

Bulletin bimestriel du Syndicat National Unitaire
des Instituteurs, Professeurs d'écoles et PEGC
45 rue Parmentier - 21000 DIJON
☎ 03.80.73.57.17

Site du SNUIPP 21 : <http://21.snuipp.fr>
e.mail : snu21@snuipp.fr
Page Facebook : **SNUipp – FSU 21**



Jean-Luc GUILLEMOTE

Après deux années éprouvantes d'école sous Covid, la rentrée scolaire 2021 va de nouveau se faire dans des conditions sanitaires extrêmement inquiétantes. Le ministre de l'Éducation Nationale persiste dans son fonctionnement habituel : pas de communication avec la profession, négation de la réalité de l'épidémie dans le milieu scolaire et annonces démagogiques dans les médias. Les personnels, enseignant-es, AESH devront de nouveau s'adapter et tenir l'École à flot.

Cette crise aura démontré l'importance d'un syndicat dans cette période. Le SNUipp-FSU a diffusé une information régulière aux personnels, a constamment interpellé un ministre hors-sol. Par ses actions, le SNUipp-FSU a notamment permis le retour à la règle de fermeture de classe dès le premier cas avéré ou encore une amplification de la campagne de tests des élèves. L'accompagnement individualisé des personnels pour imposer la prise en compte de la réalité du terrain s'est poursuivi et ensemble, les personnels et leur syndicat ont continué à relever le défi d'une école sous Covid.

Loin de remettre en question la pertinence de sa politique éducative, J.-M. Blanquer garde sa ligne de conduite. De multiples réformes, sans lien apparent, modifient en profondeur et mettent en danger le système éducatif. Les engagements du Grenelle de l'éducation sont là pour nous le rappeler. Contrairement aux affirmations mensongères de notre ministre, les mesures de revalorisation sont loin d'être historiques. Une infime partie de la profession est concernée tandis que pour la majorité la revalorisation sera anecdotique et de plus sans aucun engagement pluriannuel.

Par contre la communication est soignée : « Ressources humaines de proximité, accompagnement des personnels, personnalisation des parcours, esprit d'équipe... », J.-M. Blanquer décline sa vision managériale du service d'Éducation. Il tient particulièrement à imposer un statut hiérarchique à la direction d'école, pourtant largement rejeté par la profession.

Partout s'expriment le ras-le-bol et le rejet d'un ministre qui n'a pour objectif que de déconstruire notre système éducatif.

Déposé le

31 août 2021

21 DIJON-LONGVIC PIC

P4
LA POSTE
DISPENSE DE TIMBRAGE

Dans ce contexte dégradé, Le SNUipp-FSU continue de porter de fortes ambitions pour l'École, les personnels et les élèves. Il appelle les enseignant.es et les AESH à participer dès septembre aux mobilisations pour exiger un plan d'urgence pour le service public d'éducation.

Ensemble exigeons une baisse généralisée et rapide des effectifs dans toutes les classes, un abondement plus que nécessaire des postes de remplaçant.es et de RASED.

Ensemble exigeons une véritable revalorisation des salaires des enseignant.es et des AESH améliorant ainsi l'attractivité de ces métiers.

Ensemble faisons en sorte que cette cinquième rentrée de l'ère Blanquer puisse être la dernière.

Bonne rentrée à toutes et tous.

SOMMAIRE

- p. 1 : Édito
- p. 2 : Appel à la grève
- p. 3 : RV carrière, gestion des remplacements
- p. 4 : CAPPEI, EMAS, UPE2A
- p. 5 : Besoins dans l'ASH, RASED
- p. 6-7 : Tribune collective, formateur-formatrice
- p. 8-9 : Composition du bureau départemental
- p. 10-11 : La rentrée des néos
- p. 12 : AESH
- p. 13 : Éducation prioritaire, PIAL
- p. 14 : Ce qui change à la rentrée
- p. 15-16 : Se syndiquer – bulletin d'adhésion



Suivez le SNUipp – FSU 21 sur Facebook



**REPENSER L'ÉCOLE
AVEC CELLES ET CEUX QUI
LA FONT AU QUOTIDIEN.**
C'EST BEAUCOUP DEMANDER ?



Bulletin imprimé et diffusé grâce à la cotisation des adhérent-es du SNUipp-FSU21. Si vous lisez ce bulletin et souhaitez sa parution, **syndiquez-vous !**

Ce bulletin vous a été adressé grâce au fichier informatique du SNUipp-FSU21. Conformément à la loi du 06.01.78, vous pouvez avoir accès ou faire effacer les informations vous concernant en vous adressant par écrit à notre section.



Appel à se mobiliser dès la rentrée, à se mettre en grève le 23 septembre et à préparer la mobilisation interprofessionnelle

L'Ecole a été soumise à rude épreuve et les personnels ont terminé l'année dans un état de fatigue rarement atteint.

La rentrée 2021 est de nouveau marquée par le manque d'anticipation et la confusion de la politique suivie face à la poursuite de la crise sanitaire. Par ailleurs, alors que cette rentrée aurait nécessité la mise en place d'un plan d'urgence et la création massive de postes pour l'éducation dans un contexte qui a rendu plus compliquée la progression des apprentissages, le ministère poursuit une politique qui va à rebours des besoins du service public :

- refus de créer un collectif budgétaire pour la création de postes d'enseignant.es, de CPE, AED, AESH, de PsyEN, de RASED, de personnels administratifs, techniques, santé et sociaux dans les écoles, les établissements et les services pour répondre aux besoins et annuler les suppressions de postes notamment dans le 2d degré où le déploiement d'heures supplémentaires est une réponse inadaptée
- publication de la circulaire de rentrée sans qu'aucune concertation préalable n'ait été organisée. De plus, son contenu relève davantage de la promotion de la politique ministérielle.

Encore une fois, le ministre est dans le déni de réalité en refusant de prendre les mesures nécessaires. Cette absence d'anticipation et de prise de décisions est irresponsable au regard des enjeux de gestion et de sortie de crise. Les annonces du Grenelle ont confirmé qu'il n'y aurait pas de loi de programmation pluriannuelle. Un renoncement de plus qui ne répond pas aux attentes salariales des personnels et en exclut la majorité. Au-delà de la deuxième tranche de la prime d'attractivité, très insuffisante pour rattraper les retards, il est bien difficile de voir de quelconques perspectives de revalorisation pour les années à venir. Il est urgent d'augmenter les salaires de tous les personnels.

Nos organisations dénoncent l'ensemble de ces mesures qui tournent le dos à la priorité à l'éducation et cherchent à transformer en profondeur les métiers dans le sens de contraintes supplémentaires sur les personnels : projet de création d'un emploi fonctionnel de directeur d'école et de hiérarchies intermédiaires, pilotage par l'évaluation. Nous ne pouvons accepter de tels reculs.

Nos organisations refusent la généralisation du contrôle continu et demandent le rétablissement du baccalauréat national pour la session 2022, avec des épreuves nationales, terminales et anonymes.

Nos organisations appellent la profession à se mobiliser dès la prérentrée afin d'exiger un plan d'urgence pour le service public d'Education. Notre Ecole ne peut fonctionner sans moyens supplémentaires et sans personnels revalorisés et reconnus dans leurs expertises professionnelles.

Elles appellent les personnels à se réunir dès les premiers jours de la rentrée, y compris avec les parents d'élèves, pour lister les revendications et organiser les mobilisations nécessaires. Nos organisations soutiendront toutes ces actions qui doivent permettre de préparer une action nationale d'ampleur. Elles appellent les personnels à la grève le 23 septembre. Elles appelleront à poursuivre ces actions, en particulier dans le cadre d'une mobilisation interprofessionnelle.

Rendez-vous de carrière : comment ça marche ?

Au nombre de 3 au cours de la carrière, les RV de carrière s'articulent avec les campagnes d'avancement et seront pris en compte pour l'accélération de carrière d'une année lors du passage aux 7^{ème} et 9^{ème} échelons de la classe normale (30% des collègues promouvables) et pour l'accès à la hors-classe.

NB : L'accès à la classe exceptionnelle n'est pas soumis à rendez-vous de carrière.

Ils sont programmés :

- dans la première année scolaire* complète suivant le passage au 6^{ème} échelon ;
- dans l'année scolaire* de mes 18 mois d'ancienneté au 8^{ème} échelon ;
- dans la première année scolaire* complète suivant le passage au 9^{ème} échelon.

** du 1^{er} septembre au 31 août*

Si vous êtes concerné.e par un RV de carrière en 2021-2022, vous avez dû en être informé.e avant le début des vacances d'été.

La date de la visite de l'IEN doit vous être maintenant transmise dans un délai minimal de 15 jours avant le RV.

Un document de référence de l'entretien est proposé. Il peut être renseigné par l'enseignant.e et remis à l'IEN. Il n'est pas obligatoire.

Le compte-rendu d'évaluation professionnelle

Il est rédigé par l'IEN qui complète une grille nationale de onze compétences. Il propose un avis : « à consolider », « satisfaisant », « très satisfaisant » et une appréciation littéraire.

Un message sur lprof et sur la messagerie professionnelle informe de la mise à disposition du compte-rendu du RDV de carrière, en fin d'année scolaire.

L'enseignant.e a quinze jours pour apporter par écrit ses observations.



Bénédicte Foulet

L'appréciation finale

Elle est émise par la DASEN qui s'appuie sur l'avis de l'IEN. Elle comporte 4 niveaux :

- « à consolider »
- « satisfaisant »
- « très satisfaisant »
- « excellent »

Elle est notifiée entre le 1^{er} et le 15 septembre de l'année scolaire suivante. Si, en raison d'une situation particulière, l'enseignant.e a bénéficié d'un rendez-vous de carrière après la période initiale prévue, l'appréciation finale sera notifiée au plus tard le 15 octobre.

Vous avez eu un RV de carrière en 2020-2021, vous allez recevoir prochainement l'appréciation finale de la DASEN.

Les voies de recours

Il est possible de demander la révision de son appréciation finale de la valeur professionnelle en présentant un **recours gracieux** dans un délai de 30 jours suivants la notification de l'appréciation. En cas de **réponse défavorable** ou de **non-réponse** de l'IA-DASEN dans les 30 jours, vous pourrez **saisir la CAPD dans un délai de 30 jours**.

Une CAPD sur les demandes de révision se tiendra préalablement à la constitution du tableau d'avancement. **Après saisine de celle-ci, la DASEN notifie l'appréciation finale définitive retenue.**

Pour ces démarches de recours, le SNUipp-FSU 21 peut vous accompagner. N'hésitez pas à nous contacter et nous solliciter.

Gestion des remplacements... Incertitude et inquiétude !

En fin d'année dernière, avant son départ pour de nouvelles fonctions, le Secrétaire Général du département a imaginé une nouvelle organisation de la gestion des remplaçant.es.

Comme pour de nombreux autres sujets, cette stratégie n'a pas été discutée avec vos représentant.es des personnels et il a été très difficile d'obtenir quelques informations.

Certainement en raison des constats répétés du nombre d'absences non-remplacées, l'administration est partie du principe qu'il était possible d'optimiser les missions des titulaires remplaçant.es en mettant en œuvre une gestion centralisée au niveau de la direction académique !

Quelle idée !? Pourquoi ne pas avoir conclu simplement que ces classes restées vacantes pendant l'absence de leur enseignant.e étaient la conséquence d'un manque cruel de postes de remplaçant.es ?

Rien n'est finalisé pour l'instant, mais il est probable que les secrétaires de circonscription soient prochainement dessaisies de l'organisation des remplacements dans leur secteur... Ce qui signifie que la gestion de proximité (plus humaine, plus juste, plus adaptée) serait écartée au profit d'une gestion « managériale » qui ne pourra tenir compte des particularités du terrain et des personnels. Cette gestion se verrait confiée à 2 personnels issus des secrétariats de circonscription : ce qui signifie des retraits de moyens aux IEN...

Seule certitude, sans création de postes de remplaçant.e, les absences non remplacées seront toujours aussi nombreuses, mais elles seront certainement dispersées par demi-journées pour paraître moins importantes...

De nouvelles dispositions pour le CAPPEI : fin de la formation spécialisée ?

La circulaire n°12-2-2021 est sortie avec les nouvelles dispositions pour l'obtention du CAPPEI par la Validation des acquis de l'expérience professionnelle (VAEP). Celle-ci sera accessible aux enseignant·es titulaires ou contractuel·es avec un CDI et « qui justifient de cinq ans d'exercice en tant qu'enseignant dont trois ans à temps complet dans le domaine de l'enseignement adapté ou de la scolarisation des élèves en situation de handicap ». Si l'on peut considérer cette nouveauté comme une avancée pour les personnels, permettant un accès plus facile à la certification (notamment pour les collègues du 2nd degré), ces décrets présentent le risque de voir diminuer les départs en formation, de réduire certains parcours et d'ouvrir ainsi la voie à la suppression progressive de la formation spécialisée dans son ensemble.



Cette nouvelle façon d'obtenir le CAPPEI remet en cause le rapport de l'enseignant·e spécialisé·e à la recherche en pédagogie.

Ces nouvelles dispositions confirment la volonté de réorienter les missions des enseignant·es spécialisé·es vers celles de personnels ressources, au détriment d'interventions directes auprès des élèves, en leur confiant notamment des missions de coordination des actions de l'école inclusive et/ou de formations des collègues, sans compensation ni formation complémentaire.

Par le biais d'une restriction budgétaire, elles introduisent une mesure d'inégalité via l'abaissement du volume de formation offert aux certifié·es CAPPEI par la VAEP (désormais 100 h de stages MIN), au lieu des 400h de la formation complète du CAPPEI.

Le SNUipp-FSU maintient son exigence d'une formation spécialisée à 750h, de qualité, qui puisse répondre aux besoins exprimés par le terrain.

EMAS : un dispositif qui ne répond pas à l'exigence d'une élaboration pédagogique collective

La mise en place des équipes mobiles d'appui à la scolarisation des élèves en situation de handicap (EMAS) se généralise sous l'impulsion des ARS (circulaire du 14 juin 2019) et de l'éducation nationale. Sa mission principale est de maintenir l'élève en situation de handicap dans le milieu scolaire, au plus près de son lieu de vie, voire de contribuer à la résolution de situations de crises dans les écoles. Le secrétariat d'État chargé des personnes handicapées a produit un cahier des charges qui devrait permettre un déploiement plus transparent sur le terrain. Ce cahier des charges précise les conditions de mobilisation des équipes mobiles, leur articulation entre elles, avec les établissements et services médico-sociaux intervenant auprès des élèves bénéficiaires d'une notification.

Cette circulaire n'est pas produite conjointement avec le MEN et n'est pas (encore ?) parue au BOEN. Les professionnels qui interviennent sont extérieurs à l'école, ils sont spécialisés dans le champ de la prise en charge du handicap, mais n'interviennent pas directement auprès de l'enfant. Ils distillent des conseils ou des « formations » pour aider à leur prise en charge. Le risque est de se focaliser uniquement sur les conditions externes à la situation d'apprentissage plutôt que d'agir sur le processus d'apprentissage en lui-même. Or, les besoins exprimés par les collègues sont plutôt liés à la nécessité d'une co-construction et d'une élaboration collective des outils pédagogiques, pour atteindre leurs objectifs : faire réussir l'ensemble de leurs élèves.

Pour le SNUipp-FSU, la mise en place de ces équipes mobiles ne doit aboutir ni à une médicalisation, ni à une externalisation massive de la difficulté scolaire. La présence d'une équipe sur le terrain ne peut pas non plus remplacer les prises en charge directes des élèves par le plateau thérapeutique et éducatif d'un Etablissement et Services Médicaux-Sociaux. L'urgence est de remettre du collectif, avec des regards pluri professionnels dans un objectif pédagogique commun au sein de l'école pour agir sur la prévention et la remédiation.

UPE2A - Ecole inclusive pour les élèves allophones aussi ?

En 2018-2019, l'école française, premier et second degrés, a scolarisé 67 909 élèves allophones, dont 30 854 à l'école élémentaire, alors que ce nombre était de 25 500 en 2014-2015, soit une augmentation de plus de plus de 20 % dans le 1^{er} degré.

Arrivant en cours d'année dans la plupart des cas, ces élèves ont des profils variés. La majorité d'entre eux bénéficie d'un soutien linguistique dans le cadre des UPE2A (Unité pédagogique pour élèves allophones arrivants).

L'école inclusive est omniprésente dans les déclarations du ministre, pour autant les mesures se centrent avant tout sur le champ du handicap en omettant de prendre en compte tous les élèves à besoins éducatifs particuliers dont les élèves allophones.

La mise en place d'une réelle école inclusive nécessite de recenser les besoins et les moyens nécessaires pour que les équipes puissent s'adapter à la spécificité de ce public.

Pour le SNUipp-FSU, les besoins concernent :

- ♦ Le temps (temps de réunion avec les collègues, les partenaires ...), d'adapter le temps d'apprentissage des élèves (les textes en vigueur tendent à limiter l'inscription dans le dispositif à une année ce qui ne correspond pas toujours aux besoins des élèves dont les parcours scolaires sont très divers)
- ♦ Le suivi et l'encadrement (création de postes à hauteur des besoins)
- ♦ La formation initiale et continue des enseignants de classe ordinaire et des coordo en UPE2A
- ♦ La baisse des effectifs en classe ordinaire pour accueillir tous les élèves dans les conditions optimales.

Des besoins aussi dans l'ASH

Le SNUipp-FSU intervient régulièrement auprès du ministère sur les questions de l'ASH. Il refuse la politique de baisse des moyens alloués aux structures et dispositifs ASH et le manque d'ambition et de volonté politique pour faire face aux effets de la crise sanitaire sur les élèves dits à besoins éducatifs particuliers.

Le SNUipp-FSU dénonce notamment :

Le manque de moyens pour les structures et dispositifs de l'ASH : baisse des DHG des SEGPA (notamment les académies de Toulouse et Limoges), fermeture de l'EREA de Vendée, suppressions ou trop faibles créations de postes RASED à dominante relationnelle et pédagogique, dispositifs ULIS surchargés en particulier dans le 2d degré.



La dégradation des conditions de travail et l'empêchement d'exercer nos métiers : dévoiement des missions des personnels RASED, UPE2A à qui il est demandé d'assurer des missions de remplacement, agrandissement des zones d'interventions, surcharge de travail pour les Enseignant-es référents handicap, pour les RLE (responsables locaux d'enseignement)

Des régimes indemnitaires injustes envers les personnels de l'ASH : refus d'ISAE pour certains personnels exerçants en prison, en classe relais, en SEGPA, en EREA, en ESMS, refus de verser la prime d'équipement informatique pour les DACS, coordo ESMS, paiement des HSA et des IMP pour les PE et les DACS exerçant dans le second degré...

Il existe aujourd'hui une véritable tendance à diminuer les postes de l'enseignement adapté au profit de la scolarisation des élèves en situation de handicap. Il ne peut y avoir de concurrence pour faire face aux enjeux de l'après crise sanitaire pour les élèves dits à besoin éducatif particuliers, et tant les enseignements adaptés que les dispositifs d'inclusion doivent bénéficier de moyens supplémentaires.

C'est pourquoi, le SNUipp-FSU rappelle l'urgence d'un plan de rattrapage pour l'école, l'augmentation du nombre de RASED sur l'ensemble du territoire, l'augmentation du nombre de départs en formation, la nécessité de confirmer l'importance des structures et dispositifs de l'ASH par une revalorisation de ses métiers.

Le SNUipp-FSU continuera avec les personnels à défendre les enseignements spécialisés et adaptés en proposant des modalités d'action sur tout le territoire : audiences ASH, stages syndicaux, mobilisation devant les rectorats, journée de grève...

Les RASED une nouvelle fois sur la sellette

L'année scolaire 2020-2021 et les conséquences de la pandémie sur les élèves les plus fragiles ont mis en lumière l'aggravation des inégalités scolaires. C'est dans ce contexte que le MEN met une nouvelle fois sur la sellette les réseaux d'aide spécialisés aux élèves en difficulté.

Une quinzaine de départements a été auditionnée par une mission de l'inspection générale (IG) afin de répondre à une enquête ministérielle concernant « L'organisation, le fonctionnement et l'évaluation des effets des réseaux d'aides spécialisées aux élèves en difficulté ». La mission a rendu son rapport fin avril mais il n'a pas été rendu public. Pour autant, le ministre a transmis aux IA-DASEN les conclusions et les préconisations de l'IG dans un courrier que le SNUipp-FSU s'est procuré.

Sans surprise, la mission concède que les effets du RASED sur les élèves en difficulté constituent un « angle mort » malgré un soutien du dispositif par l'ensemble des enseignant-es et des parents d'élèves. Elle estime aussi que ces derniers n'ont pas opéré les évolutions souhaitables « incluant le RASED dans un périmètre plus large d'action dédiée à l'aide aux élèves vulnérables » au regard des changements opérés ces dernières années dans le paysage éducatif, faisant référence à l'inclusion scolaire et aux pôles ressources.



Si la mission ne préconise toujours pas d'abonder les moyens, elle suggère de pourvoir les postes vacants par des départs en formation à la hauteur des besoins, d'accompagner les RASED vers une intégration plus efficiente des stratégies d'aide au plus près des besoins de l'ensemble des élèves vulnérables et d'apporter une formation continue à l'ensemble des enseignant-es.

Pour le SNUipp-FSU, les réseaux d'aides sont un levier majeur de réduction des inégalités scolaires. Il a chiffré à 6800 le nombre de postes nécessaires pour que les RASED puissent se déployer dans toutes les écoles et exercer leurs missions de prévention et de remédiation partout sur le territoire.

Après dix-huit mois de pandémie, l'école ne doit pas rester le talon d'Achille de la stratégie sanitaire

Tribune collective parue dans *Le Monde* du 19 août. Le SNUipp-FSU en est signataire.

Face à la propagation rapide du variant Delta chez les enfants, une trentaine de médecins, scientifiques, enseignants, chercheurs, dont les épidémiologistes Dominique Costagliola et William Dab, alertent, dans une tribune au « Monde », sur la nécessité d'une « action ferme » pour protéger la santé des élèves.

A deux semaines de la rentrée, face à un variant Delta fortement contagieux et circulant intensément chez les enfants et les adolescents, une action ferme est attendue pour protéger leur santé dans les établissements scolaires.

Le variant Delta se propage actuellement à grande vitesse chez les plus jeunes. Au Royaume-Uni, il s'est principalement diffusé à partir des enfants : plus d'un million d'élèves ont été absents au cours du dernier mois d'école. Aux Etats-Unis, 121 000 cas d'enfants et d'adolescents ont été rapportés la seule semaine dernière.

En France, dans les Landes, à la veille des vacances, le taux d'incidence en milieu scolaire dépassait déjà, de très loin, celui des adultes, même chez les 3-5 ans. Cet été, les clusters se sont multipliés de façon alarmante dans les centres aérés et les colonies de vacances. Le 2 août, le taux d'incidence chez les 0-9 ans était déjà très élevé, dépassant le seuil de 200 pour 100 000 dans trois régions, alors que leur taux de positivité est le double de celui de la population générale.

Fermeture des classes au premier cas

Le taux d'hospitalisation des 0-19 ans augmente dans les pays où le variant Delta est majoritaire. Aux Etats-Unis, jusqu'à 1,9 % des enfants testés positifs sont hospitalisés dans certains Etats. Dans celui de Géorgie, 7 enfants sur 100 000 sont actuellement à l'hôpital pour Covid-19. En France, au cours de l'année écoulée, 1,2 % des 0-9 ans testés positifs ont été hospitalisés et le nombre d'hospitalisations est aujourd'hui le double de celui de l'année dernière à la même date, celui des 10-19 ans, le quadruple.

Le Covid-19 peut aussi entraîner des complications à moyen terme. Selon la littérature scientifique et les données gouvernementales britanniques, entre 2 % et 8 % des enfants infectés présentent des symptômes persistants. Des séquelles ou des complications à long terme de la maladie, peut-être encore inconnues, ne peuvent en outre être exclues. Enfin, si les décès demeurent très rares, ils existent et sont autant de drames dont le nombre pourrait augmenter avec une circulation virale plus importante.

Les alertes se multiplient partout dans le monde. Aux Etats-Unis, au Canada, en Inde, au Royaume-Uni, en Italie, en Espagne... les pédiatres et les sociétés savantes appellent à protéger davantage les moins de 12 ans. A notre tour, aujourd'hui, de tirer la sonnette d'alarme.

Des mesures efficaces de prévention des contaminations doivent être adoptées dès la rentrée. Le protocole publié le 28 juillet définit un cadre de fonctionnement des établissements scolaires avec quatre niveaux de mesures : il faut, sans plus tarder, définir leur niveau territorial d'application, les indicateurs épidémiologiques, ainsi que les seuils déclenchant le passage d'un niveau à l'autre.

Il nous apparaît aujourd'hui impensable, pour la majorité des départements français, d'envisager une reprise au « niveau 2 » du protocole sanitaire, alors que le taux d'incidence chez les 0-19 ans est cinq fois supérieur à celui de la rentrée 2020. Par ailleurs, à ce jour, il ne peut exister un « niveau 1 », où le masque pourrait être retiré en école élémentaire. Enfin, la fermeture des classes au premier cas identifié à l'école élémentaire reste nécessaire et devrait être étendue à tous les niveaux.

Purificateurs d'air

La prévention de la transmission par aérosols reste largement insuffisante dans ce protocole, qui n'a pas évolué en dépit d'un virus plus fortement transmissible. Les fenêtres doivent être bien plus fréquemment ouvertes et la recommandation d'équiper les établissements de détecteurs de CO₂ ne peut suffire : cela doit être la règle. Aucune mesure ne vise les cantines, le recours à des purificateurs d'air n'est même pas mentionné.

Cet été, l'Irlande, le Québec ont équipé toutes les classes de détecteurs de CO₂, pendant que New York, Philadelphie et Francfort installaient des purificateurs dans les leurs. La Finlande, l'Autriche, des Länders allemands et des Etats américains financent également l'installation de ces dispositifs.

D'autres défaillances sont à pointer : le sport en intérieur, activité à haut risque de transmission, reste autorisé jusqu'au « niveau 3 » – qui correspond vraisemblablement à une circulation virale importante – et la distanciation continue d'être promue « lorsqu'elle est matériellement possible », pendant que des pays comme l'Italie et l'Espagne réduisent les effectifs de leurs classes.

Autre point d'alarme : l'absence d'une véritable stratégie de dépistage telle que recommandée par les différentes instances sanitaires internationales. D'autres pays sont, là aussi, mieux préparés : par exemple, l'Autriche a conditionné, depuis l'année dernière, l'enseignement en présentiel à la réalisation d'autotests, deux ou trois fois par semaine, obtenant des faibles taux de contamination dans ses établissements.

À l'heure où le variant Delta éloigne la possibilité de l'immunité collective par la seule vaccination, les scientifiques de nombreux pays appellent à y associer des mesures barrières non pharmaceutiques. L'Italie et les Etats-Unis ont d'ores et déjà annoncé des plans d'urgence de respectivement 2,9 milliards d'euros et 122 milliards de dollars [104 milliards d'euros] pour prévenir la diffusion du Covid-19 dans leurs établissements scolaires.

En France, après dix-huit mois de pandémie, l'école ne doit pas rester le talon d'Achille de la stratégie sanitaire. Nos enfants ont déjà payé un lourd tribut lors de cette crise, préservons dès maintenant leur scolarité et leur santé de risques évitables.

I. Auriant, médecin réanimateur; **T. Baubet**, psychiatrie de l'enfant et de l'adolescent, université Sorbonne-Paris-Nord, 93; **A. Ayouch-Boda**, psychologue clinicienne, hôpital Saint-Antoine (AP-HP); **F. Berenbaum**, chef du service rhumatologie, hôpital Saint-Antoine (AP-HP); **N. Berton**, psychiatre; **E. Billy**, chercheur en immuno-oncologie; **F. Blum**, docteur en pharmacie; **M. Calafiore**, médecin généraliste; **F. Clarot**, médecin légiste, radiologue; **D. Costagliola**, directrice de recherche à l'Institut national de la santé et de la recherche médicale (Inserm), membre de l'Académie des sciences; **W. Dab**, épidémiologiste, ancien directeur général de la santé (2003-2005); **G. David**, cosécétaire générale et porte-parole du syndicat des enseignants du premier degré français SNUipp-FSU; **C. Depagne**, pneumologue; **J. Favre**, médecin généraliste; **G. Forestier**, professeur des universités; **M. Heard**, responsable du pôle santé du think tank Terra Nova; **I. Kahn Bensaude**, pédiatre, ancienne présidente du CDOM 75 (conseil départemental de la Ville de Paris de l'ordre des médecins); **C. Lehmann**, médecin généraliste, écrivain; **J. Marty**, médecin généraliste, président de l'Union française pour une médecine libre (UFMLS); **C. Mazubert**, médecin généraliste; **A-C. Mas**, Collectif de malades Covid-19 au long cours; **P. Mercie**, médecine interne et immunologie clinique, CHU de Bordeaux; **F-X. Moronval**, médecin urgentiste; **G. Pialoux**, infectiologue, hôpital Tenon (AP-HP); **C. Nave-Bekhti**, secrétaire générale du syndicat général de l'éducation nationale SGEN-CFDT; **N. Pérez**, pédiatre; **M. Rochoy**, médecin généraliste; **H. Rossinot**, médecin spécialiste de santé publique; **B. Serrano**, consultante indépendante et maîtresse de conférences associée à l'université de Versailles-Saint-Quentin; **D. Simard**, docteur en philosophie, chercheur associé au laboratoire LIS, faculté de santé de l'université Paris-Est-Créteil; **L. Webanck**, médecin rhumatologue; **E. Zeno**, PhD, ingénieur de recherche; **F. Zores**, cardiologue; **M. Zureik**, épidémiologie et santé publique, université de Versailles-Saint-Quentin

Formateur-trice du premier degré : un métier dans la tourmente

Alors qu'une formation initiale et continue de qualité des enseignant-es est une des conditions de la démocratisation de la réussite scolaire, CPC et PEMF font face, depuis quelques années, à une surcharge de travail, des conditions de travail dégradées et une dénaturation de leurs métiers.

Entre multiplication des tâches administratives et impositions de modules de formation conçus par d'autres, les raisons d'un mal-être au travail des formateurs-trices sont multiples et ont motivé des mobilisations dans un nombre conséquent de départements cette année.

Réforme du CAFIPEMF, conclusions du Grenelle : les risques pesant sur le métier se multiplient.

Le nouveau CAFIPEMF témoigne de la volonté du ministère de centrer l'activité des formateurs-trices autour des fondements de la politique éducative de Jean-Michel Blanquer, dont le primat sur les apprentissages fondamentaux. À cela s'ajoute l'abandon du mémoire, signant l'éloignement d'avec la recherche et l'accent mis sur l'individualisation.

Lors de l'annonce des arbitrages du Grenelle le 26 mai dernier, Jean-Michel Blanquer indiquait souhaiter « répartir les évaluations d'établissements sur tous, IPR, IEN et CPC ou CMI2D, pour créer une culture partagée de l'évaluation » ainsi que « impliquer davantage [les CPC] dans le pilotage pédagogique » et « pour ceux qui le souhaitent, mieux se préparer à s'engager dans des fonctions d'encadrement. »

Ces souhaits trouvent leur traduction dans les discussions lors des groupes de travail post-Grenelle. Ainsi, si l'administration entend « réaffirmer la primauté de leur mission de formation et d'accompagnement des enseignants et des équipes », elle indique aussi vouloir « permettre à ceux qui le souhaitent de s'impliquer davantage dans le pilotage pédagogique en vue de s'engager dans des fonctions d'encadrement. ». Cette mesure transforme radicalement la fonction des CPC, conduisant celles et ceux qui feraient ce choix à se constituer en nouvelle hiérarchie intermédiaire. Cela aurait pour conséquence la dénaturation du métier de formateur et formatrice, et permettrait un contrôle plus important sur les pratiques enseignantes.



Par ailleurs, a été annoncée la création pour la rentrée 2022 d'une centaine de postes de CPC, annonce dérisoire si on la rapporte à l'intensification et la surcharge de travail des formatrices et formateurs dans tous les départements.-De plus, elle reste vaine tant que ne sont pas traitées les raisons de la désaffection des postes de CPC dont témoigne la multiplication des postes vacants et la nomination des faisant fonctions.

Enfin l'annonce faite d'une augmentation des indemnités de 500 € par an concerne seulement les CPC, excluant de fait les PEMF.



Le métier de formateur et formatrice du premier degré court le risque d'une réaffectation profonde de ses missions, l'éloignant de la préoccupation de

l'enseignement d'une culture commune pour toutes et tous et du renforcement de la qualité professionnelle des enseignant-es de terrain, qui sont pourtant les vecteurs essentiels de la lutte contre les inégalités scolaires.



Christine BERNERY
PE élé Mansart
Dijon

CTA - CTSD

Site, info, Carte sco,
Brève, FSU

Mardi / Mercredi matin
Jeudi



Anne-Sophie RIQUE
PE dir mat Remparts
Semur en Auxois

CTSD

Fichiers, carte scolaire

Lundi



Sonia JENDOUBI
PE dir élé York
Dijon REP

CAPD

Administratif

Jeudi matin

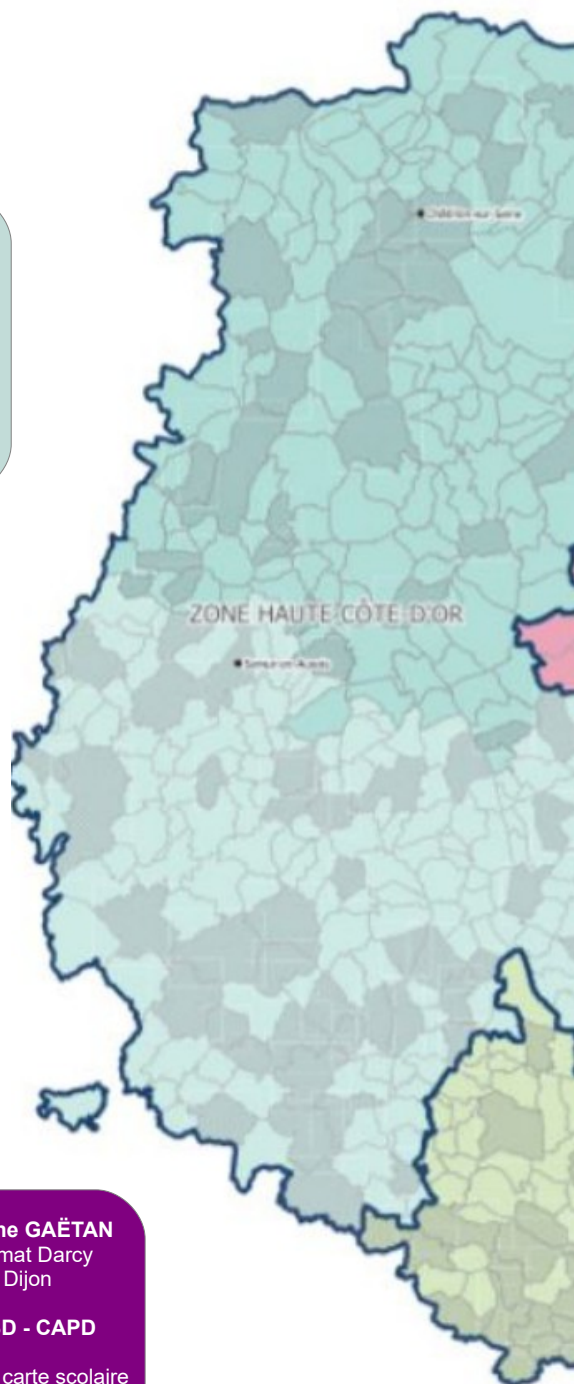


Adeline GAËTAN
PE mat Darcy
Dijon

CTSD - CAPD

Fichiers, carte scolaire

Vendredi /
1/4 Mercredi matin



Jean-Luc Guillemote
PE RASED opt E
St Apollinaire

CAPD - CHSCT

ASH-RASED,
Administratif

Mardi a.m. / Mercredi
matin / Jeudi a.m.



Bénédicte FOULET
PE dir mat Darcy
Dijon

CAPD - CAAS

Brève, action sociale,
retraite

1/2 Mercredi matin /
Jeudi a.m. /
Vendredi matin



Anne CORDELIER
PE élé Debussy
Venarey les Laumes

CAPD

Trésorerie, bulletin

Mardi matin



Olga JACQUES
Psy EN
Is sur Tille

CAPA psy EN

ASH-RASED-Psy,
Administratif

Lundi matin /
Jeudi matin

SNUipp FSU 21

45 rue Parmentier
21000 DIJON



Lundi, Mardi,
Mercredi matin,
Jeudi, Vendredi

9h à 12h30
13h30 à 17h



Jennifer CEDDIA
PE TR
Auxonne

CAPD - CAAS

Début de carrière,
action sociale, AESH,
FSU

Lundi a.m. / Mardi



Émilie OUDIN
PE TR
Dijon Sud

CTSD

Début de carrière
Administratif, bulletin

Lundi a.m. / Vendredi

Un conseil, une question, un problème ? ➔



téléphone : 03.80.73.57.17

courriel : snu21@snuipp.fr



Beaucoup de changements en cette rentrée pour le début de carrière : voici un petit récapitulatif de ce qui nous attend .

Réforme de la formation initiale

Cette réforme unanimement contestée va atteindre la professionnalité, la polyvalence et les conditions d'entrée dans le métier. Elle impose aux INSPE une maquette essentiellement orientée sur les apprentissages dits "fondamentaux". En effet, 55 % des enseignements dispensés concernent les mathématiques et le français.

Principaux changements :

- des étudiant.es dès le M2 en responsabilité de classe (1/3 tps) Il s'agit d'un tiers-temps d'enseignement sous statut de contractuel alternant. C'est une logique budgétaire qui prévaut : recourir à des étudiant-es, faiblement rémunéré.es, pour ne pas recruter des fonctionnaires titulaires à la hauteur des besoins. Ces étudiants devront mener de front la préparation, la gestion de la classe, la préparation du CRPE et l'obtention du master avec notamment la rédaction d'un mémoire. Depuis plusieurs années, en prenant appui sur son enquête annuelle menée auprès des stagiaires, le SNUipp-FSU alerte et dénonce la surcharge de travail en M2 MEEF due, notamment, au poids du mi-temps en classe. Dès l'an prochain, la charge de travail sera plus lourde encore pour les M2 entrant dans l'alternance.

L'idée directrice : c'est le terrain qui forme !! Pour le ministère, il faut « professionnaliser la formation universitaire » : en opposant savoirs universitaires « non professionnels » et apprentissages de gestes professionnels qui ne passeraient que par le terrain.

- recul d'un an de la place du concours (fin de M2 au lieu de fin de M1) A compter du printemps 2022, il faudra une année d'étude supplémentaire pour accéder au CRPE. L'entrée dans le métier sera donc retardée d'un an et la carrière allongée d'autant. De plus, pour devenir enseignant-e, il faudra avoir les moyens de financer 5 années d'études sans aucune certitude d'être recruté-e à la fin. Cela aggraverait encore le manque d'attractivité du métier.

Débutant-es, futur-es enseignant-es : qui sera dans les écoles à la rentrée ?

61 PES : 55 PES 2021 + 4 PES 2020 (renouvellement ou prolongation de stage) + 2 PES Bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés	Elles et ils seront à mi-temps en responsabilité dans une école et à mi-temps à l'INSPE en M2 MEEF ou en formation adaptée.
Nouveauté : 20 M2 MEEF - en alternance	Elles.ils seront à 1/3 temps dans les classes (le lundi), rémunéré-es 865 € brut/mois (environ 722 € net, auxquels s'ajoute une fraction de l'ISAE, cumulable avec la bourse d'enseignement supérieur).
Nouveauté : 10 M2 MEEF - non alternant-es	Elles.ils seront en stage d'observations et de pratique accompagnée (SOPA) pendant un 1/3 temps (le lundi dans les écoles d'application)

Le SNUipp-FSU s'oppose à la mise en place de cette réforme depuis le début. Il revendique un concours placé en fin de L3 suivi d'une formation initiale de deux ans, rémunérée, sous statut de fonctionnaire stagiaire et validée par un master.

Le SNUipp-FSU s'oppose au recours d'étudiant.es contractuel.les pour remplir des missions d'enseignement. Pour les stagiaires recruté.es par concours, il demande qu'ils et elles bénéficient d'une mise en responsabilité progressive avec des stages allant de l'observation à la responsabilité en passant par la pratique accompagnée. Une première année de titulaire à mi-temps en classe permettrait de construire des compléments didactiques et disciplinaires et se confronter à l'analyse de pratiques. La formation initiale doit se poursuivre en T2.

Le nouveau Concours de Recrutement des Professeur.es des Ecoles

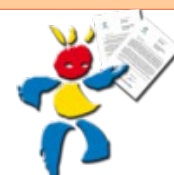
Épreuves d'admissibilité

- Épreuve écrite disciplinaire de français et de mathématiques
- Épreuve écrite d'application : au choix : sciences et techno / H, G, EMC / arts

Épreuves d'admission

- Épreuve de leçon : français puis mathématiques ◇ conception et animation d'une séance
- Épreuve d'entretien ◇ 1ère partie : EPS ◇ 2ème partie : - motivation (échanges sur le parcours du candidat)
- mises en situation professionnelles

Épreuve orale facultative : LVE (allemand, anglaise, espagnole, italien)



La définition des épreuves était la dernière pièce qu'il manquait à la réforme de la formation des enseignant-es annoncée par Jean- Michel Blanquer à l'été 2018. Ces nouvelles épreuves, censément plus professionnelles, justifient aux yeux du Ministère, qu'après leur succès, les lauréat-es soient pour la plupart, affecté-es à temps plein en responsabilité de classe. L'entrée dans le métier des nouveaux enseignant-es sera donc sacrifiée, comme cela avait été le cas entre 2010 et 2014.

Principaux changements :

- Le passage du CAFIPEMF se fera sur **1 an au lieu de 2**.
- **5 semaines de formation** seront mises en œuvre, avant la première épreuve.
- Dans cette formation, 2 à 3 semaines se feront en observation et en pratique accompagnée.
- La visite de classe est rétablie.
- **Le mémoire professionnel est abandonné.**
- Les épreuves sont centrées sur **français et mathématiques**.
- Les candidat·es ne pourront **se spécialiser qu'au bout de trois ans**.
- L'épreuve à partir d'une **séance collective de formation est abandonnée**.

Le nouveau CAFIPEMF témoigne de la volonté du ministère de centrer l'activité des formateurs-trices autour des fondements de la politique éducative de Jean-Michel Blanquer, dont le primat sur les apprentissages fondamentaux. À cela s'ajoute l'abandon du mémoire, signant l'éloignement d'avec la recherche et l'accent mis sur l'individualisation.

Jusqu'à quand allons-nous nous laisser infantiliser ?

Dans notre administration, lorsque l'on débute en tant que stagiaires, nous sommes placé.es dans un «berceau ». Les termes ont leur importance, ils ne sont pas choisis au hasard. Comble cette année : avec l'arrivée des M2 alternants, il fallait trouver une autre dénomination pour leur poste... Le terme retenu est celui de « couffin »... Pourquoi assimiler les enseignants en début de carrière à des « petits enfants » ? Pourquoi cette infantilisation permanente en début de carrière et même dans les années suivantes ! Souvenons-nous de la tentative de certains rectorats de récompenser les enseignant.es avec des badges !! Nous n'avons pas besoin de badges !! Nous avons besoin d'une juste reconnaissance de notre travail, de formations éclairées par les travaux universitaires, de moyens pour créer une réelle égalité pour nos élèves !

Cette infantilisation en début de carrière peut conduire nos jeunes collègues à se sentir dévalorisé.es, avec l'impression qu'on ne leur fait pas confiance ce qui engendre - bien souvent - un sentiment diffus de mal-être au travail. Mais alors, si ce manque de confiance est si dommageable, pourquoi perdure-t-il ? Lorsque qu'un.e jeune enseignant.e perd confiance en son propre jugement, il va se tourner vers les « bonnes pratiques » puisqu'on lui dit que « c'est ainsi qu'il faut faire » et qu'il.elle ne peut pas savoir puisqu'il.elle débute. C'est ainsi qu'insidieusement, se propage les méthodes officielles, les guides divers qu'il faut suivre à la lettre pour bien faire son travail...

Tout est mis en œuvre, à chaque niveau de l'institution, pour rendre tout esprit critique, et donc toute véritable pensée, à peu près impossible¹ Oui, il faudrait des professeurs qui réfléchissent, qui soient capables de remettre en cause les choix des dernières décennies, d'adopter une véritable posture critique vis-à-vis des discours reçus en formation, d'innover vraiment. C'est même le seul moyen de sortir du marasme. L'école, les enfants de France auraient tout à y gagner.

Il faut réaffirmer la liberté pédagogique. Cela supposerait de repenser complètement une formation initiale aujourd'hui réduite à un embrigadement ; de cesser d'infantiliser les professeurs en les tenant pour incapables de réels choix pédagogiques, et en leur imposant une démarche unique.

Découvrez notre Genially spécial Néos !!

Un outil du SNUipp-FSU 21 dédiés aux enseignants en début de carrière (mais est également utile aux autres !!)

Pourquoi un site dédié aux PE en début de carrière ? Quand on débute dans le métier, les questions sont nombreuses et les réponses ne sont pas toujours faciles à obtenir.



Que contient-il ? Vous y trouverez des infos sur le mouvement, les salaires, les demandes de congés, l'équipe du SNUipp-FSU 21, nos stages de formation, etc.

Allez y faire un tour !!



¹ <https://www.marianne.net/agora/tribunes-libres/plaidoyer-pour-un-esprit-critique-dans-l-education-nationale>

Depuis 2019, le SNUIPP-FSU21 et le SNES-FSU21 n'ont rien lâché pour faire entendre les droits des AESH !

Alors que l'annualisation sur 41 semaines et la reconnaissance des tâches connexes induisaient une diminution du temps de travail en présentiel, l'académie de Dijon avait, elle, décidé d'ajouter ce temps à l'emploi du temps initial. Les AESH travaillaient donc plus, à salaire identique ! Notre administration continuait de nier tous nos argumentaires relatifs à la lecture de la circulaire du 5 juin de 2019 concernant le temps de travail et la rémunération des AESH.



Au sein d'une large intersyndicale éducation, la FSU 21 a mené des actions sans relâche : audiences au rectorat et à la DSDEN, auprès de la députée LRM Mme Khatabbi, courriers à la rectrice, communications aux médias, participations aux actions nationales, questionnaires et pétitions à destination des personnels, ...

Lors de la venue à Dijon, le 27 mai 2021, du ministre Jean Michel Blanquer, l'intersyndicale éducation a interpellé Richard Senghor, son conseiller spécial, sur la problématique d'interprétation de la circulaire du 5 juin 2019 dans notre département. Ce dernier a indiqué qu'il le faisait remonter au service juridique du ministère de l'Éducation nationale. Ceci semble avoir été décisif puisqu'**au Groupe de Travail "École Inclusive" du 2 juillet 2021, auquel siégeait la FSU 21, il a été annoncé qu'à la rentrée scolaire 2021-22, les AESH seront payé-es en fonction de leur quotité effective (conformément à la grille du guide national publié par le ministère de l'éducation nationale en juin 2020). Toutes les heures effectives seront enfin rémunérées !**

D'autres victoires ont été gagnées, toujours dans le cadre de l'application de la circulaire du 5 juin 2019 qui avait pour objectif d'affirmer la professionnalité des AESH :

- **Le temps de déplacement entre deux écoles ou établissements d'un PIAL, au cours d'une même journée, vaudra temps de service,**
- **Les 14h (deux jours) de fractionnement auxquelles ont droit les AESH et qui venaient seulement d'être reconnues par le rectorat seront désormais déduites automatiquement des 1607h annuelles,**
- **Une procédure commune d'évaluation des AESH en cours d'exercice sera aussi arrêtée et définie en fonction de l'ancienneté des personnels.**

Revalorisation des AESH

Après les mobilisations et les amendements portés par la FSU, le ministère avance **la date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions initialement prévues le 1er janvier 2022 au 1er septembre 2021 (les changements d'indice seront effectifs sur la paye de novembre avec effet rétro-actif), instaure une grille à avancement automatique et supprime la limitation à trois ans de la reprise d'ancienneté des CDI.**

MAIS LES ACTIONS REVENDICATIVES NE S'ARRÊTENT PAS LÀ !

Cette nouvelle grille indiciaire ne change pas significativement la situation des AESH, la FSU revendique un véritable statut pour les AESH.

La FSU 21 continue de dénoncer la dégradation des conditions de travail des AESH, mais aussi d'accueil des élèves, avec la mise en place et la généralisation des PIAL, tout en réaffirmant le rejet ferme des PIAL.

SYNDICALISATION : ENCORE UNE BONNE NOUVELLE



Notre syndicat national a baissé le montant de la **cotisation des AESH à 25 €**. 66 % de votre cotisation syndicale sont déductibles de vos impôts (ou donnent droit à un crédit d'impôts), **la cotisation annuelle réelle n'est donc que de 8,5 €.**

Syndiquez-vous, c'est le nombre de syndiqué.es qui fait notre force mais aussi votre force !

Vous pouvez vous syndiquer :

- en ligne : à l'adresse <https://adherer.snuipp.fr>
- par courrier : remplir le bulletin papier, libeller un chèque de 25€ à l'ordre de SNUipp-FSU Côte-d'Or. Vous pouvez payer en plusieurs fois, en adressant deux ou trois chèques ou opter pour le paiement par prélèvements mensuels (Cf. imprimé placé sous le bulletin d'adhésion). Adresser le tout par courrier à : SNUipp-FSU Côte-d'Or 45, rue Parmentier 21000 DIJON
- par prélèvements : une cotisation mensualisée, payée en 10 fois.



ENSEMBLE NOUS CONTINUERONS A LUTTER POUR UN VRAI STATUT DES AESH !

Nous pouvons vous informer, vous conseiller, vous aider dans vos démarches :

- déclarer votre cumul d'activité
- déclarer vos frais de déplacement et frais de repas
- faire votre demande d'actions sociales
- faire une demande exceptionnelle de secours ou de prêt social
- tout autre besoin...

Education prioritaire : vers un détricotage

L'année scolaire 2021-2022 est celle de tous les dangers pour l'Éducation prioritaire.

Sous couvert de prise en compte du rural ou des écoles orphelines, l'expérimentation de la contractualisation est porteuse d'une remise en cause radicale de l'EP. D'abord, parce que les critères sociaux sont noyés dans d'autres critères comme celui de l'isolement géographique. Ensuite parce que l'attribution de moyens passera par des Contrats Locaux d'Accompagnement et une contractualisation école par école avec les trois académies expérimentatrices (Aix Marseille, Nantes et Lille), ouvrant l'attribution de moyens pour trois ans.

C'est à partir de cette expérimentation que la méthode d'attribution de moyens sur projets pourrait être généralisée dès la rentrée 2022.

A ce stade, beaucoup de points restent opaques notamment les critères qui justifieraient une généralisation, l'avenir des REP ou les droits des personnels.

Alors que la crise sanitaire a accru les inégalités scolaires au détriment des plus fragilisés socialement, l'éducation prioritaire devrait être renforcée. Le saupoudrage tel qu'il se présente au travers de l'expérimentation n'est pas à la hauteur des enjeux et fait peser une grave menace sur les REP en particulier, et sur une politique nationale d'Éducation Prioritaire en général.

Au printemps prochain, le gouvernement évaluera les effets des expérimentations et pourra généraliser sa politique. Autant dire que la promesse d'objectivation de l'expérimentation ne sera qu'un parti pris.

Pour les REP+, le credo du ministère se porte sur les Cités Éducatives. Par leur biais, le gouvernement renforce le pilotage du système par les collectivités territoriales au détriment du cadre national, accentuant les distorsions de moyens et les risques de pressions idéologiques en fonctions des édiles locaux via les financements. Il favorise aussi l'entrée d'associations non complémentaires de l'école publique et qui se prévalent de compétences pédagogiques.

En fin d'année scolaire, le ministre a également décidé de modifier les règles d'attribution de l'indemnité REP+, introduisant une part variable liée là aussi à la réalisation d'objectifs. Introduire de la concurrence entre écoles, en faire un enjeu au sein des équipes et finalement, réduire le sens du travail à l'obtention d'une gratification, voilà ce que le ministre propose aux personnels au lieu de leur garantir les moyens pour faire leur travail : PDMQDC, RASED....

Le SNUipp-FSU sera en première ligne et prendra toute sa part pour informer les enseignant.es et organiser les mobilisations nécessaires face à ces attaques qui sapent les fondements mêmes de l'Éducation prioritaire.



PIAL : une dégradation des conditions d'exercice des AESH

Généralisés cette année sans évaluation de la période expérimentale, les PIAL placent les établissements scolaires sous le joug d'une gestion managériale. L'organisation qui en découle vise à optimiser les moyens humains, au mépris des besoins des élèves et des conditions de travail des personnels. Ainsi les emplois du temps et lieux d'intervention des AESH sont modifiés d'une année sur l'autre et même en cours d'année, sans aucune règle, sans aucun souci de continuité dans le suivi des élèves, plaçant les AESH dans une position d'instabilité permanente. Les contraintes budgétaires fréquemment mises en avant ne permettent de garantir ni les conditions de la scolarisation des élèves en situation de handicap, ni le cadre de travail et de rémunération des AESH, ni la pérennité d'une organisation au sein d'une école.



La mise en place des PIAL, loin de faciliter l'inclusion comme l'annonçait le gouvernement, n'est qu'un outil de gestion de la pénurie. Le nombre en constante augmentation des AESH rend nécessaire la mise en place d'un cadre de gestion, des règles de mouvement transparentes qui prennent en compte les situations des AESH, des critères objectifs de mutation (ancienneté sur le lieu d'affectation, ancienneté dans l'EN, suivi d'un ou

d'une élève...). Il va de soi qu'avec des besoins sans cesse en augmentation et des salaires ne permettant pas de pérenniser l'emploi, offrir une formation de qualité est non seulement légal mais urgent. Au-delà des quelques heures proposées au gré des académies pour l'adaptation au poste, c'est d'une véritable professionnalisation dont ont besoin les AESH.

Les PIAL nécessitent la mise en place d'une coordination. Si dans le premier degré le Vademecum reconnaît la nécessité d'un temps supplémentaire, soit un quart de décharge, dans le second degré ce n'est pas le cas. De ce fait, dans certains départements, les directions de SEGPA ont été appelées à suppléer ce manque, réduisant de fait leur temps dédié aux élèves en grande difficulté scolaire. Cette nouvelle mission nécessiterait pourtant d'embaucher un personnel d'encadrement, formé, qui pourrait mettre en place une véritable politique de ressources humaines, pour le suivi et la formation des personnels AESH, dans le respect des projets scolaires de chaque élève.

Dans le cadre d'une large intersyndicale, dont la FSU fait partie intégrante, les AESH à se sont mis en grève en avril et juin dernier. Dès la rentrée 2021, les actions seront poursuivies pour une augmentation des salaires, l'abandon des PIAL, la création d'un véritable statut de la Fonction Publique et des recrutements massifs.

En bref... Ce qui change à la rentrée 2021

EPS	Alors que les programmes restent inchangés, le Ministère de l'Éducation nationale de la jeunesse et du sport s'engage à ce que tous les élèves bénéficient de « 30 min d'activités physiques quotidiennes ». Le flou est entretenu sur la place de ces 30 min : temps scolaire, hors temps scolaire, récréation... Une circulaire publiée le 1^{er} juillet fait des propositions sur l'EPS et la pratique des activités physiques mais ne donne pas plus d'éléments sur la mise en œuvre de l'aisance aquatique pour les maternelles et le Savoir Rouler A Vélo (SRV) pour les élémentaires.	Le SNUipp-FSU déplore cette communication qui ne remplacera en rien la formation initiale et continue que nécessite l'enseignement de l'EPS et ne règlera pas les problèmes d'accès aux infrastructures sportives.
Prime d'attractivité	Une prime d'attractivité est instaurée en mai 2021 pour les agents PE, Psy-EN, titulaires ou contractuels, pour les échelons 1 à 7 du grade de classe normale. Elle est dégressive suivant l'échelon. Elle est versée mensuellement sous le titre "prime grenelle". Son montant brut est de 116,67 € pour l'échelon 2 et diminue jusqu'à 41,67 € pour l'échelon 7 de la classe normale. Cette prime ne concerne que 31% des enseignant-es. Elle sera revalorisée au 1^{er} janvier 2022 suite au groupe de travail du "Grenelle".	Le compte n'y est pas. Le ministère continue de creuser d'un côté le fossé avec l'entrée dans le métier et de lisser un peu plus les carrières de l'autre. Sans aucune revalorisation de la valeur du point d'indice, cette faible progression salariale en début de carrière serait "grignotée" au fil du temps.
Direction	Alors que les directrices et directeurs d'école continuent d'être fortement sollicité-es, avec une charge de travail qui n'a cessé de croître pendant la crise, le ministre et le Parlement souhaitent leur confier plus de responsabilités via une « autorité fonctionnelle ». C'est aux antipodes des besoins qu'ils et elles ont exprimé pour leur permettre d'exercer leur fonction. Augmentation des décharges de direction pour seulement 30% des écoles : - Ecoles 1 classe : passe de 4j /an à 6j /an - Ecoles 2-3 classes : passe de 10j /an à 12j /an - Ecoles 9 classes élém + prim : passe de 1/3 /semaine à 1/2 /semaine - Ecoles 13 classes élém + prim : passe de 1/2 /semaine à 3/4 /semaine Pérennisation de l'indemnité exceptionnelle de 450€ allouée à la rentrée 2020. Elle sera versée mensuellement soit 37,50 € bruts / mois. Le calendrier annuel des tâches de direction, avec identification de périodes blanches, promis en 2020 doit, cette fois, être diffusé aux écoles. La durée des contrats des volontaires en service civique, orientés vers l'aide administrative par le ministère, passe de 9 mois à 10 mois.	Ces premières mesures sont insuffisantes. Et pour l'avenir, le chantier du "Grenelle" met en avant l'autorité fonctionnelle, petit détour vers l'autorité hiérarchique, en voulant instaurer un emploi spécifique dans les écoles totalement déchargées.
Maternelle	Une nouvelle version du programme maternelle entre en vigueur. Elle propose des aménagements du programme 2015 dont l'architecture et les grands principes sont préservés. Seuls le préambule et les domaines du langage et du nombre ont été amendés. De nouveaux paragraphes apparaissent : vocabulaire, syntaxe, résolution de problèmes. Les attendus de fin de cycle sont plus nombreux, mais la plupart n'obligent pas à ré-orienter les enseignements programmés. La <u>version disponible sur eduscol</u> fait apparaître toutes les modifications par rapport au texte de 2015.	Le SNUipp-FSU a pesé pour que le programme 2021 conserve les orientations de 2015. Principe d'éducabilité de toutes et tous, évaluation positive, prise en compte des différences de rythme et développement, progressivité au sein du cycle, part limitée de la phonologie, place du jeu, de la littérature jeunesse, de l'écriture inventée... sont préservés. Des anticipations de certains attendus du cycle 2 (notamment en phonologie) restent cependant problématiques.
Avancement	<u>Hors classe</u> : le ratio de personnels pouvant accéder à la hors classe évolue à la rentrée 2021 et passe de 17% à 18% des enseignant-es arrivé-es au moins à la 2^{ème} année du 9^{ème} échelon. <u>Classe exceptionnelle</u> : un décret autorise de façon temporaire (2021, 2022 et 2023) l'accès à la classe exceptionnelle les enseignant-es du 1^{er} degré et psyEN aux 6^{ème} et 7^{ème} échelons de la hors classe au titre du 2nd vivier.	Cette augmentation du nombre de promotions à la hors classe et la modification du vivier de la classe exceptionnelle sont des mesures indispensables mais qui ne règlent pas le nécessaire accès de tous les PE à l'indice terminal du corps en fin de carrière.
Congé paternité	Pour toutes les naissances prévues ou effectives à compter du 1^{er} juillet 2021, il est porté à : - 25 jours calendaires pour une naissance unique - 32 jours calendaires pour une naissance multiple Ce congé se décompose de deux parties : - 4 jours calendaires consécutifs et incompressibles de ce congé font immédiatement suite au congé de naissance ; - 21 jours calendaires, portée à 28 jours calendaires en cas de naissances multiples, cette deuxième partie de congé pourra être prise en deux parties dont les durées ne pourront être inférieures à 5 jours.	

SE SYNDIQUER ?
UNE VRAIE BONNE IDÉE.



POUR DÉFENDRE
UNE AUTRE IDÉE DE
L'ÉCOLE

#JeMeSyndique

66 % déductibles
ou crédit d'impôts

Check-list de rentrée Adhérez pour 2021-2022 !



Parce que je fais confiance aux
représentant.es du SNUipp-FSU21.



Parce que le SNUipp-FSU21 a été
attentif à ma situation, m'a donné
une info, un conseil, et que
d'autres en auront besoin demain.

Parce que face à
la politique néfaste de Blanquer

Le SNUipp-FSU porte un tout
autre projet pour l'école et les
personnels

URGENCE
SERVICE PUBLIC
D'ÉDUCATION

#unplandurgencepourlecole



Notre nombre fait notre force !



AESH : Tarifs en baisse !
Tous les autres identiques depuis 2 ans



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

Institut.				PE ou psy				PE ou psy Hors CI				PE ou psy Classe ex				Bonif. à ajouter à la cotis	
éch	indice	COTIS	réelle	éch	indice	COTIS	réelle	éch	indice	COTIS	réelle	éch	indice	COTIS	réelle	Chargé-e d'école	
1	349			1	383	70 €	24 €	1	570	200 €	68 €	1	695	250 €	85 €	Directeur-trice	2 €
2	365			2	436	130 €	44 €	2	611	212 €	72 €	2	735	270 €	92 €	De 2 à 3 classes	5 €
3	374			3	440	132 €	45 €	3	652	227 €	77 €	3	775	290 €	99 €	De 4 à 9 classes	9 €
4	381			4	453	138 €	47 €	4	705	249 €	85 €	4	830	310 €	105 €	10 cl et plus	12 €
5	391			5	466	146 €	50 €	5	751	267 €	91 €	chev 1	890	340 €	116 €	enseign. Spé ou psy	5 €
6	398			6	478	158 €	54 €	6	793	289 €	98 €	chev 2	925	350 €	119 €		
7	407			7	506	166 €	56 €					chev 3	972	370 €	126 €	C.P.C. / C.P.D	13 €
8	428	138 €	47 €	8	542	179 €	61 €									PE maître formateur	8 €
9	449	145 €	49 €	9	578	193 €	66 €									Dir EGPA	15 €
10	479	156 €	53 €	10	620	207 €	70 €									Dir EREA	37 €
11	523	171 €	58 €	11	664	222 €	75 €									Forfaits	
																Dispo congé mat	80 € 27 €
																M1, M2	39 € 13 €
																PE ou psy stagiaires	70 € 24 €
																AESH	25 € 9 €
																Retraité.es/Contractuels	117 € 40 €

66 % de votre cotisation
déductibles
ou crédit d'impôts

Facile / rapide / sécurisé

<https://adherer.snuipp.fr/21>



J'UTILISE LE BULLETIN

REMPLIR le bulletin d'adhésion de la page précédente

Cotisation par prélèvements :



essayer c'est l'adopter !
Oubliez les oublis !

Prélèvement mensuel jusqu'en juillet.

Votre adhésion sera renouvelée par tacite reconduction sauf avis contraire de votre part, sur simple information.

Par courrier

LIBELLER un chèque correspondant à la totalité de la cotisation à l'ordre de **SNUipp-FSU Côte-d'Or.**

Pour payer en plusieurs fois, vous avez la possibilité de nous adresser deux ou trois chèques ou d'opter pour le paiement par prélèvements mensuels (Cf. imprimé placé sous le bulletin d'adhésion).

Adresser le tout à : SNUipp-FSU Côte-d'Or
45, rue Parmentier 21000 DIJON



Bulletin d'adhésion 2021-2022

Situation personnelle

NOM :
Prénom :
NOM de naissance :
Né-e le :
Adresse :

Code postal : Commune :

Tél. pers. :
Tél. portable :

Adresse Email :

(*) **Actif** ☐ **Retraité-e** ☐ (*) cocher la case correspondante

Nouvel(le) adhérent(e) OUI ☐ NON ☐

Changement d'adresse OUI ☐ NON ☐

Changement de nom OUI ☐ NON ☐

Temps partiel : Quotité : %

Cotisation

Echelon : Montant de la cotisation :

☐ Classe normale ☐ Hors classe ☐ Classe exceptionnelle

Mode de paiement : ☐ Chèque ☐ Paiement fractionné

Plusieurs chèques: nbre ... (noter date d'encaissement au verso des chèques)

Situation professionnelle

NOM et adresse de l'établissement :

N° de tél. :

Adresse Email :

NOMINATION : ☐ Définitive ☐ Provisoire (*)

SITUATION : ☐ Titulaire ☐ Détaché-e/MAD ☐ Contractuel.le

☐ Autres cas (CLM, CLD, dispo..) :

CATEGORIE: (*)

(*) cocher la case correspondante

● Etudiant.e : M1-M2 ● AESH, AVS : ☐ école ☐ collège

☐ autre :

● Premier degré :

☐ Instituteur-trice ☐ PE ☐ PE stagiaire ☐ Psy ☐ Psy stag

☐ Maternelle ☐ Elémentaire ☐ Application

☐ Adjoint-e ☐ Direction : Classe(s)

☐ Spécialisé-e : oui – non option : exerçant en

☐ ULIS ☐ EGPA ☐ RASED

☐ UE ☐ SESSAD ☐ Etab Spé

☐ Brigade ☐ PEMF ☐ e-run

● Second degré: PEGC section :

Les informations recueillies ne sont destinées qu'au fichier syndical. Elles peuvent donner lieu à l'exercice du droit d'accès, conformément à la loi du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

Pour une 1^{ère} demande de paiement de cotisation par prélèvements mensuels : compléter le mandat ci-dessous et nous l'adresser avec votre bulletin d'adhésion. N'oublier pas de dater, signer et joindre un RIB.

"Les informations contenues dans le mandat ci-dessous, 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'opposition, 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".

Mandat de prélèvement SEPA CORE

En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez (A) SNUipp-FSU 21

à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte, et (B) votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions de SNUipp-FSU 21

Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque suivant les conditions décrites dans la convention que vous avez passée 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.

Référence unique du mandat : SNUipp-FSU 02101

Débiteur :	
Votre NOM	
Votre adresse	
Code postal	 Ville :
Pays	

Identifiant créancier SEPA : FR04ZZZ222645861

Créancier :

NOM : SNUipp-FSU 21

Adresse : 45 rue Parmentier

Code postal : 21000 Ville : DIJON

Pays : FRANCE



IBAN

BIC

A

Signature :

Paiement : ☒ Récurrent/Répétitif

☐ Ponctuel

Le :

Nota : vos droits concernant le présent mandat sont expliqués dans un document que vous pouvez obtenir auprès de votre banque.

Veuillez compléter tous les champs du mandat.