



DOSSIER

Accompagner
pour enrichir
le métier

p.3-6

S P É C I A L

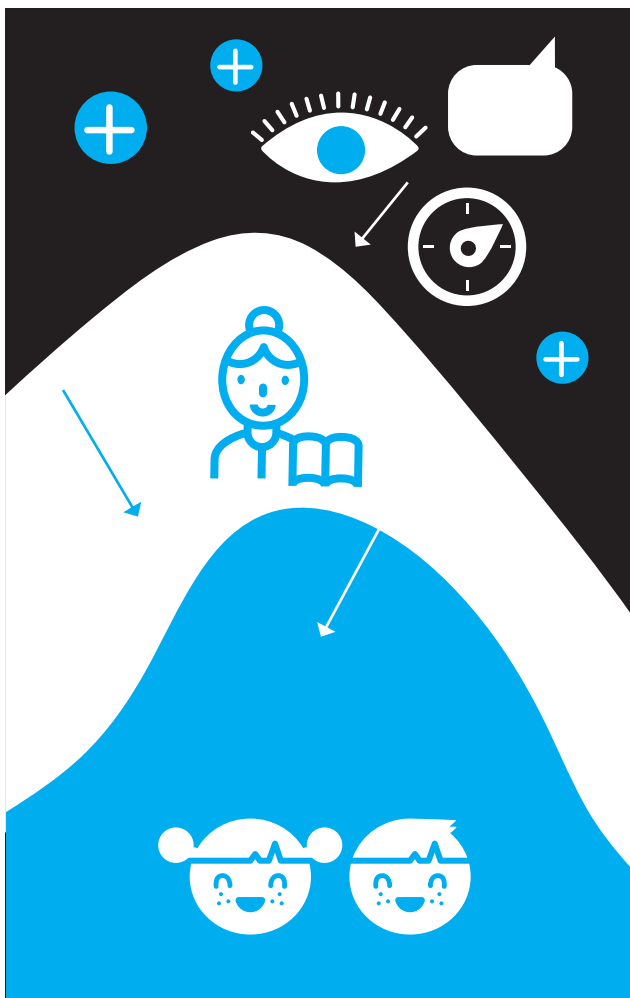
Formateurs



SNUIPP INFOS

N°122 | FÉVRIER - MARS - AVRIL 2017

Activer le levier des formateurs



Si les textes sur la formation publiés en juillet 2015 confient la formation continue et une partie de la formation initiale à des enseignants dotés du CAFIPEMF dans le 1^{er} degré, ils n'ont pas révolutionné l'existant si ce n'est le passage d'un quart à un tiers de décharge de leur temps d'exercice. Pour le reste, alors que le nombre de stagiaires est en forte augmentation depuis 2013, les postes de formateurs du premier degré peinent à décoller. Comment alors accompagner les stagiaires, entre tutorat, visites, interventions et co-interventions à l'ESPE, mais aussi les titulaires non seulement dans leurs premières années d'exercice mais tout au long de leur carrière comme prévu désormais dans le parcours des nouvelles carrières (PPCR) ?

Seul un recrutement massif de PEMF et de conseillers pédagogiques, mieux formés et dégagés des trop nombreuses tâches administratives, sera en mesure de faire que les textes se traduisent dans la réalité. Former mieux les enseignants, en formation initiale et en formation continue, est pourtant l'un des plus puissants leviers pour la démocratisation de l'école.

POSTES DE PEMF

DES CRÉATIONS INSUFFISANTES

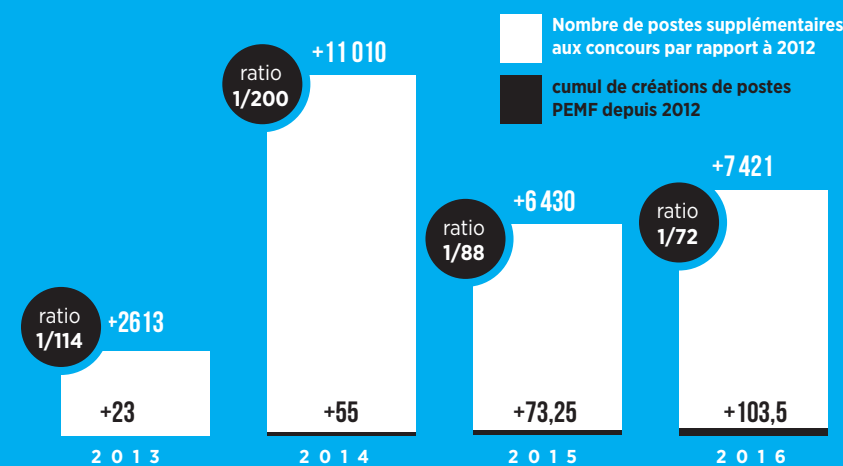
Alors que depuis 2012, le nombre de stagiaires est en forte augmentation, celui des PEMF n'a pas assez progressé conduisant à une augmentation de leur charge de travail et à la baisse de la qualité de la formation pour les stagiaires : interventions en ESPE plus rares et plus difficiles, nombre de visites formatives en classe en baisse, difficultés de travailler avec les autres intervenants dans la formation initiale... Ainsi, malgré 103 créations de postes depuis 2012, la fonction est moins attractive. De nombreuses disparités existent par ailleurs entre départements. Ainsi, si dans les Charentes Maritimes un PEMF suit 2 stagiaires et peut assurer 4 visites, ils sont 27 PEMF pour 100 stagiaires dans le Doubs, alors que 35 postes étaient budgétés. La Seine-Saint-Denis a pu quant à elle diminuer le nombre de stagiaires à suivre par PEMF de 8 à 4, après d'importantes mobilisations portées par le SNUipp-FSU.

NOUVEAU CAFIPEMF

UNE MISE EN ŒUVRE LABORIEUSE

Les nouvelles modalités du CAFIPEMF se mettent en place mais de nombreux problèmes subsistent. Les conditions varient d'une académie à l'autre en termes de qualification des accompagnants, de propositions et de volume de formation. Une répartition se fait souvent entre l'ESPE et les DSDEN : par exemple, l'ESPE propose une formation et un suivi des mémoires avec parfois des cours non obligatoires les mercredis après-midi et pendant les vacances, la DSDEN, l'accès à un module M@gistère créé pour les candidats. Dans certains départements, les enseignants sont rémunérés par l'activation du droit individuel à la formation (DIF). L'accompagnement sur le terrain, en fonction de l'option choisie, est assuré par des PEMF pour des visites de stagiaires ou des conseillers pédagogiques de circonscription pour des actions de formation. Dans tous les cas, la participation des candidats à ces dernières est subordonnée aux possibilités de remplacement. ■

CRÉATIONS DE POSTES DE PEMF AU REGARD DU NOMBRE DE STAGIAIRES SUPPLÉMENTAIRES DEPUIS 2012



DÉCHARGE DES PEMF

UN TIERS TEMPS MAIS PAS POUR TOUS

La circulaire du 18/10/16 définissant les missions des maîtres formateurs a entériné le passage à un tiers de décharge d'enseignement à compter de la rentrée 2016. Si le SNUipp-FSU se félicite de cette mesure, il ne peut que déplorer que, compte tenu de sa date de parution, cette circulaire n'ait pas

pu être appliquée partout cette année. Il a exigé dans toutes les instances, lors des opérations de carte scolaire, que cette modification soit prise en compte à minima dès la rentrée 2017. Des enquêtes départementales permettront de faire un premier bilan et d'intervenir auprès des DASEN. Le SNUipp-FSU continue par ailleurs à exiger un recrutement massif de PEMF, les maîtres d'accueil ne pouvant être la réponse apportée à la forte augmentation du nombre de stagiaires. ■

sommaire

- P.2: actualités
- P.3-6: Accompagner pour enrichir le métier
- P.7: Professeurs des écoles stagiaires
- P.8: PPCR: une classe exceptionnelle réservée

ours

SNUIPPINFOS

Publication nationale trimestrielle du Syndicat National Unitaire des Instituteurs, Professeurs des écoles et PEGC
CPPAP 0919 S 05288 ISSN 0183-0244

128 boulevard Blanqui, 75013 Paris
 01 40 79 50 00 | snuipp@snuipp.fr

DIRECTEUR DE PUBLICATION:

Jean-Pierre Clavère

RÉDACTION: Marie-Rose Rodrigues-Martin, Claude Gautheron

CONCEPTION GRAPHIQUE & RÉALISATION: Emmanuelle Roncin

IMPRESSION: par nos soins

PRIX DU NUMÉRO: 0,80 €

Accompagner pour enrichir le métier



Alors que les critiques sont vives quant à la formation initiale et que la formation continue a pratiquement disparu pour laisser la place à de maigres formations à distance dont les enseignants rechignent à s'emparer, une nouvelle modalité pour le développement professionnel émerge dans les textes : l'accompagnement. Pas totalement neuve puisqu'elle est présente dans les textes depuis les années 80 mais un nouveau souffle est donné à cette notion dans le décret PPCR à propos de l'évaluation des enseignants.

A lors, recette miracle pour une entrée moins éprouvante dans le métier ou clé d'un développement professionnel continu au service de la réussite des élèves ? A n'en pas douter, c'est une voie à explorer même si elle ne doit en aucun cas être prétexte à détourner l'attention des actuelles formations initiale et continue. Compléter les dispositifs existants par des actions en lien avec ce qui se passe directement sur le terrain est certainement pertinent mais doit répondre à des demandes réelles des professionnels et non être plaqué pour contrôler et prendre la main sur les pratiques enseignantes ou... pour satisfaire une quelconque marotte d'IEN.

RÉUNIR LES CONDITIONS DE SA RÉUSSITE

Les expériences en REP+, à partir desquelles Patrick Rayou (page 6) fonde son propos, indiquent quelles sont les conditions dans lesquelles doit intervenir cet accompagnement pour qu'il soit efficace et que les enseignants y adhèrent : horizontalité, confiance mutuelle, mise en place de collectifs de travail, déconnexion avec les procédures d'évaluation des enseignants, formateurs eux-mêmes for-

més à la pratique de l'accompagnement.

QUEL RÔLE POUR LES FORMATEURS DU PREMIER DEGRÉ ?

L'actuelle répartition des missions entre PEMF et conseillers pédagogiques (CP) sera-t-elle réinterrogée à l'occasion de la réflexion qui devra s'engager ? Chacun s'accorde à dire que les débuts dans la carrière d'un enseignant sont extrêmement difficiles. Au cours de leur formation à l'ESPE, ils sont en demande d'un « appui moral et professionnel ». Ils le trouvent en partie dans l'action des PEMF même si leurs interventions sont souvent bien insuffisantes. Ce sont ensuite les CP prennent le relai mais ont eux aussi bien peu de temps à consacrer à cette mission pourtant fondamentale. PEMF et CP ont un défi à relever : s'emparer ensemble de cette question et être force de propositions pour que l'accompagnement des enseignants soit effectif et s'opère dans de bonnes conditions. Cela passera sans aucun doute par l'exigence d'un recrutement important et de la formation de nouveaux formateurs.

— Moins d'inspection, plus d'accompagnement

Les nouveaux parcours professionnels prévoient un nombre limité d'inspections des enseignants par les IEN et inscrivent dans les textes la notion d'accompagnement.

L'INSPECTION, UNE INSTITUTION CONTESTÉE

Si au cours du XX^e siècle, l'inspection a longtemps eu pour fonction la « surveillance » des enseignants, à partir du début des années 90, elle laisse davantage de place au dialogue entre l'administration et les personnels. De nouvelles dimensions apparaissent, telles que l'accompagnement, le conseil et la remédiation sans pour autant que l'inspection perde, dans les faits et aux yeux des enseignants, son caractère de sanction ayant un impact fort sur les carrières tant en termes de mutations que de salaires. Cette institution n'a pas évolué au cours des trente dernières années et reste fortement décriée par les personnels qui la subissent, source de stress, infantilisante mais aussi incapable de faire évoluer les pratiques et de rendre le métier plus efficace.

DES PRESCRIPTIONS MAIS TOUJOURS PAS DE FORMATION

LE SNPI-FSU CONTINUE D'AMENDER SA CHARTE

Lors de son congrès de 2009, le syndicat national des personnels d'inspection (SNPI-FSU) a décidé de rassembler dans une charte de l'inspection les règles et les postures progressistes et humanistes qu'il sentait menacées. Il a voulu que ces règles et postures soient applicables dans toutes les situations professionnelles des inspecteurs. Il ne s'agit pas d'un code déontologique de type juridique et contraignant, mais bien une charte éthique destinée à servir de référence intellectuelle aux inspecteurs, qu'ils soient ou non adhérents du SNPI-FSU. En 2016, le SNPI-FSU a voté un nouvel amendement à sa charte : « Agir pour lutter contre toute forme de harcèlement moral ou sexuel par le choix d'un comportement personnel verbal ou gestuel exemplaire, par la protection assurée aux victimes de violences ou de harcèlements et par la prévention. »

■ Voir la charte du SNPI: snpi-fsu.org

Depuis 2002, les enseignants peinent à trouver le sens d'un métier qu'ils sont encore fiers d'exercer mais qui est ballotté au gré des réformes et de l'amoncellement de dispositifs nouveaux. Dans le même temps, l'efficacité de l'école à faire réussir tous les élèves est contestée. Les professionnels se sentent impuissants devant une demande sociale forte alors même qu'ils ressentent un besoin impérieux de formation continue qui reste lettre morte. Pourtant, un rapport sénatorial de 2012, préconisait déjà la nécessaire ré-articulation du travail prescrit, à clarifier et à simplifier, et du travail réel ainsi que la fin de « la proli-

fération des mesures et le brouillage de sens de l'éducation qui sont la source majeure de l'exacerbation des conflits de travail et la souffrance ordinaire des enseignants ».

L'ACCOMPAGNEMENT : UNE PRESSION SUPPLÉMENTAIRE OU UNE SOLUTION ?

Rien ne se fera sans redonner la confiance aux enseignants dans leur capacité d'agir. Les collectifs de travail existent en dehors des logiques hiérarchiques mais peinent à trouver les espaces et le temps pour construire des réponses capables de renforcer l'efficacité de l'action enseignante. L'accompagnement, en fonction des valeurs qui le sous-tendent, peut tout autant étouffer que renforcer cette créativité enseignante qui ne demande qu'à s'exprimer. Un accompagnement formatif ne peut pas se substituer purement et simplement à la formation continue mais passe par une réponse aux préoccupations réelles des équipes sur le terrain. Les formateurs, en étant capables d'effectuer un pas de côté par rapport aussi bien de la hiérarchie que vis à vis de leurs collègues, deviennent alors des maillons essentiels de la ressource de formation.



PEMF ET CONSEILLERS PÉDAGOGIQUES : CE QUE DIT LA CIRCULAIRE

Les PEMF restent « experts de la pratique de la classe », « sont les garants d'une articulation efficace et raisonnée entre savoirs théoriques et pratique professionnelle ». En leur qualité de formateur, ils participent, d'une part, à la formation initiale au sein des ESPE et, d'autre part, à la formation continue, notamment en intervenant dans des modules de formation continue. Il est spécifié que « les maîtres formateurs travaillent, sous la responsabilité des IEN, en lien avec les conseillers pédagogiques ».

Titulaires du même CAFIPEMF, les conseillers pédagogiques sont eux totalement déchargés pour travailler à l'animation pédagogique d'une circonscription sous la responsabilité directe d'un inspecteur (IEN) ou à l'application de la politique pédagogique d'un DASEN. « Formateur polyvalent, il fait bénéficier les enseignants des écoles maternelles et élémentaires de son expertise pédagogique. Par un regard objectif, son aide et ses conseils, il amène les enseignants à analyser leurs pratiques professionnelles... Il favorise la mutualisation et le travail en équipe des enseignants qu'il accompagne dans l'appropriation des innovations et des résultats des recherches didactiques et pédagogiques ». Il peut participer à des formations en ESPE et évaluer les stagiaires.

3 QUESTIONS À



NADINE MASSONNIÈRE, conseillère pédagogique maternelle en Gironde

Une nouvelle circulaire sur les missions

des formateurs est parue. Qu'est-ce que cela a changé ?

Les champs d'exercice de nos fonctions ont été clarifiés aussi bien pour les PEMF que pour les conseillers pédagogiques. Par ailleurs nous sommes invités à travailler en plus étroite collaboration, sous la responsabilité des IEN. Cela signifie que nous pourrions aller vers des équipes de circonscription ou des équipes départementales élargies.

Comment pourraient être penser les équipes de formateurs en circonscription ou dans un département ?

Les formateurs ont pour la plupart très envie de travailler beaucoup plus en lien les uns avec les autres. Les PEMF sont parfois invités à participer aux animations péda-

gogiques, mais cela ne peut se faire que si la politique départementale du DASEN le permet, à la fois au niveau du temps et de l'organisation. En effet, la répartition géographique des PEMF ne permet pas toujours de faire appel à leurs services et leur participation départementale reste faible, souvent cantonnée à des groupes de réflexion ponctuels.

Que faire pour que la collaboration devienne effective ?

Donner du temps aux PEMF, inciter les IEN à les intégrer au long cours dans l'équipe et non au cas par cas, permettre aux CP d'intervenir dans les ESPE de façon régulière, constituer institutionnellement des groupes de travail départementaux mêlant différents formateurs... Commencer à penser formation initiale et continue comme une entité : la formation des personnels tout au long de leur carrière.



BRÈVES

Sélection à l'entrée en master 1 MEEF

DES RÈGLES INACCEPTABLES

La loi du 23 décembre 2016

« Licence-Master-Doctorat » ouvre aux universités la possibilité de fixer des capacités d'accueil en M1 MEEF. Elle permet aux ESPE de mettre en place des modalités de sélection des étudiants souhaitant intégrer le master avec pour conséquence le refus d'accès pour certains. Les ESPE ont chiffré les capacités d'accueil et mis en place des critères de sélection des étudiants. Le master MEEF n'a pas d'équivalent pour préparer aux concours de recrutement et aux métiers de l'enseignement. Le refus d'inscription en M1 imposerait aux « recalés » un changement d'académie, ce qui serait inacceptable. Le SNUipp-FSU demande qu'aucune limite d'accès aux formations proposées dans les ESPE ne soit mise en place, ni aucun dispositif de sélection des étudiants souhaitant s'inscrire dans ces formations.

Rencontres du GFEN

POUR QUE LA MATERNELLE FASSE ÉCOLE

Les 9^{es} rencontres du GFEN (Groupe français d'éducation nouvelle) sur la maternelle ont eu lieu le 28 janvier sur le thème : « Apprendre à comprendre le monde : le pari de la complexité dès l'école maternelle ». L'occasion pour les participants d'écouter Véronique Boiron qui après avoir présenté le cadre théorique des rapports entre langage et pensée en se référant à Vygotski, a illustré ces propos par des exemples pris dans la littérature de jeunesse à tous les niveaux des classes. Les présents ont pu ensuite participer à des ateliers de réflexion autour des questions vives qui traversent l'école durant la matinée et à des ateliers de démarches et témoignages autour de situations d'apprentissages pour l'après-midi. Les actes du colloque feront l'objet d'une revue.



© MIRA/NAJA

entretien avec

PATRICK RAYOU, Professeur des Universités émérite en Sciences de l'éducation à l'Université Paris 8

« Accompagner : instaurer une communauté de pratiques »

Dans le cadre de PPCR, il est prévu de renforcer l'accompagnement des enseignants et de repousser la première inspection. Qu'en pensez-vous ?

A priori vouloir renforcer l'accompagnement semble une très bonne chose. L'accompagnement, s'il ne perd pas de vue qu'il faut emmener vers des objectifs bien précis les gens qu'on contribue à former, correspond bien à ce que demandent les enseignants en formation. Ils critiquent en effet régulièrement la transmission verticale de savoirs par des formateurs qu'ils estiment trop éloignés des réalités du terrain. Or l'accompagnement instaure souvent une communauté de pratique qui fait davantage apprécier et accepter les apports de plus expérimenté que soi. Par ailleurs, disjoindre dans le temps la formation et l'évaluation peut vraisemblablement calmer la crainte d'être piégé.

Ne court-on pas le risque de légitimer la disparition de la formation continue ?

En effet, la formation continue, mise à mal dans un passé assez proche, est une nécessité car on ne peut croire sérieusement que l'actuelle formation initiale suffise à qualifier un enseignant après deux ans de master. On pourrait, selon moi, former les enseignants dès le niveau L1 pour ceux qui envisagent cette carrière au début de leurs études supérieures et prolonger au-delà du master car on voit mal comment des professionnels qui ont eux-même vocation à former pourraient arrêter un jour de se former.

Ceci doit être soutenu par une offre institutionnelle dont l'accompagnement pourrait être une des modalités, sans doute très adaptée lorsqu'un enseignant, par exemple, change de lieu d'exercice ou de niveau de classe.

L'accompagnement, plutôt individuel ou collectif ?

L'un et l'autre ont leur intérêt. Avoir un référent lors de l'entrée dans le métier constitue sans doute un appui autant moral que professionnel qu'il est facile de mobiliser rapidement. Mais nous sous-estimons vraisem-

nelles organisées au cours desquelles on « laisse parler le métier », où on met à l'épreuve les routines professionnelles, où on fabrique de la déontologie. Mais ceci suppose bien des réorganisations qui donnent plus de place aux collectifs d'enseignants, qui ménagent les conditions de la capitalisation et de la diffusion des savoirs d'action.

Quel rôle et quelle formation pour les formateurs qui seront impliqués dans cet accompagnement ?

Accompagner ne va pas de soi car il faut être capable d'instaurer une relation « horizontale » qui prenne les personnes là où elles en sont tout en ne perdant pas de vue qu'il faut faire accéder à des savoirs professionnels « verticaux » qui soient autre chose que des recettes peu transférables et pérennes. Il y a quelques années, une opération « entrer dans le métier », pilote dans quelques académies, avait ainsi testé, apparemment avec succès, une formation après la sortie de l'Ifm dont une des modalités était la co-observation entre pairs. Ceux-ci échangeaient après s'être observés et, une fois qu'ils avaient repéré des points problématiques de leurs pratiques, ils demandaient à des formateurs de venir les outiller, les considérant comme des accompagnateurs dont on ne pouvait suspecter ni la légitimité ni la compétence. Ceci supposait chez ces derniers des capacités à expertiser des situations à la construction desquelles le passage par la recherche apporte selon moi une contribution majeure.

.....

« DE NOMBREUSES RECHERCHES NOUS MONTRENT TOUT LE BÉNÉFICE QU'IL Y A À TIRER DE CONTROVERSES PROFESSIONNELLES ORGANISÉES AU COURS DESQUELLES ON « LAISSE PARLER LE MÉTIER », OÙ ON MET À L'ÉPREUVE LES ROUTINES PROFESSIONNELLES, OÙ ON FABRIQUE DE LA DÉONTOLOGIE. »

.....

blement ce que peut être l'apport d'un collectif, en particulier au sein de l'établissement, tant nous sommes habitués à vivre dans un système de « boîtes à œufs » où les acteurs sont physiquement proches mais néanmoins seuls face au métier et à ses difficultés. De nombreuses recherches nous montrent tout le bénéfice qu'il y a à tirer de controverses profession-

Professeurs des écoles stagiaires

Entre motivation et malaise



© Shutterstock

La réforme de la formation des maîtres a permis aux lauréats des concours de l'enseignement de retrouver le chemin de la formation initiale. Pour la deuxième année consécutive, le SNUipp-FSU a enquêté auprès des stagiaires pour connaître la réalité de leurs conditions de formation. 1340 y ont répondu en avril 2016. La première enquête laissait apparaître de nombreux dysfonctionnements pouvant être liés à une mise en place de la réforme trop rapide. Mais au regard des résultats, les professeurs des écoles stagiaires continuent de vivre une entrée dans le métier très difficile, stressante, fatigante et une surcharge de travail conséquente les empêchant d'apprendre sereinement leur métier.

DES PUBLICS TRÈS HÉTÉROGÈNES

Le concours placé après un Master 1 s'adresse à des candidats ayant suivi un cursus universitaire de quatre années dans toutes les filières universitaires. Seuls 61,4 % des stagiaires ont suivi un cursus en lien avec le concours. Plus d'un stagiaire sur trois n'a donc pas reçu de formation avant la prise en main d'une classe. Cette année, ils sont encore 18,6 %, contre 21 l'année

précédente, à avoir pris la responsabilité d'une classe sans avoir fait ni stage d'observation ni stage de pratique accompagnée dans une classe.

UN STAGE ÉPROUVANT

Si on note une légère amélioration depuis 2015, encore 6 % des stagiaires sont affectés en éducation prioritaire (8,6 % en 2015), 4 % le sont en CP alors que la circulaire du 17 juin 2014 recommande d'éviter ce type d'affectation. Les stagiaires se disent insuffisamment préparés à prendre la responsabilité d'une classe (85 % contre 82 % en 2015), notamment par rapport à la gestion de la difficulté scolaire et la prise en compte de l'hétérogénéité.

UN ACCOMPAGNEMENT DE TERRAIN INSUFFISANT

Le suivi et l'accompagnement de terrain sont majoritairement assurés par les PEMF (86,7 %) et complétés par les MAT (11,16 %) et les CP (1,97 %). Le nombre de visites du tuteur de terrain est variable d'une ESPE à l'autre et reste très insuffisant. Dans 60 % des cas, les stagiaires

sont visités de 2 à 3 fois dans l'année. Les visites du tuteur ESPE sont moins nombreuses que celles du tuteur de terrain et pour 80 % des stagiaires, elles ne seront qu'au nombre d'une ou deux. Le binôme de tutorat normalement prévu dans la formation n'est pas opérationnel et n'installe pas les « regards croisés » entre professionnels universitaires et les praticiens de terrain. Ils font peu de visites communes et, faute de temps dégagé, se rencontrent et échangent peu sur le suivi des stagiaires.

SENTIMENT GÉNÉRAL

Si 72 % des stagiaires se sentent débordés au cours de leur année de formation, ils sont aussi 62,5 % à se dire stressés. On relève que ce ne sont pas les relations qui posent problème, que ce soit avec les élèves, le groupe-classe ou les parents, mais bien les questions liées aux enjeux majeurs de l'éducation : l'hétérogénéité des élèves et le traitement de la difficulté sont les deux aspects du métier pour lesquels les stagiaires se sentent le moins préparés (respectivement 71 et 53 %).

DÉMISSIONS EN HAUSSE

Un récent rapport sénatorial pointe « une progression inquiétante des démissions d'enseignants particulièrement dans le premier degré », qui passe de 1,08 à 3,18 % entre 2012 et 2016. Cette augmentation inquiétante s'explique notamment par les conditions très rudes d'entrée dans le métier : surcharge de travail (48h35 en moyenne), stagiaires stressés, débordés, insuffisamment préparés à la responsabilité de classe, impact important sur la vie personnelle d'un métier jugé envahissant... Le SNUipp-FSU dénonce depuis plusieurs années des conditions d'études éprouvantes pour les stagiaires. Il demande une formation d'au moins deux années avec un réel statut de stagiaire et non en responsabilité de classe.

PPCR : une classe exceptionnelle réservée

Dans le cadre de PPCR, les carrières et l'évaluation des enseignants vont être renouvelées. Outre le principe d'une cadence d'avancement quasi unique et d'un déroulement de carrière sur au moins deux grades (classe normale et hors classe), la création d'un troisième grade a été entérinée contre l'avis du SNUipp-FSU. Il s'agit de la classe « *exceptionnelle* », accessible selon deux voies :

- les personnels qui, ayant atteint au moins le 3^e échelon de la hors classe, justifient de 8 années accomplies dans des conditions d'exercice difficiles ou d'exercice de fonctions particulières.
- dans la limite de 20% du contingent annuel des promotions, les personnels qui, ayant atteint le dernier échelon de la hors classe, ont fait preuve d'une « *valeur professionnelle exceptionnelle* ».

Les formateurs du premier degré, qu'ils soient conseillers pédagogiques ou maîtres-formateurs, feront partie des enseignants auxquels les fonctions permettent l'accès à la classe exceptionnelle. Pendant les trois premières années, les enseignants concernés devront faire acte de candidature. De nombreuses inconnues demeurent sur les conditions dans lesquelles ils seront sélectionnés pour intégrer ce nouveau grade : liste d'aptitude, barème, avis du supérieur hiérarchique...

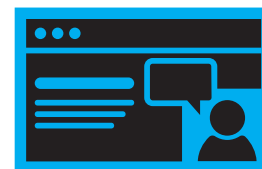
Le SNUipp réaffirme que si une revalorisation est bien nécessaire en fin de carrière, elle doit être accessible à tous et s'assurera que l'équité soit garantie lors des opérations de promotions.



Congrès

AGEEM 2017

L'AGEEM organise son 90^e congrès national à Albi du mercredi 5 au vendredi 7 juillet 2017. Penser l'école..., penser à l'école..., « *Je pense donc je suis dès l'école maternelle* ». Cette thématique a été choisie, en cohérence avec la loi de refondation, avec l'objectif de contribuer à la réussite de tous. Penser pour apprendre, des projets pour penser, penser avec les autres, penser pour réussir. 4 axes, des ateliers, des conférences, des expositions. Un foisonnement d'idées et de réflexions pour faire avancer l'école maternelle.



Formation de formateurs

Web-conférences

Suite aux mauvais résultats de la France aux évaluations internationales et à la nécessité de renforcer la formation des enseignants, le ministère a mis en place dans l'urgence des formations de formateurs par le biais de web-conférences. Compte-tenu de la charge de travail de ces formateurs, le SNUipp-FSU soutiendra tous ceux qui refuseront de participer à ces formations. Les syndicats d'inspecteurs ont appelé les personnels d'inspection à ne pas les organiser.



ISAE : UNE INJUSTICE

Aujourd'hui, de nombreuses fonctions indispensables à la réussite de tous les élèves sont encore écartées de toutes mesures financières notamment du bénéfice de l'ISAE (indemnité spéciale d'accompagnement des élèves) à 1200 euros par an. Il en va par exemple des animateurs TICE, des CPC, des référents qui en sont exclus sous prétexte qu'ils ne sont pas devant élèves. Les PEMF quant à eux ne touchent pas l'intégralité de

l'ISAE, l'indemnité étant fonction du temps passé devant élèves.

Le SNUipp-FSU a été à l'initiative d'une action appelant les « *exclus de l'ISAE* » à écrire à la ministre pour en obtenir le versement intégral pour toutes et tous. Il vient aussi de s'adresser à la ministre pour que l'augmentation du temps de décharge des PEMF n'entraîne pas une baisse de leur ISAE, déjà actuellement amputée de 25%.