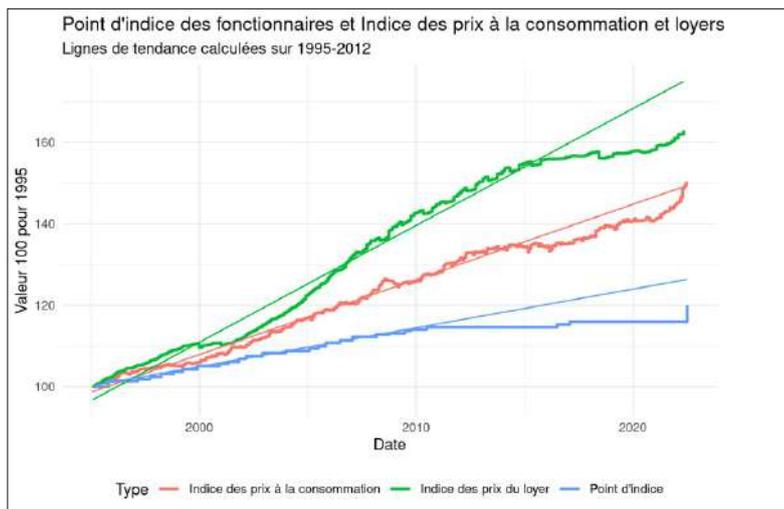


3,5 % d'augmentation des salaires en juillet : le niveau du mépris !

Alors que l'inflation va atteindre les 7 %, le point d'indice des fonctionnaires, ce qui détermine leur salaire de base, a été revalorisé de 3,5 % en juillet 2022.

Après un quinquennat entier sans revalorisation et 12 années de quasi gel du point d'indice, cette augmentation ne compensera pas les pertes et ne réparera pas les lourdes conséquences pour les conditions de vie de tous les personnels, en particulier les bas salaires et les plus précaires dont nombreuses sont des femmes à temps partiel (AESH, AED, ATSEM, ...).

Depuis 12 ans, les fonctionnaires ont perdu plus de 11% de pouvoir d'achat !



Le gouvernement prétend pallier ces dégradations du pouvoir d'achat par une individualisation des rémunérations qui s'appuierait sur le « mérite » des fonctionnaires, mérite évalué par le supérieur hiérarchique (Proviseur, principal de collège, IEN, chef de service ...). C'est la remise en cause du statut des fonctionnaires !

Les différents gouvernements ont mis en avant le manque de ressources budgétaires alors qu'ils ont fait le choix politique de diminuer les impôts (pour les plus riches essentiellement !).

En plus d'une injustice flagrante, il en va de l'attractivité des métiers de la Fonction Publique et donc de l'existence des Services Publics répondant aux besoins de la population sur l'ensemble du territoire.

C'est pourquoi la FSU exige :

- 10% d'augmentation du point d'indice (donc des salaires) dès maintenant !
- la réévaluation de toutes les grilles de rémunération et de carrière de tous les personnels !
- un dispositif automatique d'indexation des salaires sur l'augmentation des prix !

Le mérite est-il vraiment juste ?

Le 10 novembre 2022, la FSU organisera sur la métropole lilloise un stage sur la thématique du mérite et des services publics, en présence d'Annabelle Allouch, sociologue et maîtresse de conférence à l'université de Picardie.



Je vote
F.S.U.



ENGAGÉ-ES POUR UNE AUGMENTATION DE NOS SALAIRES

Qui enseigne en cette rentrée 2022 ? Vous n'y comprenez plus rien. On essaye de vous expliquer.

Vous rencontrez en salle des professeurs des enseignants titulaires formés et diplômés mais pas que...

Sont aussi devant les élèves :

- Des stagiaires à temps plein en responsabilité devant leur classe qui valident leur concours obtenu en juin 2022. Ils détiennent déjà un master MEEF (métier de l'enseignement, de l'éducation et de la formation). Sans transition, ils assumeront une charge de travail considérable génératrice de stress au travail. Quitte à les décourager du métier.
- Des stagiaires à mi-temps, même objectif de validation mais encore en formation pour moitié de leur semaine à l'INSPE car ils ne détiennent pas de master MEEF au moment de leur entrée dans le métier.
- Des contractuels alternants. Ils sont étudiants et prennent en charge les élèves 6h par semaine. Ils préparent le concours qu'ils passeront en cours d'année.
- Mais aussi des contractuels, non titulaires et non diplômés, recrutés sans concours directement par le Rectorat. Ils travaillent à temps plein, parfois depuis de nombreuses années. Ils sont sous contrat de droit public (CDI ou CDD).

La part croissante des non-titulaires au sein des effectifs des enseignants, CPE et PsyEN nous demande vigilance sur la nécessité de faire respecter les droits des personnels et nous enjoint par ailleurs à porter des revendications fortes pour combattre la précarité et l'instabilité qu'implique le recrutement sous contrat. Ce mode de recrutement ne répond plus à un besoin temporaire pour faire face à la vacance d'un emploi mais c'est un mode de recrutement privilégié.

En septembre 2022, on entre donc dans le métier avec ou sans concours, sur des quotités horaires, des modes de recrutement, des salaires complètement différents et pourtant le travail demandé est le même : celui d'enseigner !

En projetant ces collègues dans un grand bain désorganisé, c'est à coup sûr les plonger dans la difficulté dès l'entrée dans le métier, induisant de la précarité et du stress pour eux et pour les équipes pédagogiques, de direction, et tous les

agents qui travaillent en établissement. Mais c'est aussi mépriser le métier d'enseignant en laissant croire que tout le monde peut le faire avec de « la bonne volonté ». C'est dégrader le service public et bafouer les exigences de formation et la valeur des diplômes. Et c'est enfin offrir à nos élèves un service public au rabais. En attendant, l'utilisation de ces ressources enseignantes sous payées font faire de belles économies au gouvernement !

Une entrée dans le métier façon P U Z Z L E

Loin de cette usine à gaz, voici les exigences que porte la FSU : des enseignants recrutés sous statut de fonctionnaires formés et diplômés, mieux payés pour un service public de qualité.

En 2021-22 ils.elles étaient ...	Lauréat.e.s du concours 2022, affecté.e.s à la rentrée 2022	La 1ère année de titulaire en 2023-24
Etudiant non MEEF ou Etudiant MEEF Contractuel-le Alternant-e (ECA) 6h semaine en pleine responsabilité Rémunération 660 € net/mois	Année de stage à mi-temps + formation à l'INSPE à mi-temps 1503,34 € net/mois à l'échelon 1	Service à temps plein + Possibilité de suivre des formations dans le cadre du PAF (dans la limite des places disponibles et de l'offre de formation...)
Etudiant MEEF Stage d'observation de 18 semaines Gratification : 1263,60 € à l'année	Année de stage à temps plein (18h pour un.e certifié.e, 35h pour un.e CPE, 15h pour un.e agrégé.e) + 10 journées de formation à l'INSPE dans l'année	1703,75 € net/mois pour l'échelon 2
Etudiant MEEF AED prépro 6h semaine sans classe mais possibilité de faire des remplacements à l'interne Rémunération en Master : 1 219 € net/mois	1503,34 € net/mois à l'échelon 1 pour un.e certifié.e	
Lauréats justifiant d'une ancienneté suffisante en tant que non titulaire dans la même discipline ou ex titulaire enseignant, CPE, PSY ou PE de l'EN (quelque soit le corps ou la discipline précédente)		



ENGAGÉ-ES POUR DE MEILLEURES CONDITIONS DE TRAVAIL





Postes et moyens

6500 postes nécessaires pour l'académie de Lille

- Réduction massive de la taille des classes par la mise en place de seuils maximaux : 20 élèves en éducation prioritaire, 24 en collège, 25 en Seconde et 30 dans le cycle terminal.
- Double comptabilisation des élèves en inclusion.
- 1 professeur-documentaliste pour 300 élèves.
- Un CPE pour 250 élèves, 1 en plus si internat, 1 en plus en REP/REP+, des AED en nombre suffisant
- Un réseau de CIO à hauteur des besoins.

Notre ambition éducative justifie la revalorisation des personnels sans contrepartie, le respect de la liberté professionnelle et des statuts, ainsi que la possibilité de travailler en équipes pluriprofessionnelles.



SNES-FSU



SNEP-FSU



Pour garantir une EPS de qualité, accessible à tous les élèves, encadrée par des enseignants formés et diplômés, le SNEP revendique de "recruter plus". 200 postes de profs EPS manquants (dont 50 remplaçants) pour couvrir les besoins de l'horaire obligatoire, les options, l'enseignement de spécialité... et encadrer le sport scolaire.



SNUipp-FSU

La FSU SNUipp milite pour que le nombre d'élèves ne dépasse pas 20 par classe et 15 en PS et TPS. Nous sommes attachés à la réappropriation de notre temps de travail, détaché du temps de classe afin de tendre vers 18h d'enseignement et 3h de temps de concertations par semaine, et avec plus de maîtres que de classes.



SNICS-FSU

Un poste temps plein infirmier dans chaque établissement.
+ un temps plein supplémentaire si internat
+ un temps plein supplémentaire si effectif supérieur à 500 élèves.
Pour l'écoute, les premiers soins et soins d'urgence, les consultations infirmière, l'éducation à la santé et à l'hygiène de vie, l'accompagnement des élèves à besoins particuliers – dans le respect du secret professionnel.

La FSU 59/62 estime à 6500 postes le nombre de créations de postes nécessaires au bon fonctionnement du Service Public d'Education dans l'académie de Lille, soit une augmentation de 10% du nombre de personnels actuels.
6500, c'est le nombre nécessaire pour faire réussir tous les élèves en leur donnant des conditions d'enseignement qui déjouent les inégalités économiques et sociales.
6500, c'est le nombre nécessaire pour annuler les milliers de suppressions de postes que l'académie subit depuis plusieurs mandatures.
6500, c'est le nombre nécessaire pour combler le creusement des inégalités provoqué par la crise sanitaire et ses conséquences.
6500, c'est le nombre nécessaire pour améliorer les conditions de travail des personnels et stopper la spirale de leur souffrance au travail.
Et concrètement, 6500, c'est :

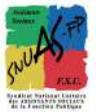


SNUZEP-FSU

Des effectifs en classe entière limités à 24 élèves en Bac Pro et 12 élèves en CAP. La réduction du service d'enseignement à 15 h par semaine de face-à-face pédagogique, complété par 3 h hebdomadaires de concertation.



SNUASFP-FSU



Un poste d'Assistant.e Social.e à temps plein pour 2 établissements pour l'accueil, l'écoute, l'accompagnement, l'information, l'orientation, par le biais d'entretiens d'aide et d'actions collectives.
Soumis.e au secret professionnel, les AS ont un rôle essentiel dans l'accompagnement des élèves, des étudiants et des personnels.

- créations de postes de titulaires de personnels administratifs, techniques et de bibliothèque, à hauteur des besoins réels,
- titularisation immédiate des contractuels,
- arrêt des suppressions de postes pour assurer les missions de support indispensables aux élèves et aux enseignants et la reconnaissance entière de nos métiers.



SNASUB-FSU



... Un 12ème Congrès combatif !



Un congrès combatif pour célébrer son 30ème anniversaire



Le 12^{ème} congrès du SNUipp-FSU s'est tenu à Mulhouse du 13 au 17 juin 2022. Plus de 450 délégué-es en ont fait partie. L'occasion pour la délégation de la FSU-SNUipp Pas-de-Calais d'y défendre les amendements et propositions de ses syndiqué-es concernant le métier, la rémunération, les droits, les conditions de travail de tous les personnels et l'avenir du syndicalisme. **Une semaine riche en débats qui a permis à la FSU-SNUipp d'avoir de nouveaux mandats à défendre.**

Le métier en question

Nos revendications en matière d'effectifs par classe ont été revues, afin de tenir compte des difficultés grandissantes de l'exercice du métier (inclusion, cours à plusieurs niveaux, élèves à BEP...): la FSU-SNUipp se positionne désormais pour un nombre maximal d'élèves par classe à:

22 hors REP

18 en REP

15 en TPS-PS (REP et hors REP)

Vos délégué-es défendront toutes les situations en carte scolaire où les effectifs demeureraient supérieurs. La FSU-SNUipp revendique également que les moyens mis dans les écoles en éducation prioritaire pour l'allègement des GS, CP et CE1, soient alloués aux équipes qui en disposeraient librement pour leur organisation pédagogique.

Le temps de travail des personnels

Pour les enseignant-es, la FSU-SNUipp revendique un alignement avec le second degré, avec 18 heures de travail hebdomadaires auxquelles s'ajoutent 3 heures de travail en équipes. Pour les AESH, la FSU-SNUipp revendique leur titularisation au sein de la Fonction publique.

Le fonctionnement et la direction d'école

Notre syndicat porte un projet ambitieux, à contre-pied de la loi Rilhac, de l'expérimentation marseillaise et des volontés ministérielles. Ce projet est en construction, il sera à débattre avec l'ensemble de la profession durant les RIS et stages qui se tiendront durant l'année scolaire 2022-2023 pour être complètement abouti. Les pistes de réflexion comme la co-direction avec des adjoint-es qui auraient des heures dégagées selon les besoins, la direction collégiale, etc... seront nos bases de réflexion. Toutes ces pistes visent à alléger les tâches des directeurs et directrices en poste, qui ont une charge de travail qui s'accroît continuellement, et à redonner une dimension collective au fonctionnement et à la vie de l'école. Du temps de décharge supplémentaire utilisé selon le choix des équipes et l'embauche de personnels de vis scolaire sous statut de la Fonction publique sont des revendications urgentes.

Concernant les évaluations d'écoles, la FSU-SNUipp en exige l'arrêt immédiat et appelle les écoles à ne pas y participer. D'ores et déjà, l'intersyndicale Education (FSU-SNUipp, FO, CGT, SNALC) a rédigé un communiqué commun pour les dénoncer. La FSU-SNUipp met à disposition une motion de conseil des maîtres-ses pour toutes les équipes qui ne souhaitent pas y prendre part et soutiendra tous les personnels qui subiraient des pressions.

La motion à télécharger



Des propositions pour le salaire et le recrutement

La FSU-SNUipp revendique une augmentation immédiate de 300 euros et très rapidement 100 points d'indice pour tous les personnels, une hausse annuelle du point d'indice indexé sur l'inflation, pour redonner du sens et de l'attractivité au métier.

Et les femmes dans le syndicalisme?

La féminisation est un de nos axes prioritaires. Des mesures concrètes ont été décidées afin de faciliter l'accès aux femmes au militantisme (temps, prises de parole...). La FSU-SNUipp 62 avait devancé toutes ces mesures, et renouvelé son conseil syndical composé à 2/3 de femmes en en doublant le nombre de ses membres. Enfin, le congrès du SNUipp-FSU a acté son changement de nom, à partir de janvier 2022, en FSU-SNUipp.

Ce compte-rendu est loin d'être exhaustif! Rendez-vous à nos RIS et stages pour y débattre de toutes les questions éducatives, du fonctionnement de l'école, de la formation initiale et continue, de la rémunération, de la défense environnementale, sociétale qui font partie du cœur de nos revendications et de nos actions!

Alexandra DEHOUCK

... Exigeons de meilleures conditions de travail !

AESH et APSH : le compte n'y est pas !

A l'heure de l'inclusion scolaire, il n'est plus à prouver que les AESH et APSH sont un maillon fort et indispensable. Le nombre d'enfants notifiés ou en attente de notification ne cesse d'augmenter, les motifs de notification sont multiples, et pourtant le nombre d'AESH reste largement insuffisant. Ce manque de moyens associé à une formation quasi-inexistante met en difficulté les élèves mais aussi les AESH qui, pour « compenser » le manque de personnels se retrouvent parfois à suivre 5 élèves voire plus. De plus, la non-reconnaissance du métier et les faibles salaires poussent de plus en plus de collègues à démissionner ou à demander une rupture conventionnelle, diminuant encore le nombre d'AESH et APSH. Mais alors que la situation est déjà difficile, l'administration n'hésite pas à refuser le renouvellement de contrat de certain-es AESH sans même leur notifier le motif. **Il est urgent de mettre en place les moyens nécessaires pour une réelle inclusion. Il est urgent que le métier d'AESH et APSH soit reconnu.**

Reconnaître
le travail des
aesh
en leur garantissant
un véritable statut
et un salaire digne



L'obtention d'un statut pour les AESH sera une victoire pour l'ensemble des personnels du service public d'éducation. Leurs revendications sont plus que jamais légitimes :

- augmenter les rémunérations de toutes et tous les AESH/APSH ;
- leur garantir la possibilité de travailler à temps complet pour vivre dignement de leur travail ;
- abandonner les PIAL et la politique de mutualisation des moyens ;
- créer un véritable statut de la Fonction publique, de catégorie B, pour reconnaître le métier d'AESH/ APSH ;
- donner l'accès à des formations qualifiantes à la hauteur des missions ;
- recruter les AESH qui manquent pour permettre à tous et toutes les élèves en situation de handicap de bénéficier d'un accompagnement correspondant pleinement à leurs besoins.

Sabrina BAMOUHAMI

n

... Pour améliorer les conditions de travail des Psy-EN !

1) Depuis 2017, tu es PSY-EN, qu'en penses-tu ?

Depuis l'instauration de ce nouveau statut, j'ai décidé de conserver celui de professeur des écoles pour mes droits à la retraite au vu de ma carrière en classe, ayant travaillé comme enseignante spécialisée. La reconnaissance de notre diplôme et de notre place dans l'Éducation nationale est une revendication de longue haleine qui a enfin aboutie grâce à l'opiniâtreté de la FSU-SNUipp. La création de ce nouveau corps de la fonction publique permet de faire le lien entre les psychologues scolaires et les « co-psy » du second degré.

2) Qu'aimes-tu dans ce poste ?

J'apprécie particulièrement dans cette fonction l'absence de routine. Entre les urgences à traiter rapidement, les rencontres avec les élèves et leurs familles, le travail à l'intérieur du réseau, le temps file très vite. Cet emploi nécessite de mener de nombreux partenariats avec d'autres structures dont certaines ne font pas partie de l'Éducation nationale et posent d'autres problématiques. Et puis chaque enfant qui a besoin de nous est un cas particulier.

3) Quelles améliorations comptes-tu obtenir ?

Tout d'abord, nous subissons une augmentation très importante des élèves à prendre en charge et le nombre de postes ne suit pas. Quant aux conditions de travail, elles sont très inégalitaires : nos locaux et notre équipement dépendent de la municipalité où nous sommes nommé-es. L'assurance d'un équipement informatique performant (certain-es collègues n'ont pas d'accès Internet) et la mise à disposition par l'Éducation nationale d'un téléphone professionnel (confidentialité, nécessité de déconnecter, respect de la vie personnelle) devient urgente. Quant aux frais de déplacement, c'est la misère ! Pour une année scolaire entière, je ne dispose que d'un budget de 100 € ! Au prix du litre de carburant, j'y suis vite de ma poche. **Je revendiquerai fermement avec la FSU une amélioration rapide et conséquente de nos conditions de travail !**



Rebecca Gosselin
Psy-EN dans la
circonscription de
Noyelles-Godault



... Tout savoir sur la rupture conventionnelle

A titre indicatif :
La circulaire académique
2021/2022

Rupture conventionnelle : kézako ?

Depuis 3 ans, l'Education Nationale propose à celles et ceux qui veulent la quitter (enseignant-es et AESH), une rupture conventionnelle. Ce qui devrait être un droit pour toutes et tous est en réalité conditionné à des dossiers de reconversion abouti et des enveloppes budgétaires très limitées. La FSU-SNUipp dénonce vivement ces restrictions budgétaires qui vont à l'encontre des droits des personnels. La législation ne permet pas d'accorder une rupture conventionnelle aux collègues à moins de 2 ans de la retraite.

Concrètement, ça se passe comment ?

Une rencontre aura lieu à la DSDEN entre vous et l'Administration (notamment le DASEN ou son adjoint-e, et deux responsables de la division des personnels). Nous vous conseillons vivement de vous faire accompagner par un-e représentant-e de la FSU-SNUipp.

- L'Administration commencera par vous rappeler ce que vous perdez en quittant l'E.N. notamment votre statut de fonctionnaire,
- Puis il vous sera présenté le calcul de votre indemnité de départ,
- Enfin, vous expliquerez les raisons pour lesquelles vous souhaitez quitter l'Education nationale et vous présenterez votre projet de reconversion professionnelle.

Que disent les textes officiels du calcul de l'indemnité de départ ?

La rémunération de référence pour le calcul est la rémunération brute annuelle de l'année civile précédant la date d'effet de la rupture conventionnelle. Il s'obtient par cumul des différentes périodes d'ancienneté auxquelles on applique pour chacune un coefficient spécifique :

- un quart de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ;
- deux cinquièmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans et jusqu'à quinze ans ; un demi mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de quinze ans et jusqu'à vingt ans ;
- trois cinquièmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de vingt ans et jusqu'à vingt-quatre ans.

L'ancienneté correspond à la durée des services effectifs accomplis dans les trois fonctions publiques. Sont exclus les services militaires et les périodes de contrats de droit privé (ex : contrat aidé).

Le montant plancher est fixé sur la base d'une ancienneté à concurrence de 24 ans révolus.

L'indemnité est plafonnée à une somme équivalente à un douzième de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de vingt-quatre ans d'ancienneté.

Quel calendrier ?

Les demandes sont reçues jusque mi mars. Ne tardez pas pour monter votre dossier et faire votre demande ! Si l'Administration accepte votre demande de rupture conventionnelle, l'argent arrive en septembre de l'année scolaire suivante. La FSU-SNUipp 62 a accompagné cinq collègues durant l'année scolaire 2021-2022. Trois ont eu gain de cause ; la quatrième l'aura certainement l'an prochain (l'Administration avait déjà épuisé son enveloppe budgétaire...) ; la cinquième n'a pas concrétisé sa requête car son projet de reconversion n'est pas encore abouti.

Toutes les infos
sur notre site :



Marianne VILLEREZ-DELORY

n

... Pour faire respecter les droits des PEGC !

1) Tu sièges à la CAPA des PEGC : qu'y traite-on ?

La Commission Administrative Paritaire Académique est composée pour moitié de représentant-es de l'administration (rectorat), des inspecteurs pédagogiques régionaux, de chefs d'établissements, et pour moitié des élu-es du personnel. On y discute de différents aspects qui concernent la carrière des enseignant-es, notamment des mutations (inter-académiques, intra-académiques) et des promotions de grades des PEGC.

2) Quel est ton rôle principal dans cette instance ?

Dans le cadre de mon mandat d'élu du SNUipp, mon premier rôle a été d'imposer le respect du dialogue social (temps de parole, écoute mutuelle, décisions partagées). J'étudie soigneusement les dossiers puis par principe, après avoir rencontré les collègues, j'essaie de mettre en place des aides, de la solidarité et du soutien. Bien souvent j'ai réussi à infléchir les propositions systématiques de sanctions de l'administration et à trouver des solutions permettant aux enseignant-es de reprendre leur travail dans des conditions satisfaisantes pour toutes et tous.

3) Tu désires poursuivre ton engagement : quelles améliorations comptes-tu obtenir ?

Avec le SNUipp et la FSU, nous revendiquons pour les PEGC, l'extinction de la classe normale et de la hors classe, avec assimilation des retraité-es. Ainsi que des perspectives de fin de carrière à la mesure de celles offertes à nos collègues certifié-es. **Avec mes camarades des syndicats du second degré dans la FSU, nous continuerons à défendre avec ténacité les droits de nos collègues et lutterons pour en acquérir de nouveaux.**



Philippe Rudant
PEGC au collège
Daudet de Leers

... 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**



UNIVERSITÉ d'automne

du SNUipp FSU 62

7 - 8 NOVEMBRE 2022 | PARC D'OLHAIN

