



La Voix du Syndicat 39

SNUipp-FSU

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

n° 245

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

Mai 2017

Dispensé de timbrage

LONS C.T.C

Sommaire :

Édito

Page 2 : suite édito, lettre au ministre

Page 3 : déclaration préalable CAPD mouvement

Page 4 : CR CAPD

Pages 5 et 6 : postes à profil, limite d'âge retraite instit

Page 7 : commission élèves compliqués

Page 8 : calendrier mouvement, les Opalines

P

P R E S S E

DISTRIBUÉE PAR

LA POSTE 

Édito

Individualisation des parcours et des apprentissages, externalisation du traitement de la difficulté scolaire, renforcement des dispositifs de territorialisation du système éducatif, logique d'autonomie de gestion et de pilotage par l'évaluation des établissements : **ces axes déterminent le projet éducatif d'Emmanuel Macron.**

Et pour en anticiper les conséquences, il suffit de regarder l'état dégradé de notre système éducatif, tant est grande la familiarité des mesures envisagées avec les éléments les plus libéraux des politiques menées depuis près de 20 ans. Depuis près de 20 ans en effet, le nombre d'élèves en grande difficulté a augmenté, les inégalités scolaires se sont aggravées, les conditions de travail se sont dégradées. Force est de constater que ce sont les élèves des classes populaires qui payent le prix fort d'un système scolaire parmi les plus inégalitaires des pays de l'OCDE.

Devant ce constat, il y avait urgence à entrer en rupture avec les politiques menées jusque-là : agir pour

Elèves ingérables : Après une année d'échanges et de travail collectif, le SNUipp-FSU du Jura porte une charte et un protocole d'urgence à l'appréciation de l'IA.

Voir page 7

transformer les pratiques de classe afin qu'elles tiennent compte du rapport au savoir des enfants des classes populaires, considérer l'hétérogénéité comme un levier de réussite en donnant les moyens aux enseignants de faire d'une classe un collectif apprenant, reconstruire des collectifs de travail nourris de l'ensemble des savoirs professionnels indispensables à la démocratisation du système scolaire.

Mais voilà !! : face à l'idée d'égalité réelle, de démocratisation de l'école, Macron répond égalités des chances.

Face au pari de l'hétérogénéité, il affirme sa volonté d'individualiser les apprentissages, et ce dès la maternelle, en développant les supports numériques, les applications adaptées, ce qui va au passage augmenter le poids du prescrit sur nos pratiques. Il renforce la



place de l'évaluation des élèves avec le projet de la mise en place d'une évaluation annuelle.

Face à la nécessité d'agir sur le temps de classe, il propose des dispositifs d'externalisation du traitement de la difficulté scolaire, avec les stages de remise à niveau pendant les vacances ou l'accompagnement éducatif dans le cadre des études dirigées. Il reste indigent en termes de formation.

Emmanuel Macron entend renforcer et augmenter le poids du patronat dans la détermination des contenus de formation des lycées professionnels, restreindre l'accès à l'enseignement supérieur par la mise en place de prérequis définis par les universités. Il fait également des choix qui vont renforcer les inégalités territoriales :

- dans le premier degré par le pouvoir accru des maires dans l'organisation du temps périscolaire et donc du temps scolaire
- dans le second degré, par l'autonomie donnée aux chefs d'établissement sur l'organisation des enseignements, pilotée par une évaluation tri-annuelle ou par la promotion du recrutement des personnels par les établissements volontaires.

•
Ce projet a sa cohérence qui va conduire à une aggravation des inégalités scolaires, et c'est dans cette cohérence qu'il faut entendre sa volonté de mettre fin au dispositif de « plus de maîtres que de classes », en redéployant les personnels vers le dédoublement des classes de CP en REP. En d'autres termes, « déshabiller Pierre pour habiller Paul » !!

Il nous faut affronter ce projet ! Et ce dès maintenant, dans un contexte marqué tout à la fois par l'instabilité politique (absence de visibilité de ce que sera la composition de la future assemblée nationale), et par la volonté du nouveau président de légiférer par ordonnances.

Le rôle de notre syndicat est d'organiser dès à présent l'opposition à cette politique éducative. Cela passe bien évidemment par notre refus de l'abandon du dispositif de « Plus de maîtres que de classes », abandon qui est un coin mis dans la reconstruction de collectifs de travail. Refus clair, immédiat, qui doit engager les enseignants dans l'action. Mais cette action sera d'autant plus forte que, dans le même temps, on aura donné à voir à tous les collègues vers où va Macron. Nous auront à construire collectivement les réponses et ripostes adaptées afin de continuer à œuvrer à notre projet de transformation de l'école qui lui, contrairement à celui de Macron, est à même de réaliser **la démocratisation du système scolaire.**



**LA PRÉCARITÉ POUR LES UNS,
LE MÉRITE POUR CERTAINS,
LA FLEXIBILITÉ
ET L'INSÉCURITÉ SOCIALE POUR TOUS !**

Lettre au ministre nouvellement nommé

Sur des questions aussi importantes que la réduction des effectifs en CP, l'avenir du dispositif PDMQC et les rythmes scolaires, il faut renoncer à appliquer ces mesures à la rentrée et prendre le temps d'évaluer, de discuter avec l'ensemble des acteurs de l'école.

Le SNUipp-FSU s'est adressé à Jean-Michel Blanquer, nouveau ministre de l'Éducation nationale au sujet des deux premières mesures envisagées par Emmanuel Macron sur l'école : la réduction des effectifs dans les CP des zones prioritaires par redéploiement des « Plus de maîtres » et la carte blanche donnée aux maires sur les rythmes scolaires.

Pour le SNUipp, il faut renoncer à appliquer ces mesures à la rentrée et se donner le temps de la réflexion et du dialogue avec l'ensemble des acteurs de l'école, dont les représentants des personnels, sur ces questions importantes pour la réussite de tous les élèves.

Déclaration préalable du SNUipp CAPD du 9 mai

Emmanuel Macron a été élu avec 20 millions de voix alors que 16 millions d'électeurs ont refusé de choisir et 11 millions ont opté pour l'extrême droite. Cette société, sous le joug des capitalistes de tout poil, continuera de diluer les solidarités et de faire le lit de l'extrême droite si nous les laissons faire.

Ainsi, la progression du Front National est le résultat des politiques libérales, des lois régressives, des remises en cause des droits, comme des renoncements des gouvernements successifs à œuvrer véritablement pour la justice sociale et la réponse aux besoins sociaux et environnementaux.

L'autoritarisme, les engagements non tenus ou les reniements, le renoncement à une Europe sociale, les dénis de démocratie et les politiques menées ont cultivé la désespérance et le fatalisme d'une partie de la population. Cela est renforcé par la casse de l'industrie et des services publics, la montée du chômage et de la précarité, l'abandon des zones rurales et périurbaines.

Emmanuel Macron est l'un des artisans de ces politiques libérales. Il en a fait la preuve comme ministre, avec sa loi qui a étendu le travail du dimanche, et avec la loi El Khomri, qu'il aurait voulue plus dure encore. Alors même que le chômage est déjà catastrophique, il veut supprimer 120 000 postes dans les services publics, qui se dégradent déjà, faute de personnel. Il dit vouloir « libérer le travail », c'est-à-dire aggraver encore la précarité des salariés alors que les conditions et l'intensification du travail causent des dommages en terme de santé publique dans tous les secteurs d'activités. Il déclare déjà vouloir gouverner par ordonnances et en recourant massivement au 49.3, au mépris de la démocratie. Il se pose en rempart contre Mme Le Pen. Mais la politique qu'il a programmée ne pourra que mécaniquement renforcer le FN.

Si nous dénonçons ces mesures délétères depuis des années, si nous constatons qu'elles produisent des ravages lourds de conséquences, nous refusons pour autant la résignation ou l'abdication. Nous estimons, au contraire, que le monde du travail est à même de faire rempart aux mesures nocives que l'on nous propose.

Nous sommes ainsi convaincus que nous devons continuer de porter des propositions alternatives pour une société plus juste et plus solidaire : partage du temps de travail, juste répartition des richesses, réforme fiscale solidaire, mesures pour une transition écologique pour préparer l'avenir, renforcement des services publics et de la protection sociale pour lutter contre les inégalités, pour permettre la réussite scolaire et l'élévation d'un niveau de qualification pour tous les jeunes. C'est cette orienta-

tion que le SNUipp-FSU continuera de porter et de défendre avec les personnels. Il construira les mobilisations nécessaires dans l'unité la plus large.

Parce que, contrairement à l'une, la différence est pour nous une chance et un enrichissement. Parce que, contrairement à l'autre, les conquêtes sociales passées et à venir sont pour nous l'assurance d'une république apaisée et heureuse.

Nous défendrons également le paritarisme alors qu'il semble être – à la lecture du programme ou déclarations – une cible de choix pour le nouveau président. C'est même, plus généralement, le droit syndical qui pourrait être remis en cause.

Encore une fois, il s'agit de présenter les salariés comme des « ennemis » et leur-e-s représentant-e-s syndicaux comme de rétrogrades empêcheurs de tourner en rond... bien que le monde ne paraît pas lui-même tourner très rond !

Concernant l'éducation, deux mesures devraient être rapidement prises dans le 1^{er} degré : l'instauration de CP à 12 élèves par classe et une carte blanche aux collectivités territoriales sur la

question des rythmes scolaires. Mais il ne faudrait pas que des effectifs abaissés ici entraînent mécaniquement des hausses partout ailleurs. Abaisser dès la prochaine rentrée les effectifs des classes de CP en REP+ ne manque donc pas de nous interroger. L'urgence aujourd'hui est de combler le sous-investissement budgétaire structurel très important qui frappe l'école primaire dans notre pays pour lui permettre enfin de réduire les inégalités.

M. Macron prévoit de redéployer les postes de maîtres supplémentaires pour dédoubler les CP. Supprimer un dispositif qui d'après la recherche commence à faire ses preuves au service des élèves de l'éducation prioritaire serait une grave erreur.

La réforme des rythmes scolaires a désorganisé le fonctionnement des écoles. Celle-ci a été avant tout une réforme des temps périscolaires. Elle s'est faite sans les enseignants et a renforcé le pouvoir des municipalités. Elle a déstabilisé le travail des équipes enseignantes et dégradé leurs conditions de travail. Laisser aujourd'hui chaque municipalité choisir de poursuivre ou non dans cette voie n'est pas acceptable. Le SNUipp-FSU demande sa remise à plat et le retour à un cadrage national.

Le SNUipp dans la FSU poursuivra son engagement syndical. Et notamment pour défendre la Fonction publique et ses agent-es mais aussi pour faire vivre la démocratie en promouvant les valeurs d'égalité, de justice, de laïcité, de liberté...et leur donner pour toutes et tous une réalité au quotidien.

Les commissaires paritaires du SNUipp-FSU



Lecture des déclarations préalables : SNUipp et Se-UNSA

BOE : pas de recrutement

Disponibilité, détachement et réintégration :

Le SNUipp souhaite que toutes les demandes soient accordées.

Disponibilité : 46 renouvellement + 7 nouvelles demandes

Détachement : 11 renouvellement + 8 nouvelles demandes (toutes accordées)

31 demandes de *réintégration* (toutes accordées)

Tension sur les effectifs enseignants, les nouvelles demandes de disponibilités pour convenances personnelles ne sont pas accordées. A l'avenir elles ne seront plus accordées systématiquement.

Demandes de temps partiels : 184 demandes

Le SNUipp demande que toutes les demandes soient accordées. Le Dasen les accorde toutes sauf le 75% annualisé. L'année prochaine, les demandes de temps partiels sur autorisation devront parvenir avant les vacances d'hiver et les collègues seront reçus par l'administration.

Demandes INEAT/EXEAT :

La possibilité de surnombre étant à présent interdite, le fonctionnement du service d'éducation est rendu quasi impossible. Nous sommes déjà confrontés au manque de TR et bientôt au manque d'enseignants devant chaque classe... Le SNU demande cependant que tous les INEAT/EXEAT soient accordés et que les collègues n'aient pas à pâtir de la gestion à flux tendu du ministère. Il rappelle la possibilité de recourir à la liste complémentaire.

DASEN : Pas de réponse des départements donc pas de décision. Report en juin au mieux.

INEAT/EXEAT des PES : seuls les échanges terme à terme sont possibles. Le barème départagera les candidats. Réponse en juin.

Postes à profil avec nomination hors barème :

Le SNUipp-FSU réaffirme son opposition aux postes à profil et demande à nouveau que les collègues soient nommés au barème. Il rappelle que le ministère avait demandé qu'ils soient moins nombreux. Par ailleurs les autres départements de l'académie ont déprofilé les postes de PDMQDC. Le SE propose des postes à compétences particulières pour remplacer certains postes à profil.

Plus de maîtres que de classes : 12 candidats, 8 avis favorables, 4 avis défavorables. Nous avons demandé lecture des avis et revendiquons une meilleure lisibilité des dispositifs dans un premier temps et l'abandon du profilage

dans un second temps.

Demandes d'intégration des instituteurs dans le corps

PE : 4 candidats pour 3 intégrations.

Mouvement : 456 participants. 161 collègues obtiennent un poste (35,31%) et 200 collègues restent sans poste. 2 collègues obtiennent un poste par vœu géographique placé en première position.

Points de handicap : Le SNUipp rappelle son opposition aux points de handicap et indique que la marge d'appréciation de la CAPD a toujours permis de prendre en compte les situations difficiles. Il note que les 50 points ont été attribués à 18 collègues en 2 ans auxquels on ajoute les 7 nouvelles demandes de cette année. Le SNUipp n'est pas qualifié pour juger de la justesse ou non de la bonification accordée. Toutefois nous craignons une augmentation exponentielle de ce type de bonification et constatons que ces 50 points ne règlent pas forcément les problématiques des collègues.

Questions diverses du SNUipp :

Emploi du temps des PEMF suite à l'octroi d'un 1/3 temps de décharge : En réflexion

Point sur les demandes de détachement ou d'intégration dans le nouveau corps des psychologues et modalités d'information des personnels : Il y a eu une réunion académique, les psychologues scolaires ont jusqu'au 31 mai pour choisir.

Vœu sur la direction d'Ounans : Le dasen refuse le vœu du collègue qui a oublié de se réinscrire sur la liste d'aptitude à la direction. Le SNUipp rappelle son opposition à la liste d'aptitude direction et demande que tous les collègues ayant fait des vœux sur des postes de direction soient inscrits d'office sur la liste.

Collègues en difficulté : nous contacter

Nombre de PES pour 2017/2018 : 40 sans les prolongations de scolarité qui ne sont pas connues pour l'instant.

Postes gelés pour stagiaires : les mi-temps seront réservés lors du groupe de travail temps partiels.

Liste des postes vacants pour seconde phase : voir la liste publiée sur le site du SNUipp après le GT temps partiels du 18 juin.

Questions diverses du Se-UNSA :

Date de départ des stagiaires en CAPPEI et stage direction de juin : Date inconnue, le PAF n'est pas terminé.

Point sur journées déchargées pour les directeurs des écoles de 3 classes : Pas de réponse pour l'instant, bilan en fin d'année.

Les commissaires paritaires du SNUipp-FSU

Profilage des postes : pourquoi le SNUipp-FSU dit : « Non »

Les recrutements locaux sur profil et fiches de postes (en Eclair, puis en REP+) initiés par Sarkozy n'ont hélas pas été supprimés par le gouvernement Hollande et ne le seront certainement pas par le gouvernement Macron ! Voilà pourtant un acte qui ne coûtait rien et qui permettait de couper court à une nouvelle forme de management dans le service public d'éducation.

Le nombre des postes « à profil » (sur volonté du Recteur et/ou du DASEN), tend à augmenter de façon significative dans beaucoup de départements, dont le nôtre. Pourtant le SNUipp-FSU reste opposé à ce dispositif qui tend à faire croire qu'à chaque poste correspond l'enseignant-e providentiel-le. Il s'inscrit dans une politique de contractualisation, d'individualisation et de mise en concurrence des personnels et vise à faire tomber une des clés du fonctionnement démocratique du système publique d'éducation, l'égalité des enseignant-es en termes de statut, de droits et de formation.

Progressivement, l'idée d'envoyer un CV et de passer un entretien se banalise dans notre milieu professionnel comme dans la société en général. Progressivement, l'idée que tou-tes les enseignant-es ne se valent pas tente de faire son chemin... C'est pourquoi il nous a semblé important de revenir en profondeur sur ce dispositif et sur l'idéologie qui le sous tend.

FAUX

Nous n'avons pas tou-tes les mêmes compétences, nous ne nous valons pas tou-tes, certain-es s'investissent plus que d'autres.

→ Nous avons tous et toutes des pratiques professionnelles différentes, ce qui fait la richesse de notre métier. Il semble difficile d'affirmer qu'une pratique vaut mieux qu'une autre : qu'une pratique traditionnelle vaut mieux qu'une pratique coopérative par exemple. Comment un profilage peut-il préjuger d'une pratique plus efficace ? d'un investissement plus adapté ? Quels seraient les critères de l'investissement ? Le-la collègue qui ne mange aucun midi à l'école ou qui ne s'inscrit dans aucun projet est-il un-e mauvais-e enseignant-e ?

Pour le SNUipp-FSU, les compétences professionnelles s'acquièrent tout au long de la vie professionnelle. C'est le partage d'expérience, le travail en équipe et la formation continue qui permettront à tou-tes les enseignant-es de continuer de construire les connaissances et gestes professionnels afin de faire réussir tous les élèves.

Un entretien, ce n'est pas grand-chose... ça se fait dans tous les métiers.

→ Pourquoi passer un entretien pour un poste pour lequel nous avons normalement été formé-es ? Nous avons des diplômes, un concours et nous avons reçu une formation (plus ou moins de qualité). Lors d'un entretien, sommes-nous en capacité de rendre compte en dix minutes de nos pratiques et de notre investissement futur ? Comment évaluer lors d'un entretien le travail en équipe ? Ce que les collègues vont mettre en avant sera-t-il jugé comme correspondant au profil défini par le DASEN ? A contrario, on peut nous juger sur notre capacité à répondre à des questions, notre engagement à remplir des tableurs, des enquêtes, à assister à toutes les réunions, à obliger les collègues à mettre en place des projets, à faire des expérimentations...

FAUX

Il y a quand même des postes spécifiques.

→ Les collègues qui ont passé les entretiens n'ont pas été informés de la spécificité des postes. Au contraire, on les a plutôt interrogés sur leur connaissance des dispositifs. Certes il y a des postes spécifiques (les TPS par exemple) avec des exigences spécifiques, certes il peut y avoir des entretiens, mais non pour trier les candidat-es mais pour expliquer ces exigences, afin qu'ils et elles s'engagent en connaissance de cause. Pour nous, le barème doit rester un des critères de choix, sinon c'est l'inéquité qui prédomine.

Pourquoi vouloir instaurer la concurrence entre collègues en REP + alors que le seul moyen de fonctionner sereinement et efficacement dans ces écoles difficiles, c'est d'instaurer au contraire la confiance entre collègues, l'entraide et le travail en équipe ?

FAUX

L'ancienneté dans la profession n'est pas le gage d'un bon fonctionnement d'école avec un-e bon-ne directeur-trice

C'est oublier que pour devenir directeur ou directrice, il fallait déjà passer un entretien (liste d'aptitude) et suivre une formation.

En quoi le profilage garantit-il davantage la « qualité » d'un « bon » directeur-trice ? En quoi un-e enseignant-e peu expérimenté-e mais qui aura su produire le discours attendu par l'institution sera-t-il-elle un meilleur directeur ou directrice ? En quoi le profilage le garantit-il plus ?

Le profilage permet d'obtenir des postes qu'on n'aurait pas pu avoir au barème.

FAUX

→ Peut-être mais beaucoup de postes profilés ne sont pas pourvus. L'inverse est aussi vrai : le fait que les postes soient profilés peut dissuader aussi des collègues. En effet il n'est pas attractif d'être profilé : il faut d'abord pister le calendrier, écrire un CV, une lettre de motivation, perdre une après midi pour l'entretien et éventuellement se faire entendre que l'on n'est pas compétent-e... pour faire le métier que l'on fait depuis plusieurs années et que l'on va faire encore. Le profilage peut donc aussi empêcher d'avoir le poste qu'on aurait pu avoir au barème.

→ A quoi sert-il d'envoyer un CV puisqu'on est déjà enseignant-e et suffit-il d' « avoir les mots pour le dire » (enfin ceux que l'administration attend) pour être apte à être un « plus de maîtres que de classes » ? Pour ce poste en particulier le SNUipp-FSU a une tout autre proposition bien plus pertinente : un moyen supplémentaire (avec 4 enseignant-es pour 3 classes), ce qui permettrait à des collègues de l'école d'occuper le poste surnuméraire sur la base du projet mis en œuvre par l'équipe.

Le profilage permet de mieux travailler en équipe avec les personnes qui sont en accord avec le fonctionnement de notre école. Les grosses directions nécessitent des compétences particulières qui sont évaluées lors de ces entretiens.

→ Erreur : les entretiens n'ont pas pour objectif de trouver le collègue qui aura le meilleur profil pour votre école mais celui ou celle qui correspond le mieux à la fiche du poste. Il y a toujours eu des écoles avec des projets différents et c'est tant mieux ! S'il y a une habitude d'un véritable travail d'équipe les collègues sont très vite intégrés et trouvent leur place dans le projet en cours.

Pour les directeurs-trices, comment expliquer qu'il faille plaider à une commission d'entretien pour être apte à la direction d'une école de 10 classes alors que cela fait plusieurs années qu'on est directeur-trice d'une école de 9 classes ?

Retraites: limite d'âge pour les PE ex instits

Prolonger son activité au-delà de 62 ans* pour les anciennes institutrices et instituteurs et ne pas subir de décote sur sa pension.

De plus en plus d'ex-institutrices et instituteurs devenus PE sont amenés à poursuivre leur activité au-delà de 62* ans. Ils peuvent prolonger leur activité jusqu'à 67 ans, mais en cas de carrière incomplète seront soumis à décote s'ils ne font pas de demande de prolongation d'activité au DSDEN. Dans ce cas, cette prolongation pourrait donc avoir de lourdes conséquences sur le calcul de leur pension.

Les enseignants n'ayant pas validé ce nombre requis de trimestres d'assurance doivent absolument s'adresser à leur DSDEN pour prolonger leur activité au-delà de l'âge limite des instituteurs tout en conservant le droit de percevoir une pension sans décote.

Par exemple, une enseignante née le 6 novembre 1958 à qui il manque 12 trimestres validés pour obtenir une pension complète atteindra son âge limite d'activité le 6 janvier 2020. Partant en retraite au 1^{er} septembre 2020 en étant au 5^{ème} échelon de la hors-classe, sa pension nette sera de 2 046 €. Mais si elle n'adresse pas un courrier de demande de prolongation à son DSDEN avant d'atteindre l'âge limite, elle ne pourra plus bénéficier de cet âge d'annulation de la décote et partira avec une pension nette de seulement 1 740 € soit une perte

de 15%, plus de 306 € par mois !

Il existe plusieurs possibilités pour prolonger son activité au-delà de la limite d'âge sans conséquence sur le calcul de la décote après avoir fait une demande :

- un an par enfant à charge avec un maximum de 3 ans ou parent d'un enfant handicapé à 80 % ou parent de 3 enfants vivants à l'âge de 50 ans ;
- carrière incomplète avec un maximum de 10 trimestres.

Les enseignants ex-instits dans cette situation et nés en 1957 devront impérativement avoir fait cette démarche au cours de l'année 2017-2018 avant d'atteindre leur limite d'âge (60 ans et 9 mois).

Rq : la demande doit être envoyée avant d'atteindre l'âge limite ; légalement le délai est de 6 mois avant d'atteindre cet âge. Faire sa demande de façon anticipée par rapport à cette exigence ministérielle est tout à fait valable et plus prudent.

Ci-dessous, tableau de 60 à 62 ans selon date de naissance.

Date de naissance	Age limite d'activité des actifs
Avant le 1er juillet 1956	60 ans
Entre le 1/7 et le 31/12/1956	60 ans + 4 mois
1957	60 ans + 9 mois
1958	61 ans + 2 mois
1959	61 ans + 7 mois
À partir de 1960	62 ans

Commission élèves compliqués

L'école publique, déstabilisée dans ses fondements et dépossédée de ses moyens, pliée aux standards de l'économie européenne, ne permet pas la démocratisation de l'accès aux savoirs affiché comme fondamental.

Ne pas réussir à l'école, c'est faire l'expérience d'une disqualification symbolique (tu ne te révéles pas digne d'accéder à ce qui est offert à tous), avec de multiples conséquences :

- l'intériorisation de la sanction scolaire comme sentiment d'incapacité personnelle ;
- le décrochage invisible ou assumé ;
- la tendance au rejet de l'univers qui stigmatise, parce qu'il faut bien construire une image acceptable de soi et trouver un sens à sa vie.

Cette désaffiliation de l'univers scolaire laisse le sujet à la merci d'autres sphères d'influence, pour le meilleur ou au risque du pire.

En tant qu'organisation syndicale, siégeant en CAPD et en CTSD-CDEN mais étant aussi souvent contactée par les collègues, nous sommes les témoins de l'évolution croissante du nombre d'élèves "compliqués" (pour reprendre les termes de l'inspection) et de la souffrance au travail que cela engendre pour les enseignants.

Ces élèves eux-même en souffrance, perturbent le fonctionnement de la classe, de l'école, leurs camarades, les enseignants et souvent toute une équipe. Cela met à mal l'essence même de notre métier : créer les conditions pour enseigner à tous.

Dans le cadre de la souffrance au travail, cette question de la gestion des élèves "compliqués" nous interroge. Elle nous questionne d'autant plus que les réponses apportées par l'administration sont loin d'être concluantes, souvent inappropriées... voire inexistantes.

En novembre 2016, nous avons proposé un questionnaire concernant le nombre d'élèves difficiles, les démarches, les demandes d'aide vis à vis de ces situations et les réponses ou non-réponses qui sont données pour avoir une vision précise de ce qui se passe sur le terrain.

Cet état des lieux avait pour objectif de quantifier et éclaircir les situations vécues sur le terrain.

Le fait que 10 % collègues aient répondu à cet état des lieux (prise de temps pour la réflexion et la rédaction) alors qu'ils sont en surcharge émotionnelle, de travail et qu'une trentaine d'écoles se signale en souffrance montrent qu'il y a urgence à traiter collectivement et syndicalement cette question.



En février, nous avons dépouillé et analysé l'enquête.

En parallèle, le SNUipp a alerté l'administration à ce sujet lors de la CAPD de Février.

Le 12 avril, une commission réunissant une vingtaine de personnes (enseignant, psychologue, enseignant spécialisé) s'est tenue en présence d'Agnès Dunand, maître E spécialiste des questions ASH au sein du SNU national. La commission a abouti à la rédaction du premier jet d'une charte, outil à destination des écoles et de l'administration pour que soient enfin prises en charge cette question et l'urgence de certaines situations.

Suite à la commission, le SNUipp a demandé que le travail autour de cette charte soit mis à l'ordre du jour du CHSCT qui se tiendra le 30 mai.

Le 17 mai, une nouvelle commission s'est réunie. Les discussions ont permis l'écriture de documents reprenant à la fois les constats et les mesures de prévention et d'urgence (charte et lettre de signalement).

Une demande d'audience a été faite à ce sujet auprès de l'IA.

Il a reçu une délégation du SNUipp le 22 mai. D'une part, nous lui avons demandé de faire remonter de façon urgente cette problématique auprès du ministère et d'autre part de se saisir de notre proposition de charte et de protocole d'urgence.

Nous lui avons précisé que face à l'ampleur et à l'urgence du problème, et en l'absence de réponses, le SNUipp se saisira de tous les leviers collectifs, dont la grève fait partie pour interpeller l'administration.



Phase d'ajustement de juin (2nd mouvement) comment ça marche?

Qui participe ?

Les enseignants restés sans poste à l'issue du premier mouvement.

Les enseignants qui ont obtenu leur arrêté d'EXEAT du département d'origine et dont l'INEAT est accepté.

Comment ?

Chaque participant devra classer par ordre de préférence jusqu'à 20 vœux (ordinaires ou ASH)

Retour de votre liste (consultable sur le site du SNU39) de vœux à l'inspection :

-par voie électronique (jusqu'au 2 juin avant 12h)

Quand ?

Dès la publication de la liste des postes vacants dans les boîtes pro et sur le site de la DSDEN :

Du **29 mai** (liste actualisée jusqu'au 1er juin) et **jusqu'au 2 juin** (12 h)

Le groupe de travail se réunira le 15 juin.

Les collègues restés sans postes devront participer à la seconde phase d'ajustement de juillet (mesure de juillet). Ils devront classer **obligatoirement** tous les postes restés vacants (hors ASH) par ordre de préférence et saisir au moins 2 vœux de TR (liste publiée le 20 juin).

Résultat le 4 juillet.

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.