



La Voix du Syndicat 39

SNUipp-FSU

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

La rentrée sera sociale syndicale et collective !

Décidément, ce gouvernement ne compte rien nous épargner ! On s'en doutait. Voilà que l'espérance de vie s'allonge, et c'est une catastrophe ! Voilà que nous sommes des enseignant-es concepteurs-trices et que Blanquer nous voudrait exécutant-es. Voilà que nous protégeons les familles migrantes tandis qu'ils voudraient les chasser, les expulser. Voilà que l'Amazonie brûle et que personne au gouvernement ne questionne le capitalisme comme responsable des catastrophes environnementales

Trop occupé sans doute à compter la marge des profits. Les 26 milliardaires les plus riches de la planète disposent d'une fortune équivalente à celle de 3,8 milliards de personnes et leur fortune augmente de 2,2 milliards chaque jour.

Nous, citoyen-nes, salarié-es, enseignant-es serons toujours ou trop vieux ou trop jeunes, inutilement instruit-es ou en bonne santé, mais jamais assez défendu-es, surveillé-es, réprimé-es, jugé-es et exploité-es. Et c'est sur un ton alarmiste que la question des retraites et de leur réforme qui nous ferait perdre 300 euros en moyenne par mois est abordée.

Même chose pour l'École : Alarme ! Nos élèves sont de plus en plus en difficulté et voici que Blanquer ressort les méthodes passéistes pour faire semblant de remédier à ce que nous savons être à la fois le résultat d'une crise sociale, une crise de recrutement, une crise de la formation.

Suite page 2



SNUipp
FSU

DES IDÉES QUI FONT ÉCOLE

SITE DE DEPOT

P4

LA POSTE
DISPENSE DE TIMBRAGE

N°CPPAP : 0420 S 07329 - Prix du numéro : 0,80€

n° 255 déposé le 26/08/2019

Sommaire :

Page 1 : Édito

Page 2 : le SNU du Jura

Pages 3 et 4 : lecture, évaluations

Pages 5 et 6 : maternelle, conditions de travail

Pages 7 à 9: AESH et ASH

Pages 10 et 11 : retraites et résistance

Page 12 : Rencontres syndicales

Encarts : Syndicalisation,
Consignes

RIS de rentrée
Stage Brissiaud
Mobilisations
retraites

Nous sommes sans doute trop vieux ou trop jeunes, trop professionnel-les, trop « fonctionnaires » et pas assez précaires, pas assez obéissant-es et assurément trop payé-es pour Macron et les autres.

Mais nous sommes plus de 5 millions dont 1 million d'enseignant-es à penser qu'il est insoutenable d'être ainsi caporalisé-es dans notre métier, mal payé-es, mal formé-es, mal retraité-es et de demander à ceux qui ont moins de donner toujours plus à ceux qui ont déjà beaucoup !

C'est le moment de le faire savoir. Dans la durée, collectivement. Et unitairement.

Le bureau du SNUipp-FSU 39

Le SNUipp-FSU du Jura, mais comment ça marche ?

Comment joindre les militants du SNUipp-FSU du Jura ?

Le SNUipp et la FSU du Jura comptent sur des enseignant-es militant-es pour faire vivre la section départementale. C'est avec les deux pieds (et la tête...) dans l'école et dans le militantisme et grâce aux cotisations des syndiqué-es que nous pouvons être disponibles pour vous.

Vos représentant-es dans les instances

CAPD (droits des personnels) : Yannick BLANCHARD, Mallorie COUSSON, Nadine HERRMANN, Lionel ME-
TEAU, Patricia GANNEVAL, Séverine RIVIER,

CTSD (carte scolaire): Fabrice BILLOD MOREL, Séverine DUPARET, Nathalie PSZOLA, Frédérique BLANC, Mallorie
COUSSON, Annick FROMONT

CDEN (organisation territoriale de l'école) (tit.) -Fabrice BILLOD MOREL, Séverine DUPARET, Nathalie
PSZOLA - (supp.)-, Frédérique BLANC, Mallorie COUSSON, Annick FROMONT

CHSCT (santé, conditions de travail) : Secrétaire du CHSCT –Séverine RIVIER

(tit.) Yannick BLANCHARD—(supp.)- Marielle COMMOY– Annick FROMONT

Conseil de formation : (tit.) -Mallorie COUSSON, Séverine DUPARET, Annick FROMONT

(supp.)-, Nathalie PSZOLA, Patricia GANNEVAL, Yannick BLANCHARD

Commission postes adaptés et commission de réforme: Mallorie COUSSON, Nathalie PSZOLA, Séverine
DUPARET

Les lundi, mardi, jeudi et vendredi de 8h30 à 17h, et le mercredi de 8h30 à 12h.

Par mail : snu39@snuipp.fr

Par téléphone : 03 84 47 12 64 / Sur le portable : 06 82 94 52 77

Facebook : SNUipp-FSU39

**Rejoignez le SNU 39,
syndiquez-vous !**

<http://39.snuipp.fr/spip.php?>

article1006

Où nous trouver ?

Au local du SNUipp-FSU, au deuxième étage de la Maison des syndicats,

76 rue Saint Désiré

39 000 Lons le Saunier

A l'ESPE de Lons tous les jeudis et vendredis midi

Lecture : les enseignants sont capables de penser leur travail

Faire vivre la liberté pédagogique pour faire réussir tous les élèves

La maîtrise des fondamentaux, enjeu de l'école du XXI^{ème} siècle ?

Les études internationales montrent que le logiciel ministériel est bel et bien frappé d'obsolescence. En effet, les savoirs de base comme le déchiffrement sont bien maîtrisés par les élèves français. Par contre, les savoirs de haut niveau comme la compréhension de l'implicite le sont beaucoup moins, en particulier pour les élèves des classes populaires. Loin de leur proposer l'accès à une culture commune, l'école des fondamentaux leur refuse l'accès au sens, indispensable à la réussite future et à l'exercice de la citoyenneté.

A la fin des années 60, ont été publiées les premières études statistiques sur la lecture en France. Alors que la méthode syllabique régnait sans partage, on a découvert que 53% d'adultes étaient « non lecteurs », dans le sens où ces Français adultes reconnaissent n'avoir jamais ouvert un livre depuis leur sortie de l'école ; de même, un appelé du contingent sur deux se révélait incapable de comprendre un article de presse très simple.

Aucun « argument d'autorité » s'appuyant sur une partie de la recherche scientifique ne peut convaincre les praticiens qu'un simple retour aux bonnes vieilles méthodes serait la clé de la réussite de tous les élèves.

Le SNUipp-FSU vient de contribuer à un 4-pages, avec dix organisations qui affirment que lire c'est comprendre.

Dix organisations d'une même voix répondent que lire ne se limite pas à décoder ou à oraler le plus rapidement possible. Apprendre à lire est une opération complexe et lire c'est comprendre. La publication décrypte les prescriptions ministérielles, en les

confrontant aux travaux de la recherche. Elle revient sur la complexité de cet apprentissage et le rôle crucial qu'ont les enseignantes et enseignants des écoles pour concevoir les apprentissages. Elle veut aussi les conforter dans leur professionnalité : les enseignants en s'appuyant sur la formation, la recherche, le travail collectif sont les plus à même à construire leur pédagogie pour adapter les apprentissages aux besoins de leurs élèves.

La façon de considérer l'acte de lire et d'écrire constitue un choix politique qui doit répondre à la question centrale : quelle école voulons-nous, pour quelle société et quels citoyens ?



Cette publication donne un argumentaire qui permet d'expliquer aux parents que l'acte de lire n'est pas si simple et dans le même temps de dénoncer les discours ministériels.

Ils veulent des enseignants exécutants, nous sommes des enseignants concepteurs.

L'objectif de la circulaire de rentrée 2019 est de mettre la profession au pas.

La cadence est donnée par cinq nouveaux « guides des bonnes pratiques » qui tiennent lieu de partition injonctive. En point d'orgue, la maternelle est promise au retour d'une primarisation qui ne manquera pas de générer de l'échec prématuré. A la baguette,

les corps d'inspection sont mobilisés pour mettre en musique avec autorité le petit guide orange CP et autres recommandations ministérielles qu'un pilotage hiérarchique renforcé présente comme un solfège réglementaire. Les visites de classe sont appelées à se multiplier, dévoyant l'accompagnement de ses visées formatives pour en faire un outil de contrôle de conformité à des partis-pris contestables.

Une telle caporalisation des enseignantes et des enseignants permettra-t-elle à l'école de chanter juste l'air de la réussite de tous ? Il est permis d'en douter à la lecture de la récente enquête TALIS qui dévoile le défaut de formation au sein d'un système éducatif français, placé en dernière position des 48 pays analysés.

Or, de nombreuses études rappellent que le meilleur impact sur la réussite des élèves relève de l'exercice d'une pleine professionnalité enseignante et par là d'une solide formation initiale et continue, adossée à la recherche. Ainsi, la capacité à effectuer les retours d'informations immédiats auprès des élèves au cours du processus d'apprentissage, l'explicitation des stratégies, l'organisation et la mise en place de tutorat par les pairs et d'apprentissage collaboratif en groupe-classe sont des leviers puissants mais qui ne relèvent pas de l'improvisation.

Ces pistes ambitieuses alternatives ouvrent bien d'autres perspectives que le triptyque officiel évaluation standardisée, remédiation uniformisée et individualisation forcée, claironné par le ministre.

Annick Fromont – Patricia Ganneval

Des évaluations pour formater les pratiques

Derrière ces évaluations, dont l'analyse des résultats est contestée, s'affirme une remise en cause de la liberté pédagogique, la volonté de transformer notre métier et de le dévaluer.

Les évaluations CP et CE1 ont été généralisées l'année scolaire dernière. Elles ont été présentées par le ministère comme des outils au service des élèves, pour aider les enseignants dans leur diagnostic des difficultés que peuvent rencontrer leurs élèves et réduire les inégalités scolaires.

Les nombreux témoignages de collègues au moment de la passation, de la saisie des résultats et du retour vers les parents étaient particulièrement critiques sur l'utilité de ce dispositif : épreuves inadaptées, mise en situation d'échec ou d'anxiété des élèves, conditions de passation biaisant les résultats, difficultés de saisie des résultats, intimidation des PE qui entendent utiliser leurs propres outils... et des résultats qui n'apportent rien de plus que ce qui était déjà connu pour deux tiers d'entre eux et elles.

La prochaine phase d'évaluation devra se dérouler du lundi 16 septembre au vendredi 27 septembre 2019. Cette nouvelle mouture prétend avoir tiré les enseignements des remontées du terrain concernant la mise en œuvre des anciennes évaluations.

Le SNUipp rappelle qu'au-delà de leur mise en œuvre c'est aussi leur contenu qui posait et pose plus que jamais problème.

Le ministère veut imposer une méthode d'enseignement en vogue dans les pays anglo-saxons qui n'enseigne que ce qui

est facilement évaluable (norme de fluence, QCM...) et ne tient pas compte de la compréhension.

Les trois notes de la DEPP d'avril 2019 dévoilent le véritable objectif poursuivi par le ministère : l'encaissement des pratiques enseignantes et l'imposition de protocoles articulant une méthode d'apprentissage de la lecture (syllabique) et des modalités de remédiation basées sur la répétition et l'entraînement par petits groupes.

Des protocoles de remédiation mis en place après les évaluations faciliteront le contrôle de l'administration sur les pratiques pédagogiques et entérinent la vision du métier de Blanquer : On passe d'enseignant concepteur à enseignant opérateur/enregistreur/technicien... Comment s'étonner que cette politique de l'enseignant exécutant, du "prêt à enseigner" s'accompagne d'un recours accru à des enseignants contractuels ?

C'est pourquoi le SNUipp 39 vous appelle à dire non à cette transformation de notre métier et réitère la consigne de ne pas faire passer ces évaluations ou à minima de ne pas en faire remonter les résultats.



Annick Fromont, Patricia Ganneval

Les brèves du SNU

Les écoles « classe sup' » pour les riches, l'école publique pour les pauvres

La création d'EPLI reposera sur la volonté des collectivités (communes, départements, régions). Un financement supplémentaire de ces EPLI pourra être apporté par l'Union européenne, d'autres organisations internationales comme de dons et de legs. Ces EPLI inscrivent dans la loi la sélection des élèves à l'entrée d'une catégorie d'écoles et d'établissements. Ces établissements d'élite recruteront dès le primaire les élèves sur la base de leur niveau en langue étrangère, un critère très sélectif socialement. Ils enterrent l'idée d'un seul système scolaire pour l'ensemble des enfants même si la loi prévoit une proportion d'élèves non sélectionnés.

Visites médicales obligatoires

L'article 2ter de la loi instaure deux visites médicales à 3 ou 4 ans et à 6 ans. Au cours de la 3^{ème} ou de la 4^{ème} année, elle est organisée à l'école pour l'ensemble des enfants, en présence des personnes titulaires de l'autorité parentale ou qui en assurent la tutelle. Au cours de la 6^{ème} année, une visite prévoit en particulier le dépistage des troubles spécifiques du langage et des apprentissages. Ces visites sont obligatoires sauf si les parents peuvent justifier que l'examen correspondant à l'âge de l'enfant a été réalisé par un professionnel de santé de leur choix.

Si nous pouvons nous réjouir du retour affirmé de la visite médicale pour tous à 6 ans, (qui figurait déjà dans le code de l'éducation) nous ne pouvons que déplorer les modalités de son application. Stigmatisante et déléguée en partie au secteur libéral, cette visite réservée à ceux qui n'auront pas la papier du médecin traitant, risque avant tout de toucher les enfants des familles les moins favorisées.

MATERNELLE

La maternelle selon Blanquer : des sous pour le privé, des formulaires pour le public

La rentrée 2019, en maternelle, sera marquée par l'abaissement de l'âge de l'instruction obligatoire à trois ans, censée participer à la réduction des inégalités scolaires. Mais on voit mal comment cette mesure pourrait améliorer des conditions de scolarisation dégradées, quand 97,2% d'une classe d'âge fréquente déjà la petite section. A Mayotte et en Guyane, elle est un véritable enjeu et les 100% ne seront pas atteints, faute de créations de classes et de locaux. Dans le même temps, la scolarisation des moins de trois ans, pilier de la réussite scolaire pour les élèves des familles les plus éloignées de la culture scolaire, stagne à moins de 12% d'une classe d'âge.

Une école publique affaiblie

L'abaissement de l'âge d'instruction obligatoire à 3 ans se traduit donc essentiellement par un cadeau à l'école privée, à hauteur de 150 millions d'euros. C'est autant d'argent qui n'ira pas à la maternelle publique en sureffectifs, en manque de locaux et de matériels adaptés, et qui ne permettra pas d'améliorer les conditions de scolarisation ou la formation des personnels. Outre ce « cadeau » et alors que bien d'autres chantiers sont indispensables pour défendre la maternelle publique, le ministère fait du zèle sur un dossier qui ne lui coûte rien et ne représentait pas de difficultés majeures dans les écoles : le temps de présence de l'enfant à l'école maternelle. Alors que nous manquons de temps d'échange et de formation pour mettre en œuvre avec les parents, le RASED, les AESH, les personnels médicaux sociaux, les inclusions qui démarrent et les éléments de prévention de l'échec scolaire ; le ministère ajoute des tâches



administratives.

Jusqu'alors, les parents s'en remettaient à la professionnalité des enseignants pour ajuster avec eux les modalités d'accueil de leurs enfants. Le contrôle administratif de l'assiduité par le biais du formulaire transmis à l'inspection se substitue à ce rapport de confiance. Les seuls aménagements possibles sont à l'initiative des familles, pour les élèves de petite section, sur les heures de classe l'après-midi. Il appartient au directeur après consultation de l'équipe éducative de transmettre un avis à l'IEN qui statuera. Cette mesure rigidifie les organisations possibles. Les évolutions et adaptations sont rendues plus compliquées et les procédures sont chronophages. Les rentrées échelonnées ou adaptées ne sont pas envisagées, les problématiques de locaux ignorées. L'identité de la maternelle, sa capacité à s'adapter aux besoins et aux rythmes du jeune élève, à prendre en compte le contexte social et culturel d'une première scolarisation, sont remises en cause.

Le SNUipp-FSU 39 appelle les collègues à ne pas envoyer à l'administration l'annexe de « Demande d'aménagement du temps de présence à l'école maternelle »

Le contrôle administratif de l'assiduité ne doit pas se substituer au rapport de confiance avec les familles.

La maternelle selon Blanquer : la classe prépa primaire.

Les objectifs assignés à la maternelle par la circulaire de rentrée 2019 relèvent des mêmes contradictions entre ambitions et réalisations. L'insistance en faveur de la sécurité affective des élèves dépend du seul « discours positif » des enseignantes. Elle ne s'accompagne d'aucune mesure de nature à améliorer les conditions d'accueil. Tournant le dos à l'ambition et aux équilibres des programmes 2015, les missions sont réorganisées prioritairement autour de la phonologie enseignée dès la PS, du vocabulaire et de la « préparation aux apprentissages fondamentaux ». Ce retour à la primarisation produit des effets bien connus : construction précoce de la « difficulté scolaire » et renforcement des inégalités scolaires.

Le SNUipp-FSU 39 encourage les collègues à user de la liberté pédagogique et à continuer à travailler dans l'esprit des programmes de 2015 qui avaient l'assentiment d'une grande partie de la recherche et des enseignants.

Annick Fromont-Patricia Ganneval



Conditions de travail

Même si elles ne sont pas ressenties par tous de la même façon, les conditions de travail sont le résultat de l'alchimie complexe entre autres : du lieu d'exercice, des modalités par lesquelles nous y accédons (mouvement et CAPD), des effectifs dans nos classes, du fonctionnement de l'école et du niveau de rémunération.

A baisser les effectifs dans toutes les classes.

Les effectifs des classes sont souvent mis en lumière au moment de la carte scolaire et lors des campagnes de communication de Messieurs Macron et Blanquer pour mettre en avant leur politique : 12 élèves par classe en CP, CE1 en REP et REP+.

Mais pour les collègues c'est tous les jours de l'année et pas seulement dans les classes et lieux susvisés.

Nous réaffirmons que la baisse des effectifs est incontestablement l'un des leviers de la réussite scolaire.

Le président de la République a an-

noncé vouloir poursuivre cette diminution de la taille des classes en affichant l'objectif de 24 élèves en GS, CP et CE1 hors éducation prioritaire. Mais pour que cette baisse n'entraîne pas une surcharge des autres classes, il est indispensable de recruter à la hauteur des besoins et non pas de recruter à minima et de prévoir encore des suppressions de fonctionnaires.

Nous avons pu observer que le dédoublement des CP et CE1 en éducation prioritaire a fortement impacté l'école rurale, la maternelle et les « plus de maîtres que de classes ».

Le mouvement départemental doit être adapté à la situation locale

Le mouvement est une opération administrative des plus importantes dans notre carrière. C'est elle qui détermine notre affectation, la nature de nos fonctions et nombre de nos conditions d'exercice.

CE QUE DISENT LES ENSEIGNANTS DE LEUR TRAVAIL

- ✓ Pour **91%**, les conditions de travail se sont dégradées en général
- ✓ Pour **68%**, leurs propres conditions de travail se sont dégradées



Le ministère a décidé de modifier en profondeur les règles du mouvement en faisant fi des négociations entre administration et élu.es des personnels qui avaient établi des règles départementales tenant compte des situations géographiques disparates.

La suppression de postes administratifs qui se poursuit dans les direc-

tions départementales ne permet plus de prendre en compte la situation de chaque enseignant, il faut toujours faire plus vite avec moins de moyens !

La mise en œuvre du mouvement s'est faite dans le chaos le plus total. Les règles ont évolué en cours de procédure. Les différents modules du logiciel ont été livrés au fur et à mesure, certains l'ont été après les opérations de vœux des enseignant.es, le serveur a dysfonctionné dès les premiers jours d'ouverture... avec pour conséquences le report des CAPD d'affectation des personnels : le 11 juillet pour le Jura.

L'investissement des personnels administratifs et des élu.es du personnel SNUipp-FSU, a permis de « limiter les dégâts ».

Le SNUipp-FSU a réalisé une enquête en ligne et le manque de lisibilité des nouvelles modalités est dénoncé à plus de 75 %.

Le SNUipp-FSU exige un effort sur tous les territoires pour répondre aux besoins et garantir pas plus de 25 élèves par classe, pas plus de 20 en éducation prioritaire.



Sur l'ensemble des participant.es à l'enquête, plus de 85% soutiennent la demande du SNUipp-FSU pour que l'AGS soit un des éléments essentiels du barème. Dans les évolutions souhaitées pour l'année prochaine la suppression des vœux larges arrive en tête.

Le SNUipp-FSU utilisera les résultats de cette enquête au cours des concertations avec le ministère afin d'obtenir la modification de ces nouvelles modalités et une réécriture de la note de service respectueuse des droits et de la situation des personnels.

Dans le Jura, comme nous l'avons démontré en recueillant près de 80% des vœux des collègues pour le « second mouvement » il eut été possible d'améliorer les nominations pour 49 collègues. Nous continuerons d'exiger la mise en place d'une seconde liste de vœux.

Nos salaires - nos carrières

Entre 1995 et 2019 la valeur du point d'indice qui permet le calcul de nos salaires a augmenté de 15,8%. Sur la même période l'inflation a été de près de 40%.

Lors du Rendez-vous salarial de juillet, le gouvernement a refusé une nouvelle fois d'augmenter les salaires des agent.es de la Fonction publique ! Pas de dégel de la valeur du point d'indice, pas de mesures générales, pas d'abrogation du jour de carence : inacceptable !

Dans le même temps, les cotisations retraite augmentent, l'inflation se

poursuit, la CSG est mal compensée.

Le gouvernement officialise par là même une perte conséquente du pouvoir d'achat pour l'ensemble des agent.es publics.

Une fois de plus, notre travail et notre engagement sont méprisés : en début de carrière, notre rémunération est proche du SMIC, nos conditions de travail se dégradent en même temps que notre pouvoir d'achat, rendant de moins en moins attractif notre métier.

Le SNUipp-FSU exige que tous les collègues puissent approcher l'indice 1000 avant leur retraite sans fausse

sélection au mérite...

Il y a urgence que le gouvernement revoit impérativement sa politique salariale, d'autant plus que la future réforme des retraites, que nous combattons ensemble, serait particulièrement défavorable aux fonctionnaires en raison d'une telle politique salariale.

C'est pourquoi, le SNUipp avec la FSU continuera de défendre le pouvoir d'achat des agent.es publics afin d'obtenir une réelle reconnaissance de leur travail et de leur engagement au service de l'intérêt général.

Yannick Blanchard

Gestion des AESH

Ce qui change à la rentrée

Extraits

La durée de contrat

Tout renouvellement ou nouveau contrat est conclu pour une durée de 3 ans. Si la durée des 6 ans de services publics requise pour l'accès à un CDI est atteinte en cours de contrat, celui-ci est automatiquement requalifié à durée indéterminée.

La durée annuelle de travail

Le temps de service est porté à 41 semaines minimum pour reconnaître l'ensemble des activités réalisées par les accompagnant-es dans l'exercice de leurs missions. Les semaines au-delà des 36 semaines de temps scolaire permettent de tenir compte de ces temps qu'ils aient lieu pendant ou hors temps scolaire (activités préparatoires, réunions, formation).

La modification d'un élément substantiel du contrat

Une proposition d'avenant doit être envoyée dès lors que des éléments du contrat sont modifiés (quotité de temps de travail, changement de lieu de travail). L'agent-e a un mois pour

faire connaître son acceptation.

L'entretien professionnel et le réexamen de la rémunération

Tou-tes les agent-es contractuel-les doivent bénéficier d'un entretien professionnel au moins tous les 3 ans, qu'ils et elles soient recruté-es en CDD ou en CDI, au cours duquel la rémunération est réexaminée.

La commission consultative paritaire

Les accompagnant-es relèvent de la CCP des agent-es non titulaires exerçant des fonctions de surveillance et d'accompagnement des élèves. Notre collègue AESH élue en CCP au titre de la FSU est là pour vous. Vous pouvez la contacter à la permanence syndicale.

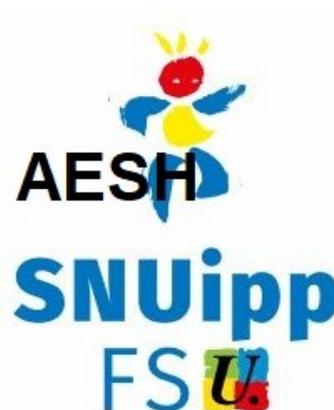
Les fonctions exercées

Il est rappelé que les accompagnant-es ne peuvent se voir confier des tâches qui ne figurent pas dans la circulaire du 3 mai 2017. Des temps d'échanges de pratiques entre pairs peuvent être organisés.

Le rattachement hiérarchique et fonctionnel

Les accompagnant-es sont placé-es sous l'autorité de l'IEN de circonscrip-

tion quand ils et elles exercent dans le premier degré et du chef d'établisse-



ment quand ils et elles exercent dans le second degré. Le-la directeur-trice exerce une autorité sur l'organisation du travail.

La formation

Elle est de droit et comprise sur le temps de service, en dehors du temps d'accompagnement des élèves.

La rémunération

Un arbitrage ministériel sur la hausse des rémunérations est attendu. Le SNUipp-FSU y portera la nécessité d'une revalorisation de salaire pour tou-tes les accompagnant-es.

Nathalie Pszola

Circulaire AESH et PIAL : de la dynamite pour toutes les écoles

Présentées comme la solution miracle qui va révolutionner le quotidien des personnels et des élèves en situation de handicap, les pôles inclusifs d'accompagnement localisés (PIAL) sont mis en place à la rentrée et accompagnés d'une circulaire de gestion des AESH. Les 3 principaux objectifs du PIAL sont : « un accompagnement humain défini au plus près des besoins de chaque élève [...], une plus grande flexibilité dans l'organisation de l'accompagnement [...], une professionnalisation des accompagnants et une amélioration de leurs conditions de travail »

Le gouvernement affiche

Le focus de la compensation est déplacé vers celui de l'organisation pédagogique :

"Coordination des moyens d'accompagnement en pôle, dans une organisation plus globale des aides humaines, pédagogiques, éducatives et thérapeutiques" ;

"Mobilisation de tous les enseignants pour identifier les besoins des élèves et mettre en œuvre les réponses adéquates au niveau de la classe, mais aussi de l'établissement (personnes ressources expertes, dispositifs spéciaux, groupes d'aides, unités d'inclusion, environnement humain, environnement technique, etc. "

L'exercice de fonctions au sein d'un PIAL (pôle inclusif d'accompagnement localisé)

L'accompagnant-e pourra exercer dans un PIAL premier degré, second degré ou inter degrés. La zone d'intervention correspond aux différent-es écoles et établissements compris dans le pôle. Son emploi du temps est défini par le responsable du pilotage, sous l'autorité de l'IEN (pour le 1^{er} degré) et/ou du chef d'établissement (pour le 2nd degré ou pour l'inter-degré). Les temps de déplacement d'un lieu à l'autre sont compris dans l'emploi du temps.

L'objectif est la réduction du nombre d'heures d'accompagnement prévues par la MDPH et de faire mettre en œuvre cette baisse des moyens d'accompagnement par les enseignant-es.

Chefs d'établissement, circonscriptions, directeurs-trices deviennent responsables du PIAL et sont les seuls décisionnaires des affectations, des emplois du temps des AESH dans une logique de mutualisation au sein du pôle. Concrètement, chaque établissement aura un volume d'emplois qu'il affectera selon les besoins en limitant les affectations personnelles au profit d'affectations collectives pour rationaliser au maximum les postes d'AESH : flexibilité accrue, turn-over permanent sans information préalable des équipes, des familles, des élèves.

Ne parlons pas de l'intérêt de l'enfant et de la soi-disant cohérence de son projet... Un enfant peut-il réellement s'adapter à un accompagnement avec 3 ou 4 personnels qui peuvent changer ? Est-il possible pour un ou une AESH de travailler efficacement en accompagnant 4, 5 voire plus d'enfants ?

Pour le SNUipp-FSU, il y a une volonté de minimiser les coûts au regard de l'explosion des besoins et recruter moins d'AESH afin de faire des économies. Une nouvelle fois, il s'agit de faire des économies sur le dos des personnels et des élèves, quand en parallèle, le milieu scolaire "ordinaire" devra accueillir d'ici quelques années les enfants relevant d'IME, d'ITEP, au prétexte de la disparition de ces structures.

Le SNUipp-FSU dénonce la généralisation de ce dispositif sans concertation ni bilan avec les personnels et les usagers, qui renvoie au local la gestion du manque de moyens, et demande son abandon. Il faut continuer à recruter, au niveau départemental, des accompagnantes à la hauteur des besoins identifiés par la MDPH. La mise en place des PIAL aura pour conséquence une dégradation du service rendu aux familles, à l'inclusion, en un mot, au service public.

Le SNUipp décrypte

Pour nous, il s'agit plutôt d'un masque qui cache la disparition des IME, des ITEP... et qui imposerait aux enseignants et aux AESH de se substituer aux fonctions d'éducateurs et de soignants, sans être formés bien entendu...

**MISE EN PLACE DES PIAL,
MUTUALISATION ACCRUE
DES ACCOMPAGNEMENTS...
LOI BLANQUER,
LES AESH NON PLUS N'ONT PAS CONFIANCE !**



La crise de recrutement perdure !

865 ! C'est le nombre de recrutements non effectués à l'issue du concours 2019 des professeur.es des écoles.

Depuis 2013 ce sont au total 4 438 recrutements non effectués et donc perdus.

Cette situation dramatique et inacceptable conduit à un recours massif à des contractuel·les sans formation pour pallier le déficit de recrutement et installe la précarité dans nos écoles. Cela sera encore renforcé cette année, puisque le ministère organise la baisse du nombre d'enseignant·es par département obligeant donc à recruter des contractuel·les pour que chaque classe ait un·e enseignant·e.

Dans le Jura nous passons de 38 fonc-

tionnaires stagiaires à 10 pour l'année à venir. Le DASEN est intervenu auprès du ministère pour avoir des stagiaires supplémentaires en s'inquiétant du sort de l'antenne de l'ESPE de Lons. Une « rallonge » de 8 stagiaires a été accordée, ce qui monte à 18 le nombre de fonctionnaires-stagiaires pour 2019-2020.

Pour pallier cette crise, il est important d'attirer des candidat·es qui ne s'engagent pas ou peu actuellement dans les études universitaires, premières voies d'accès aux concours. Les étudiant·es issu·es des catégories sociales défavorisées doivent, pour pou-

voir faire ces études, avoir des parcours universitaires sécurisés financièrement et leur permettant la réussite des examens et du concours.

Pour cela, il est nécessaire d'organiser de réels pré-recrutements, intégrant des critères sociaux, dès la L1.

Le SNUipp-FSU défend une formation longue et progressive (concours en fin de L3 suivi de 2 années sous statut de fonctionnaire stagiaire), reconnue par un master et la mise en place de pré-recrutement dès la L1.

Il en va de la qualité du service public d'éducation pour toutes et tous

Une nouvelle formation initiale ?

Avec cette réforme, demain, des étudiant.es sans formation et sans concours, recrutés sous statut d'AED en 2^{ème} année d'études universitaires auront progressivement la responsabilité de classe et remplaceront des professeurs.es des écoles titulaires.

C'est une façon non déguisée, et à coût réduit, de pallier les difficultés de recrutement et de remplacement.

À la rentrée 2019, pas moins de 700 étudiant·es franchiront les portes des écoles dans le cadre de ces nouveaux contrats d'AED (Assistant.es d'EDucation). Dans le 1^{er} degré, ces étudiant·es (principalement des élèves boursier·ères) en L2 signeront un contrat de 3 ans qui les liera à une école dans laquelle elles et ils seront présent·es 8 heures par semaine.

Leurs missions iront de l'observation en L2 à la mise en responsabilité de classe en M1. Ils et elles seront suivi·es par deux tuteurs ou tutrices (universitaires et titulaires dans l'école d'accueil).

Ces étudiant·es risquent fort de voir leurs horaires universitaires amputés et ainsi leur réussite aux études compromise. De plus, sans retour

réflexif sur la pratique, puisqu'il ne s'agira que d'un temps de présence dans une école, ce dispositif réduira la formation à un mimétisme des gestes professionnels, sans faire le lien entre théorie et pratique.

Recul de la place du concours

Actuellement en fin de Master 1, il se situerait à partir de 2022 en fin de Master 2. Ce recul va allonger le temps d'étude et aggraver encore la crise de recrutement. Et ce sont, en premier lieu, les étudiant·es issu·es des milieux sociaux populaires qui seront mis à l'écart. Ce qui va à l'encontre de la nécessaire démocratisation de l'accès au métier. Comment attirer vers l'enseignement dans de telles conditions ?

Enfin, le ministère envisage de mettre à temps plein en classe les lauréat·es du concours qui auront validé un Master MEEF, quand, à

l'heure actuelle elles et ils sont placés à mi-temps en classe et à mi-temps à l'ESPE. Il s'agit donc bien de faire des économies sur le dos de la formation des futur·es enseignant·es.

D'autres choix sont indispensables

Enseigner est un métier qui s'apprend.

Pour le SNUipp-FSU, la formation initiale doit permettre aux enseignant·es de se penser en tant que concepteur·trices de leurs pratiques en entrant dans le métier sous statut de fonctionnaire.

La formation des enseignant·es doit être longue, ambitieuse et à haut niveau de qualification pour se donner les moyens de transformer l'école et de lutter contre les inégalités scolaires.

Mallorie Cousson – Séverine Rivier

Retraites

Vers une réforme systémique dangereuse pour les fonctionnaires

59,5 ans, c'est l'âge moyen de départ à la retraite des enseignant-es des écoles en 2017. Cet âge est en constante augmentation en raison des réformes successives et notamment de l'allongement du nombre de trimestres requis pour un départ à taux plein et de l'instauration de la décote.

Le gouvernement s'engage dans une réforme dite "systémique" (passer d'un système par répartition à un système par points) qui prendrait effet à partir de 2025 concernant les personnels nés en 1963 ou après (nés en 1968 pour les catégories actives).

Système à points ça change quoi ?

Dans le système actuel, le montant des pensions dépend des rémunérations perçues les 6 derniers mois pour les fonctionnaires et du nombre de trimestres validés. S'il a été dégradé par les réformes passées, ce système est viable et présente un certain nombre de garanties, notamment par la mise en œuvre d'une solidarité intergénérationnelle permettant de compenser des situations d'interruption ou de réduction de carrière, situations liées à la famille, à la maladie, au chômage et même au veuvage (pensions de réversion).

Dans le nouveau système qui serait basé sur les cotisations transformées en points, c'est l'ensemble des rémunérations perçues pendant la carrière qui serait pris en compte dans le calcul du montant de la pension. Cela tirerait obligatoirement vers le bas le montant des pensions.

Les primes et les indemnités seraient prises en compte dans le calcul de la pension mais cela pénaliserait les enseignant-es du 1^{er} degré qui ne perçoivent que très peu d'indemnités, 8% de la rémunération totale en moyenne,

quand la moyenne perçue par les fonctionnaires est de 23%.

Les femmes seraient les premières à pâtir de cette réforme, et d'une baisse certaine de leur pension, du fait de carrière plus courtes, plus heurtées et de postes moins bien rémunérés.

Dans un système à points, il est impossible de connaître à l'avance le montant de la future pension car le taux de conversion du point ne sera connu qu'au moment du départ à la retraite.

A cela s'ajouterait le risque d'un ajustement de la valeur du point aux ressources affectées (la part du PIB utilisée pour les retraites) qui entraînerait la paupérisation des nouveaux retraités.

En effet, le rapport Delevoye explique aussi que les pensions dépendront de la situation de la Caisse de retraite. Les pensions, les conditions de départ seront ajustées pour que celle-ci soit à l'équilibre. Or, avec les licenciements, les embauches majoritairement en contrat précaire et les salaires en baisse, la situation de la Caisse a peu de chance de s'améliorer. Et puis, les patrons accepteront-ils de payer plus pour les retraites ?

Au nom de la compétitivité, sous prétexte de la crise ou de tout autre prétexte, les cotisations patronales qui ont déjà baissé pourraient être encore diminuées, fragilisant l'équilibre des Caisses.

Avec l'adoption d'un système de calcul par points, le gouvernement ou ses successeurs auront directement la main pour réduire les pensions sans même devoir en passer par une réforme.

Le véritable but du projet Delevoye est d'économiser sur les retraites ver-

Le SNUipp et la FSU s'opposent à ces réformes injustes qui vont créer plus d'inégalités, moins de transparence et auront pour conséquence de réduire l'ensemble des pensions.

Des solutions de financement existent qui permettrait de revaloriser de façon significative les pensions : fin de l'exonération de charges sur les entreprises et du CICE, rétablissement de l'ISF.

Nathalie Pszola

A quel âge partir alors ?
L'âge de départ serait maintenu virtuellement à 62 ans. La FSU dénonce en effet un report déguisé de l'âge de départ à la retraite de 62 ans à 64 ans avec la création d'un âge « d'équilibre » en dessous duquel une décote s'appliquerait et ce même avant 2025

Rapport Delevoye page 47 :

« Pour la fixation de cet âge du taux plein il est proposé de reproduire les âges moyens de départ à taux plein en 2025 actuellement projetés, soit 64 ans. »

Le raisonnement se base sur la progression de l'espérance de vie actuellement mesurée par l'INSEE. Mais le rapport omet, volontairement, d'évoquer l'espérance de vie « en bonne santé ».

Autrement dit, les femmes partant en retraite à taux plein à 64 ans n'auront que quelques mois d'espérance de vie en bonne santé (64,9 ans). Quant aux hommes, ils ne seront déjà plus en bonne santé au moment de prendre leur retraite (62,6 ans) ... Ce doit être cela le progrès social ...

Cette attaque contre tous les salariés appelle la résistance de tous.

Projection pour un prof certifié (source : FSU)

Toutes ces projections montrent que la prise en compte des primes n'est absolument pas une compensation de la perte subie, en particulier dans des corps ayant peu de primes. Pour les professeurs des écoles, la perte serait encore pire puisque nous avons pris ici une moyenne de 10 %, le taux de primes pour ces corps est beaucoup plus bas, autour de 4 %

	Projet Retraite par points		Calcul actuel avec le code des pensions		
	Pension mensuelle brute	Taux de remplacement du dernier salaire avec 10% de primes sur toute la carrière	Pension mensuelle brute	Taux de remplacement du dernier salaire avec 10% de primes sur toute la carrière	Taux de liquidation classique
43 ans de carrière	2 079,90 €	49,15 %	2 885,42 €	68,18 %	75,00 %
Perte de 805,52 € par mois soit une pension amputée de 27,9 %					
40 ans de carrière	1 889,71 €	44,65 %	2 281,49 €	53,91 %	59,30 %
Perte de 391,78 € par mois soit une pension amputée de 17,2 %					
38 ans de carrière	1 762,93 €	41,66 %	1 912,43 €	45,19 %	49,71 %
Perte de 149,50 € par mois soit une pension amputée de 7,8 %					

On considère que le salaire est composé de 10 % de primes sur toute la carrière (c'est déjà un taux de primes élevé, il correspond par exemple pour un certifié au fait d'avoir une heure supplémentaire et une indemnité de professeur principal sur quasiment toute les années de sa carrière). Dans le projet par points, on est censé cotiser sur la totalité de la rémunération à hauteur de **28 %** se répartissant en **11,2% pour le salarié (40 %)** et **16,8% pour l'employeur (60 %)**. On s'appuiera sur la situation de l'Arcco et l'Agirc qui avaient un **taux d'appel** de 125 % (**127% depuis le 01/01/19**) où donc **78,74 % des cotisations (1/127 %) des cotisations versées produisent des points. C'est l'équivalent de frais sur versements de 21,26 %.**

On lutte tous et toutes ensemble !

Motion de l'ICEM que nous faisons nôtre.

Motion issue du congrès de l'ICEM-Pédagogie Freinet, suite à l'assemblée générale du mercredi 21 août

Les congressistes réunis à Sainte Gemmes sur Loire s'opposent à la loi Blanquer défendent l'école du peuple, matrice de l'émancipation collective des enfants.

Les congressistes ressentent un besoin non seulement de parler de pédagogie, mais aussi des réformes Blanquer et de l'environnement social dans lequel nous travaillons.

Le mouvement Freinet est dans son rôle car il y a une dimension d'engagement social.

Dans la pédagogie Freinet, nous défendons un service public qui échappe à l'autoritarisme et s'oppose à la privatisation. Nous considérons qu'il y a des convergences avec les gilets jaunes et les personnels en lutte dans tous les services publics contre les réformes qui le détruisent.

L'ICEM soutient tous les enseignant-e-s qui refuseront de faire passer les évaluations, d'en remonter les résultats et de participer à la mise en concurrence des écoles et des enseignant-e-s entre eux.

Nous nous appuyons sur nos valeurs pour une école émancipatrice pour refuser d'être des enseignant-e-s exécutants et nous défendons une place d'enseignant-e concepteur.

Nous refusons la prolétarianisation des enseignant-e-s et défendons la liberté pédagogique car ce sont les enseignant-e-s de terrain qui sont à même de savoir et de construire collectivement ce qui est bien pour leurs élèves.

Nous défendons l'école publique et tous les services publics.

Nous appelons à la résistance collective, aux sabotages pour refuser ces nouvelles directives :

Non aux réformes Blanquer et à l'accroissement des inégalités sociales

Non au fichage des enfants, non à la répression des élèves et des enseignants qui résistent

Oui à l'école publique gratuite qui est un conquies social des enfants, de la maternelle à l'Université

Oui à une éducation qui permette à chaque enfant de prendre sa part à l'avenir d'un monde plus juste et plus solidaire.

Agenda de la rentrée :

CTSD : Il se réunira le mardi 3 septembre après-midi. Envoyez-nous vos constats de rentrée pour que nous puissions défendre vos écoles.

CAPD : Le mercredi 4 septembre matin se tiendra la CAPD nominations de rentrée. Nous veillerons au respect des droits des personnels.

Réunions syndicales du 9 au 17 septembre

Les militants du SNUipp organisent des réunions d'infos syndicales **dans tout le département la semaine du 9 septembre.**

Infos de rentrée, lecture, consignes, réunions de parents, réforme des retraites, stages syndicaux... Nous aborderons ensemble ces sujets d'actualité. Les RIS du SNUipp sont déductibles des heures d'animation pédagogique. Les lieux et dates seront communiqués par mail. Soyez attentifs !

Vous pouvez recevoir les informations du SNUipp 39 en vous abonnant à la liste d'information sur le site internet : 39.snuipp.fr ou trouver les infos sur Facebook SNUipp-FSU39

Les premiers stages syndicaux du SNU 2019-2020

Rémi BRISSIAUD le vendredi 8 novembre 2019

« Améliorer les compétences numériques des élèves: éviter le comptage-numérotage »

Selon Rémi Brissiaud, "L'enseignement renforcé du comptage-numérotage, alors que Jean-Michel Blanquer est aujourd'hui ministre, aura vraisemblablement le même effet que le basculement de 1986 et ses prescriptions de la période 2009-2012 : une future baisse importante des performances en calcul".

Lors de ce stage, il reviendra sur l'étude de la Depp sur les 30 années d'évolution du niveau en maths des élèves de CM2. Il pointera les effets négatifs de l'enseignement du comptage - numérotage, décidé en 1986 puis des conceptions de S Dehaene et de JM Blanquer pour la période 2007-2017.

Stage AESH et enseignants fin novembre/début décembre

Après le succès des réunions d'info syndicale AESH, nous proposons un stage commun aux enseignants et AESH sur les missions et la co intervention auprès des élèves en situation de handicap.

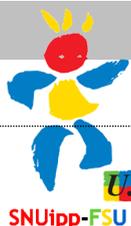
Véronique BOIRON fin janvier 2020

« Entrer dans Le langage écrit en maternelle »: Maître de conférences en sciences du langage à l'IUFM d'Aquitaine, Université de Bordeaux 4, elle a collaboré à de nombreux travaux sur le langage oral en maternelle, l'entrée dans l'écrit, la compréhension des albums et des récits de fiction notamment. Pour elle, « *apprendre à comprendre la littérature de jeunesse à l'école maternelle est une question de développement et d'enseignement* »

Rappel pour les stages du SNU : les inscriptions se feront rapidement ! Nous rappelons qu'en cas d'inscriptions très nombreuses (ce qui ne manquera pas d'arriver !) Nous privilégierons les syndiqué-es dont les adhésions nous permettent d'organiser les stages.

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



La Voix du Syndicat

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