

La Voix du Syndicat 39

Pour l'égalité, il n'y a que l'école publique !

n°243

Novembre 2016

Dispensé de timbrage

LONS C.T.C

Sommaire :

Page 1 : édito

Pages 2 à 5 : PPCR, LSUN, carte scolaire, médecine scolaire...

Page 6 et 7 : Permutations informatisées

Pages 8 : Stages avec Jacques Bernardin et Philippe Meirieu

Encart : Bulletin de syndicalisation

Édito

Le résultat des élections américaines nous inquiète ? Comparons les donc avec ce qui se passe en France, pays tellement plus sensé..

Discours commun à la droite et à une certaine gauche : l'immigration affaiblit notre pays et le système social (et les agents de l'état) plombe notre économie.

300 000 suppressions de postes de fonctionnaires, annonce Juppé ; 500 000, ajoute Fillon.

85 milliards de baisses de dépenses publiques, promet le premier ; 110 milliards, renchérit le second.

En partant de 5,5 millions de fonctionnaires (contractuels de la fonction publique compris), la suppression de 10 % conduirait à une réduction de la dépense publique de près de 100 milliards d'euros sur 5 ans avec pour résultat : moins d'enseignants dans les écoles, moins de personnel dans les hôpitaux, moins d'employés communaux... donc moins de services utiles à la population.

Avant d'appeler « la gauche » gouvernementale à la rescousse, voyons un peu ce que prépare le gouvernement actuel : la réduction de la dépense publique de plus de 2,5 points du PIB annoncée entre 2016 et 2019 correspondrait déjà à une réduction de 50 milliards, en prolongeant le programme jusqu'en 2021... On n'est pas loin des propositions faites par Juppé ou Fillon ...

Les politiques que l'on nous inflige depuis 30 ans nous ont menés au point où nous en sommes aujourd'hui. Elles n'ont rien à envier à celles de Thatcher et d'autres outre atlantique.

Répetons-le, la France n'a pas plus de fonctionnaires que les autres pays, si on les rapporte au nombre d'habitants (ce qui est justifié, les fonctionnaires animant le service public destiné aux populations, administration, sécurité, éducation, santé). En France, en 2015, 126 personnes pour 1000 habitants travaillent dans le secteur non marchand. Parmi celles-ci, 85 sont des employés de la fonction publique, dont 37 travail-

lent pour l'Etat, 30 dans la fonction publique territoriale (un effectif en hausse mais principalement par transfert de la fonction publique d'Etat) et 18 dans la fonction publique hospitalière. Le reste correspond soit à des salariés du secteur privé non marchand ou à des indépendants (principalement dans le secteur de la santé). Enfin l'éducation est le secteur non marchand le moins doté en emploi : ou comment dépenser moins en éduquant moins ...

Le SNUipp dans la FSU défendra le renforcement des services publics et les personnels qui les font vivre. Pour nous, la fonction publique est au cœur de notre conception de l'égalité. L'indépendance, la reconnaissance et la sécurité de ses agents sont des conditions incontournables de la qualité des services rendus à la collectivité.

La véritable rupture serait d'en finir avec ces politiques qui excluent et appauvrissent les peuples au seul profit d'une minorité.

Nathalie Pszola



PPCR (Parcours professionnels, Carrières et Rémunérations) : Le compte n'y est pas !

Les principales mesures de PPCR impactent directement, et dès 2017, les carrières enseignantes sur trois volets : la rémunération, le déroulement de carrière et l'évaluation.

En ce qui concerne le volet rémunération : Pas assez !

La transformation d'une partie de l'indemnitaire en points d'indice semble de prime abord une mesure plutôt satisfaisante. Cela permettra d'améliorer le montant des pensions (31€ de pension brute en plus pour une pension à taux plein).

Ce qu'en pense le SNUipp : Les 9 points d'indice (donnés en deux temps, 4 puis 5) dans le traitement ne suffisent pas. Il faut la transformation de l'ensemble des indemnités en traitement indiciaire, par exemple, intégrer la totalité de l'ISAE correspond à 27 points d'indices.

La revalorisation des grilles indiciaires : le calendrier étalé jusqu'en 2020, les gains indiciaires assez faibles, entre 6 et 17 points selon les échelons, clairement insuffisants en début de carrière, ne permettent pas une revalorisation conséquente et immédiate des rémunérations.

En prenant un déroulé de carrière moyen sur 39 ans finissant au dernier échelon de la hors-classe, la seule amélioration des grilles permettra un gain mensuel lissé de 40€ au fil de la carrière. Un gain largement en deçà des 86€ de l'ISAE.

Le déroulement de carrière : une classe exceptionnelle réservée à 2% des enseignants, c'est non!

Le principe d'une cadence d'avancement unique, c'est l'avancement de tous à la même vitesse. Ce principe, auquel le SNUipp est attaché, est cependant remis en cause lors du passage du 6 au 7ème échelon et du 8 au 9ème échelon de la classe normale puis à chaque changement de grade (hors-classe et classe exceptionnelle). À ces différents moments, certains collègues (assez peu) verront leur carrière accélérée suite à des rendez-vous de carrière.

Ils seront au nombre de 4, soit : **3** rendez-vous avec une visite en classe plus un entretien donnant lieu à un compte-rendu avec appréciation (du 6 au 7, du 8 au 9, hors-classe) et **1** qui n'est pas conditionné à une visite (pour la classe exceptionnelle) qui sera réservé aux col-

lègues ayant des missions particulières et des collègues "méritants".

Ce qu'en pense le SNUipp : La création de cette classe exceptionnelle est inacceptable. Le SNUipp dénonce la logique managériale sous-jacente à la mise en place de cet outil de tri et de divisions.

Le poids de l'IEN sera prépondérant pour l'accès à la classe exceptionnelle notamment à son échelon spécial, une sorte de 4e grade, le seul permettant une réelle revalorisation, ouvert à 2% des enseignants, soit 7 500 seulement sur 350 000.

Il n'y a donc pas ici la déconnexion complète entre l'évaluation et le déroulement de carrière qui est revendiqué par le SNUipp. De plus, nous sommes totalement opposés à la création d'une classe exceptionnelle dont l'accès n'est réservé qu'à quelques uns.

Le SNUipp revendique que tous les collègues puissent terminer leur carrière à l'indice 1000.



Pour la partie évaluation : attention au poids de l'avis des IEN.

L'évaluation des enseignants évoluerait vers davantage d'accompagnement, d'aide, de conseil et ce, à la demande des enseignants ou des équipes. Cela entre en conformité avec la nouvelle fiche de mission des IEN. Cela suppose un véritable budget consacré à la formation et (également) que les pra-

tiques et la formation des IEN évoluent vers davantage de confiance envers la professionnalité des enseignants.

La suppression de la note :

Elle est remplacée par l'avis de l'IA-DASEN, sur proposition de l'IEN, permettant un passage plus ou moins rapide aux échelons 7 et 9 ou à un changement de grade. La suppression de la note était une revendication du SNUipp mais associée avec une déconnexion évaluation et déroulement de carrière.

On en est bien loin puisque c'est le seul avis de l'IEN puis de l'IA-DASEN qui sera pris en compte pour accélérer la carrière ou non. Ainsi il n'y aura plus de pondération par l'expérience professionnelle mesurée par l'ancienneté. On va donc laisser plus de place à l'arbitraire que dans le précédent système.

Sans tableau d'avancement en fonction d'un barème basé sur des éléments objectifs comment départager les avis sur les collègues s'il y a plus de 30% de "très favorables"? Ou comment "piocher" au sein des avis "favorables" lorsqu'il y a moins de 30% de très favorables ?

Les mesures transitoires : Concrètement, ça se passe comment ?

Dans la classe normale : RV de carrière aux 6ème et 8ème, mais pas pour tous.

Les IEN inspecteraient en 2016/2017 les enseignants qui pourront bénéficier d'un avancement accéléré d'échelon en 2017/2018. Donc les enseignants promus au 6ème entre le 1er sept 2015 et le 31 août 2016.



les enseignants promus au 8ème entre le 1er mars 2015 et le 1er mars 2016 (sous réserve qu'il n'y ait pas eu d'inspection récente. Sur ce point, le texte n'est pas plus précis.)

Pour les autres, c'est la dernière note attribuée qui

servira de référence.

Accès à la hors-classe : un 3ème RV de carrière pour certains.

- Au 1er sept 2017 : aucun changement. L'avancement se déroulera selon les modalités actuelles.

Soit : Barème = échelon au 31/08/2017 X2 + note au 31/12/2016

- À compter du 1er sept 2018 : deux situations

- pas de nouvelle inspection pour les enseignants avec plus de 2 ans d'ancienneté dans le 9ème échelon ou classés au 10ème ou 11ème au 1er sept 2017.

- les enseignants qui, après le 1er sept 2017, atteindront 2 ans d'ancienneté dans le 9ème échelon, auront une inspection.

Accès à la classe exceptionnelle :

La classe exceptionnelle sera mise en place au 1er sept 2017. pendant une période transitoire de 4 ans, l'accès se fera par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement et nécessitera de faire acte de candidature sur dossier.

Mallorie Cousson

L'école ou la vraie vie..

Alors voilà...

Mon école a repris cette année sur un rythme qui tend à devenir classique et qui pourtant ne l'est pas tant que ça :

- Organiser toutes les rencontres institutionnelles
- Préparer l'année en découvrant les nouveaux paramètres budgétaires de la mairie
- Rater la date de clôture des inscriptions pour les stages
- Gérer les conflits entre élèves
- Participer à 4 équipes éducatives en 15 jours
- Ne pas arriver à s'inscrire à des animations pédagogiques
- Bosser comme on peut sur les programmations du cycle d'école parce qu'on a des doubles niveaux
- Aller à Canopé
- Réaménager la classe parce qu'il y a beaucoup d'élèves et que ça ne passe pas
- Assister à une suite de journées de pré rentrée volées par le recteur
- Faire des récréations décalées pour apaiser l'ambiance
- Démarrer les rendez-vous pour recevoir toutes les familles à chaque semestre
- Le LSU qui pointe son nez...

GAGNER ENSEMBLE LA FIN DES APC | Du temps pour mieux travailler

ENGAGEZ-VOUS !

Soyons de plus en plus nombreux 37664 ENGAGEMENTS

Heureusement pouvoir se dire qu'il y a la consigne de stopper les APC parce que si certains les commencent juste aujourd'hui moi je ne peux pas humainement envisager de les faire.

Etre confortée dans ce choix parce que ma classe a bénéficié de l'intervention efficace du bout de RASED qu'il nous reste, action bien différente de ce que j'aurais pu bidouiller en APC.

Alors oui je continue à utiliser le temps des APC à autre chose que prendre les élèves. Et je ne me sens pas en porte-à-faux, je vois que c'est pour le bien de mes élèves, pour le mien et celui de mon école. Tant pis si ça ne bénéficie pas à la communication de mon ministère. Il n'a qu'à enfin nous écouter et recréer des postes de RASED nécessaires, baisser notre temps de travail en classe et le nombre d'élèves par enseignant !

Une enseignante parmi d'autres

LSUN : outil d'évaluation ou de contrôle social ?

Le Snuipp-FSU avait dénoncé l'évaluation par compétences inhérentes au LPC. Le ministère avait certes reculé sur ce livret mais il revient à la charge avec le LSUN !

Le Livret Scolaire Unique Numérique, véritable outil institutionnel, intègre dans une même application : le livret de compétences du socle commun, les bulletins périodiques des élèves mais aussi les éléments e suivi des élèves à besoin particuliers (PAP, PPRE...). La numérisation des données constitue un profilage des élèves. Le mode de conservation et de transmission de ces données n'est pas garanti. Les domaines de compétences à renseigner globalisent un très vaste domaine d'items sans approche fine de l'élève, l'accumulation de parcours et d'attestations diverses et variées ne reflètent qu'un empilement de documents qui ne rendent en rien les informations lisibles pour les parents.

Quelle est la place d'un tel livret dans la logique de l'évaluation. Le rôle que le ministère souhaite lui faire jouer doit nous interroger.

La dimension normative du LSUN obéit principalement à une logique d'adaptation du système éducatif aux besoins de l'économie. La demande de validation d'attestations dont les compétences peuvent être acquises à l'école comme hors l'école ne fait que confirmer que le rôle de l'école est celui de renseigner les futurs employeurs sur le niveau des futurs candidats à l'emploi. Cette logique d'employabilité est entre autre source de concurrence et entre individus

et entre établissements.

Or qu'en est-il de la qualité des apprentissages dans un tel processus ? La question de l'évaluation des élèves ne peut relever d'injonctions institutionnelles normatives.



En contradiction avec les programmes de 2015 qui

réhabilitent sensiblement la pédagogie, le LSUN risque, par son codage des compétences fondés sur une vision parcellaire de la pensée et des apprentissages, d'aggraver l'échec scolaire. En effet, ce dispositif nie la complexité de l'acquisition des compétences comme le rôle essentiel de l'évaluation formative. L'acte d'évaluer se doit d'être réfléchi et exigeant, les outils construits à cet effet sont élaborés par les équipes enseignantes en accord avec leurs pratiques pédagogiques. On ne peut concevoir que l'évaluation se résume à la photographie d'un moment d'élèves donnés et enregistrés dans un document dont on ne connaît pas la destination finale.



L'uniformisation de l'outil remet fortement en cause la liberté pédagogique inscrite dans le code de l'éducation. Etant donnée la surcharge de travail des enseignants, la négligence de la formation initiale et continue, de nombreux outils issus des pédagogies alternatives et progressistes sont en danger.

Ce livret n'est finalement qu'un instrument de tri et de contrôle social pour orienter et filtrer les élèves afin de leur attribuer une place dans la hiérarchie sociale. L'isolement et la stigmatisation d'un individu aux titres de ses résultats scolaires sont contraires à la démocratisation de l'école, à l'émancipation individuelle et collective et de ce fait à la réussite de tous les élèves.

Le SNUipp-FSU continue de porter un moratoire et soutiendra tous les collègues qui ne renseigneront pas ce livret numérique préférant choisir les outils qui leur semblent les plus appropriés.

Séverine Duparet

La visite médicale de grande section

Les écoles du Jura ont donc été destinataires d'un courrier leur demandant de sélectionner les élèves devant être vus lors de la visite médicale de GS, avec en pièce jointe un questionnaire de repérage d'éventuelles difficultés d'apprentissage et de problème de santé, et pour motiver la demande, un test de graphisme/repérage dans l'espace à faire passer !!!!

Outre la charge supplémentaire de travail, quand nous manquons de temps et de soutien pour faire face aux difficultés quotidiennes, cette démarche pose un sérieux problème : elle donne à l'enseignant la responsabilité du choix des enfants vus par un médecin scolaire alors que nous ne sommes pas à même de dépister d'éventuels problèmes médicaux ni ne pouvons décider de limiter les visites médicales aux élèves en difficulté d'apprentissage.

D'une politique de prévention santé qui s'adressait à tous les élèves (dans le respect du principe d'égalité) avec une visite médicale «institutionnalisée» (voir article la santé des élèves du site educ.gouv.fr), nous passons à un ciblage des élèves, qui implique, bien sûr, que beaucoup de problèmes ne seront pas vus... Il s'agit bien d'une détérioration du service public alors même qu'étant donné le contexte social et les difficultés dans les écoles, nous aurions grand besoin de plus de prévention.

Pour protester contre ce recul nous appelons les collègues à envoyer leur liste complète d'élèves.

Nous mettons en ligne sur le site du snuipp 39 une lettre à joindre au médecin scolaire et à l'inspection.

Annick Fromont

Carte scolaire

La carte scolaire 2017 s'annonce déjà puisque le CTSD se tiendra le 26 janvier et le CDEN le 07 février

Les dotations par département seront probablement connues début janvier et les effectifs du Jura n'augurent rien de bon. Nous devons une fois encore batailler pour faire reconnaître les spécificités jurassiennes (ruralité, difficultés scolaires, paupérisation des populations). Nous devons aussi refuser les conventions rurales entre les communes et l'état visant à récupérer des postes en regroupant des RPI. Dans le même temps l'enseignement adapté continue d'être la cible du ministère et l'EREA doit pouvoir garder sa spécificité et ses éducateurs enseignants.

N'hésitez pas à nous contacter si vous craignez pour votre école

Quid des visites médicales des grandes sections de maternelle ?

En novembre 2015 l'arrêté sur les missions des médecins et des infirmières était enfin publié. ((JO du 6 novembre pour les curieux !) : *Une visite médicale obligatoire pour TOUS les enfants au cours de la sixième année*, un dépistage infirmier obligatoire au cours de la douzième année et le suivi de l'état de santé des élèves du premier et du second degré en COMPLEMENT des visites médicales obligatoires. Enfin pour nous, infirmières, tout était clair mais que nenni !

Encore une fois, le service médical, dans de nombreuses académies veut la participation des infirmières en tout ou partie dans la réalisation de la visite des 6 ans.

Il nous aura fallu 2 manifestations à Paris (en septembre et en novembre) pour faire enfin respecter nos missions sur l'ensemble du territoire. (Merci à la FSU régionale qui nous a soutenus financièrement)

Chaque enfant de GS a droit à sa visite médicale et les infirmières n'ont pas à participer à un tri quelconque des élèves. Chacun son job !

Sur le Jura les écoles ont été destinataires d'un courrier de Mr l'inspecteur d'académie ayant pour objet : Bilan de la sixième année.

Pour nous, infirmières du SNICS, il est nul et non avenu car il ne correspond en rien à nos missions.

Suite à nos manifestations, un courriel du ministère de l'EN a été adressé aux recteurs :

« La lecture de circulaires académiques, ou de projets de circulaires, fait apparaître des organisations méconnaissant fortement celle promue par l'arrêté interministériel précité.

Une circulaire académique ne pouvant déroger à une réglementation nationale prévue par arrêté, je souhaite attirer votre attention sur certains points de la réglementation en vigueur :

- *les médecins de l'éducation nationale sont tenus d'assurer les visites médicales de la sixième année*, tout particulièrement dans les départements où la couverture des postes est bonne. *En cas de manque de médecins de l'éducation nationale, la visite médicale de la sixième année sera, ainsi que le prévoient les textes, assurée par le médecin traitant de l'enfant, choisi par la famille. Il conviendra alors de mettre en place un dispositif permettant de recenser, en accord avec les parents des élèves concernés, les justificatifs certifiant que cette visite médicale a bien été réalisée, et de déterminer l'organisation du recueil des données qui auront été transmises aux parents par le médecin traitant de l'enfant, dans le respect du secret professionnel»*

En pratique :

GS : médecins

Suivi des élèves dans le primaire : infirmières.

Sur le terrain aujourd'hui, le texte n'est pas appliqué puisqu'on demande aux enseignants de sélectionner les élèves.

Catherine Duty secrétaire académique du SNICS/FSU

Permutations informatisées 2016-2017

Calendrier

Du 17 Novembre jusqu'au 6 décembre 12h : inscription aux permutations sur l'application SIAM depuis I-prof.

Du 7 au 16 décembre 17h : retour des confirmations de demande de changement de département et des pièces justificatives à la DSDEN du Jura.

Au mois de février, un groupe de travail vérifie les barèmes des participants aux permutations.

ECHELONS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Points pour les Instituteurs	18	18	22	22	26	29	31	33	33	36	39
Points pour les P.E.	-	-	22	26	29	33	36	39	39	39	39
Points pour P.E. hors classe	36	39	39	39	39	39	39				

Le lundi 6 mars 2017 : Diffusion individuelle des résultats

Le barème

● Echelon

Des points sont attribués en fonction de l'échelon acquis au 31 août 2016 par promotion et au 1er septembre 2016

● Ancienneté totale

Au-delà de 3 ans dans le département actuel en tant que titulaire, 2 points sont attribués par année complète et 2/12e de point pour chaque mois entier jusqu'au 31 août 2017. Dix points supplémentaires sont accordés par tranche de cinq ans d'ancienneté dans le département après le décompte des trois ans.

Exemple : 23 ans d'ancienneté dans le département au 31 août 2017 : 20 ans d'ancienneté au-delà des 3 ans donnent $20 \times 2 = 40$ points ; on y ajoute 40 points (4 tranches de 5 ans $\times 10$) ; le total est donc de 80 points.

Les périodes de disponibilité ou de congé de non activité pour études ne sont pas comptabilisées.

● Bonification au titre de rapprochement de la résidence d'un enfant

40 points forfaitaires sont accordés, quel que soit le nombre d'enfant(s) âgés de moins de 18 ans au 1er septembre 2017, si on justifie d'une alternance de résidence de l'enfant ou de l'exercice d'un droit de visite et d'hébergement. A justifier

● Rapprochement de conjoints

Il y a rapprochement de conjoints lorsque l'enseignant souhaite se rapprocher de la résidence professionnelle de son conjoint qui exerce une activité professionnelle dans un autre département.

A) 150 points sont accordés pour le 1er vœu qui doit être le département d'exercice professionnel du conjoint et pour les vœux portant sur les départements limitrophes.

Cette notion de rapprochement de conjoints s'applique :

1) aux couples mariés au plus tard le 1er septembre 2016

2) aux partenaires liés par un PACS établi au plus tard le 1er septembre 2016

3) aux couples ayant un enfant né et reconnu par les 2 parents, ou ayant reconnu par anticipation au plus tard le 1er janvier 2017 un enfant à naître.

La situation familiale ou civile doit être justifiée au 1er septembre 2016 et la situation professionnelle au 31 août 2017.

Les enseignants dont le conjoint s'est installé dans un autre département à l'occasion de sa retraite ne peuvent pas bénéficier des points pour rapprochement de conjoints.

B) Rapprochement de conjoints : points pour enfants à charge de moins de 20 ans

50 points sont accordés par enfant à charge, y compris enfant à naître, dans le cadre du rapprochement de conjoints. Les enfants doivent avoir moins de 20 ans au 1er septembre 2017.

C) Rapprochement de conjoints : points pour durée de séparation

Une bonification est accordée par année scolaire entière de séparation. Le barème diffère selon que le collègue est en activité ou en congé parental ou en disponibilité.



Permutations informatisées 2016-2017

• Majoration forfaitaire de la bonification « années de séparation »

Lorsqu'un enseignant exerce dans un département d'une académie non limitrophe de l'académie d'exercice professionnelle de son conjoint, une majoration de 80 points s'ajoute à la bonification « année de séparation » si celle-ci est d'au moins 6 mois, sur le vœu 1 et le cas échéant sur les autres vœux portant sur des départements limitrophes.

Ne comptent pas comme des périodes de séparation : les périodes de disponibilité autres que pour suivre le conjoint, les congés de longue durée ou longue maladie, les périodes de non activité pour étude, la mise à disposition ou le détachement, le congé de formation professionnelle, les années pendant lesquelles le conjoint est inscrit à Pôle emploi.

Capitalisation pour renouvellement du 1er vœu

5 points sont attribués pour chaque renouvellement sans interruption du même 1er vœu. L'interruption de participation ou l'annulation d'une mutation obtenue remettent le compteur à zéro.

Il existe une majoration exceptionnelle au titre du handicap

Une bonification au titre du handicap est accordée aux enseignants bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) qui justifient de cette qualité par la reconnaissance de travailleur handicapé (RQTH) en cours de validité, ou atteints d'une incapacité permanente d'au moins 10% à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, ou titulaires d'une allocation, rente ou pension d'invalidité.

Depuis 5 ans, les permutations sont soumises au calibrage des recteurs qui utilisent la balance entrants/sortants pour atténuer les situations départementales excédentaires ou déficitaires. Les permutations informatisées se font donc selon 2 temps.

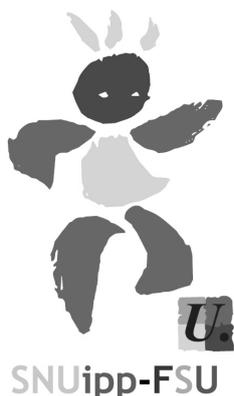
La première est soumise au calibrage départemental. La seconde correspond à des échanges entre départements

Résultats : 9 collègues (pour 14 demandes) ont obtenu leur départ du Jura et 15 collègues entrants (pour 103 demandes).

Nous sommes intervenus départementalement et nationalement pour augmenter le taux de satisfaction.

Les collègues sont contraints de demander des disponibilités, congés parentaux, temps partiels pour pouvoir concilier vie professionnelle et vie familiale parce que les suppressions massives de postes et les restrictions (calibrage très bas) empêchent la mobilité des enseignants. En plus de payer le prix fort au niveau des suppressions de postes, nous avons durant de longues années payé le caractère excédentaire sur le plan de la mobilité.

Une des pistes de travail du ministère (dans le cadre de la refondation) est d'améliorer les conditions d'affectations afin de régler les situations les plus critiques d'éloignement.



Pour plus d'informations concernant votre barème, n'hésitez pas à nous contacter par téléphone au **03 84 47 12 64**

ou par mail : snu39@snuipp.fr.

Le site du SNUipp-FSU comporte un calculateur de barème et toutes les précisions dont vous pouvez avoir besoin.

Faites nous parvenir vos vœux et éléments de barème pour vérification.

**25 novembre, stage syndical avec Jacques Bernardin et le GFEN,
Des pratiques pour lever la fatalité :
une journée d'échanges et de construction collective !**

Près de 80 collègues se sont rassemblés à l'invitation du SNUipp du Jura pour une journée syndicale mémorable. Un compte rendu exhaustif des interventions et des ateliers paraîtra à la rentrée 2017.

D'ici là quelques grands principes : mis en place pour les enfants, les pratiques d'auto socio-construction du savoir du GFEN s'appliquent également dans le travail des adultes. S'enrichir les uns les autres, échanger, avoir accès à la connaissance, apprendre des autres, ne pas penser qu'une seule personne détient le savoir sont autant de valeurs que le SNUipp partage avec le GFEN. Cela passe par des pratiques innovantes mettant en avant l'écriture, la création, la coopération pour combattre l'idéologie des dons et les fatalités en interrogeant le rapport social au savoir dans les apprentissages et la création, la notion d'aide, au sein de différents secteurs.

Les notions de « **tous capables** » et de réussite sont issues du GFEN et reprises par les gouvernements successifs dits de gauche, sans que les mêmes concepts soient mis derrière. Pour être au service des politiques libérales, ceux-ci sont vraiment détournés : derrière ceux de compétence, par exemple, il faut lire compétition, derrière mutualisation suppression de moyens... Dans le même temps le gouvernement a instauré un esprit de fatalité, un pessimisme qui brise les enseignants les conduisant à penser qu'ils n'ont plus d'impact social. La journée de stage a permis à tous de participer à différents ateliers, comme les élèves nous avons également besoin de nous sentir reconnus, écoutés, ne pas être dénigrés, de travailler en équipe pour nous enrichir et « ne pas former un esprit aveugle mental, obéissant, mais développer une pensée libre, maintenir l'esprit libre démocratique de l'éducation ».

Merci à Jacques Bernardin, aux copains du GFEN du Doubs, aux participants et aux syndiqués de permettre, à travers leur adhésion aux valeurs qui sont les nôtres, d'offrir à tous des journées comme celle-ci !

Merci aussi à l'administration d'avoir fait le maximum pour que cette journée profite au plus grand nombre

***On continue ensemble ?
Vendredi 20 janvier 2017, stage syndical avec Philippe Meirieu***

Ce que j'ai rencontré au SNUipp (introduction de Philippe Meirieu à son intervention lors du congrès 2016 du SNUipp à Rodez)

- L'engagement syndical et politique pour une Ecole plus juste et une société plus solidaire
- La demande d'assujettir résolument les modalités aux finalités
- La revendication d'être de véritables professionnels contre toute forme de « prolétarisation » de notre métier
- L'exigence du travail d'équipe comme outil de professionnalisation fondamental

Les inscriptions sont ouvertes !

Dès réception de votre demande d'inscription nous vous enverrons une convocation ainsi que le modèle d'autorisation d'absence pour stage syndical à renvoyer **avant le 20 décembre** à votre IEN.

Rappel : chaque enseignant a droit à 12 jours de stage par an. Nous ferons le point avec les IEN afin de permettre au plus grand nombre de nous rejoindre (si tous les enseignants d'une école sont inscrits au stage, l'IEN doit envoyer un TR pour accueillir les élèves qui se présenteraient).

SNUipp

Syndicat National Unitaire des Instituteurs P.E. et P.E.G.C.
39008 Lons le Saunier Cedex
Tel : 03 84 47 12 64 Fax : 03 84 24 50 21

Courriel : snu39@snuipp.fr Site internet : <http://39.snuipp.fr>



La Voix du Syndicat

Trimestriel - Directeur de publication :
D. Letourneux - 46 route de Valfin - 39200 St Claude.
Dispensé de timbrage.

Ce bulletin vous a été adressé grâce au fichier informatique du SNUipp du Jura. Conformément à la loi du 08/01/1978, vous pouvez avoir accès ou faire effacer les informations vous concernant en vous adressant au SNUipp du Jura.