

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**



Christine BERNERY

Blanquer non vacciné contre la destruction du service public d'Éducation

Rien n'est épargné ! De la maternelle à l'université, pièce par pièce, la politique éducative libérale néfaste menée tambour battant, transforme en profondeur les fondements même de l'école publique et du métier, dont les enseignant.es sont in fine dépossédé.es : à rebours des objectifs d'émancipation, d'esprit critique et de réduction des inégalités, à rebours de la mise en lumière de la nécessité des services publics dans « le monde d'après ».

La revalorisation « historique » n'aura quant elle rien coûté à « Blanquer-Harpagon » puisque pour la deuxième fois, le ministre rend à Bercy 200 millions sur le budget annuel. Des moyens ont-ils été attribués pour autant pour la carte scolaire ? Non plus ! La pseudo-priorité au primaire se fait à nouveau en saignant à blanc le 2° degré.

En Côte d'or, la carte scolaire a été entérinée sans aucune création de postes de remplaçant.es, ni en RASED, avec l'extinction totale des PDM, la mise à mal de la scolarisation des « moins de 3 ans »... Certes les limitations d'effectifs se feront selon les priorités ministérielles, mais au détriment des niveaux n'en bénéficiant pas. Que deviendront d'ailleurs ces limitations en Éducation prioritaire si, comme le projette le ministère, le label REP n'existe plus et la politique d'éducation prioritaire, associant le privé, est renvoyée aux territoires ? Quant à l'école inclusive, les PIAL constituent le Graal pour l'administration. Les acteurs de terrain, dont les conditions de travail ne cessent de se détériorer, AESH en tête, apprécient...

Les collègues impacté.es par la fermeture de leur poste, parmi le tiers participant au mouvement chaque année, se verront soumis aux LDG académiques, dont un aperçu a été donné l'an dernier, et pour lesquelles les discussions entre vos représentant.es du SNUipp-FSU21 et l'administration ont été âpres cette année, à l'instar de leur impact sur la mobilité dans le département.

Tout ça dans un contexte de triple crise sanitaire, économique et sociale, contexte et impacts totalement ignorés à l'Éducation Nationale, qui continue de vivre dans la 4^{ème} dimension. Celle où le « coûte que coûte » n'existe pas, où la circulation du virus n'existe pas/peu/moins... selon les jours. Celle des formations en présentiel qui perdurent, où on prend connaissance des « variants » du protocole au gré de nos navigations sur la FAQ du ministère, au détour d'une chaîne TV, d'une radio. Le dernier protocole renforcé allégé, a été publié quant à lui en catimini pendant les vacances...

Nouveau rituel quotidien : « le protocole du jour »... La prise de température est elle illisible, puisque le ministère s'évertue à casser le thermomètre !

Déposé le

26 février 2021

21 DIJON-LONGVIC PIC

P4
LA POSTE
DISPENSE DE TIMBRAGE

Tout ça entre deux débats houleux sur les lois « séparatisme » et « sécurité globale », la ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche rivalisant avec son homologue de l'Éducation nationale, avec ses propos sur « l'islamo-gauchisme » à l'université, dans la lignée d'une gestion autoritaire. #VidalDémission emboîte le pas à #BlanquerDémission. Le discrédit est total à tous les niveaux !

Retrouvez du collectif, lors de nos prochaines Réunions d'Information Syndicales (RIS), dont nous publierons les dates très prochainement.

Toujours pas de priorité d'accès à la vaccination pour les personnels exerçant dans les écoles, mais un vaccin disponible contre le virus Blanquer : l'adhésion au SNUipp-FSU21 !

C'est une première étape de résistance et un moyen de faire entendre massivement qu'un plan d'urgence pour l'école est nécessaire, qu'une autre école est possible !

SOMMAIRE

- p. 1 : Édito
- p. 2 : Point d'étape sur la situation sanitaire
- p. 3 : Compte rendu du CTSD carte scolaire
- p. 4 : Changements à prévoir pour le mouvement
- p. 5 - 6 : Etat des lieux des RASED
- p. 6 - 7 : Refonte de la carte de l'Education prioritaire
- p. 7 : Carrière et avancement
- p. 8 : AESH : revalorisation du SMIC et infos pratiques
- p. 9-10 : Loi sécurité globale et retours sur les manifestations
- p. 11 : Protection sociale : trompe l'oeil et faux-semblants
- p. 12-13 : Le New public management ... quand le libéralisme s'invite dans la fonction publique
- p. 14 : Reforme du CAFIPEMF – Nouvel outil pour les débuts de carrière
- p. 15-16 : Bulletin d'adhésion



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.

Gestion de la crise sanitaire : les choix du gouvernement difficiles à comprendre

Jean Luc
Guillemote



Pas un jour sans que les médias se fassent l'écho d'informations préoccupantes à propos de la crise sanitaire que nous traversons et pourtant tout se passe comme si la France semblait bénéficier de conditions différentes de ses voisins européens. Alors même que l'épidémie atteint un seuil critique dans de nombreux départements, que les variants, anglais, sud africain voire brésilien, plus contagieux gagnent du terrain, le ministère assouplit en douce le protocole sanitaire et la conduite à tenir en cas de Covid. Ordres et contre-ordres se succèdent. Pas moins de trois modifications durant les quinze derniers jours. Le principe de précaution avait prévalu lors des deux premières versions, notamment en cas de découverte de variant. Mais depuis, un nouveau protocole assimile désormais le variant anglais au cas général du Covid, reprenant la règle de trois cas confirmés pour fermer une classe. Au moment du bouclage de ce bulletin, les variants sud africain et brésilien n'entraîneront plus automatiquement la qualification de « cas contact » pour les personnels.

Fidèles à la ligne fixée par le ministre de l'Education nationale campé sur son affirmation du peu de contaminations en milieu scolaire, les dernières règles annoncées feront mécaniquement baisser le nombre de fermetures de classes. Pourtant les contaminations en milieu scolaire augmentent et cet allègement du protocole va accélérer la circulation du virus dans les écoles et les familles. Tout se passe dans l'indifférence générale et au mépris de la santé des personnels, des élèves et des familles.

Plus que jamais, il est nécessaire de protéger l'école et ses personnels. Pour parvenir à casser les chaînes de contaminations, il est indispensable de réinstaurer des règles de fermetures de classes et d'écoles plus protectrices. Pour le SNUipp FSU, il ne s'agit pas d'envisager une fermeture totale des écoles mais de prendre en considération de façon précise et non partisane les réalités de chacune des écoles du territoire. A trop vouloir dissimuler les réalités, l'État fait prendre le risque de voir la situation sanitaire s'aggraver. A trop vouloir maintenir des classes et écoles ouvertes, il met potentiellement en danger l'ensemble de l'institution éducative.

Il faut également mettre en place des mesures complémentaires indispensables. Ainsi distribuer gratuitement des masques chirurgicaux aux personnels et aux élèves, engager au plus vite la campagne de vaccination à l'Education nationale et rendre enfin effective les campagnes de tests promises sont des priorités absolues.

Force est de constater que la communication ministérielle, dont nous prenons connaissance via les médias, est trop souvent bien éloignée des réalités que nous vivons. Souvent contradictoires ou approximatives, les instructions du ministère en terme de conduite à tenir en cas de Covid engendrent pagaille et inquiétudes sur le terrain. Il est urgent que l'Etat prenne la mesure de la situation et cesse de ne voir l'Ecole qu'à travers le prisme de l'économie. Les représentants FSU au CHSCT Départemental interviendront en ce sens lors de la prochaine tenue de l'instance prévue le 23 février 2021.

Pour se tenir informé-e des évolutions des conduites à tenir durant la crise sanitaire :

<https://www.snuipp.fr/actualites/posts/que-faire-en-cas-de-covid>



Compte rendu du CTSD Carte scolaire

Anne Sophie
Rique



Le 29 janvier 2021 de 8h à 14h40 s'est tenu le CTSD carte scolaire. (Vous trouverez notre déclaration préalable sur notre site)

Il a commencé par une prise de parole de la DASEN qui tenait à nous souhaiter une nouvelle année pleine de résilience....

Nous, enseignant.es, aurions-nous besoin de pardonner ou oublier quelque chose ?

Peut être le fait que l'année 2020 a été des plus chaotiques pour la continuité scolaire, et qu'il est urgent de donner à l'école les moyens de fonctionner correctement, sereinement et dans la bienveillance tant prônée.

Malheureusement la suite de ce comité n'a pas répondu à cette urgence car malgré la dotation de 3 postes en Côte d'or :

- la réduction des postes de PDMQDC entamée l'année dernière s'est achevée cette année par l'extinction complète de ce dispositif pourtant si nécessaire aux élèves et tant plébiscité par les collègues. La réduction des effectifs en GS/CP/CE1 nécessitant le redéploiement des moyens...
- le maintien des effectifs réduits en éducation prioritaire, que le SNUipp soutient, entraîne, faute de moyens supplémentaires, des difficultés dans d'autres secteurs ;
- la limitation des effectifs à 24 en GS, CP, CE1 hors EP devant se faire sur 3 ans, nous atteignons cette année 90 % de classes concernées, l'objectif étant d'atteindre les 100 % l'année prochaine. En résulte une iniquité sur le département, d'où peut-être le besoin de résilience pour les collègues non concernés cette année ?
- le soutien à la ruralité est maintenue, mais malgré l'annonce de la secrétaire d'Etat à l'éducation prioritaire la veille du CDEN du 5 février déclarant que l'accord des maires de communes de moins de 5000 habitants est indispensable en cas de fermeture de classes et d'écoles, le secrétaire général de la préfecture balaiera cette information d'un revers de main en parlant d'erreur de communication... leur avis n'est en fait nécessaire qu'en cas de fermeture d'école ! Heureusement, nous sommes doués de résilience !

Dans le cadre de l'école inclusive, à la rentrée 2021, 20 PIAL seront en place dont 2 spécifiques 1^{er} degré, 16 inter-dégré et 2 dans le privé. Les PIAL représentent pour l'administration l'ultime et unique réponse à la problématique de l'école inclusive.

La DASEN souligne la qualité de cette carte, le travail bienveillant et le principe d'équité dont l'administration a fait preuve : elle n'a pas « travaillé à la calculatrice » car malgré la perte de 1,7 % d'effectif (la plus forte depuis 20 ans), 24 fermetures n'ont pas été arrêtées ! Pourquoi, malgré les très nombreuses interventions de tous les syndicats, la perte d'un demi poste USEP a-t-il été maintenu, créant de fait l'iniquité au sein du territoire car ce sont les secteurs ruraux qui perdront le bénéfice de cette ouverture sportive ? Et que dire de l'absence de création de poste de remplaçants et de poste de RASED ? Ou encore les fermetures des postes « dispositif moins de 3 ans » ?

Le Snuipp-FSU21 a effectivement reconnu cette attention particulière sans pour autant valider ce projet de carte (2 votes contre et 2 abstention).

Là encore notre administration doit compter sur notre capacité de résilience et nous, surtout, ne comptons pas sur une réelle mise en place de moyens à la hauteur des besoins mais sur nos ressources, nos capacités, notre adaptabilité et notre professionnalité, tant que nous en avons encore la force !



MOUVEMENT 2021 - Attention, changements annoncés !



Bénédicte Foulet

Depuis la loi de transformation de la fonction publique, des lignes directrices de gestion (LDG) sont mises en œuvre pour toutes les opérations concernant la mobilité.

Si l'an dernier les LDG étaient volontairement restées très vagues pour permettre aux départements de conserver leur libre-arbitre dans l'établissement des règles des mouvements intra-départementaux, cette année, la donne a changé radicalement...

Et ça ne va clairement pas dans le bon sens !

Un premier groupe de travail académique portant sur les bilans des mouvements de 2020 : groupe de travail déplorable où les problématiques 1er et 2d degrés étaient « traitées », en visio, sans organisation définie dans l'ordre des points à étudier... et avec, au final, la parole confisquée aux représentant-es des personnels.

Pour présenter les nouvelles LDG, la rectrice de l'académie de Dijon a préféré dédier une réunion au seul premier degré... sage décision !

Nous avons donc siégé dans un groupe de travail réunissant des représentant-es des personnels des 4 départements autour de la question des règles des mouvements départementaux.

L'objectif affiché dans le projet des LDG académiques qui nous a été transmis était bien d'harmoniser le plus possible les règles du mouvement, soi-disant en tenant compte des spécificités des territoires... Franchement, comment mettre en œuvre des règles communes dans des départements aussi différents que la Côte d'Or et la Nièvre sans piétiner justement la spécificité des territoires ?

Les discussions ont été difficiles, souvent stériles... Et la plupart de nos demandes ont fait l'objet de discussions au sein du rectorat. C'est lors du CTA que les LDG « définitives » ont été présentées, seulement certaines ayant évolué selon nos demandes.

Vous trouverez ci-dessous un récapitulatif des **principaux changements de règles** qui vont forcément impacter notre mouvement départemental. Pour rappel, notre direction académique ne souhaite plus nous consulter pour l'élaboration des règles du mouvement, les LDG académiques étant jugées suffisamment explicites...

Un compte-rendu complet du GT académique (LDG avancement et mobilité) se trouve sur notre site.

Nouvelles LDG académiques : changements	Avis/demandes du SNUipp-FSU 21
Fusion d'écoles : - réaffectation automatique dans la nouvelle structure, recherche d'accord entre les directeurs pour le poste direction restant - en cas de suppression de poste au moment de la fusion, recherche du personnel victime de mesure de carte scolaire au sein des deux entités	- Le SNUipp a demandé que les PE ne souhaitant pas rester dans cette nouvelle structure puisse garder le bénéfice de points de bonification : refusé - Le SNUipp a demandé que la recherche du personnel victime de la fermeture soit ciblée en maternelle ou en élémentaire en fonction du niveau de classe supprimé : non pris en compte
Bonification pour stabilité dans le poste (pour affectation définitive) : 3 ans = 4 points ; 4 ans = 6 pts ; 5 ans = 8 pts	Le SNUipp a demandé que l'harmonisation académique aille dans le sens d'une plus-value : accord
Bonification pour stabilité dans l'ASH (sans spécialisation, affectation à titre provisoire) : 2 points/an, limitée à 8 points	Le SNUipp a demandé que le plafonnement de cette bonification soit rehaussé pour atteindre le même que le cas général : accordé
Vœu préférentiel : 0,5 point/an, dans la limite de 5 points, à partir de la deuxième fois qu'on formule le même premier vœu précis (sera considéré comme même vœu, tout vœu portant sur le même établissement, quelle que soit la nature de poste...).	Le SNUipp est en désaccord : chaque année, les règles changent ! Maintenant, les LDG considèrent que des postes différents dans une même école (TR, RASSED, classe...) sont un même vœu ! Inacceptable.
Mesure de carte scolaire : - 150 points sur tout poste (y compris Postes à exigence particulière) dans l'école, le RPI ou la commune de l'ancienne affectation - 100 points sur tout poste dans la même zone géographique (regroupements de communes) - 6 points sur tout poste	L'abandon de la notion de « nature de poste » et l'élargissement des 150 points à l'ensemble des postes de la commune a pour effet de ne plus garantir la possibilité de revenir sur sa propre école si un poste se libérait au mouvement. Inacceptable ! Mesures très inéquitables selon la commune du poste perdu... Le SNUipp a demandé le maintien des règles précédentes : non pris en compte
Rapprochement de conjoint : 5 pts + 0,5 pt / enfant Uniquement dans la commune d'exercice du conjoint. Obligation de lister en vœu 1, élargissement aux autres vœux de la commune s'ils sont listés immédiatement après. Possibilité d'extension à une commune limitrophe d'un département voisin où exerce le conjoint.	Le SNUipp demande l'abandon de cette règle restrictive qui nie la notion même de « rapprochement » et son remplacement par une bonification qui s'applique dès qu'on réduit la distance. Refusé Règle inéquitable en fonction de la commune où exerce le conjoint...
Rapprochement de la résidence de l'enfant et Parent isolé ayant le statut de « soutien familial » : 5 points et 0,5 point par enfant	Le SNUipp a demandé que des points pour chaque enfant soient ajoutés, comme dans la bonification pour rapprochement de conjoint : accordé
Ancienneté sur poste REP ou REP + : 4 points après 5 ans de service continus dans la même école	Nouvelle bonification correspondant aux LDG ministérielles. Pour le SNUipp, si les postes en REP et REP + sont à valoriser dans le cadre des postes difficiles, il est curieux de ne pas voir figurer d'autres postes difficiles, voire très difficiles, dans cette rubrique. Le SNUipp demande que la rubrique « postes à valoriser » soit réintégrée dans les LDG académiques (à charge aux départements d'en établir la liste précise) : non pris en compte

Dernière minute : lors du CTSD carte scolaire, notre directrice académique a annoncé la sortie des postes « classes dédoublées » de la liste des postes à exigences particulières.

Pour le SNUipp-FSU 21, qui a toujours été opposé aux postes spécifiques ou postes à profil, c'est une avancée majeure ! Mais il faudrait maintenant aller au bout de cette idée... Si les classes dédoublées ne sont plus considérées comme spécifiques, il faut laisser le choix aux équipes pédagogiques de répartir les classes, quelles qu'elles soient, entre les enseignant-es. Pour le mouvement, il ne faudrait donc plus avoir dans le répertoire des postes de distinction entre « classes dédoublées » et « classe ordinaire » dans une même école... Ce n'est malheureusement pas ce qui semble se profiler...



Olga
Jacques

Depuis 2008, nationalement, les RASED ont perdu de nombreux postes, mettant à mal l'aide apportée aux élèves et leurs familles, aux enseignant-es. Dans notre département, quelques postes de maître E ont été supprimés mais surtout les postes de rééducateurs ont été décimés. Certes, même avant, une grande partie de ces postes ne fonctionnaient plus, les départs en formation d'enseignant spécialisé option G n'étant plus proposés. Le nombre de psychologues est resté stable. Alors que la situation n'était pas forcément idéale, celle-ci s'est donc nettement dégradée.

En 2013, avec le changement de gouvernement, l'espoir renaît de voir les RASED retrouver plus de postes. Il n'en est rien dans notre département ! Même chose concernant les départs en formation spécialisée option E ou G... Des promesses mais aucune formation proposée.

En 2015, l'administration a décidé un redécoupage des circonscriptions, redécoupage qui a engendré une modification de la répartition des postes RASED à moyen

constant. Ces changements n'ont pas fait l'objet d'échanges avec les personnels concernés. Lors du CTSD carte scolaire, le SNUipp-FSU21 avait formulé de nombreuses réserves car certaines circonscriptions étaient largement sous dotées.

Depuis de nombreuses inégalités subsistent, les difficultés de fonctionnement sont réelles impactant l'aide apportée et les conditions de travail des personnels.

En novembre, lors d'une réunion d'information syndicale des personnels RASED, le SNUipp-FSU21 a proposé de refaire un état des lieux sommaire par circonscription et type de personnel et d'évaluer le nombre de postes nécessaires pour répondre de manière plus satisfaisante aux demandes d'aides.

Dans notre département, 41 000 élèves, 34 antennes RASED réparties dans 11 circonscriptions. Quelques données :

	Psychologues	Maître-maîtresse E	Rééducateurs-trices
Postes	33 postes	56 postes	7 postes
Spécialisé-es	33 (100%)	34 (60%)	3 (43%)
Faisant fonction	0	22 (40%)	4 (57%)
Nombre d'élèves en moyenne par type de personnel	1242	732	5857
Moyenne d'élèves (basse et haute) par circonscription	de 960 à 1790	de 550 à 1362	de 1900 à 2500
Nombre d'élèves par secteur d'intervention	de 800 à 1790	de 416 à 1621	de 800 à 1750

Bien sûr, le nombre d'élèves n'est pas le seul critère à prendre en compte. D'autres éléments participent aux caractéristiques et la lourdeur d'un secteur. Mais cet élément est, à lui seul, tout de même révélateur d'importantes et criantes inégalités.

Dans tous les RASED, les collègues indiquent des créations de postes nécessaires pour répondre aux demandes d'aide et donc aux besoins des élèves.

Besoins supplémentaires estimés par les personnels RASED :	Psychologues	Maître-maîtresse E	Rééducateurs-trices
total +50 postes	+11 postes	+19 postes	+20 postes

Ces besoins supplémentaires sont importants mais aussi sous estimés !

Les collègues évoquent aussi le manque de structures de soins dans certains secteurs (en particulier dans le rural) ou des listes d'attentes importantes, des difficultés scolaires, familiales sociales qui augmentent.

Ils-elles indiquent aussi de plus en plus de difficultés pour répondre aux demandes, mettre en place des aides de façon satisfaisantes.

Pour le SNUipp-FSU21, dans notre département, pour des antennes RASED avec 1 psychologue, 1 rééducateur, 2 maîtres E pour 800 élèves, il faudrait : 18 postes supplémentaires de psychologues, 46 postes supplémentaires de maître E et 44 postes supplémentaires de maître G.

Pour avoir des RASED complet qui puissent remplir leurs missions il faudrait donc 108 postes !

Nous avons porté ces chiffres lors du CTSD carte scolaire... Il est évident qu'avec une dotation de seulement 3 postes pour la Côte d'Or, la DASEN n'allait pas pouvoir répondre positivement.

Mais au niveau ministériel, avec la pandémie que nous traversons, après la période de confinement de l'an passé qui a porté préjudice en particulier aux élèves les plus fragiles, il aurait été important de reconstruire les RASED ou de commencer à le faire. Aucun signe n'est donné dans ce sens, aucune création de postes RASED cette année dans notre département.

De même, **aucun départ programmé pour former des enseignant-es spécialisé-es** en parcours aide pédagogique ou relationnelle. Le nombre de postes occupés par des faisant fonction est conséquent. Les promesses de formation, données d'une année sur l'autre, ne sont jamais tenues !

Nous ne baisserons pas les bras et continuerons de revendiquer les moyens nécessaires pour apporter les aides aux élèves qui en ont besoin.

Il n'existe pas encore de vaccin contre la difficulté scolaire.



Appliquons les gestes barrières !

Renforçons les RASED !



Sonia
Jendoubi

La refonte de la carte de l'éducation prioritaire

Chantal
Charles



Les états généraux de l'éducation prioritaire organisés par la FSU au niveau national le 28 janvier 2021, ont permis d'analyser l'ensemble des orientations annoncées par le ministère. Le SNUipp-FSU 21 a participé à ces échanges. Voici une synthèse des éléments connus à ce jour.

1/ Une **expérimentation** sur l'évolution des REP est mise en place dès 2021 dans 3 académies : Lille, Aix-Marseille et Nantes. Pendant la durée de l'expérimentation, les labels REP+ et REP ne devraient pas être modifiés. Au-delà, seuls les REP+ devraient perdurer. La secrétaire d'État envisage la création de 40 nouvelles cités éducatives.

L'avis du SNUipp-FSU : Ces annonces signent la possible fin, dès la rentrée 2022, du label REP. Au-delà d'un manque d'ambition affiché pour la réussite scolaire des élèves des réseaux actuels, elles marquent la fin d'une politique d'éducation prioritaire identifiée, en dehors des REP+ (eux-mêmes appelés à se confondre à terme avec les « cités éducatives »).

2/ L'objet de l'expérimentation est de remplacer la carte des REP par des « **Contrats Locaux d'Accompagnement** » (**CLA**), d'une durée limitée de 3 ans, conclus au niveau de chaque « unité éducative » (entendons ici chaque école, collège, ou lycée...). Ces « CLA » sont des contrats d'objectifs, qui comporteraient à la fois des « objectifs pédagogiques » et des objectifs d'accompagnement des personnels. Il y aurait ainsi, pour chaque école, collège, lycée professionnel ou général et technologique, une « **allocation progressive des moyens** » en fonction d'indicateurs.

L'avis du SNUipp-FSU : Sous couvert de prendre en compte les « écoles orphelines » et certains lycées, l'organisation en réseaux disparaît au profit des CLA. Les annonces révèlent que les moyens attribués de manière « progressive » seraient conditionnés à des engagements de résultats, ce qui dans le 1er degré renvoie notamment au pilotage par les évaluations nationales standardisées. On peut donc légitimement craindre un renforcement du contrôle des pratiques enseignantes. De plus, sauf à être augmentés, les moyens dédiés aux réseaux actuels d'éducation prioritaire seraient amoindris car répartis sur un nombre augmenté d'établissements et d'écoles (zones rurales, partiellement écartées en 2014 notamment par le critère « QPV »...). D'autant plus que les établissements privés pourraient être concernés !

3/ Ces **indicateurs**, à partir desquels seraient établis les contrats sont encore très flous : des critères nationaux à caractère socio-économique ont été annoncés à la FSU. Ainsi seraient conservés 3 des 4 critères de 2014 (CSP - Professions et Catégories Sociales ; taux d'élèves boursiers ; taux de familles résidant en QPV – Quartiers de la Politique de la Ville). D'autres critères ont été évoqués tels que des critères d'éloignement... Des critères locaux sont également prévus, élaborés au niveau de chaque académie, « au plus près des territoires ».

L'avis du SNUipp-FSU : La multiplicité des critères envisagés (près d'une quarantaine au final !) rendrait complètement opaque le choix des établissements retenus, et signe l'abandon total d'un cadre national.

4/ Création d'un « Bureau d'Aide Rapide », appelé BAR, à même de venir en aide aux élèves en difficulté pour effectuer leurs leçons à la maison.

L'avis du SNUipp-FSU : Ce dispositif confirme le renvoi sur des dispositifs extérieurs à l'école de l'aide aux élèves rencontrant des difficultés, pour les établissements et écoles ne bénéficiant pas de moyens supplémentaires.

5/ Mise en place d'une nouvelle expérimentation, les « Territoires Educatifs Ruraux », sur 23 territoires pilotes dans les académies de Normandie, Amiens et Nancy-Metz. Les conventions avec les 23 territoires éducatifs doivent être signées en février 2021 pour un déploiement jusqu'en juin.

L'avis du SNUipp-FSU : Il s'agirait de décliner le principe des cités éducatives à des territoires ruraux ou de montagne isolés. C'est un label de plus pour justifier la contractualisation des établissements scolaires. Comme dans les cités éducatives, les TER favorisent l'entrisme des élus locaux dans le pilotage éducatif des établissements scolaires mais aussi celui des entreprises privées pour définir les débouchés souhaités.

La FSU affirme que la fin de l'éducation prioritaire constituerait un abandon d'une partie de la jeunesse et un renoncement à la volonté politique d'une démocratisation des savoirs et de la culture commune. Elle ne se laissera pas leurrer par des propos qui se veulent rassurants mais ne parviennent déjà plus à masquer les intentions réelles d'une politique essentiellement déclinée au local.

AVANCEMENT – PROMOTIONS : FIN DU PARITARISME

Bénédicte
Foulet



Aide-mémoire

L'acte 2 de la loi de transformation de la Fonction Publique est entré en œuvre au 1^{er} janvier 2021, avec la suppression des commissions paritaires traitant de l'avancement et des promotions. Ainsi, comme pour le mouvement, **les représentant-es des personnels n'auront plus la possibilité de recevoir les projets de tableaux d'avancement afin d'exercer leurs missions de contrôle sur la transparence et l'équité de ces opérations.**

Le SNUipp-FSU 21 a demandé qu'une ultime CAPD soit réunie pour traiter des avancements accélérés des 6^{ème} et 8^{ème} échelons, puisque bon nombre d'entre eux devaient être entérinés avant le 31 décembre 2020. La DASEN a répondu positivement à notre demande, la CAPD est programmée au **16 mars** prochain, date tardive en raison du nécessaire rattrapage des RV de carrière qui n'ont pu avoir lieu l'an dernier en raison du confinement.

- **L'avancement accéléré** concerne 30 % des personnels qui ont/auront 2 ans d'ancienneté dans l'échelon 6 et 30 % des personnels qui ont/auront 2 ans ½ d'ancienneté dans l'échelon 8 au cours de l'année scolaire 2020-2021. *L'appréciation de la DASEN est prépondérante dans le « classement » des personnels éligibles. Cet avis est révisable lors du RV de carrière suivant.*

- **Les promotions à la hors classe** sont décidées en fin d'année scolaire pour un accès à la H.C. au 1^{er} septembre de l'année scolaire suivante. Les personnels sont automatiquement inscrits dans le tableau d'avancement dès lors qu'ils ont 2 ans d'ancienneté dans l'échelon 9 au cours de l'année scolaire. *L'appréciation de la DASEN est prépondérante dans le classement des personnels. En cas de non-passage à la HC, c'est le même avis qui sera pris en compte les années suivantes. Le SNUipp continue de demander que l'avis puisse être révisable.*

- **Les promotions à la classe exceptionnelle** sont décidées en fin d'année scolaire pour un accès à la C.E. au 1^{er} septembre de l'année scolaire suivante. Les personnels ayant atteints l'échelon 3 de la HC et validant au moins 8 années d'exercice spécifique (vivier 1) ou les personnels au dernier échelon de la HC (vivier 2) sont maintenant automatiquement inscrits dans les tableaux d'avancement. En raison de la récente création du 7^{ème} échelon de la HC (1^{er} janvier 2020), le SNUipp-FSU 21 a demandé que l'échelon 6 soit toujours pris en compte pour l'éligibilité dans le vivier 2, le temps qu'il y ait suffisamment de personnels dans le nouvel échelon pour ne pas perdre de promotions à la C.E. dans ce vivier. *L'appréciation de la DASEN est prépondérante dans le « classement » des personnels éligibles. Cet avis est révisable chaque année.*

Si vous êtes concerné.e par ces avancements accélérés, le SNUipp-FSU21 met à votre disposition une fiche-contrôle à remplir en ligne : <http://e-promotions.snuipp.fr/21/controle>

AESH : Revalorisation du SMIC au 1er janvier 2021 ; quelles incidences ?

Suite à la revalorisation du SMIC de 0,99% au 1-01-21, le montant horaire brut est porté à 10,25€ (contre 10,15€ en 2020), soit 1 554,58€ bruts mensuels pour un temps complet, sur la base de 35h par semaine.

Comment se calcule cette augmentation pour les AESH ?

L'indice plancher (IM 329) et l'indice de niveau 2 (IM 330) sont automatiquement portés à l'indice majoré 332 à compter du 1er janvier 2021. La régularisation se fera sur la paie de mars. Les AESH percevront l'indemnité différentielle.

Indice de référence	IB	IM
Indice niveau 7	400	363
Indice niveau 6	393	358
Indice niveau 5	384	352
Indice niveau 4	376	346
Indice niveau 3	367	340
Indice niveau 2	359	334
Indice plancher	356	332



FAIRE DU TRAVAIL
DES AESH
UN VRAI MÉTIER.

C'EST BEAUCOUP DEMANDER ?



L'ancienneté des AESH non reconnue, des perspectives d'évolution de paie réduites ! Cette nouvelle grille constitue une bonne nouvelle en "trompe l'oeil" ! En effet les deux premiers niveaux d'indices de l'ancienne grille disparaissent (indice 329 du niveau plancher et indice 330 du niveau 2). Alors que cette grille instaurée en 2014 contenait 10 niveaux indiciaires, après plusieurs tassements, elle n'en comportera plus que sept, ce qui engendre des inégalités de traitement entre les AESH nouvellement recruté-es, dès janvier 2021, et les AESH exerçant depuis plusieurs années ! En effet, les AESH qui sont passé-es à l'indice de niveau 2 (IM 330) vont avoir la même rémunération que celles récemment recruté-es. Ainsi, un-e AESH ayant 9 ans d'ancienneté n'aura que 2 points d'indice de plus qu'un-e AESH nouvellement recrutée... De fait, les perspectives d'évolution de rémunération des AESH se trouvent encore réduites : un-e AESH à mis temps bénéficiera au maximum d'une augmentation de 73€ sur l'ensemble de sa carrière ! **Le SNUipp-FSU s'est adressé au Ministère pour exiger une refonte de la grille indiciaire avec l'augmentation des indices plancher et du haut de grille et la création de niveaux intermédiaires.**

INFOS PRATIQUES AESH

FRAIS DE DÉPLACEMENTS : Les déplacements doivent s'effectuer en dehors de la résidence administrative ou familiale. Sont donc concerné-es les AESH qui travaillent dans deux (ou plusieurs écoles) dont l'une (au moins) se trouve dans une autre commune que l'école indiquée sur votre contrat (c'est la résidence administrative). Les remboursements concernent les trajets entre ces deux (ou plus) écoles. Dans ce cas là, il est également possible de bénéficier de frais de repas. Le bureau des déplacements de la DAF, au rectorat, fournit les formulaires nécessaires.

CUMUL D'ACTIVITE : (Décret n° 2011-82 du 20 janvier 2011 modifiant le décret n° 2007-658 du 2 mai 2007)

Vous devez déclarer à l'administration vos activités professionnelles autres que vos fonctions d' AESH. Cela est important pour vous afin d'obtenir une affectation dans un secteur géographique qui vous permette de poursuivre vos deux activités. En effet, l'administration n'a pas connaissance de vos surveillances de cantine ou périscolaire.... Demandez l'imprimé à votre gestionnaire.

N'hésitez pas à nous contacter pour plus d'informations avant d'entreprendre les démarches.

ACTUALITÉ SYNDICALE :

L'intersyndicale, **FSU21**, SNUdi-FO, CGT-Éduc'action et SGEN-CFDT s'est réunie en visio-conférence à la veille des vacances. Nous avons à nouveau contacté les député-es LRM (La République en Marche) afin d'obtenir une audience en vue de faire remonter au parlement et au Ministère de l'Éducation nationale la question de vos quotités horaires qui ne respectent pas les dispositions de la circulaire du 06 juin 2019 !

Jennifer
Ceddia



Françoise
Lyon



Comme dans beaucoup de villes de France, à l'initiative de la LDH (Ligue des Droits de l'Homme), ce sont trente organisations (associations, organisations syndicales, partis politiques...) qui appelaient à une quatrième marche pour les libertés, contre l'interdiction de filmer des policiers par tout citoyen ou journaliste, contre le fichage de militants associatifs, syndicaux... Alors que cette loi sera examinée au Sénat dès le 3 mars avant de revenir pour un vote définitif au parlement, dire NON ! est essentiel. Le déroulement de l'organisation de la journée du 31 janvier en est la preuve. En effet, le parcours déposé par les organisations : départ de la place de la Libération et arrivée place Grangier via la place de la République et le boulevard de Brosses a été refusé par la préfecture qui imposait un itinéraire de la place de la République à la place Wilson. Un itinéraire permettant un compromis a été proposé par les organisations, à savoir, départ de la place de la Libération avec arrivée place Wilson. La réponse de la préfecture s'est résumée à l'envoi le vendredi matin d'un arrêté interdisant tout rassemblement place de la Libération. Les organisations ont déposé un recours en référé le vendredi après-midi et ont obtenu gain de cause le samedi matin. Ce sont donc 1 000 manifestant-es qui ont défilé dans les rues de Dijon au son des chars musicaux animés par près de 800 jeunes citoyen-nes venus dire la nécessité de défendre les multiples formes d'expressions qui sont notre richesse commune.

Prise de parole FSU21 à laquelle se sont associés la CGT21 et Solidaires21

Pour les libertés, pour les droits sociaux, pour les services publics, pour l'éducation

Le constat concernant les libertés publiques est inquiétant. Le projet de loi « sécurité globale » vient renforcer la légitimation de la criminalisation du mouvement social. L'empêchement de toute contestation, même pacifique se renforce. Les violences policières récurrentes ajoutent au sinistre tableau, et la gravité des mesures liberticides acte le basculement dans un état autoritaire.

Mesures qui passent trop inaperçues auprès de la population confrontée à une crise à multiples facettes, à la fois sociale, sanitaire, économique et professionnelle.

La crise sanitaire a révélé les fragilités des Services Publics : qu'il s'agisse des secteurs de la santé et tout particulièrement de l'hôpital, des transports, de l'éducation nationale, de la recherche, de la poste, de la protection et de l'orientation des jeunes, de pôle emploi mais aussi de la culture et du sport.... Malheureusement cette liste n'est pas exhaustive.

La logique comptable prive tous ces secteurs de moyens suffisants pour répondre aux besoins des usager-es. La loi de « transformation de la Fonction publique » renforce l'affaiblissement des Services Publics avec le développement du recours aux emplois précaires et une formation moindre, avec une régression démocratique inédite puisque la transparence et les droits des représentant-es des agents sont restreints. En parallèle, les conditions de travail se dégradent.

Le « plan de relance » déverse des milliards sur les entreprises, surtout les plus grosses, sans conditionnalité en terme d'emploi ou de réorientation de la production, mais rien n'a été prévu pour les Services Publics : aucune prise en compte de la situation inédite, ni aménagements, ni moyens d'urgence. Bien au contraire, la crise agit comme un effet d'aubaine pour nos ministres qui vont plus loin dans leurs politiques et multiplient mensonges et mépris à l'égard des agent-es.

Pourquoi aborder la question des services publics dans le cadre de la journée contre la loi sécurité globale ?

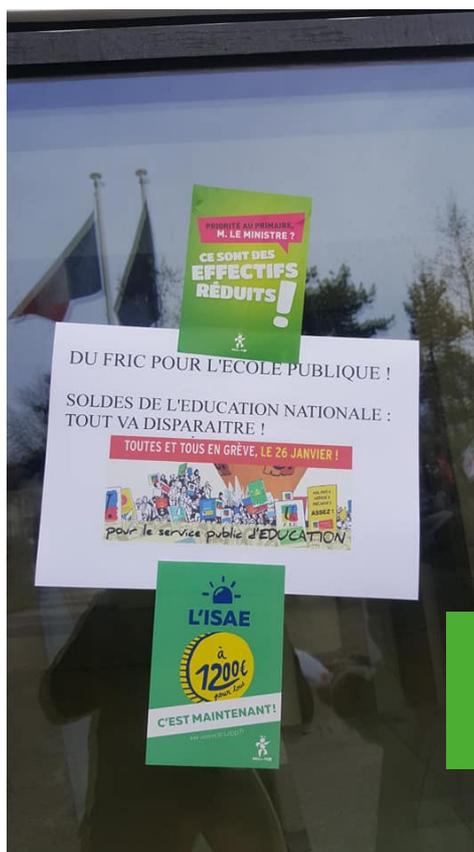


Car les Services Publics qui sont les seuls garants d'équité d'accès à de nombreux services sur l'ensemble du territoire pour toute la population sans distinction de classe sociale, d'origine, de niveau de revenus ne sont plus une priorité, alors que les travailleurs-euses se débattent entre plans sociaux, chômage partiel, menaces de faillite, que la crise économique plonge une grande partie de la population dans la précarité et la pauvreté. Les plus fragiles parmi les plus fragiles : les migrant-es sont particulièrement maltraité-es..

Les difficultés de la période sont réelles mais il est possible d'en sortir par le haut : la combativité est la seule réponse qu'il nous faut porter collectivement pour empêcher les dérives et réorienter les politiques vers plus de justice. La FSU revendique, outre le retrait de la loi Transformation de la Fonction Publique, un plan d'urgence pour les Services Publics. Ceci dans le cadre plus large d'une mobilisation pour les libertés, contre les violences policières et le retrait de tout le projet de loi dite de « sécurité globale ».

Ensemble, imposons les valeurs de solidarité, de liberté, d'égalité et faisons échec aux projets destructeurs du gouvernement.

Retour en images sur la manifestation du 26 janvier 2021



**URGENCE
SERVICE
PUBLIC
D'ÉDUCATION**

**Action /
Réaction**

**#unplan
urgence
pourlecole**



#engreve

le26janvier



Protection sociale, trompe l'œil et faux-semblants

Connaissez-vous l'ANI (Accord National Interprofessionnel) ?

Signé en 2013, il impacte un certain nombre de lois concernant entre autre (mais pas seulement) la protection sociale santé. Il fait obligation à l'employeur de protéger ses salarié.e.s par un contrat complémentaire santé. Il peut choisir ce contrat auprès de qui il veut (mutuelle ou assurantiel privé) mais doit en régler 50% (jusqu'à présent c'était 57 % employeur, 43% salarié). Présenté comme une amélioration de la situation des travailleurs et travailleuses (meilleure protection) il ne fait en fait qu'augmenter les inégalités face à la santé et diminuer les droits des salariés.



Philippe Choulot

Pourquoi ?

- D'une part chaque organisme peut proposer son propre « panier de soin » ce qui fait que d'une entreprise à l'autre travaillant dans le même secteur, la protection sera différente. Gageons que certains paniers de soins seront peu garnis ...
- Il y a des faibles contraintes :
 - prévoir des planchers et des plafonds de remboursement pour certains frais (optique, dentaire), et exclure la prise en charge de certaines dépenses
 - Certains salariés peuvent renoncer à ce panier de soins (contrat de moins de 3 mois, intérimaires, temps partiel). Ils peuvent sous conditions bénéficier de « versements santé » une prime pour financer un contrat santé individuel. Ces contrats n'ont pas l'obligation de couvrir la famille du cotisant.
- Le panier de soins minimal doit comprendre :
 - la prise en charge du ticket modérateur, du forfait hospitalier,
 - les frais dentaires (prothèses et orthodontie) à hauteur de 125 % du tarif conventionnel, c'est-à-dire moins bien que chez certaines mutuelles.
 - frais d'optique forfaitaire 100€ pour des verres simples et la monture c'est 170€ pour la CMU...

On ne peut pas dire que ça fasse rêver...
- On introduit un coin dans la sécurité sociale : **on n'en est plus à « chacun cotise selon ses moyens et reçoit selon ses besoins »**, mais **chacun doit verser son écot pour une protection indéfinie dont il n'a pas la maîtrise** (mais il peut cotiser plus pour augmenter son « panier de soin » voire prendre une « sur-complémentaire »)
- Cet accord ne concerne que les personnes actives : les retraités, les chômeurs, les travailleurs indépendants en sont exclus.
- Ceci amène alors les mutuelles à proposer des protections différenciées en fonction des possibilités financières des retraités. C'est clairement une volonté de briser les solidarités (actifs / retraités / chômeurs / jeunes etc...)
- L'état verse à l'heure actuelle très peu et de façon très disparate entre les différents secteurs de la Fonction Publique : ainsi si l'état verse 121€ par adhérent pour les fonctionnaires des affaires européennes et étrangères, il ne verse que 3€ pour ceux de l'Education Nationale...
Ça vous étonne ?
- La question de la répartition du reste à payer par agent est loin d'être claire.

Face à ces manipulations, la position de la FSU et du SNUipp est claire : nous militons pour l'universalité du système de soin et de protection. L'ANI n'est qu'une vitrine trompeuse pour introduire un système assurantiel privé (les grands groupes d'assurance ne s'y sont pas trompés). En ce moment, l'ANI est en discussion pour son application dans la Fonction Publique, ne nous laissons pas endormir ! Ce n'est pas en empilant les organismes (mutuelles, caisses complémentaires, caisses de prévoyance, assurances) qu'on améliorera la situation mais en renforçant notre bien commun : la Sécurité Sociale.

L'École de Taylor, le nouveau management public à l'Éducation nationale

"On ne vous demande pas de penser, y'a des gens payés pour cela". La formule attribuée à Frederick Winslow Taylor, de son vivant « père » de l'organisation scientifique du travail, aurait pu sortir de la bouche de Jean-Michel Blanquer. Sans qu'il l'exprime explicitement, c'est cette logique qui inspire les politiques de l'Éducation nationale récentes.

Dans l'ensemble de la Fonction publique et à l'école primaire en particulier, des transformations majeures sont à l'œuvre. Elles modifient profondément l'Institution scolaire et l'activité des enseignant.es du premier degré. Le mandat de Jean-Michel Blanquer met à jour une nouvelle organisation du travail des professeurs des écoles. Elle s'inspire en substance de ce qu'écrivait Frederick Winslow Taylor au début du 20^{ème} siècle.



Jean Luc Guillemote

Cette nouvelle organisation scientifique du travail enseignant passe par la destruction du métier enseignant actuel. Celui-ci se défend mais les penseurs libéraux du nouveau management public disposent de tout un arsenal de techniques visant à accélérer la chute de la résistance de la profession.

Une des plus redoutables de ces techniques de sape consiste à créer une instabilité professionnelle, une urgence qui vise à couper chaque enseignant-e du collectif. Pour ce faire, quoi de mieux que de changer constamment les dispositifs, les outils de travail, les consignes, de multiplier les ordres et les contre-ordres... Depuis la Loi de février 2005, le champ de l'éducation en est l'illustration parfaite et la valse des sigles est lancée : ULIS, PPRE, GEVASCO, PAI, PPS, RASED, TSA, EBEP, SESSAD, TED, ITEP... Sous la fausse apparence d'une clarification des fonctionnements se dissimule une déstabilisation des repères professionnels.

De même, alors que la logique inclusive est une véritable avancée humaniste, il convient de rappeler que, dans les conditions indignes dans lesquelles on demande de la mettre en place, elle finit par contribuer à la destruction du métier enseignant. Pire, on laisse insidieusement s'installer l'idée que les difficultés qui en découlent sont liées à un mauvais positionnement professionnel des enseignant-es. Le nouveau management public fait peser sur les personnels la charge et la responsabilité de tout ce qui ne fonctionne pas.

Mais c'est parce qu'on dépossède les enseignant-es de ses outils et du sens même qu'ils ou elles peuvent donner à leur travail que ces difficultés apparaissent. Il y a urgence à redonner en priorité aux enseignant-es leur capacité à agir, les rendre à nouveau conceptrices et concepteurs de leurs tâches. Pour y parvenir, il faut redévelopper des collectifs de travail, favoriser les échanges entre collègues, créer de la « dispute » professionnelle... En résumé, que l'administration nous fasse réellement confiance ! Mais ce n'est pas la tendance...

Le ministre de l'Éducation nationale va très loin puisqu'il préconise les méthodes de lecture, restreint les animations pédagogiques au « savoir lire-écrire-compter », ne jure que par les neurosciences... Les maîtresses et maîtres de CP et CE1 font passer à tous les élèves des évaluations normées dont la pertinence est loin de faire l'unanimité. Elles et ils ne les corrigent pas mais les renvoient à un logiciel qui leur retourne les résultats en leur disant ce qu'il convient de faire dans leur classe ! C'est une dépossession totale du métier.

La responsabilité de l'administration est d'être la courroie de transmission de ces nouvelles logiques. Pas un jour sans qu'elle bombarde les directeurs et directrices de tâches éloignées de leur réelle activité en classe. Toujours plus de tableaux Excel à compléter du jour pour le lendemain. Il faut constamment rendre des comptes, justifier du moindre battement de cils... Sous pression constante, les directeurs, directrices comme l'ensemble des enseignant-es ont le sentiment de travailler à flux tendu pour une administration jamais rassasiée. Le malaise est profond.

Le pire est qu'au sein de cette administration, les corps intermédiaires et d'inspection pris entre le marteau et l'enclume, souffrent également de cette situation. Ils savent qu'ils demandent aux enseignant-es de faire un travail qui n'a pas de sens dans les classes. On crée un système complètement fou où chaque enseignant-e se trouve de plus en plus isolé-e, noyé-e sous les injonctions qui se succèdent.

Il ne faut pas perdre de vue que la force du métier tient à la force du collectif. Les tenants du Nouveau Management Public l'ont bien compris, eux qui au quotidien œuvrent à détruire tous les collectifs de travail existants. C'est précisément ce qu'on constate pour la formation continue, quasi exsangue et réduite à un minimum qui n'a rien de syndical ! Même chose pour les RASED, les PDM qui disparaissent... On détruit ce qu'il faudrait multiplier tout en dénonçant les difficultés toujours plus nombreuses, les mauvais résultats aux études internationales...



Les objectifs de JM Blanquer sont clairs : transformer le métier d'enseignant, pour transformer l'Ecole. Remettre en cause la professionnalité des enseignant.es pour affaiblir le métier.

Si l'école se trouve dans l'impossibilité d'offrir un enseignement de qualité à tous les élèves dont elle a la charge, nul doute que tout un panel de professionnels libéraux **Mais pourquoi ?** prendra le relais. Du reste, ils sont déjà là, parfois mis en avant par l'institution elle-même. L'externalisation programmée de la prise en charge des élèves, qu'ils soient ou non en situation de handicap crée une pression sur les pratiques pédagogiques. Des professionnels du secteur médical notamment, avec une autre culture de métier souvent très éloignée des enjeux de gestion du groupe classe des enseignant-es vont avoir un rôle prescriptif sur nos pratiques professionnelles. Au conseil bienveillant donné au cours d'une ESS ou d'une équipe éducative succédera l'injonction médicale à l'attention du maître ou de la maîtresse d'école.

Le ministre de l'Éducation nationale s'attache à soumettre le travail des enseignant-es, afin de pouvoir préparer la libéralisation de l'Ecole. Nombreux sont les indices qui attestent des intentions économiques réelles du gouvernement. Elles ne correspondent pas aux intentions politiques affichées d'offrir une scolarité de qualité à tous les élèves accueilli.es dans nos classes.

Il convient donc d'être lucides : soit nous acceptons de laisser le métier enseignant s'affaiblir, de voir mettre sur le marché des pans entiers de l'école et de faire marcher le reste comme une entreprise dont il faut diminuer les coûts de fonctionnement, soit nous résistons collectivement.

Il nous appartient de savoir quelle Ecole nous voulons : l'Ecole de Taylor ou une Ecole forte de la richesse de ses personnels.

Au SNUipp-FSU, la question est tranchée. Nous voulons une Ecole à qui on donne les moyens d'assurer ses missions dans le respect de ses personnels et des élèves qu'elle accueille.

Quelques lectures complémentaires pour approfondir le sujet :

« Pourquoi joindre l'inutile au désagréable ? En finir avec le nouveau management public » d'Evelyne Bechtold-Rognon. Editions de l'Atelier, Institut de recherche de la FSU

Le blog de Frédéric Grimaud sur mediapart : <https://blogs.mediapart.fr/fredgrimaud>



DES PROJETS DANS LE VISEUR POUR LE CAFIPEMF

Affaire à suivre ... de près

Émilie OUDIN



Fin décembre le ministère a soumis aux organisations syndicales un projet de décret et d'arrêté visant à la modification du CAFIPEMF.

Ce qui est proposé par le ministère	Analyse du SNUipp-FSU
Le passage du CAFIPEMF se fera sur 1 an au lieu de 2.	Lié à la modification des épreuves (nombre, contenu et calendrier).
5 semaines de formation seront mises en œuvre, avant la première épreuve.	Il s'agit d'un point positif au vu de ce qui se fait actuellement.
Dans cette formation, 2 à 3 semaines se feront en observation et en pratique accompagnée auprès d'un.e CPC ou d'un.e PEMF.	C'est un point positif pour problématiser le métier.
La visite de classe est rétablie.	Il s'agissait d'une demande du SNUipp-FSU depuis 2015.
Le mémoire professionnel est abandonné.	Nous demandons son maintien et l'exigence d'un lien fort avec la recherche.
Les épreuves sont centrées sur français et mathématiques.	Demande d'une modification de cet article : une centration sur les apprentissages dits fondamentaux est cohérente avec le reste de la politique ministérielle, mais pas avec l'objectif et la démocratisation de la réussite scolaire.
Les candidat-es ne pourront se spécialiser qu'au bout de trois ans.	Demande de la possibilité de spécialisation dès les premières épreuves du CAFIPEMF.
L'épreuve à partir d'une séance collective de formation est abandonnée.	Demande du maintien dans les épreuves de pratiques professionnelles des actions collectives de formation. C'est un possible glissement de la fonction des PEMF autour de la formation individuelle.

En conclusion, on voit sur le CAFIPEMF, comme dans l'ensemble de ses réformes, les déterminants de la politique de Jean-Michel Blanquer s'imposer :

- un resserrement sur les apprentissages dits fondamentaux,
- une logique d'abord d'individualisation,
- l'organisation d'un éloignement des enseignant.es d'avec le monde de la recherche, dont on peut craindre qu'il les désarme un peu plus face "aux bonnes pratiques qui ont fait leurs preuves" chères au Ministre.

Découvrez notre Genially pour les Néos !!

Un nouvel outil du SNUipp-FSU 21 dédié aux enseignants en début de carrière (mais aussi utile aux autres !!)

C'est quoi un Génially ? C'est un outil web qui permet des présentations interactives et animées, accessible depuis ordinateur, tablette ou smartphone.

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. Ce site permet de regrouper les points les plus importants à connaître quand on débute.

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 !! Accessible en tapant « génially néos SNUipp 21 » dans un moteur de recherche ou ICI → <https://view.genial.ly/5fd36effbef5b30d8ee1b1f4/presentation-neo-du-snuipp-fsu-21>





Bulletin d'adhésion 2020 - 2021

Situation personnelle

Situation professionnelle

NOM :
 Prénom :
 NOM de naissance :
 Né-e le :
 Adresse :
 Code postal : Commune:

(*) **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)

NOM et adresse de l'établissement :

N° de tél. :

Adresse Email :

NOMINATION : Définitive Provisoire (*)

SITUATION : Titulaire Détaché-e - MAD

Autres cas (CLM, CLD, ...) :

CATEGORIE: (*)

(*) cocher la case correspondante

Etud. M1-M2, AESH, AVS, EVS : école collège

autre :

Premier degré :

Instituteur-trice PE Psy PE stagiaire

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 021**01

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.

Veillez compléter tous les champs du mandat.



Respirez ! Adhérez au SNUipp !

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

Pour changer l'école et la société.



Parce que j'ai envie de bien faire mon travail, d'être respecté.e en tant que professionnel.

Pour partager des valeurs et des solidarités.



Pour trouver à plusieurs les solutions qui manquent à l'école.

 Pas de répercussion de l'augmentation de la part nationale. Tarifs identiques à 2019-2020

**Parce que notre nombre fait notre force !
Ne restez pas isolé.e !**



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

66 % de votre cotisation déductibles ou crédit d'impôts

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

Forfaits		
Dispo congé mat	80 €	27 €
M1, M2,AE,AVS,AES	39 €	13 €
PES	70 €	24 €
Retraités-es	117 €	40 €

TPS partiel % avec mini 92€

Facile / rapide / sécurisé



J'UTILISE LE BULLETIN

REMPHIR le bulletin d'adhésion situé en p.1

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

Cotisation par prélèvements :  **L'essayer c'est l'adopter !**

En choisissant la cotisation mensualisée vous avez la possibilité de **payer en 10 fois**.
Votre adhésion sera renouvelée par tacite reconduction sauf avis contraire de votre part.

