

ALTERNATIVE

Bulletin du SNUipp-FSU de Charente-Maritime,

N° 241 septembre 2020 Prix : 0,75 €
Numéro envoyé à toutes les personnels et syndiqué.es

Le Ministère communique / Nous, nous enseignons !

Édito

Nous venons de vivre une rentrée très particulière et non pas, comme l'a clamé notre ministre dans tous les médias, « normale » !

Les équipes et en premier plan les directrices et directeurs se sont retrouvés, dès la fin de l'été, dans la tourmente d'une rentrée sous haute tension sanitaire !

L'inquiétude reste très présente quant aux risques encourus tant pour les élèves que pour les enseignants. Les plus fragiles sont obligés de faire des démarches spécifiques pour obtenir un masque spécial (de type 2) ou pour rester isolés.

Les règles sont mises en place au fur et à mesure depuis la rentrée ; une rentrée si mal préparée que la dernière version du protocole est arrivée juste avant de reprendre la classe, que les masques ont mis plus d'une semaine à être distribués dans les écoles (certains ont même été obligés de se déplacer pour aller les chercher à l'Inspection), etc.

Et, comme nous en avons pris l'habitude, c'est par les médias que les informations nous arrivent... morcelées, imprécises et même souvent, fausses !

Face au creusement immanquable des inégalités scolaires après ces quelques mois avec une école à

(Suite page 2)



<http://17.snuipp.fr>

Sommaire

- p.1 : Édito
- p.2 : Suite édito - lutte contre les discriminations : l'école en première ligne
- p.3: L'équipe du SNUipp-FSU gestion des personnels, l'équité et la transparence mises à mal
- p.4: Réunions d'Information Syndicale - choisir le SNUipp-FSU
- p.5 : Direction d'école, il y a urgence - numérique à l'école
- p.6 : Formation initiale - Bienvenue aux stagiaires
- p.7 : Rased, psy-EN et formation spécialisée
- p.8 : Bulletin d'adhésion 2020-2021
- Encart spécial AESH

Les élu-es du SNUipp-FSU 17 informent toute la profession et défendent toutes et tous les collèges.



ÊTRE RECONNU-ES COMME
LES PROS DE L'ÉCOLE.

C'EST BEAUCOUP DEMANDER ?



Syndicat National Unitaire des Instituteurs, Professeurs des écoles et PEGC
Adresse : 1, avenue du Maréchal Juin 17000 La Rochelle
Tél : 05 46 42 52 26 Mél : snu17@snuipp.fr Site : <http://17.snuipp.fr>



distance, le ministère ne trouve rien d'autre à mettre en place qu'une continuité des injonctions pédagogiques et des évaluations nationales standardisées avec des questions plus que douteuses et incompréhensibles sur la gestion pédagogique dans les familles pendant le confinement ! Face à nos questionnements en CTSD de rentrée, Mme la Dasen ne répond que par un « c'est obligatoire » donc on s'exécute sans réfléchir mais avec bienveillance !

Avec la FCPE et d'autres syndicats, nous lançons une pétition contre ces évaluations en espérant infléchir les décisions du ministre. **Nous vous encourageons à la signer !**

Pourtant d'autres pays ont fait de véritables efforts en recrutement des enseignant.es en plus. En Italie, ce sont 80000 postes ouverts à cette rentrée pour gérer la crise ! Pour le SNUipp-FSU, il était indispensable d'inclure l'Éducation dans le plan d'urgence, mais, selon notre Président : « l'Éducation ne rapporte rien »



Et pédaler, ça rapporte ?



Au SNUipp-FSU17, nous nous battons aussi face à **la casse du paritarisme**. Bon nombre d'entre nous découvrons les conséquences de la loi de transformation de la fonction publique qui restreint la transparence et l'équité, tant dans les opérations de mutation (comme vous l'avez constaté avec les mouvements inter et intra-départementaux) mais aussi dès cette année, les avancements de carrière et promotions.

Le gouvernement et notre ministère organisent l'isolement de chacun et le démantèlement du contrôle des opérations de carrière ! Nous devons répliquer collectivement en nous serrant les coudes, en nous rassemblant et en échangeant l'information autant que nous le pouvons.

Il est plus qu'urgent de se syndiquer et de partager nos revendications au jour le jour !

L'équipe du SNUipp-FSU17

Tous masqués !

Nous sommes toutes et tous bien conscients que le masque est incontournable et que nous sommes contraints de le porter partout et tout le temps. Mais c'est très inconfortable physiquement ; c'est un frein à la transmission orale, à la socialisation (Les élèves ne nous connaissent pas encore), une gêne pour se faire entendre

du groupe, etc.

Quand le port du masque vous est insupportable, par exemple pour les collègues en insuffisance respiratoire, n'hésitez pas à en informer votre IEN, voire, en dernier recours, saisissez le CHSCTD.

À savoir : les personnes à risque, sur certificat médical, peuvent obtenir un masque de type 2 en pharmacie, pris en charge

Lutte contre les discriminations : l'école en première ligne

Si nous voulons tendre vers une société où chacun.e est reconnu.e en tant qu'être humain avec son histoire et sa diversité, nous devons commencer par construire une société basée sur plus d'égalité et de fraternité.

Le multiculturalisme est une chance, qui peut permettre de construire le monde de demain.

L'école publique est le lieu qui permet à toutes et tous l'accès au savoir. Elle continue à porter les valeurs d'égalité, de tolérance et de justice. Il est de sa responsabilité de conduire une action éducative pour prévenir les comportements discriminatoires et d'enseigner les valeurs de respect d'autrui afin de changer la vision de l'autre et faire tomber cette « peur » de l'inconnu.e ou de l'altérité. En France, le dernier rapport du défenseur des droits intitulé « Discriminations et origines : l'urgence d'agir » insiste sur les discriminations systémiques qui touchent aussi bien nos institutions républicaines, que la vie quotidienne. Elles interrogent la devise républicaine inscrite sur les frontons de nos mairies.

Cette forme de distinction entre les citoyen.nes fondée sur l'origine est bien un racisme qui n'ose pas dire son nom.

Il est essentiel de passer de l'implicite à l'explicite, de débusquer derrière les habitudes ce qui devient facteur de discrimination. Fort.es de ce constat, nous pourrions alors élaborer des stratégies pour favoriser l'égalité et la fraternité.

Le SNUipp-FSU est engagé depuis toujours pour éduquer à la lutte contre les discriminations et met ses ressources à disposition de toutes et tous. Contactez-nous.



**TOUS LES ÉLÈVES
MÉRITENT DES
CLASSES MOINS
CHARGÉES.**

C'EST BEAUCOUP DEMANDER ?

**SNUipp
FSU**
LES BONS DU PRIMAIRE



La section SNUipp-FSU 17

Toutes nos déléguées et tous nos délégués sont en poste dans une école afin de garder un pied dans le réel.

Sur son temps de décharge, le délégué ou la déléguée syndical-e fait tout son possible pour informer, écouter, aider, accompagner, défendre les collègues.

Il-elle représente les collègues et les écoles auprès de l'administration où il-elle défend les conditions de travail et d'enseignement en toute équité et transparence.

Il-elle organise les actions avec le syndicat national et

la Fédération Syndicale Unitaire.

Les décisions engageant la section sont prises en conseil syndical. Cette instance réunit régulièrement des syndiqué-es volontaires et militant-es du département qui ont à cœur d'établir partout des relais avec la profession.



Permanences

- **La Rochelle** : logements de l'école Descartes à Port-Neuf (Adresse pour GPS : Allée de Queyras)

Lundi, mardi, jeudi, vendredi, de 9 h 00 à 17 h 00

Mercredi de 10 h à 12 h, par téléphone ou sur RV

- **Saintes** : local FSU-CGT, maison des syndicats, 1 rue Louis Sercan / parking du bois d'amour, un mercredi par mois, sur RV (voir site)



Gestion des personnels : l'équité et la transparence mises à mal

La loi de Transformation de la Fonction publique du 6 août 2019 était censée permettre « une gestion plus simple et plus souple des ressources humaines », avec l'objectif de « fluidifier le dialogue social ». La réalité montre surtout une volonté de mettre les organisations syndicales sur la touche, au détriment du fonctionnement du service et des agent.es, réduisant par-là même les droits des personnels.

Depuis le 1^{er} janvier 2020, les CAPD ne sont plus compétentes en matière de mobilité. Alors que le ministère a imposé de nouvelles règles et de nouvelles applications informatiques, les délégué.es du personnel ont été écarté.es : l'administration a été privée de leur expertise, les enseignant.es ont été privé.es du contrôle de l'équité et de la transparence. Cette volonté du gouvernement d'un traitement individualisé des personnels ne garantit plus l'intérêt collectif ni l'application de règles communes pour toutes et tous. C'est un recul préjudiciable pour toute la profession.

Ne laissons pas l'administration imposer l'arbitraire !

Au 1^{er} janvier 2021, ces mêmes règles s'appliqueront à l'avancement (passage accéléré aux échelons 6 et 8 de la classe normale, échelon spécial de la classe exceptionnelle) et aux changements de grade (passage à la hors classe et à la classe exceptionnelle).

Enfin, en janvier 2022, la dernière étape de cette loi de Transformation de la Fonction Publique est l'installation d'une nouvelle instance - le Comité Social d'Administration (CSA) - issue de la fusion des actuels Comités Techniques (où se discute les moyens) et des Comités Hygiène Santé Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT). Pourtant, les CHSCT continuent de démontrer toute leur utilité - particulièrement durant la crise sanitaire - tant en termes de prévention des risques professionnels que pour traiter des situations exposant la santé ou la sécurité des agent.es.

Si leur rôle est violemment attaqué, les élu.es du SNUipp-FSU restent déterminé.es à faire valoir leur expertise et leur connaissance du terrain, à exiger le rétablissement d'un dialogue dans l'intérêt du service public d'éducation et de ses personnels. La transparence et l'équité sont deux principes intangibles qui guident le SNUipp-FSU dans la défense des personnels.

Vos collègues et leurs missions au bureau :

Christine GOURRIBON,
Guy GRIZET et Nathalie MAILLET :
co-secrétaires départementaux

Sophie CHAMBANEAU et
Béatrice LECOMTE : **début de carrière**

Fabienne CHALAU : **CPC, PEMF, formation**

Christine VERGÉ-ARCHAIMBAULT :
trésorerie, retraites, questions sociales, direction d'école maternelle

Gwenaél JOUAN : **direction d'école élémentaire, ASH, trésorerie**

Caroline ROLLAND : **AESH**



**En adhérant au syndicat, vous renforcez sa force et sa légitimité.
En cotisant au syndicat, vous lui donnez les moyens de vivre et de construire ses actions.**



Chaque année, le SNUipp-FSU17 propose des **Réunions d'Information Syndicale (RIS)** sur un ou plusieurs thèmes d'actualité ainsi que des **stages** sur des sujets allant de la carrière au métier, des droits des personnels à la classe... **Elles sont déductibles des animations pédagogiques à la hauteur de 6 h par an.**

RIS de rentrée 2020

Vos impressions de rentrée, ce qui change pour cette année, les dossiers d'actualité et les revendications du SNUipp-FSU.

La Rochelle (salle municipale de Bongraine)

mardi 29 septembre 17 h 30

Saintes (Maison des Syndicats 1, Rue Louis Sercan)

mercredi 30 septembre 9 h 30

Rochefort (Palais des Congrès)

mardi 6 octobre 17 h 30

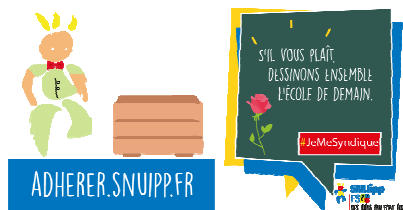
Pour les plus éloignés, nous proposons cette année 2 RIS en visio. : **mercredi 7 octobre à partir de 9h30 et mardi 13 octobre à partir de 17h30.**

Ne restez pas seule !

Inscrivez-vous vite à l'une d'elles !



<http://17.snuipp.fr>



Composante incontournable de toutes les actions : le collectif !

SE SYNDIQUER reste le premier pas pour entrer en résistance car, quelque soit sa forme (association, regroupement ou syndicat), le nombre fait poids.

S'EXPRIMER en venant à nos R.I.S. en nous écrivant pour mettre en avant les difficultés du terrain et les incohérences avec les injonctions hiérarchiques, en signant les pétitions sur le site et en participant aux enquêtes du SNUipp-FSU.

S'INFORMER ET NOUS INFORMER sur votre quotidien



Changements dans les Circonscriptions

M. Marmonnier, IEN Aunis-Nord Atlantique et chargé des missions maternelle, pénitentiaire, culture laisse la place à M. Bonvarlet.

Se syndiquer est important mais pourquoi choisir le SNUipp-FSU ?

Notre syndicat permet à chacun·e de trouver un espace pour construire collectivement l'école de demain. Premier syndicat représentatif des professeur·es des écoles, fort de plus de 53000 adhérent·es, le SNUipp-FSU porte un projet novateur pour l'École, ses élèves et ses personnels. Le travail enseignant doit être mieux reconnu et les droits développés. Rejoindre le SNUipp-FSU, c'est participer à la défense de notre métier et de nos conditions de travail. Adhérer,

c'est aussi s'engager pour, collectivement, penser et transformer le métier.

Il faut des temps et des espaces de réflexion collective et c'est ce que nous proposons à travers les stages ou les réunions d'informations syndicales que nous organisons.

Nous pensons que le renforcement de notre professionnalité doit s'appuyer sur une formation adossée à la recherche. Aussi le SNUipp-FSU organise chaque année son Université d'Automne mais également des stages tout au long de l'année en in-

visant des chercheurs et des chercheuses dont les travaux alimentent la réflexion pédagogique des enseignant·es et des équipes.

Nos engagements professionnels ne s'arrêtent pas à la classe ou à l'école. Nous ne pouvons rester indifférents à l'aggravation des inégalités (emploi, santé, culture) mais aussi au développement de la précarité, des discriminations qui touchent les familles de nos élèves. Le SNUipp-FSU est engagé auprès d'associations partenaires pour lutter contre toutes les formes de discriminations.

Direction d'école : il y a urgence

Fin juin, l'Assemblée Nationale a voté en première lecture la proposition de loi LREM après l'avoir vidée d'une partie de son contenu, mais pas de ses objectifs.

Alors que le processus législatif est toujours en cours, qu'aucune mesure n'a été annoncée suite à la consultation des directrices et directeurs d'école cet hiver, le ministre tente de reprendre le sujet en main.

Il y a urgence car la crise sanitaire a encore aggravé des conditions de travail déjà bien dégradées.

Mi-juillet, le ministre a reçu les organisations syndicales et a annoncé des **mesures pour la rentrée 2020** : deux jours annuels de formation, liberté d'organisation des 90 heures de concertation et d'APC pour l'ensemble de

l'école, calendrier des enquêtes donné pour l'année, modernisation des outils numériques, lancement d'un observatoire de l'allègement des tâches.

Une indemnité exceptionnelle sera accordée aux (seul.es) directeurs et directrices pour reconnaître leur engagement dans la crise du Covid-19. Des réflexions étaient encore en cours sur la possibilité d'octroyer à cette rentrée des décharges ponctuelles aux petites écoles. Par ailleurs, un nouvel agenda social s'ouvrira dès cette rentrée concernant les décharges octroyées aux directions d'école, la revalorisation des directeurs et directrices et la délégation de compétences prévue dans la proposition de loi Rilhac.

Si l'augmentation des décharges est à l'étude, avec de nouvelles règles d'attribution intégrant les spécificités des écoles, le SNUipp-FSU a rappelé

l'exigence que toutes les écoles quelle que soit leur taille, bénéficient à minima d'une journée hebdomadaire.

Concernant l'aide au fonctionnement des écoles, la seule réponse du ministère est le recours aux volontaires en service civique et à des apprentis post-bac. Ces mesures sont clairement inadaptées. Si le ministre est contraint de rouvrir des discussions, le SNUipp-FSU n'acceptera pas qu'une fois de plus, elles ne débouchent sur aucune véritable amélioration.

Dans notre département

**Un groupe de travail sur la direction d'école se réunit le 16 septembre : nous en serons !
Merci de faire remonter vos revendications nouvelles, vos difficultés, vos satisfactions...**



TEMPS, AIDE, RECONNAISSANCE
POUR LA DIRECTION D'ÉCOLE.

C'EST BEAUCOUP DEMANDER ?



Numérique à l'école : une expérience révélatrice !

La période du confinement et la nécessité de garder un lien avec les élèves et leur famille, de tenter une continuité scolaire a mis en débat la question du numérique à l'école.

Si cet outil a permis aux enseignant.es de travailler autrement, des questionnements, des problématiques et des limites ont émergé, notamment liés au creusement des inégalités. **L'école est bien le lieu de la socialisation** et des interactions qui permettent à chacun.e d'avancer dans une dynamique collective.

Pour le sociologue Bernard Lahire, le problème qui a surgi pendant le confinement est l'accentuation des inégalités de départ, avec le repli sur la sphère familiale et domestique, notamment pour les enfants des familles socialement défavorisées qui ne possèdent pas les codes de l'école ; Alors même que les familles s'investissent dans le travail à la maison de leurs enfants, les malentendus sur ce qui permet de réussir sont renforcés. Les enfants ont besoin d'un adulte pédagogue qui encadre leurs apprentissages.

Par ailleurs, le numérique ne doit pas renforcer l'individualisation des apprentissages, évolution souhaitée par le ministre. S'il est utilisé comme un outil commun, avec un projet collectif, il peut être source d'ouverture et de

partage. Mais il ne s'agit pas, ici, de croire ou de faire croire que le numérique pourra solutionner des difficultés récurrentes. Que l'on soit en distanciel ou en présentiel, le numérique ne peut être qu'un outil comme tout autre outil pédagogique mis à disposition des enseignant.es et des élèves.

Il faudra porter cette conviction lors des états généraux du numérique que tiendra le ministère en novembre pour lesquels il a d'ailleurs mis en place un espace de contributions citoyennes :

https://interview.eloquant.cloud/elcs_z1/itw/answer/s/EkSFFmfJ7j/k/EGN

Les enseignant.es, par leur pratique durant la période de confinement et l'utilisation des outils numériques, doivent pouvoir s'emparer de cette possibilité de s'exprimer, pour tirer le bilan de cette période, dans l'éventualité d'une nouvelle période de confinement, mais aussi au-delà pour définir ce qu'ils attendent du numérique dans le cadre des pratiques de classe ordinaires.

Les besoins sont importants : il y a nécessité de former les enseignant.es afin que cet usage serve à la réussite de toutes les élèves, mais il y a aussi nécessité de disposer de ressources et de matériel adéquats.

Le SNUipp-FSU, avec la FSU, s'est par ailleurs engagé dans une réflexion sur la définition d'une politique publique du numérique éducatif.

Vers une nouvelle formation initiale

Malgré la crise sanitaire, Jean-Michel Blanquer a poursuivi, voire accéléré la réforme de la formation des enseignant·es.

Une formation centrée sur les « fondamentaux » : une vision étriquée de la professionnalité enseignante

Les évaluations internationales le montrent : la France creuse les inégalités scolaires liées à l'origine sociale des élèves alors que la plupart des pays de l'OCDE réussit à les réduire. Pour réduire ces écarts, l'école doit être un lieu d'ouverture sur le monde et permettre aux élèves les plus éloigné·es de la culture scolaire de donner du sens aux apprentissages. Or resserrer sur les « savoirs fondamentaux » ne le permet pas car cette vision n'appréhende pas l'élève dans sa globalité.

La formation initiale doit, au contraire, permettre aux futur·es enseignant·es de pouvoir enseigner toutes les disciplines de l'école primaire. Elle doit également permettre à chacun·e de devenir enseignant·e. Pour cela, elle doit croiser la recherche, avoir un contenu riche couvrant tous les pans du métier et des stages progressifs permettant d'articuler théorie et pratique. Enseigner ne peut être assimilé à une mise en œuvre de bonnes pratiques prescrites par le ministère et s'appliquant à toutes de façon uniforme. Enseigner, c'est concevoir et non pas exécuter.

Recul de la place du concours : un accès au métier rendu plus difficile

Cette année sera la dernière où les concours se dérouleront en fin de M1. À compter de 2022, il faudra financer une année d'étude supplémentaire pour accéder au concours. Combien d'étudiant·es auront les moyens de financer 5 années d'études sans garantie d'être recruté·e ? Ce nouveau recrutement ne pourra pas permettre de lutter contre le manque d'attractivité du métier.

D'autre part, l'année de M2, va encore être alourdie : à la responsabilité de classe, la validation du master et du mémoire va s'ajouter la préparation et la passation du concours.

Des étudiant·es contractuel·es dans les classes

Le projet d'arrêté de master MEEF institue des « contrats d'alternance ». Des étudiant·es contractuel·es seront en responsabilité de classe à raison d'un tiers-temps hebdomadaire, pendant douze semaines, à partir du milieu de M1.

D'autre part, depuis la rentrée 2019, dans certaines académies, des étudiant·es entrant en L2, se voient proposer des contrats d'AED (*assistant d'éducation*) de 3 ans, pour une rémunération allant de 700€ en L2 à 980€ en M1. Une façon non déguisée et à coût réduit de pallier les difficultés de recrutement et de remplacement, mais qui, en réalité, va créer de la précarité et entraver leur formation. En effet, avec 8 h par semaine en classe au moins, réparties sur trois demi-journées, ce dispositif amputera les horaires universitaires. Quelle sera l'articulation entre ce travail et les emplois du temps universitaires ? Cela peut réduire les chances d'obtenir un diplôme universitaire pour ces jeunes et donc entraverait la nécessaire démocratisation de l'accès au métier. De surcroît, on peut craindre que ces jeunes qui rate- raient le concours fournissent alors un vivier de contractuels pour les rentrées suivantes.

Le SNUipp-FSU dénonce le recours à une main-d'œuvre bon marché, revendique des enseignant·es recruté·es et formé·es face aux élèves et porte un projet ambitieux de formation initiale.



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

Le SNUipp-FSU revendique des pré-recrutements dès la L1 et à tous les niveaux du cursus, un concours placé en fin de L3 suivi d'une formation initiale professionnelle de deux ans, rémunérée, sous statut de fonctionnaire stagiaire et validée par un master. Les stages doivent s'inscrire dans une logique de formation pleinement articulée à l'INSPE, indure des temps de préparation et d'analyse de pratiques et permettre de découvrir tous les cycles. Une première année de titulaire à mi-temps en classe permettrait de construire des compléments didactiques et disciplinaires, pour s'exposer à l'analyse de pratique. Enfin, la formation initiale doit se poursuivre en T2.

Pour les nouveaux : outils, site Néo, etc.

Vous démarrez dans le métier et cherchez de l'aide ou des idées pour votre classe, des infos sur votre carrière, connaître les dernières actualités ?

Rendez-vous sur le site Néo

<http://neo.snuipp.fr/>

Vous y trouverez des ressources pour votre classe, ainsi qu'une mine de renseignements sur le métier, la carrière et l'école en général.

Pour ne rien manquer de l'actualité, inscrivez-vous vite à notre lettre de diffusion destinée aux débuts de carrière, en nous contactant snuipp17@snuipp.fr

N'hésitez pas à venir à notre rencontre et nous les demander lors des journées d'accueil et des permanences tenues dans votre ESPE.

*Les responsables néo départementales :
Sophie et Béatrice*



L'École a plus que jamais besoin des RASED !

Le retour à l'école des élèves suite à la crise sanitaire et la rentrée à venir mettent en évidence la nécessité de pouvoir compter sur des moyens accrus pour soutenir les élèves les plus fragiles et les plus affectés par la crise que traverse l'école.

Des moyens indispensables aussi pour accompagner les familles et les équipes éducatives. Mais « *comment faire face ?* », alors que près de 80 postes de RASED sont encore supprimés pour la rentrée prochaine.

C'est la question que posent le SNUipp-FSU et les dix organisations réunies dans le Collectif National Rased dans leur communiqué de presse du 14 mai dernier. Le

collectif dénonce « *la poursuite du démantèlement du dispositif d'aide aux élèves engagé il y a une dizaine d'années, et demande un investissement significatif de l'État dans ce qui reste un moyen d'aide irremplaçable, au plus près du terrain et des besoins de la communauté éducative.* »

Communiqué de presse, lettre ouverte au ministre, demande d'audience, publication d'un « 4 pages », le SNUipp-FSU au sein du collectif n'a eu de cesse tout au long de l'année d'alerter et de mobiliser la profession sur l'importance de ce dispositif que les ministères successifs ont remis en cause.

Mais ces interpellations restent pour l'instant lettre morte. Le collectif national RASED ne désarme pas et envisage pour la rentrée 2020 une journée nationale des RASED, déployée sur tout le territoire.

Le SNUipp-FSU en appelle à une mobilisation massive pour que les enseignant·es des écoles, les familles et les élèves retrouvent la possibilité réelle de faire appel à ce dispositif d'aide dans le quotidien de la classe et des écoles pour prendre en charge ou prévenir la difficulté scolaire.



REPENSER L'ÉCOLE AVEC CELLES ET CEUX QUI LA FONT AU QUOTIDIEN.

C'EST BEAUCOUP DEMANDER ?



Les psychologues de l'éducation nationale (PsyEN) veulent rester dans l'Éducation Nationale



Le rapport de la cour des comptes « les médecins et les personnels de santé scolaire » publié en avril 2020 a suscité de vives inquiétudes chez les psyEN.

En effet, il préconise la création d'un service de « santé et vie de l'élève » dans chaque DSDEN au risque de recentrer les missions des PsyEN sur le repérage et le suivi des troubles de l'apprentissage susceptibles d'entraver la scolarité des élèves, oubliant la prévention, le travail en RASED et le travail avec les équipes enseignantes...

Le rapport épingle également les PsyEN-EDA (dans le premier degré) sur leur temps de travail (24 heures sur 37 semaines) et ignore le temps nécessaire et réglementaire imparti au secrétariat administratif et à la tenue des dossiers.

Avec la volonté de décentraliser, le gouvernement envisage de confier le pilotage de la

médecine scolaire aux départements. Les 4 catégories professionnelles citées dans le rapport : assistants sociaux, infirmiers, médecins et psychologues de l'Éducation nationale craignent de basculer également dans une gestion départementale.

L'Éducation Nationale a déjà expérimenté des contrats de partenariats avec la santé publique (ARS, CPAM...) et les psyEN-EDA s'interrogent sur l'impact d'une telle généralisation sur leurs missions.

S'opposant à cette vision tronquée du métier, au sein de la FSU, le SNUipp, SNES, SNICS, SNUASFP*, s'opposent à la mise en place de ce service de santé scolaire et au transfert des personnels aux départements !

* Au sein de la FSU, le SNICS syndique les infirmier·es scolaires et le SNUASFP les assistants sociaux.

La formation spécialisée une nouvelle fois en danger

Le MEN ne compensera pas les annulations de stages d'un an sur un poste d'enseignant spécialisé suffirait à demander la VAE (validation des acquis de l'expérience) pour obtenir le CAPPEI. Bien au contraire, ce sont 10% de places en moins cette année qui seront offertes aux collègues ayant obtenu leur CAPPEI ou consacrées à la formation continue des enseignant·es spécialisés.

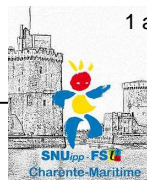
Par ailleurs, le chantier annoncé de modification du CAPPEI réduirait le temps de formation de 25% en supprimant l'accès de droit aux stages MIN (100H) et surtout, créerait un système qui risquerait définitivement d'enterrer la formation spécialisée. À peine 3 ans après les négociations sur le CAPPEI la proposition du MEN remet en cause les équilibres trouvés en 2017 et poursuit le démantèlement de la formation spécialisée.

Elle n'obligerait plus les DASEN à envoyer les collègues en formation spécialisée, puisqu'une expérience

d'un an sur un poste d'enseignant spécialisé suffirait à demander la VAE (validation des acquis de l'expérience) pour obtenir le CAPPEI. C'est une véritable attaque et une remise en cause de la professionnalité des enseignant·es spécialisés, de leur place, leur rôle dans l'école mais également de la valeur de la formation.

Alors que le ministère voulait passer en force au mois de juillet dernier, le SNUipp-FSU a obtenu que des discussions s'ouvrent avec les organisations syndicales. Les groupes de travail sur ce sujet débiteront dès la fin août, le SNUipp-FSU défendra l'importance d'une formation solide adaptée à la réalité du métier.

L'école ne peut se passer de ces personnels spécialisés indispensables dans les écoles et les établissements spécialisés pour répondre à la difficulté scolaire.



**66 % de votre cotisation
déductible de vos impôts !**

Prénom Nom

Adresse perso

Né.e le :/...../..... tel :

Mail perso (lisible) :

SITUATION (cocher) ☐ Nouvel.le adhérent.e ☐ Retraité.e

- ☐ Instituteur ☐ PE Classe normale ☐ PE Hors-classe
- ☐ PE classe exceptionnelle ☐ Psy-EN classe normale
- ☐ Psy-EN hors-classe ☐ PE Stagiaire ☐ Etudiant
- ☐ AESH ☐ Contractuel.le
- ☐ Adjoint.e ☐ Directeur.trice ☐ Chargé.e d'école
- ☐ Titulaire remplaçant.e (ZIL) ☐ Brigade dépt
- ☐ Ens. spécialisé.e (préciser) :
- ☐ Temps partiel%
- ☐ Autres situations (CLM, CLD, préciser) :

École de rattachement :

Ville

Date de titularisation :/...../.....

Grade : Échelon : Depuis le/...../.....

Je me syndique au SNUipp-FSU 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 unitaire, indépendant, pluraliste et démocratique au sein de la F.S.U.

Mise en conformité avec les résolutions de la Commission Informatique et Liberté : Le SNUipp / FSU pourra utiliser les renseignements ci-dessous pour m'adresser ses publications. Il me communiquera les informations professionnelles et de gestion de ma carrière auxquelles il a accès et je l'autorise à faire figurer ces informations dans des fichiers et traitements informatisés conformément aux 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 au SNUipp-FSU.

Éch	Instit	PE/psy	PE/psy -HC
1		115	182
2		131	196
3		132	209
4		136	233
5		140	248
6	119	143	262
7	122	152	
8	128	173	
9	135	185	
10	144	198	
11	157	212	

PE/psy	Cl.
1	229
2	243
3	256
4	282
C 1	303
C 2	315
C 3	330

retraité.es	
Instit. et PE éch ≤ 8	97
PE éch > 8	107
PE - HC	122
Cl. Excep.	132
PE stagiaire	82
AESH - Etudiant.e	35

Majorations

RASED ASH CPC dir 2/4 cl	7
dir 5/9	10
dir +10 cl, DEA, psy-en	12

Temps partiel : cotisation à calculer au prorata de la cotisation à plein traitement (minimum 82 €)

Congé parental, disponibilité : 82 €

Congé formation : 85% de la cotisation plein traitement

Date :

Signature :

Montant de la cotisation annuelle :

.....€

N'oubliez pas les majorations éventuelles !

Choix de paiement :

- ☐ Par ... chèque (s) - le dernier sera déposé en juillet - à l'ordre du SNUipp-FSU 17
- ☐ Par **prélèvements en 9 fois le 5 de chaque mois à partir d'octobre** et **j'autorise le SNUipp-FSU 17 à mettre en place un prélèvement récurrent. (votre accord sera demandé chaque année)**

MANDAT DE PRÉLÈVEMENT SEPA

Identité du payeur, Titulaire du compte :

☐ Mme ☐ M. Nom Prénom

Adresse

Code postal Ville

Coordonnées bancaires - Désignation du compte à débiter

BIC

IBAN

Merci de joindre un RIB / RIP / RICE

SNUipp-FSU 17

Identifiant créancier :

FR7611706440244275420800080

En signant ce mandat, vous autorisez le SNUipp-FSU17 à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte et votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions du SNUipp-FSU. Les informations contenues dans la présente demande ne seront utilisées que pour les seules nécessités de la gestion et pourront donner lieu à exercice du droit individuel d'accès auprès du créancier à l'adresse ci-dessous, dans les conditions prévues par la délibération n° 80 du 1/04/80 de la Commission Informatique et Libertés. La présente demande est valable jusqu'à annulation du débiteur. Vos droits concernant le présent mandat sont expliqués dans un document que vous pouvez obtenir auprès de votre banque.

Fait à le 2 0

N'oubliez pas de signer et de joindre un RIB comportant les mentions BIC-IBAN.

Signature :

ENCART SPECIAL AESH - Rentrée 2020

Merci de distribuer aux AESH de l'école

Rentrée difficile pour les AESH toujours en attente d'un statut

Les espoirs placés dans l'installation, en février dernier, d'un comité consultatif national des AESH, censé avancer sur l'amélioration des conditions de travail des accompagnant.es des élèves en situation de handicap auront vite été déçus.

Un guide national à l'attention des AESH a bien été finalisé, la mission d'AESH référent a certes été cadrée, mais les travaux portant sur le temps de travail et les rémunérations ont vite été arrêtés faute d'engagements et d'arbitrages du ministère visant à améliorer rapidement l'emploi des AESH.

Parler des salaires est une chose, s'engager sur le budget nécessaire pour mettre fin à la précarité en est une autre.

Pourtant plus de 100 000 AESH interviennent dans les écoles et assurent une mission de service public absolument nécessaire auprès des élèves en situation de handicap. Ils et elles constituent une part non négligeable d'agents sous contrat pour lesquels l'État doit rapidement engager une reconnaissance statutaire.

Aujourd'hui, leur présence est indispensable au bon fonctionnement de l'École.

Il est indispensable de gagner un statut et un véritable métier pour les AESH, comme le porte le SNUipp-FSU et la FSU. L'intersyndicale nationale a rapidement réagi sur le mépris du ministère. En l'absence d'amélioration de la situation des AESH à la rentrée 2020, elle se retrouvera dès septembre pour envisager de façon unitaire les suites à donner à l'action.

Ajoutons une mise en place très chaotique des PIAL, qui n'améliore pas les conditions de travail des AESH.

C'est pourquoi, le SNUipp-FSU17 fera en sorte de rencontrer les collègues AESH lors de Réunions d'Information syndicale et reste plus que jamais réactif pour vous informer, vous aider, vous accompagner.

Caroline ROLLAND



<http://17.snuipp.fr>

Réunion d'Information Syndicale

spéciale AESH

LUNDI 12 OCTOBRE

à partir de 17H30

Palais des congrès de Rochefort

Inscriptions sur notre site

Ne restez pas seul.e !

Vous êtes heureux de votre emploi et vous vous sentez de mieux en mieux considéré.e ?

Vous continuez d'être en difficulté dans l'exercice de vos missions ?

Vous espérez des améliorations de vos conditions de travail ?

Vous avez des questions, des idées, des revendications à faire remonter à la hiérarchie ?

Venez en parler de vive voix lors de nos RV !

Restez informé.es

Derniers articles parus sur notre site départemental, dans votre rubrique :

Rémunération et temps de travail des AESH : les organisations syndicales dénoncent un statu quo inacceptable

Généralisation des PIALS

Le SNUipp-FSU17 est aussi sur les réseaux !



Rejoignez les groupe AESH sur Facebook :
« Les AESH CUI CAE du SNUipp »

Pôles Inclusifs d'accompagnement localisé : où en est-on ?

De l'expérimentation en 2019, à leur mise en œuvre quasi généralisée en 2020, la philosophie est la même : « le focus de la compensation est déplacé vers celui de l'organisation » *. L'objectif est clair, l'ADN du PIAL est dans l'organisation des ressources humaines au détriment de la compensation du handicap de chaque élève.

Si le PIAL a pu éclaircir quelques situations de gestion de ressources humaines, le constat dans l'ensemble est largement négatif. Nous assistons à une quasi-disparition de l'accompagnement individuel, à une réduction du nombre de postes dans certains PIAL, à une interchangeabilité des accompagnant·es sans connaissance des enfants, de leur difficulté et de leur handicap.

Pendant la période de confinement et de retour du confinement, certains AESH ont même été utilisés à des tâches administratives et ont

été obligés de venir sur site pour faire acte de présence. À aucun moment, l'encadrement n'a aidé les AESH dans leur mission d'accompagnement à distance, par une réflexion, une formation ou des outils à élaborer.

Le PIAL ne répond pas à l'objectif premier : l'accompagnement humain, qui doit avant tout travailler à la compensation du handicap de l'enfant, dans le cadre d'un Projet Personnalisé de Scolarisation (PPS).

Pour le SNUipp-FSU, les PIAL ne doivent pas étendre la mission d'accompagnement individuel à une aide pour la classe ou pour l'établissement et ne doivent pas remettre en cause la liberté pédagogique de l'enseignant.

Le SNUipp-FSU demande l'abandon des PIAL qui sont en premier lieu une gestion de la pénurie renvoyée au niveau local. Les PIAL ne doivent pas remettre en cause la qualité de l'accompagnement des élèves et la qualité de travail des AESH.

En Charente-Maritime :

Répondant à nos questions au CTSD de rentrée, M. Desport, IEN ASH Nous informe de l'avancée de ce dispositif :

50 PIALS sont en passe d'être mis en place dans le public (primaire et secondaire)

Tous les pilotes (IEN ou Chefs d'Établissement) ont été nommés mais seulement 25 coordonnateurs sur 50 sont identifiés en cette rentrée.

3 enseignants coordonnateurs départementaux travaillent sur le recrutement des AESH pour répondre aux nouvelles notifications MDPH arrivées en fin d'été.

Les PIALS devraient être opérationnels en février 2021 : les AESH, affectés dans un PIAL restent rattachés à une école mais pourraient, selon les besoins, changer de lieu d'exercice. Une modification du contrat régularisera par la suite leur situation administrative.

Nathalie MAILLET

Se syndiquer, c'est soutenir notre action, se regrouper pour être plus forts, recevoir de l'information partager ses réflexions !

Rejoignez-nous !

34 euros ; 66% déductible des impôts.

Paie en 4 fois par CB sur notre site.



C'EST BEAUCOUP DEMANDER ?



Brochure éditée chaque année par le SNUipp-FSU

**AESH
CUI-PEC
AED**



**GUIDE PRATIQUE
CONTRACTUELS
NON ENSEIGNANTS**

5^E ÉDITION OCTOBRE 2019