

# fenêtres sur cours.09

L'année scolaire touche à sa fin et les personnels épuisés par la gestion de la crise sanitaire et leurs conditions de travail dégradées l'attendent avec impatience.

Au rayon des bonnes nouvelles, le retour à une vie plus normale mais restons vigilants face à ce virus qui n'en finit pas de muter.

Pour la profession, sur le département, c'est aussi l'octroi de toutes les demandes de temps partiel, des disponibilités, et des demandes de congés de formation globalement satisfaites.

Pour le reste, rien ou presque. Le Grenelle de l'Education accouche d'une souris et se révèle un exercice de communication pseudo participatif. Les CAPD ne traitent plus la mobilité et les autres aspects de la carrière des enseignant.es. Le SNUipp-FSU demande l'abrogation de la loi de Transformation de la fonction publique d'aout 2019. Les AESH attendent statut et revalorisation à la hauteur de leur métier. Les enseignants attendent toujours une juste reconnaissance de leur travail et l'Ecole de la Méfiance s'est installée alors que notre statut est en danger. La direction d'école est toujours en souffrance et la Loi Rilhac voudrait transformer directrice ou directeur en supérieur pour asseoir la verticalité managériale. Les programmes de Maternelle sont revus pour mieux subordonner...

La profession est en crise ! La société est en crise. Le 12 Juin, nous marcherons pour nos libertés et contre les idées de l'extrême droite.

L'an prochain, il nous faudra faire front contre les attaques à venir et notamment la réforme des retraites... Alors, syndiquez-vous dès maintenant !

Le SNUipp-FSU 09 vous souhaite une bonne fin d'année scolaire et de bonnes vacances méritées !  
**L'équipe du SNUipp-FSU 09**

N°111 mai 2021

Bulletin trimestriel de la section de l'Ariège  
du SNUipp-FSU

Directeur de publication: J-M Rousset, 16 Av de Sibian 09000 FOIX  
N°ISSN:1264-8280 N°CPPAP: 0522 S 06800 prix 0,60€

Imprimé par nos soins .

# P1

LA POSTE  
DISPENSE DE TIMBRAGE

Déposé le 10 juin 2021

**Syndiquez-vous dès maintenant  
pour l'année 2021-2022 !**

## SOMMAIRE

- P.2-4 : CAPD du 27 mai 2021
- P.5: Mouvement 2021 : résultats et recours
- P.6-7 : Grenelle de l'Education
- P. 8 : Fonction publique: danger !
- P.9 -10 : Formation
- P.11 : Groupe de Travail : Formation Continue et Règlement Type Départemental
- P.12 : Statut et Direction d'école : DANGER !
- P.13-14 : Maternelle : Nouveaux programmes
- P. 15 : CHSCT du 29 avril 2021
- P. 16 : Samedi 12 Juin, marchons contre le Racisme et l'extrême-droite
- P. 17-18 : AESH : grève du 3 Juin
- P.19-20 : bulletin d'adhésion 2021-2022



Snuipp Ariège



@SNU09

SNUipp-FSU 09 13 rue du Lieutenant Paul Delpech 09000 Foix  
Tel 05 34 09 35 97 e-mail : [snu09@snuipp.fr](mailto:snu09@snuipp.fr) Site : <http://09.snuipp.fr>

Ce bulletin vous a été adressé grâce au fichier informatique du SNUipp 09 conformément à la loi du 08/01/78 .  
Vous pouvez avoir accès ou faire effacer les informations en vous adressant au SNUipp 09



**SNUipp**  
FSU 09

# COMPTE-RENDU DE LA CAPD

## JEUDI 27 mai 2021 : demandes de congés de formation

**Les CAPD promotions, mobilité (permutations, ineat-exeat, mouvement), temps partiels, congés de formation etc- C'est terminé !!!**

**Le SNUipp-FSU demande toujours l'abrogation de la loi de Transformation de la Fonction Publique d'août 2019 pour des raisons évidentes de transparence et d'équité. Pour le SNUipp-FSU, il ne peut y avoir de gestion des personnels sans représentants des personnels.**



### DECLARATION PRELIMINAIRE DU SNUIPP-FSU 09

A consulter sur notre site

#### ETAT DES DEMANDES DE CONGE DE FORMATION PROFESSIONNELLE : RENTREE 2021

Le contingent s'élève à 30 mois (stable). En 2018, 9 demandes et 66 mois demandés (32 mois). En 2019, 18 demandes et 124 mois demandés (32 mois). En 2020, 15 demandes et 94 mois demandés (30 mois). **En 2021, 13 demandes et 89 mois et ½ demandés.**

Les demandes sont classées dans l'ordre du barème en 3 catégories par ordre de priorité et de barème : Poursuite du cursus, Renouvellement de demande, 1ère demande.

Un candidat qui présente un concours refuserait sa demande de congé de formation en cas de réussite à son concours. Les 3 mois de formation demandés sont donc en réserve et pourraient profiter à une autre collègue.

Quelques collègues ont cumulé des demandes de congés de formation et de temps partiels.

Une demande couplée à un temps partiel annualisée est reportée à l'an prochain.

Une annulation de demande a été formulée.

2 collègues sont en attente de validation PACD (Poste adapté de courte durée).

Le SNUipp-FSU 09 interroge sur la possibilité d'un reliquat. M. Le DASEN étudiera les possibilités.

***Pour le SNUipp-FSU 09, les demandes ont été globalement satisfaites mais demande une hausse des moyens en formation.***

#### QUESTIONS DIVERSES DU SNUipp-FSU 09

##### Situation Sanitaire :

Combien de classes / écoles ont été fermées pour cas covid avéré en Ariège ?

Depuis la reprise, 24 classes ont été fermées pour 7 jours dans le 1er degré, 26 dans le 2<sup>nd</sup> degré.

2 petites écoles ont été fermées. Sur le remplacement, le brassage n'est pas possible. Il n'est donc pas possible de répartir les élèves. Des solutions ont été trouvées localement. M. Mason évoque une situation d'école sur la Basse Ariège où une solution a pu être trouvée.

Combien d'enseignant.es ont été positifs au covid ? Aucun.e

Combien de personnes « vulnérables » sont recensées ? En ASA ? En télétravail ? 5 personnes en ASA dont 3 vulnérables.

Comment se déroule la campagne de tests ?

Sur les tests salivaires, le travail est effectué avec des laboratoires ; d'où une contrainte géographique liée à l'emplacement du laboratoire. Le choix a été fait de ne pas forcément couvrir tout le territoire. Il y a entre 400 et 800 tests salivaires par semaine. Ces tests sont réitérés toutes les 3 semaines. Une dizaine d'élèves asymptomatiques ont été repérés.

Le protocole a évolué avec le non brassage : les situations et leur évolution sont étudiées au cas par cas. Le taux d'incidence et le taux de positivité diminuent : 7/8 élèves positifs par semaine, soit 2 par jour environ .Ce sont très majoritairement des situations familiales.

Quelles incidences sur les décharges et le travail des directeurs/trices ?

M. Le DASEN entend et espère que des enseignements seront tirés. Les temps de décharge ne seront pas remplacés.

#### Mouvement :

Combien d'enseignant.es ont participé au mouvement ? 188 enseignants ont participé au mouvement, dont 62 par obligation. Par ailleurs 2 enseignants qui n'étaient pas dans l'obligation de faire le mouvement ont demandé l'annulation de leurs vœux.

Y'a-t-il eu des difficultés rencontrées ?

Non, certains avaient oublié de renvoyer leur accusé de réception. Les services académiques ont été bienveillants et ont donné du temps.

Combien de postes ont été profilés ? Ce nombre est-il stable ou augmente-t-il ? Pas plus de postes.

Cependant le poste ULIS/Autisme de St Lizier nouvellement créé est à profil. Le poste de direction de Lavelanet ne l'est plus.

Pourrez-vous nous communiquer les résultats du mouvement ? NON, les collègues ne pourront pas avoir connaissance de la liste. Les organisations syndicales ne pourront donc pas transmettre cette liste.

#### Écoles à 4 jours :

Quelles sont les écoles susceptibles de passer à 4 jours à la rentrée prochaine en attente du CDEN ?

Il y a 4 demandes mais elles seront validées en CDEN.

Pourquoi ces informations n'ont pas été indiquées sur la circulaire du mouvement ?

Parce qu'elles ne sont pas encore validées.

#### Avancement à la hors classe, à la classe exceptionnelle :

Combien d'enseignant.es ont été promu.es à la hors classe ?

Combien d'enseignant.es ont été promu.es à la classe exceptionnelle ?

Pourrez-vous nous communiquer la liste des promus ? NON, les collègues ne pourront pas avoir connaissance de la liste.

Pour la Hors Classe, les services sont en attente du contingent pour déterminer les futur.es promu.es. Pour la classe exceptionnelle, un mail a été envoyé aux éligibles en mai. Ils doivent apporter la preuve qu'ils seront éligibles. Ils doivent répondre dans un délai de 15 jours. A partir du 11 juin, ils pourront prendre connaissance de l'avis de l'IEN. A partir du 25 juin, ils pourront prendre connaissance de l'avis de M. Le DASEN. Les services sont également en attente du contingent

#### Recours Avis Rdv de carrière :

Y'a-t-il eu des recours suite à l'avis émis lors des rdv de carrière ? Combien ?

Aucun. Certains collègues ne sont pas forcément satisfaits de leur avis, mais n'ont pas demandé de recours.

Est-il prévu une CAPD de recours ? Non.

#### Permutations—Ineat-Exeat :

Pourrez-vous nous communiquer la liste des 9 entrants et 9 sortants du département (PNI) ?

NON, les représentants des personnels ne pourront pas avoir connaissance de la liste.

Combien d'enseignant.es ont fait une demande d'exeat, d'ineat ? Combien de demandes d'ineat-exeat seront accordées ?

M. Le Dasen indique qu'au regard de l'équilibre postes-ressources, il faudra attendre l'issue de toutes les opérations (notamment alternants) avant d'envisager les compensations ou dérogations. Le solde risque légèrement négatif à la rentrée : les exeat non compensés seront peu probables et les ineats non

compensés seront les bienvenus avec l'autorisation du Rectorat.

Demandes d'exeat pour académique : 0

Demandes d'exeat Hors académie : 2

Demandes d'ineat de l'académie : 4

Demandes d'ineat Hors académie : 19

Les collègues ne reçoivent pas de réponse car la situation peut évoluer.

Pourrez-vous nous communiquer la liste des enseignant.es entrant et sortants du département par ineat-exeat ? NON, les collègues ne pourront pas avoir connaissance de la liste.

#### Règlement type départemental : (Suite au GT)

Quand sera prête la version finale du nouveau règlement type départemental ?

Il est quasiment terminé et sera validé au prochain CDEN.

Est-il prévu de la communiquer aux organisations syndicales pour relecture avant diffusion ?

Oui, il y aura une relecture et des modifications pourront encore être apportées à la marge.

#### Professeurs des écoles stagiaires :

Combien de PES l'an prochain en Ariège ? 14 PES l'an prochain.

Quels sont les postes berceaux pour ces stagiaires ?

Les supports ne sont pas encore définis, ils le seront après le 8 juin, au vu des postes restants.

Les écoles retenues ne seront pas intégrées au processus de décision, ce sont les IEN qui proposeront les lieux. Les écoles concernées seraient informées autour du 5 juillet.

Le SNUipp propose qu'un groupe de travail se réunisse l'an prochain pour réfléchir sur ces postes berceaux. Mr le DASEN n'est pas contre : à proposer au nouveau DASEN. Mais il faudrait alors, selon M. Le Dasen, « geler » des supports qui ne seraient plus proposés au mouvement.

Les écoles seront informées avant le 5 juillet.

#### Etudiants alternants :

Combien d'étudiants alternants seront recrutés en Ariège ? 10 étudiants alternants : ce seront des volontaires en Master 1 ou 2.

Selon quelle organisation et sur quels services ? Ils effectueront un tiers temps (salaire d'environ 660 euros). Ils seront en responsabilité 3 semaines en remplacement des directeurs partant en stage de direction. 10 alternants seront recrutés sur des 1/3 temps. Après le mouvement (le 8 juin) et en fonction des temps partiels, des supports potentiels seront identifiés. En amont, une rencontre aura lieu avec les étudiant.s pour les informer qu'ils/elles pourront faire état de cette contractualisation sur la base du volontariat. Les postes seront proches de l'Inspe ou sur l'axe depuis leur domicile.

Pour les MAT (Maîtres.ses d'Accueil Temporaire), les candidatures se feront dans quelques jours pour être prêts en septembre. Ce sont les IEN qui donneront leur accord pour le choix des MAT. Le tuteur des alternants ne sera ni le directeur d'école, ni le MAT. Le Dasen a retenu l'hypothèse que le tuteur sera le CPC ou CPD du département. Mme Houadec ajoute que, pour le recrutement des alternants, il y aura avis de l'INSPE puis entretien avec l'IEN.

#### Remplacements

Combien de jours non remplacé.es par circonscription ?

155 358 journées de classe attendues (pour 554 enseignant.e.s) : 0,6 % de non remplacement, soit 932 journées non remplacées ! Quelques disparités entre circonscriptions mais en lien avec les spécificités de ces circonscriptions.

de rappeler les règles de recours. Il n'y a pas de recours possible. Il indique qu'un refus cette année ne donne pas de points supplémentaire mais que l'enveloppe peut augmenter. M. Le Dasen se dit prêt à entendre les collègues.

**Enquête PIRLS :** En matière d'enquêtes ministérielles obligatoires, c'est la loi 51-711 qui s'applique. Elle dispose que pour qu'une enquête soit obligatoire, elle doit faire partie de " la liste arrêtée chaque année par un arrêté du ministre". Cette liste est publiée annuellement et reprise au sein de chaque ministère. Pour mémoire le MEN publie une circulaire chaque année, parfois avec retard, mais depuis le 1er janvier 2020, aucune circulaire sur cette question n'est parue.

□ Cette enquête est-elle donc obligatoire ?  
« Une enquête demandée par le Ministère est obligatoire, même s'il semble que ce ne soit pas la priorité en cette période. Il est cependant nécessaire d'avoir des exigences pédagogiques, une continuité pédagogique afin de continuer à évaluer, réfléchir et travailler à la réussite de nos élèves ».

**ULIS / Dispositif Autisme / Non brassage :** La règle de non brassage a conduit nombre d'écoles ou établissements à faire le choix de regrouper tous les élèves d'un dispositif sans inclusion en milieu ordinaire. Cette règle complique la scolarisation de ces élèves et nous interroge alors même que les restrictions diminuent par ailleurs. « Cette situation montre que la logique de la classe ULIS fermée est difficile et prouve que l'inclusion est nécessaire. »

□ Est-il possible d'envisager de mettre à disposition un moyen supplémentaire sur ces dispositifs ?  
M. Le Dasen entend. Il espère un retour à la normal après le 9 juin.

#### **Mouvement des AESH :**

□ Combien de personnels AESH ont participé au mouvement entre PIAL ?  
Il n'y a pas de mouvement des AESH. Cependant les personnels peuvent émettre des vœux de mobilité et les demandes sont récoltées puis traitées au cas par cas, sans critères de départageant.

□ Quelles sont les règles de « mutation » de ce mouvement interne ?

Référent AESH PIAL : Un appel à candidature a été réalisé (1 référent par PIAL était envisagé) ; des candidats se sont manifestés. Mais il ne sera pas possible d'indemniser ces référents comme cela avait été prévu (Régime indemnitaire 600€ par an). Le nouveau DASEN reprendra probablement ce dossier en septembre. Un temps de décharge pourrait également compléter le poste, si besoin.

#### **Communication des listes des affectations des personnels AESH :**

Suite à l'audience académique avec le recteur, ce dernier avait indiqué oralement qu'il communiquerait aux DASEN sa décision quant à la transmission de la liste des affectations des AESH.

□ Avez-vous désormais l'autorisation de nous transmettre cette liste ? Il n'y a eu aucune consigne en ce sens de la part du Recteur.

Le SNUipp-FSU 09 redemandera donc par écrit la transmission de ces listes au Recteur.

Compte-rendu réalisé par vos élu.es en CAPD

□ En cas d'enseignant.e non remplacé.e dans un contexte de non brassage, nous renouvelons notre demande d'envoi d'un protocole clair aux écoles. Est-il possible de transmettre aux écoles une lettre d'information aux parents dont les enfants seraient concernés ?

La demande est recevable. Une matrice peut être travaillée au niveau de la circonscription ou de la DSDEN.

□ En cas de cas covid et de la fermeture d'une classe, l'enseignant.e de la classe peut-il/elle être amené.e à effectuer un remplacement en lieu et place de la continuité pédagogique des élèves de sa classe ?

Le cas s'est produit sur une circonscription : 2 collègues dont les classes avaient été fermées pour cause de COVID ont été amenées à remplacer une autre collègue absente sur 3 demi-journées. Il s'agit « d'intelligence partagée en situation de crise ».

□ Peut-il être demandé réglementairement à une directrice ou un directeur d'effectuer la prise en charge d'une classe sur un jour de décharge de direction ? Oui, il s'agit « d'intelligence partagée en situation de crise ».

□ Combien de contractuel.les ont été recruté.es ?

20 contractuel.les sur ce département : 15 enseignant.e.s + 5 médiateurs.

#### **Ruptures conventionnelles / démissions :**

□ Combien de démissions sur le département ? 5 démissions. Les personnes ont été reçues et écoutées.

□ Combien de ruptures conventionnelles demandées ? Combien ont été accordées ?

8 demandes ont été exprimées : M. Le Dasen annonce 8 demandes pour l'année scolaire 2020-2021 : 4 acceptées, 4 refusées.

□ Quels sont les critères retenus pour accorder ou refuser une demande de rupture conventionnelle ?

La rupture conventionnelle est un accord entre l'employeur et l'employé, les deux doivent être d'accord. Or, « à l'aune des demandes, de l'ancienneté de certains, et de l'enveloppe qu'il est possible de consacrer » ce sont les collègues ayant l'ancienneté la plus faible qui ont vu leur demande acceptée. Et donc, florilège d'arguments avancés pour expliquer les refus :

C'est « dans l'intérêt du service » (ou plutôt du budget...) = « l'administration a intérêt à garder cette personne » = « on n'a pas les moyens de financer votre demande » = les plus anciens reviendraient trop cher .... Avant d'expliquer plus clairement : « c'est dépendant de l'enveloppe budgétaire académique allouée. »

Le SNUipp-FSU dénonce l'aspect discriminant de l'enveloppe budgétaire et la rupture d'égalité. Il demande l'augmentation de l'enveloppe budgétaire allouée aux ruptures conventionnelles. Le SNUipp interroge sur la ventilation des moyens budgétaires. M. Le Dasen explique que l'enveloppe est distribuée au niveau des académies. Il demande à M. Le DASEN

Les résultats du mouvement sont connus depuis le mardi 8 juin 2021.

L'Administration ne nous communique plus les résultats du Mouvement et il n'y a plus de CAPD concernant la mobilité ou l'avancement des collègues. Les représentants des personnels n'ont donc plus la possibilité de participer aux opérations du Mouvement, à la rédaction de la circulaire, de vérifier la correction des informations, et de garantir leur équité et leur transparence. Nous demandons toujours l'abrogation de la loi de Transformation de la Fonction Publique d'Août 2019.

Afin de connaître vos affectations et de pouvoir ensuite vous envoyer nos journaux et informations syndicales, merci de bien vouloir nous faire remonter les informations vous concernant à :

<https://consultation.snuipp.fr/resultats-mouvement/09>

Les données que vous saisirez permettront aux délégué·es du personnel du SNUipp-FSU d'assurer votre suivi et contribueront à restaurer une certaine transparence dans les opérations.

Vous pouvez contester votre résultat du mouvement. Le SNUipp-FSU 09 vous accompagne donc dans votre procédure de recours.

Pour les personnels ayant participé au mouvement intra-départemental 2021 et qui n'ont pas eu satisfaction de leur vœu, vous pouvez faire un recours auprès du DASEN après la publication des résultats.

#### Le recours peut être fait uniquement :

- Si le/la collègue n'a obtenu aucune mutation
- Si le/la collègue-e est affecté.e en dehors de ses vœux
- Si le/la collègue a obtenu un vœu autre que son 1er vœu

#### Une CAPD de recours individuel devrait alors se tenir.

La contestation des résultats obtenus est possible à partir de la réception de l'affectation/non affectation dans I-prof. Le recours gracieux doit être transmis dans un délai de 2 mois à compter de la réception de la décision défavorable.

Si aucune réponse n'est apportée dans les 2 mois suivant le recours gracieux, un nouveau délai de 2 mois s'ouvre pour porter un recours contentieux auprès du tribunal administratif. Cette procédure reste toutefois très incertaine au regard du délai de traitement par les tribunaux administratifs. Les chances réelles d'obtention de l'affectation demandée sont minimes, mais nous vous encourageons à le faire pour recréer une contestation collective là où l'administration fait tout pour isoler les collègues dans leurs démarches.

Nous vous conseillons donc de formuler votre recours le plus rapidement possible.

Nous ne manquerons pas de vous accompagner dans vos démarches, n'hésitez pas à nous écrire à [snu09@snuipp.fr](mailto:snu09@snuipp.fr). Nous mettons à votre disposition un modèle de lettre de recours sur notre site.

#### Comment envoyer mon recours ?

par courrier : Monsieur le Directeur des services de l'Éducation Nationale, 7, avenue du Lt Paul Delpech 09 000 Foix

par mail à : [mvt1d09@ac-toulouse.fr](mailto:mvt1d09@ac-toulouse.fr) ou [ia09gestcol@ac-toulouse.fr](mailto:ia09gestcol@ac-toulouse.fr) copie à [snu09@snuipp.fr](mailto:snu09@snuipp.fr).  copie au SNUipp-FSU 09 ([snu09@snuipp.fr](mailto:snu09@snuipp.fr)) pour suivre votre dossier et vous accompagner.



## Grenelle de l'Éducation :



### Entre renoncement et Vision managériale !

Les conclusions de ce "grenelle" actent l'enterrement définitif d'une loi de programmation pluriannuelle de revalorisation des enseignant·es et des AESH. Loin d'être "historique", cette revalorisation restera anecdotique pour la majorité d'entre elles. Une partie des annonces chiffrées concernent des mesures déjà actées par ailleurs. Reconduction de la prime direction d'école, extension en année pleine des mesures annoncées l'an dernier pour 100 millions, participation de l'Etat à la protection sociale complémentaire dans toute la Fonction publique ce qui représente 200 millions pour le million d'agent·es du ministère. Seuls 400 millions d'engagements nouveaux ne peuvent répondre à la baisse du pouvoir d'achat suite au gel de la valeur du point d'indice (près de 12% depuis 2010), et encore moins au déclasserement salarial des enseignant·es ou à la situation salariale indigne des AESH. En début de carrière l'écart est de 9,5% avec les pays de l'Union européenne et se creuse à 23,5% après 15 ans de carrière. Le ministre recycle l'observatoire des salaires qu'il n'avait jamais mis en œuvre pour en faire un "observatoire des rémunérations et du bien-être". Un bien-être déjà mis à mal par la politique éducative poursuivie depuis 4 ans et qui risque fort de se dégrader encore avec les autres mesures annoncées. Le souhait de la majorité des enseignant·es n'est pas d'accéder à un poste d'encadrement, ni pour les directrices et directeurs d'écoles de devenir des managers... ou encore de « bénéficier » d'un suivi rapproché. Ils et elles exigent bien au contraire une reconnaissance de leur expertise professionnelle et un renforcement de leur liberté pédagogique au service de la réussite des élèves qui leurs sont confiés.

#### 12 MESURES ONT ÉTÉ PRÉSENTÉES PAR LE MINISTRE LORS DE SA CONFÉRENCE DE PRESSE :

##### Mesure 1 : "mieux reconnaître financièrement l'engagement des personnels"

Le ministère annonce une enveloppe de 700 millions d'euros pour la revalorisation en 2022. Mais 200 millions étaient déjà prévus dans le cadre de la mise en place d'un forfait d'aide à la souscription d'une mutuelle et 100 millions qui ne sont que la montée en puissance des mesures 2021, comme la prime informatique, une prime pour les directions d'école ou encore une nouvelle augmentation du ratio de la hors classe. Au final seuls 400 M€ seront destinés à des mesures nouvelles. En 2021, seul un tiers des personnels enseignants et psychologues ont été augmentés entre 100€ net par mois pour les tout débuts de carrière et jusqu'à 36€ pour l'échelon 7.

De toute évidence, ces différentes sommes ne permettront pas au plus de 600 000 enseignant·es (public et privé) exclus de la prime d'attractivité, de bénéficier d'une augmentation de salaire. Pour exemple, en 2021, l'augmentation du ratio de passage à la hors classe n'a bénéficié qu'à 1 700 personnes.

##### Mesure 2 : "Donner à chacun la possibilité de faire connaître ses compétences et ses souhaits"

Cela se traduit par la création d'une nouvelle direction au ministère pour les emplois d'encadrement : un vrai besoin pour le fonctionnement de l'éducation nationale ?

##### Mesure 3 : "Permettre à chacun d'être acteur de son parcours professionnel"

Avec deux axes, fluidifier les carrières et favoriser les mobilités, le ministère rappelle des mesures qui avaient déjà été annoncées. Ainsi celle qui concerne l'augmentation du ratio de promotion à la hors classe, avec un taux qui serait de 18% pour 2021 et 2022 (17% en 2020).

Pour la classe ex, aucune mesure concrète n'est annoncée, alors que des discussions ont lieu depuis plusieurs mois sur les fonctions éligibles mais aussi sur la modification de la répartition des promotions entre le vivier 1 et le vivier 2 (qui relève d'un décret FP, pas seulement MEN). Ce que ne dit pas le ministère c'est que ces réflexions sont engagées, non pas pour augmenter le nombre de promo, mais pour réaliser les nombres de promotions prévues (autrement dit pour éviter les pertes de promotions).

**URGENCE**  
SERVICE PUBLIC  
D'ÉDUCATION

**Une autre école  
est possible...**

[#unplandurgencepourlecole](https://twitter.com/unplandurgencepourlecole)

Sur les mobilités, les annonces semblent aller dans le bon sens, avec une meilleure prise en compte de l'ancienneté mais un point essentiel est totalement absent : la mobilité géographique. Dans le 1er degré, les résultats des mutations interdépartementales montrent un taux de satisfaction faible encore en baisse cette année. Mettre en place une structure d'aide ou un portail mobilité n'a aucun sens pour les milliers de collègues qui ne voient pas aboutir leur demande de changement de département.

#### **Mesure 4 : "Personnaliser l'accompagnement des professeurs"**

Avec l'idée de « renforcer les équipes chargées du suivi rapproché des professeurs », le ministre introduit l'idée que l'évaluation ne reposerait plus uniquement sur les IEN, mais sur des "professeurs en services partagés". Cela pose un problème évident en termes de hiérarchie. Le ministre dans sa communication fait des amalgames entre RDV de carrière, accompagnement individuel et accompagnement d'équipe et fait ainsi glisser des responsabilités entre IEN et conseillers pédagogiques. Il propose d'augmenter le nombre de CPC avec pour objectif de mieux répartir la charge de travail entre les acteurs et accompagner dans le cadre du PPCR... Le CPC pourrait ainsi être chargé d'une évaluation d'école. Il y a clairement la volonté de les impliquer dans le pilotage pédagogique pour les préparer à "s'engager dans des fonctions d'encadrement". Il y a un risque de création d'un encadrement intermédiaire avec le déploiement de ces "fonctions mixtes".

#### **Mesure 5 : "Bénéficiaire de nouveaux avantages sociaux"**

Le MEN va créer "Préau", une association nationale chargée de développer une offre de prestations culturelles, sociales, touristiques et de loisirs à destination de tous ses personnels. Il prévoit un déploiement de l'offre dès la rentrée scolaire 2021 et une augmentation en 2022 des crédits de l'action sociale ministérielle. Deux niveaux d'action à ne pas mélanger puisque l'action sociale permet une aide aux agent·es en difficulté financières et aux ménages aux revenus modestes par le versement des prestations interministérielles ( aide aux vacances, pour le handicap) alors que la création d'une sorte de "comité d'entreprise" permet d'avoir des offres et des avantages sur des sorties culturelles et de loisirs. Cette dernière création est une bonne chose à la condition qu'elle ne prenne pas justement sur les crédits alloués à l'action sociale.

#### **Mesure 6 : "Construire un lien direct entre les personnels et les services administratifs"**

Développement de l'espace numérique COLIBRIS pour des échanges plus simples entre les personnels et l'institution. Mais cette création d'un nouvel espace numérique est-elle réellement nécessaire ? La première chose, moins coûteuse, serait tout simplement que les services répondent aux questions des personnels. D'ailleurs, le directeur de la DGRH s'est engagé à ce que les services disent bonjour dans leur communication avec les agent·es... (sic)

Espérons surtout que cela ne se traduira pas par une nouvelle réduction de personnels au sein des DSDEN

#### **Mesure 7 : Dans le 1er degré, "donner le pouvoir d'agir aux équipes éducatives" grâce à "une direction d'école consolidée"**

La présence de la députée Rilhac montrait que sa proposition de loi et les conclusions du Grenelle sur la direction d'école faisaient corps. Jean Michel Blanquer a rappelé ce qu'on savait déjà : 600 ETP supplémentaires pour assurer les décharges de direction d'école, indemnité pérennisée de 450€ brut annuel. Une promesse d'augmentation de cette indemnité pour 2022 est annoncée, pas inutile quand celle de cette année n'a finalement été que de 37,50€ brut /mois ; Hors de question par contre que cette augmentation soit conditionnée à des contreparties comme des missions ou des responsabilités supplémentaires. Mais le ministre veut aller plus loin et ce qu'il appelle une « direction consolidée » peut se résumer au renforcement de l'autorité du directeur ou de la directrice, au détriment du fonctionnement collectif, et sans répondre aux besoins urgents de temps, de création d'emploi d'aide et de formation.

#### **La Mesure 8 concerne le 2nd degré**

#### **Mesure 9 : "Partager avec tous les personnes les évolutions du pouvoir d'achat et du bien-être au travail"**

L'Observatoire des rémunérations et du bien-être des personnels (Orbe) avait déjà été annoncé (mais non suivi d'effet) en 2019. Il est aujourd'hui réactivé. Sa structure et sa composition sont détaillées pour la première fois. Les constats et les souhaits des enseignant·es, psyEN et AESH sont connus en termes de salaire comme en termes de "bien-être" (mobilité etc...). Les données chiffrées (salaires, mobilité...) apparaissent dans différents documents comme le bilan social, les études de la DEPP, le rapport annuel de la



Fonction publique ou encore la publication Regards sur l'éducation de l'OCDE. Dès lors, la création d'un tel observatoire avec une formation plénière et un groupe technique, apparaît comme un étage de plus, une complexification supplémentaire au fonctionnement du MEN. La thématique du bien-être au travail, adossée à celle du pouvoir d'achat (!) reprend les orientations telles qu'elles avaient été déclinées dans l'agenda social. Il ne s'agit pas de l'amélioration des conditions de travail - dont le ministère se soucie bien peu - mais de l'amélioration de la qualité de vie via le développement de certains dispositifs (développement action sociale, accès au logement, prêts, etc...).



### **Mesure 10 : "Gérer les ressources humaines au plus près des territoires" via les feuilles de route RH académiques**

Dans le cadre de la transformation RH entamée à l'automne 2019 et le déploiement de la RH de proximité en académie, "un plan d'actions dans les territoires" a été lancé en septembre 2020. Il se concrétise par des "feuilles de route RH" académiques, pilotées par les recteurs. Leur diffusion est prévue à partir du 27 mai. Cette transformation RH arrive en même temps que la destruction des cadres collectifs de gestion des personnels. Mais les RH de proximité n'auront rien à dire ni à proposer au vu des restrictions de droits concernant les disponibilités, le temps partiels, la mobilité et le manque de moyen pour la formation.

### **Mesure 11 : "Assurer une continuité pédagogique efficace"**

En cas d'absence d'un professeur, les écoles et établissements devront assurer la permanence pédagogique des élèves sur l'ensemble de leur temps scolaire, dans le premier comme dans le second degré. Le ministère propose de poursuivre sur le mode hybride mis en place pendant la crise sanitaire pour assurer "la continuité pédagogique". Il souhaite généraliser les applications numériques actuellement en expérimentation dans certains départements.

Mais quid des modalités ? Sur qui reposerait cette organisation ? Sur l'enseignant·e absent·e qui devrait anticiper la continuité ? Sur l'équipe pédagogique ? Quid des problèmes matériels des élèves ? Des questions qui restent toujours présentes et essentielles. Peut-être qu'avant la question de l'application numérique, se pose la question du nombre de remplaçants et remplaçantes disponibles et donc des moyens alloués à l'école.

### **Mesure 12 : "Faciliter l'accès à une formation continue davantage diplômante"**

Le ministère propose de lancer un appel à manifestation d'intérêt pour créer, dans les académies qui le souhaitent, une école académique de la formation continue, responsable du pilotage et de l'animation de l'ensemble de la politique de formation académique, sous la responsabilité d'un directeur et associant l'Inspe et le réseau territorial de Canopé. Cette proposition consiste donc essentiellement à renommer l'existant en créant des Écoles académiques de formation continue mais l'important ne serait-il pas de donner les moyens nécessaires pour permettre enfin une formation continue de qualité et accessible à toutes et tous ?

**En définitive, ces annonces confirment les visions d'un ministre qui voudrait diriger son ministère comme on « manage » une entreprise. Or, et encore plus après une année d'école sous covid, le service public d'éducation a avant tout besoin de moyens et de personnels reconnus. L'école n'a nul besoin de ce "grenelle" et de nouvelles dénominations aussi jolies soient-elles pour alimenter un plan de communication mais bien d'un véritable plan d'urgence.**

**LE CHIFFRE  
DU SNUipp**

**C'est le nombre d'enseignant.es contractuel.les  
en 2019-2020 !**

**168 299 contractuel.les chez les autres personnels  
dont AESH !**

**Soit une augmentation de près de 47% pour les  
enseignants et de 90,60% pour les autres**

**63 265**



## FORMATION SYNDICALE FSU



Le 7 mai dernier, la FSU-Occitanie a organisé un stage intitulé « Des enjeux de genre à la lutte pour l'égalité dans le monde professionnel ».

La journée s'est articulée autour de 4 parties :

**-Partie 1 : inégalités et enjeux de genre au travail** (*intervention de Julie Jarty - maîtresse de conférence en sociologie*).

Là où l'on apprend que, même dans le secteur public, l'égalité homme/ femme ce n'est pas gagné.

Les hommes gagnent 8 % de plus que les femmes dans le premier degré et 7 % de plus dans le second. Et pour cause : les notes ne sont pas augmentées pendant les congés maternités ; les femmes sont investies dans des tâches indispensables mais invisibles et évidemment non rémunérées (travail administratif, accompagnement d'élèves...) ; les femmes s'autocensurent. Les représentations sociales sont encore prégnantes : et oui, quand un homme devient père, cela le « rend » plus sérieux alors que quand une femme devient mère, on l'imagine moins disponible d'un point de vue professionnel !

**-Partie 2 : protocole égalité professionnelle- CHSCT** (*intervention de militantes régionales*)

Présentation des commissions et des moyens de déclarer de mauvaises conditions de travail.

**-Partie 3 : intervention de la fédération dans les luttes féministes / organisation du travail sur les droits des femmes dans la fédération** (*intervention Amandine Cormier - Secteur femme FSU nationale*)

Découverte des luttes féministes menées par la fédération, des journaux, des journées de mobilisation...

**-Partie 4 : luttes féministes passé/présent** (*intervention Mathilde Larrère - Historienne*)

Histoire rapide des luttes féministes de la révolution à nos jours présentée de façon humoristique et rythmée.

La question de la langue dans la lutte des femmes occupe une place centrale. *L'omission du féminin dans le dictionnaire contribue plus qu'on ne le croit à l'omission du féminin dans le droit. L'émancipation par le langage ne doit pas être dédaignée(...) La féminisation de la langue est urgente, puisque pour exprimer la qualité que quelques droits donnent à la femme, il n'y a pas de mots(...) Quand on aura révisé le dictionnaire et féminisé la langue, chacun de ces mots sera, pour l'égoïsme mâle, un expressif rappel à l'ordre.*

Hubertine Auclert, L'Académie et la langue, Le radical, 18 avril 1898

Petit clin d'œil à notre ministre qui s'attaque à l'écriture inclusive.

En bref, ce fut une journée riche, intense et passionnante comme on aimerait en vivre plus souvent.

Pour celles et ceux que ça intéresse, il existe un journal « Pour ELLES », accessible sur le site de la FSU et voici une courte biographie pour aller plus loin :

Rage against the Machine de Mathilde Larrère

Ne nous libérez pas, on s'en charge de Bibia Pavard/ Florence Rochefort et Michelle Zancarini-Fournel

Merci à la FSU-Occitanie pour l'organisation de ce stage et un grand merci aux intervenantes.

Quel plaisir d'apprendre, on ne dira jamais assez combien la formation est importante.

JM

## Nouveau CAFIPEMF

Le Certificat d'Aptitude aux Fonctions d'Instituteur ou de Professeur des Ecoles Maître Formateur (CAFIPEMF) est une nouvelle fois modifié à partir de septembre 2021. Il se fera maintenant sur seulement 1 an et se retrouve essentiellement centré sur le français et les mathématiques et s'éloigne du rapport à la recherche avec la disparition du mémoire..

**Le nouveau CAFIPEMF comporte deux épreuves centrées sur le français et les mathématiques :**

- Une première épreuve consistant en l'observation d'un temps d'enseignement de 60 minutes assuré par le candidat ou la candidate suivi d'un entretien avec le jury, dont a minima les deux tiers devant porter soit sur le français en école élémentaire ou sur les activités langagières en école maternelle, soit sur les mathématiques en école élémentaire ou sur la construction du nombre en école maternelle. Le tiers restant pouvant être consacré à une discipline autre que le français et les mathématiques, à condition que cela contribue explicitement à l'apprentissage des élèves en français ou en mathématiques...

Une deuxième épreuve, dans le délai d'un mois après la première épreuve, où le candidat ou la candidate est en situation d'observation d'un PE stagiaire ou titulaire, ce qui fait l'objet ensuite d'une analyse immédiate en présence du jury, puis de la production d'un rapport de visite qui sert de base à un nouvel entretien avec le jury. Il est entendu que la séance observée doit être une séance de français ou de mathématiques. *« Cette épreuve permet au jury de se prononcer sur la maîtrise des compétences professionnelles attendues d'un formateur au regard du référentiel des compétences du formateur et des critères définis par le ministre chargé de l'éducation nationale par voie de circulaire. Elle évalue la capacité du candidat à conseiller et à accompagner les professeurs des écoles, en particulier dans les domaines du français et des mathématiques.*

**L'éloignement d'une posture réflexive alimentée par la recherche**

Alors que le CAFIPEMF actuel est centré sur un travail de réflexion témoignant d'une recherche croisée sur sa pratique de classe et les travaux de la recherche et sur les déterminants du métier de formateur et formatrice, le mémoire est abandonné, laissant la place au risque d'une seule pédagogie du modèle...

**Vers un glissement de fonction ?**

Le ministère a énoncé lors des discussions avec le SNUipp-FSU sa la volonté d'uniformiser les épreuves autour de l'acte de formation individuel, au risque d'un brouillage des pistes entre formateur·ices et IEN.

**Une spécialisation plus tardive**

Les titulaires du nouveau CAFIPEMF pourront, après trois années d'exercice en qualité de professeur·e des écoles maître formateur·ice ou de conseiller·ère pédagogique généraliste, se présenter à l'épreuve complémentaire facultative de spécialisation.

La liste des spécialisations possibles de l'épreuve complémentaire facultative est étendue par rapport à la liste actuelle : Arts visuels, Education physique et sportive, Education musicale, Enseignement en maternelle, Enseignement et numérique, Histoire-géographie-enseignement moral et civique, Langues et cultures régionales, Langues vivantes étrangères, .Sciences et technologie.

Cette épreuve facultative est fondée sur la rédaction par le candidat ou la candidate d'un rapport d'activité portant sur les années d'exercice du métier de formateur·ice, et l'observation d'une séance de formation collective.

**On voit sur le CAFIPEMF la volonté du Ministre d'imposer un resserrement sur les apprentissages dits fondamentaux, une logique d'individualisation et l'organisation d'un éloignement des enseignant·es d'avec le monde de la recherche, dont on peut craindre qu'il les désarme un peu plus face "aux bonnes pratiques qui ont fait leur preuve" et aux divers guides ministériels...**

**Les évolutions obtenues par le SNUipp-FSU**

Le syndicat a participé à plusieurs réunions de travail sur les textes permettant des évolutions significatives par rapport au projet initial :

- Alors que dans un premier temps, l'inscription au CAFIPEMF était soumise à la rédaction d'un bulletin de visite par l'IEN de circonscription incluse dans le dossier d'inscription, seule une attestation de visite est maintenant requise

- La présence de titulaire du CAFIPEMF dans le jury validant la certification, abandonné dans la première mouture, a été réintroduite

- L'usage du numérique dans les épreuves, dans un premier temps imposé sans discernement, a été borné par une écriture tenant compte du contexte d'exercice du candidat ou de la candidate, de la possibilité de son usage ainsi que de sa pertinence

- Quant aux dispositions dérogatoires pour les candidat·es à l'actuel CAFIPEMF reçu·es aux épreuves d'admissibilité ils et elles poursuivront l'année prochaine selon les modalités définies par le décret n°2015-885 du 20 juillet 2015.

PAS DE FORMATION...  
ÉCOLE À TÂTONS!



## GT Formation Continue en Ariège

Ce groupe de travail s'est réuni le 18 mai. Il avait pour but de faire le bilan de la formation cette année et de présenter les grandes lignes de la formation de l'an prochain.

Face au satisfecit de l'administration, la FSU a rappelé que la formation continue est exsangue depuis des années et que la crise sanitaire n'a rien arrangé depuis un an. Le manque de remplaçants a provoqué l'annulation de formations dès le début de l'année, notamment la formation des directrices et directeurs qui est pourtant règlementaire. L'IA a reconnu ces difficultés mais a précisé que la formation pour la direction d'école s'est faite à distance avec un module Magistère.

Pour l'année prochaine, la réforme de la formation initiale (que la FSU conteste fortement) va créer un effet d'aubaine pour l'administration : ainsi, les prétendants au concours de PE en M2 pourront candidater pour une formation en alternance : ils seront en responsabilité en classe pour un tiers du temps ! De ce fait, des étudiants, sans le concours, vont être utilisés comme moyens d'enseignement (décharge de direction et remplacement pour que les directrices et directeurs puissent partir 3 semaine en stage). Il y aurait 10 étudiants alternants en Ariège l'an prochain. La FSU a fortement dénoncé ce nouveau dispositif qui dégrade encore les conditions d'entrée dans le métier des jeunes collègues et qui risque de mettre des écoles en difficulté.

La formation de l'an prochain se fera en grande partie avec le dispositif des constellations en maths et en français. La FSU a dénoncé une formation très corsetée et verticale à travers de laquelle le ministre décline sa vision de l'école. Les initiatives des équipes départementales ou de circonscriptions seront réduites, les besoins de la profession peu pris en compte.

## GT Règlement type départemental

Un groupe de travail s'est réuni le 5 mai dernier à Foix. Le nouveau règlement type départemental sera discuter lors du CDEN de fin d'année scolaire. Le précédent règlement type départemental datait de 2014.

La FSU a fait de nombreuses remarques et propositions sur le fond et sur la forme. Certaines ont été retenues par l'administration, c'est l'IA qui aura la décision finale.

### Principales interventions de la FSU :

- Le ministre refuse l'écriture inclusive nous le regrettons fortement. Dans une profession à plus de 80% féminine, il serait juste de parler d'enseignantes et de directrices également !
- Le règlement type départemental est augmenté d'un nombre conséquent de pages, c'est la preuve d'une complexification du métier et d'un empilement toujours augmenté pour la direction d'école notamment. Où est la simplification administrative ?
- La FSU a demandé le retrait de tous les termes ou tournures de phrases pouvant s'apparenter à une caporalisation du métier.
- La FSU a demandé que les RASED soient notifiés dans le règlement alors qu'il n'apparaissent plus dans le chapitre traitant de l'aide aux élèves en difficulté !
- La FSU a demandé que ne figure pas le rappel au drapeau tricolore à la marseillaise, ce rappel n'est pas utile dans le règlement départemental et l'idéologie qui le sous-tend n'est pas neutre.

Les représentants de la FSU porteront toutes ces remarques et prises de positions lors du CDEN.





### Déclaration liminaire du SNUipp-FSU

En 2015, à l'issue d'une large et patiente consultation, les programmes de maternelle avaient fait l'objet d'un accord unanime de la part de la communauté éducative, ils ont été depuis particulièrement bien appropriés par la profession. Une telle appropriation par les équipes pédagogiques prend du temps, d'autant que le temps institutionnalisé et la formation ont manqué. Elle entraîne des évolutions de pratiques qui s'inscrivent dans un temps plus long que celui des alternances politiques. La profession est lasse des changements incessants de prescriptions. Une lassitude renforcée par la crise sanitaire. La priorité pour la rentrée prochaine n'était pas à une modification des programmes de maternelle. Pour le SNUipp-FSU, le temps de l'école doit s'affranchir du temps politique. Le consensus qui a prévalu en 2015 doit donc être constamment recherché car aucun changement de pratique durable n'est jamais obtenu par l'urgence et la contrainte. De ce point de vue, la révision en 2018 des programmes de l'école élémentaire est un échec patent.

Depuis décembre dernier, le SNUipp-FSU considère que le CSP n'a pas joué son rôle. Voulant imposer son point de vue, et celui du ministre, à travers un changement profond de la philosophie des programmes, il n'a pas organisé de consultation élargie, considérant que les avis d'une poignée de chercheurs, spécialistes de toute autre chose que de la maternelle lui permettait d'ignorer l'expertise des pédagogues de l'école première, portée par leurs organisations représentatives. A la recherche du consensus, la présidente du CSP a préféré la polémique par voie de presse, traitant avec mépris la communauté éducative. Ce positionnement est inacceptable et des conséquences doivent être tirées. Aucune révision de programme ne peut se réaliser sans bilan contradictoire de l'application des textes en vigueur, ni débat d'orientations préalable.

L'appropriation des programmes de 2015 s'est fondée sur la reconnaissance et le renforcement de la professionnalité enseignante. Le SNUipp-FSU défend le principe que les personnels de l'école maternelle soient considérés comme des acteurs et des actrices de la transformation de l'école.

Sur le texte lui-même présenté aujourd'hui, la prise de distance avec la note du CSP du mois de décembre, qui attaquait les fondements de la maternelle, est satisfaisante. Nos différentes interventions, au sein du forum maternelle qui regroupe des syndicats et des mouvements associatifs mais également à travers un webinar spécifique ayant réuni plus de 1500 personnes en direct ont pu permettre d'éviter que cette note fonde une remise en cause globale et frontale des programmes de 2015. Le SNUipp-FSU continuera d'ailleurs de promouvoir la maternelle lors d'un colloque national le 1<sup>er</sup> juin, colloque intitulé : « Maternelle : Il faut voir grand pour les petits ».

Il résulte des discussions engagées en amont du CSE, que le programme 2021 constitue davantage des aménagements du texte de 2015 qu'un nouveau programme. Ainsi, des grands principes qui fondent la spécificité de la maternelle sont réaffirmés : éducativité de tous les élèves, évaluation positive, école accueillante adaptée aux jeunes enfants dont les différences de rythme et de développement sont reconnues et rappelées en préambule, développement multi-dimensionnel, modalités et domaines d'apprentissage, mais aussi la place de la littérature jeunesse, de l'écriture inventée, du jeu. Le programme de la maternelle doit être le garant des spécificités du cycle 1 et des façons particulières dont les jeunes élèves apprennent. Il doit préserver les enseignements et activités de l'école maternelle d'un pilotage par l'aval des évaluations CP, dispositif instable fondé sur des normes arbitraires, et de ses effets induits de bachotage qui ne pourraient qu'appauvrir la pédagogie en cycle 1 et renforcer les inégalités scolaires.

La recherche montre aussi que l'anticipation des apprentissages les plus formels est préjudiciable à la réussite des élèves les plus éloignés de la culture scolaire. L'IGEN l'a confirmé dans son rapport de 2017 : « Aller très vite, trop tôt génère l'échec ». Le SNUipp-FSU y voit le risque d'une mise en échec artificielle, en particulier des élèves issus des classes populaires, à qui seraient proposées dès leur découverte de l'école, parfois même de la vie en collectivité, des séquences d'enseignement très « scolaires » sans donner le temps nécessaire à l'acculturation aux attendus de l'école. Cette précipitation ne pourrait que renforcer le creusement des inégalités scolaires. La logique de cycle instaurée en 2015 à l'échelle de l'entièreté des trois niveaux de la maternelle doit prévaloir dans la progressivité des apprentissages. Ainsi, le SNUipp-FSU est en désaccord avec des attendus renforcés intégrant des objectifs qui mettraient en difficulté nombre d'élèves.

A nos demandes réitérées de ne pas anticiper les apprentissages formels du cycle 2 au cycle 1, la DGESCO a argumenté pour minorer la portée des attendus en les présentant comme des objectifs potentiels mais non exigibles pour tous les élèves. Le SNUipp-FSU est en désaccord avec cette interprétation. L'inscription d'attendus dans le programme engage réglementairement la programmation des enseignements et constitue des savoirs et compétences à faire maîtriser par tous et donc proposer à l'ensemble du groupe-classe. L'exposition systématique de manière anticipée à des compétences « expertes » ne peut que provoquer des dégâts en termes d'estime de soi et de sentiment de compétence pour des élèves qui ont besoin de davantage de temps pour réaliser ces acquisitions. C'est pourquoi le SNUipp-FSU s'oppose à l'introduction d'attendus précoces du cycle 1 qui font l'objet d'acquisitions ordinaires dès le début du cycle 2.

Lors de la commission spécialisée, la question des documents d'accompagnement a été abordée. Le SNUipp-FSU n'y est pas favorable. Depuis 2017, l'empilement des guides a produit une inflation sans précédent du prescrit. Des centaines de pages incarnent un pilotage descendant de l'institution prônant les bonnes pratiques plutôt que de donner les moyens et former les équipes. En outre, bien que des documents d'accompagnement puissent être conçus comme de simples ressources sans caractère obligatoire, l'expérience montre que la hiérarchie intermédiaire considère bien souvent ces guides comme des prescriptions officielles.

Enfin, le SNUipp-FSU souhaite que le nouveau texte fasse apparaître de manière visible les évolutions du texte pour une lecture plus aisée par la profession. ci là, il invite le ministère à prendre en compte les dernières modifications qu'il dépose sous forme d'amendements afin que les programmes de maternelle concourent pleinement à la démocratisation de la réussite scolaire.

## A LIRE AUSSI !

### **Maternelle : le nouveau-nouveau programme 2021**

13 MAI 2021, PAR [FREDERIC GRIMAUD](#), BLOG : [MEDIAPART L'ÉCOLE DE TAYLOR](#)

C'était dans les tuyaux mais l'édition d'un nouveau-nouveau programme en maternelle pour 2021 peut surprendre par sa proximité chronologique avec ses précédents. En réalité, c'est dans le changement perpétuel de la prescription que se logent les ressorts d'une Organisation Scientifique du Travail Enseignant qui repose en grande partie sur la subordination des travailleur.e.s à son égard.



## Compte-rendu CHSCT du 29 avril



### Point sur la situation sanitaire :

- Le taux d'incidence pour 100000 habitants est assez stable pour l'Ariège ces 3 dernières semaines : de 209 à 232
- Le taux d'incidence des 0/9 ans est passé de 63 à 147 au cours des 3 dernières semaines soit de 6 à 14 nouveaux cas par semaine.
- Le taux d'incidence des 10/19 ans est stable : 250 pour 100000.
- En ce moment, il y a 45 hospitalisations en cours au CHIVA, dont 20 en réanimation. (Situation de tension, car normalement il y a 10 places disponibles.)

#### a) Sur le plan scolaire :

Depuis lundi 26 avril, 3 cas avérés : 2 en maternelle et 1 en élémentaire qui ont entraîné une fermeture des 3 classes pour 7 jours. Les enfants des classes élémentaires concernés seront autorisés à revenir en classe après 7 jours, avec soit un test PCR négatif, soit une attestation sur l'honneur des parents mentionnant que leur enfant n'a pas été testé positif ces 7 derniers jours. Pour les enfants des écoles maternelles, ils sont autorisés à revenir après les 7 jours de fermetures.

**b) Plan de vaccination des plus de 55 ans pour les personnels Éducation nationale :**  
Ces personnels ont été prévenus par mail le 16 avril grâce à un listing donné par le Rectorat pour une première session : 500 personnes étaient concernées dans le département, 29 personnes ont été vaccinées. Les mêmes modalités ont été proposées le 28 avril pour l'ensemble des professions « prioritaires » dont les enseignants de plus de 55 ans, 100 créneaux ont été proposés dont seuls 40 ont été pris.

La FSU propose la création d'une liste de personnels volontaires qui pourraient bénéficier des créneaux restants le cas échéant. Le président dit qu'il transmettra cette demande.

#### c) Campagne de tests salivaires :

Ces campagnes ont repris dans les écoles depuis la rentrée de lundi, en tenant compte de la capacité des laboratoires du secteur. Elles reprendront dans les collèges et lycées à partir du 10 mai : sur 5 collèges pour commencer : Mirepoix, Lavelanet, Bayle, Saint Girons et Lakanal.

#### d) Auto-tests antigéniques (PE, ATSEM, AESH...) :

Ils ont été reçus le 24 avril et distribués lundi matin aux circonscriptions. Les écoles doivent aller les récupérer.

Ils seront distribués aux collèges et lycées partir du 3 mai.

Il s'agit de boîtes de 5 tests, les enseignants peuvent réaliser 2

autotests par semaine. Ces autotests ne sont ni contrôlés, ni obligatoires.

Si cet autotest est positif, le personnel doit réaliser un test PCR pour confirmer.

#### e) Questions UNSA et FSU concernant le principe du non-brassage :

Le principe est le non-brassage. En cas d'absence de collègue, plusieurs cas sont à distinguer en fonction de l'anticipation possible pour prévenir les parents, de la capacité de remplacement etc... Dans les cas les plus difficiles (absence le matin même, sans possibilité de remplacement), il est demandé de mettre en place une « organisation d'attente » afin de contacter les parents. La responsabilité de chacun est la même qu'en temps ordinaire.

L'inspection académique dispose d'un financement pour recruter de nouveaux enseignants contractuels. Les recrutements sont en cours mais il y a pour l'instant un manque de ressources humaines.

#### Point sur les avis posés lors des précédents CHSCT

- Alzen : La municipalité s'est engagée à réaliser des travaux sur l'école et à tenir compte des préconisations de CHSCT. Nous sommes dans l'attente d'un retour des IEN.
- Tarascon : aucun retour pour l'instant.

#### Point sur les actions menées : TMS...

Les actions prévues sont à reprogrammer en raison de la crise sanitaire.

La DASE propose une formation d'1/2 journée sur les TMS : la date est à définir.

La DAFPEN propose une formation initiale à la rentrée 2021 pour les nouveaux membres du CHSCT ainsi qu'une formation continue pour les anciens membres.

#### Enquête hygiène :

Deux questionnaires ont été réalisés, un départemental et un académique. Dans l'attente de pouvoir extraire les données et analyser les remontées liées à l'enquête hygiène académique, les membres du CHSCT ne souhaitent pas envoyer ce questionnaire pour l'instant aux établissements scolaires.

L' [Enquête sur l'hygiène](#) a été envoyée dans les écoles et sera disponible du 1er juin au 10 juillet 2021.

Compte rendu réalisé par Mmes Chartier, Gil, Pons et M. Estalrich.



## Marche pour les libertés, contre le racisme, contre les idées d'extrême droite

**10h30, Samedi 12 JUIN , halle de Foix**

Comme vous avez pu le lire dans notre dernier journal FSU, l'atmosphère de cette période est à plus d'un titre délétère... Policiers avec leur Ministre et plusieurs personnalités politiques devant l'Assemblée Nationale pour demander des comptes à la justice, loi de sécurité globale, loi contre les séparatismes, théorie de l'islamo-gauchisme, chroniqueurs télé en roue libre, élus de la République violentés par les forces de l'Ordre et tout cela en préservant les intérêts des plus riches, en s'attaquant aux plus démunis. C'est la course à l'échalote après le programme du RN.

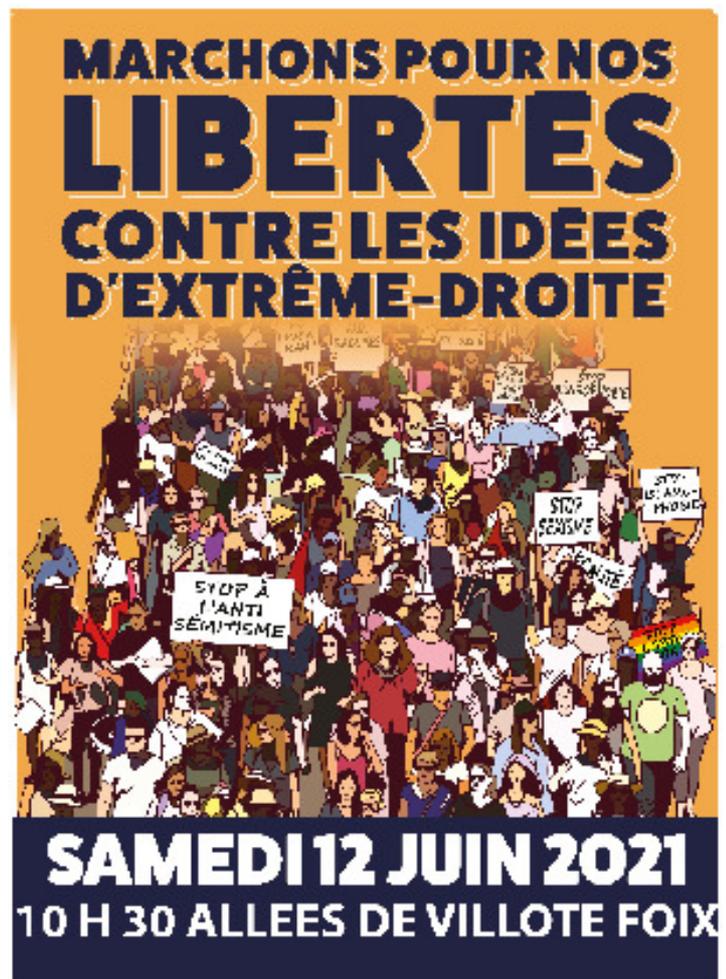
Tout cela menace évidemment aussi les mouvements syndicaux, sociaux, citoyens et associatifs.

Il est donc important de montrer notre opposition à ces dérives et ce bien avant le printemps prochain. C'est pour cela que nous devons être les plus nombreux possible **samedi** à 10h30 à Foix, parler de cette mobilisation et la diffuser autour de nous.

**EN 2021, rejoignez  
le SNUipp-FSU de  
l'Ariège !**

**CONSEIL SYNDICAL  
MARDI 22 Juin  
18H à 20H**

***Ouvert.es aux  
membres et  
adhérent.es***



# AESH : Grève du 3 Juin



La journée d'action des AESH le 8 avril dernier, fortement médiatisée, a permis d'alerter sur la situation subie par ces personnels.

Les AESH étaient en grève le 3 juin contre la PRECARITE, pour demander :

- Un véritable statut
- L'abandon des PIAL et de la politique de mutualisation des moyens,
- Une augmentation des salaires.

Une assemblée générale intersyndicale s'est tenue à 10h30, suivie d'un rassemblement devant la DSDEN à Foix. L'assemblée générale a réuni des AESH et des enseignants premier et second degrés.

Lors de l'AG, l'injustice ressentie concernant le manque de considération, le sentiment d'exploitation, l'absence de formation, l'absence de temps de concertation et la précarité ont été les thèmes les plus évoqués. La colère était prégnante, elle a pu s'exprimer à de nombreuses reprises lors des interventions. Des propositions ont aussi émergé de ce moment de partage animé et instructif dont l'organisation d'un stage intersyndical sur les droits des AESH, dégager du temps institutionnel pour réunir les équipes pédagogiques/éducatives autour de l'enfant/l'élève en situation de handicap, une véritable formation consacrée notamment à l'autisme, la révision du point d'indice etc.

Le point de départ pour un fonctionnement correct des AESH est bien évidemment la création d'un véritable statut de fonctionnaire qui induirait un salaire décent et non en-dessous du seuil de pauvreté (760€ aujourd'hui pour 24h en présentiel) ; du temps de concertation institutionnel et un droit à la mutation (via une circulaire du mouvement, avec des critères et des règles identifiées clairement...).

## Paroles d'AESH recueillies lors de l'AG

- « Si on était formé-es, les enseignants pourraient s'appuyer sur nos compétences,
- On n'est pas toujours invité-es aux Equipes de suivi, Equipes éducatives,
- L'ensemble des structures spécialisées disparaissent, on retrouve ces enfants en situation de handicap dans les écoles, collèges, lycées avec des personnels non qualifiés (enseignants/AESH), sans temps de concertation et qui doivent les gérer dans des classes déjà chargées.
- Je dois gérer de un à trois élèves au sein d'une même classe, sans faire de bruit : comment je peux faire pour leur réexpliquer une consigne ?
- J'ai travaillé pendant 22 ans dans une collectivité territoriale et mon ancienneté en tant que fonctionnaire n'est pas prise en compte : je recommence à zéro !
- Je suis là aujourd'hui, ça m'a fait mal au cœur de laisser l'enfant dont je m'occupe tout seul pour la journée. Je culpabilise.
- J'ai l'impression d'être invisible.
- Certains professeurs ne s'occupent pas de nous.
- On est surchargé-es d'élèves et on doit parfois quitter un poste pour aller en urgence éteindre le feu dans une autre classe.
- L'administration nous demande notre emploi du temps alors qu'il peut changer plusieurs fois par jour ; qu'on nous fasse confiance !
- Comment je peux faire sortir un élève en pleine crise en respectant le silence de la classe ?
- On doit faire bloc, on se sent trop isolé-es.
- Notre parole n'est pas entendue.
- Quel est le sens de l'inclusion ? On travaille sur la « contention » d'élèves pour permettre à la classe de se tenir !
- On est plusieurs à être prêt-es à démissionner.
- Certain-es AESH étaient très motivé-es au départ, s'investissaient à fond pour les élèves et maintenant sont dégoûté-es.
- Les enfants qui arrivent sont de plus en plus difficiles à gérer ; ils empêchent le bon fonctionnement de la classe et on hésite à le dire de peur d'être taxé de maltraitant-e.
- L'inclusion ne peut pas concerner que le milieu scolaire ; on doit intégrer tout le système : parents, médecins, éducateurs spécialisés, psychologues etc...
- Organisons un colloque sur l'inclusion en Ariège.
- L'inclusion / l'intégration sont-elles les seules réponses au handicap ? Peut-on reparler tout simplement de scolarisation ?

- Nos vœux sont souvent respectés, mais tant que ce n'est pas institutionnel, on ne peut pas vraiment prétendre au droit de mutation des fonctionnaires.
- Le PIAL, c'est une grosse M..., on a 7 à 8 élèves à gérer !
- Les heures connexes ne rentrent pas en ligne de compte dans le salaire ; nous en faisons beaucoup plus.
- Demander une école inclusive avec formation des enseignants et AESH et conserver les établissements spécialisés.
- On ne fait pas partie de l'équipe éducative/pédagogique, pas de cohésion ni de coordination.
- Des disparités existent entre les départements ; la circulaire de 2014 n'est pas appliquée partout ; nous n'avons donc pas tou-tes les mêmes perspectives d'évolution.
- La force est de notre côté, même si on est précarisé-es et isolé-es, on est nombreu-x-ses : si on s'arrête tou-tes, tout s'arrête !»



## Le métier que nous voulons

- Un véritable métier passe par un vrai statut de la fonction publique avec un vrai salaire et une vraie formation qualifiante, une vraie revalorisation, une vraie reconnaissance.
- La titularisation permettrait à la fois de sortir de la précarité, de mettre fin au renouvellement des contrats tous les 3 ans, et d'assurer une évolution des carrières.
- En finir avec les PIAL qui génèrent une vraie dégradation des conditions de travail des AESH. Instrumentalisation de l'inclusion à des fins gestionnaires, fer de lance du New Public Management dans l'Education Nationale
- V.A.E avec la reconnaissance d'un diplôme de niveau 4.
- Une revalorisation des salaires (grille indiciaire catégorie B) et la garantie d'un temps complet sur la base des 35 hebdomadaires
- La règle doit être un temps complet pour tous avec le choix de travailler à temps partiel...
- Prise en compte des heures invisibles (équipes de suivi, équipes éducatives, réunions...).
- Des meilleures conditions de gestion de l'administration, respect des personnels.
- Possibilités de vœux concernant les lieux d'affectation précis, gestion des arrêts maladie, indemnisation des frais de déplacements, prise en charge des frais de restauration pour l'accompagnement d'un élève notifié sur le temps repas, indemnités REP et REP+...
- Membre à part entière de l'équipe, pas uniquement sur le papier, mais une vraie coopération enseignants/AESH

**Les promesses et le mépris ça suffit !**

**LA PRIORITÉ AU HANDICAP C'EST MAINTENANT. SORTONS DE LA PRECARITE**



**L'Administration ne nous a toujours pas transmis les listes des personnels AESH et leurs affectations !**

## Réglez votre cotisation par prélèvement automatique en 7 fois sans frais.

### A remplir uniquement par :

- Les nouveaux syndiqués
- Les anciens syndiqués qui optent pour la 1<sup>ère</sup> fois pour le prélèvement
- Joindre un RIB, RIP ou RICE.
- Dater, signer le mandat de prélèvement ci-dessous complété selon les consignes données.

Envoyez votre adhésion au

**SNUipp Ariège**

13, Rue du Lieutenant Paul Delpech  
09000 FOIX

### ► Consignes :

Compléter les cases en lettres capitales.

► Pour le renouvellement automatique remplir aussi le mandat ci-dessous

## Mandat de Prélèvement SEPA CORE

En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez le syndicat SNU IPP à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte, et votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions du SNU IPP.

Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez signée avec elle.

Une demande de remboursement doit être présentée :

- dans les 8 semaines suivant la date de débit de votre compte pour un prélèvement autorisé,
- sans tarder et au plus tard dans les 13 mois en cas de prélèvement non autorisé.



Référence Unique Mandat (réservé au créancier) :

Paiement : Récurrent

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

### Débiteur

Vos Nom Prénom(\*) : .....

Votre Adresse (\*) : .....

Code postal (\*) : .....

Ville (\*) : .....

Pays (\*) : .....

Identifiant Créancier SEPA : **FR30ZZ660719**

Nom : **SNU-IPP 09**

Adresse : **Rue du Lt Paul Delpech**

Code postal : **09000**

Ville : **FOIX**

Pays : **FRANCE**

IBAN (\*) :

BIC (\*) :

Le (\*) :

Signature (\*) :

A (\*) : .....

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.

**NOM** : .....

**Prénom** : .....

**Nom de jeune fille** : .....

**Situation de famille** : .....

**Date de naissance** : .....

**Adresse** : .....

.....

**Tél portable** : .....

**Tél fixe** : .....

**E-mail** : .....

**Etablissement d'affectation (nom, type, ville)**  
.....

.....

**Fonction** : Etudiant /Stagiaire/Adj /TR / AVS / EVS  
Directeur ..... classes / Spéc option .... / Psy / .....

**Retraité(e)**  **Instit**  **PE**  **Hors classe**

**Échelon** ..... **Temps partiel** .....% **Autre cas** .....

**Montant de la cotisation** : .....

## Je me syndique à la section de l'Ariège du SNUipp afin de contribuer :

- à la défense des intérêts matériels et moraux des personnels (actifs et retraités).
- au développement du Service Public d'Éducation.
- au maintien de l'unité de la profession dans un syndicat indépendant, unitaire, pluraliste et démocratique, dans une Fédération rénovée.

La section de l'Ariège du SNUipp pourra utiliser les renseignements ci-contre pour m'adresser les publications éditées par le syndicat.

Je demande à la section de l'Ariège du SNUipp de me communiquer les informations professionnelles et de gestion de ma carrière auxquelles elle a accès à l'occasion des commissions paritaires et l'autorise à faire figurer ces informations dans des fichiers et des traitements automatisés dans les conditions fixées par les articles 26 et 27 de la loi du 06.01.78. Cette autorisation est révoquée par moi-même dans les mêmes conditions que le droit d'accès, en m'adressant à la section de l'Ariège du SNUipp :

13, rue du Lieutenant Paul Delpech  
09000 FOIX

Date : ..... Signature :

## Païement

Par Chèques : nombre .....

Par Carte Bancaire (païement en 4x)

<https://adherer.snuipp.fr/09>

## INSTIT ADJOINT(E)

échelon	8	9	10	11
Cotisation en €	144,00	151,00	160,00	176,00
Cotisation réelle *	48,96	51,34	54,40	59,84

**INSTIT RETRAITE(E) : 120,00 € (\*40,80)**

## PE et PEGC (classe normale)

échelon	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Cotisation en €	139,00	148,00	153,00	158,00	163,00	172,00	185,00	196,00	209,00	224,00
Cotisation réelle *	47,26	50,32	52,02	53,72	55,42	58,48	62,90	66,64	71,06	76,16

**PE ou PEGC RETRAITE(E) : 135 € (\*45,90)**

## PE Hors classe et PEGC (Hors classe et classe exceptionnelle)

échelon	1	2	3	4	5	6
Cotisation en €	196,00	208,00	223,00	238,00	255,00	269,00
Cotisation réelle *	66,64	70,72	75,82	80,92	86,7	91,46

**PE ou PEGC Hors classe RETRAITE(E) : 145 € (\*49,30)**

## MAJORATION COTISATION

	en €	*en €
Spécialisés ASH	5,00	1,70
IMF	9,00	3,06
Conseillers peda.	14,00	4,76
Dir classe unique	1	0,34
Dir 2,3,4 clas.	5,50	1,87
Dir 5 à 9 clas.	10,00	3,40
Dir 10 clas et +	13,50	4,59
Dir SEGPA	17,00	5,78
Dir EREA	40,00	13,60

**Déduction fiscale :**  
66% du montant de la cotisation  
Vous ne paierez que 34% du montant que vous versez au SNUipp.  
(cotisation réelle indiquée par \*)

AUTRES CAS	en €	* en €
Etudiant Master 1 ou 2	44,00	14,96
PE Stagiaire	90,00	30,06
AESH, AVS, EVS	30,00	10,20
Disponibilité et Congé Parental	90,00	30,60