

PLURALISTE LAÏQUE UNITAIRE REVENDICATIF INDEPENDANT
SINGULIERS
REVENDICATIF INDEPENDANT EDUCATIF LIBRE PLURALISTE
LAÏQUE UNITAIRE REVENDICATIF INDEPENDANT EDUCATIF L'

Bulletin départemental de la FSU-SNUipp 47

LE PASSAGE CTC
P4
LA POSTE
DISPENSE DE TIMBRAGE

Déposé le :
09/06/2023

PACTE ENSEIGNANT

Une augmentation ça ?

Une vraie augmentation de salaire !
Accepter le pacte, c'est accepter de travailler plus et considérer les primes qui en découlent comme une augmentation, et ça, c'est une erreur car c'est faux !!!
De plus, ça délégitimera aux yeux du ministère toute future revendication à ce propos...
Plus besoin de réclamer une augmentation, le pacte sera malheureusement là !



Pourquoi ça ne passe pas ?



Déjà 43H en moyenne par semaine, ce n'est pas assez ?

Accepter le pacte, c'est accepter de travailler en plus le soir, le mercredi, le midi, les vacances, sans compter les prép' en plus, les corrections en plus, les réunions en plus, les comptes-rendus pour prouver que tu mérites bien ta prime... MAIS c'est vrai qu'il nous reste tellement de temps libre...
Bonjour l'ambiance dans les écoles avec cette individualisation accentuée du métier ! Et le travail d'équipe dans tout ça ?

Revalorisation du métier, mon oeil !

On entend partout que le pacte participe à la revalorisation du salaire des enseignant-es...
Alors, soyons clair : revaloriser, c'est TOUJOURS sans AUCUNE contrepartie, sinon ce n'est plus une revalorisation ! C'est même une dévalorisation puisque le ministère considère qu'on ne mérite pas d'être augmenté-es : il faut qu'on accomplisse de nouvelles missions, qu'on travaille plus et plus longtemps.

La quantité avant la qualité, c'est comme ça que l'on va mieux exercer notre métier ?

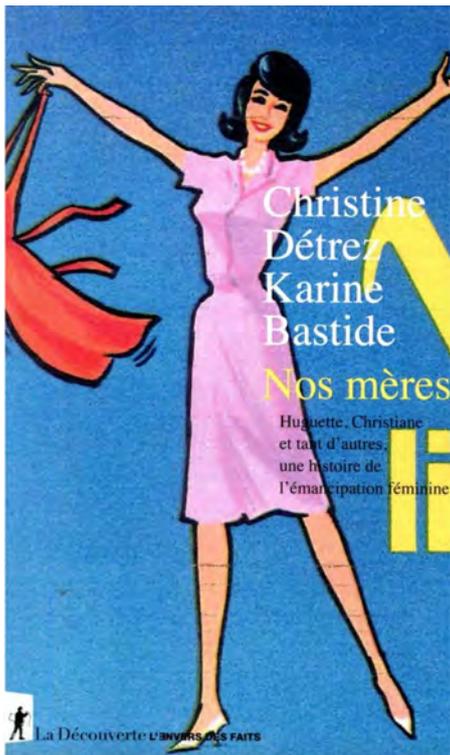
Sérieusement, c'est ça la panacée ?

De l'évaluation et du soutien dans tous les sens ?

Les futures rémunérations liées au pacte se feront sur la quantité d'élèves à aider hors la classe (en soutien en 6e, lors des aides aux devoirs, des stages de remise à niveau...). L'idée, ce n'est plus de nous demander (ou simplement de nous permettre !) de bien faire notre travail au jour le jour : au final, c'est du temps et de l'investissement que nous pourrions mettre au service de nos classes, qui vont être employés pour proposer du soutien et de la remédiation ! Cela nie l'aspect collectif des apprentissages et de leur construction.

Drôle de vision des missions enseignantes...

"Nos mères. Huguette, Christiane et tant d'autres, une histoire de l'émancipation féminine."



Editions la découverte, 2020.

l'histoire de sa mère, Christiane, morte à 26 ans en Tunisie où elle était partie enseigner avec son mari. Pour la deuxième, au contraire, énormément de traces sur Huguette sa mère, qui a écrit un livre sur « les écoles-taudis », aura une correspondance importante avec Simone de Beauvoir et militera dans les mouvements pour la liberté de l'avortement et de la contraception.

Le livre raconte deux parcours complètement différents, de deux femmes issues de deux milieux opposés mais exerçant le même métier. Les enseignantes rassemblent leur désir d'émancipation dans un contexte de libération de toute une génération et plus particulièrement des femmes. Grâce aux archives des Écoles Normales et aux témoignages de collègues ou d'anciennes élèves, Christine Détrez a pu reconstituer les jeunes années de sa mère, période qui avait été effacée de l'histoire familiale.

maris, souvent instituteurs, et les aspirations de ces femmes à accéder à autre chose.

Christine Détrez est professeure de sociologie à l'ENS de Lyon, ses travaux portent sur la sociologie de la lecture, de la culture et du genre. Karine Bastide est professeure d'histoire et géographie titulaire d'un master « Études de genre ».

Nellie TRAN

Pour prolonger la lecture du livre ou vous donner encore plus envie de le lire, voici un podcast de France Culture : La suite dans les idées, deux femmes des années 60.



Cet ouvrage retrace le parcours de deux institutrices dans les années soixante. Ces femmes sont les mères des deux autrices : Christine Détrez et Karine Bastide.

Pour la première, rien, ou si peu sur

Cette émouvante recherche des origines nous apprend, à travers l'histoire de ces deux femmes, celle des Écoles Normales, des différents parcours scolaires entre les différents milieux sociaux, de la précarité des institutrices et de leurs



L'école inclusive et ses inégalités.

"Une école inclusive n'est pas une école pensée seulement pour les élèves en situation de handicap. Une école inclusive est une école qui casse toutes les représentations déféctologiques, négatives et qui s'attaque à tous les a priori et les déterminismes sociaux. C'est une école de l'égalité. C'est une école qui se ressource sur ses finalités originelles, une école qui fait en sorte que tous les enfants réussissent, quels que soient leur naissance, leur origine, leur milieu social. Et puis, la première inégalité est de ne pas aller à l'école, fait auquel s'attaque le principe d'une égalité inclusive. Du fait de l'incapacité de l'école à s'adapter au handicap de certains, des milliers d'enfants ne sont pas scolarisés aujourd'hui." Alexandre Boyé, UDA 2021.

Retrouvez le webinaire Webinaire Alexandre Ployé : la dimension historique de l'inclusion scolaire qui présente comment en France, la question de la présence à l'école d'élèves « extraordinaires », qui relèvent du champ du handicap ou de celui de la difficulté scolaire, a été traitée.

Maitre de conférence en ASH, Alexandre Ployé a présenté cette conférence à la 20^{ème} Université d'Automne du SNUipp en 2021.



Dans ce numéro :

| | |
|-------------------|------|
| Société | P 2 |
| Edito | P 3 |
| Métier | P 4 |
| AESH | P 5 |
| Ecole inclusive | P 6 |
| Ecole | P 7 |
| Direction d'école | P 8 |
| SSCT | P 9 |
| Humeur | P 10 |
| Histoire | P 11 |
| Mots croisés | P 12 |


FSU-SNUipp 47
Syndicat de toute la
profession

Plus de 50 % des votes
exprimés aux élections
professionnelles de 2022.

Singuliers Pluriel

Bulletin trimestriel édité et imprimé
par :

Les Unitaires SNUipp 47
169 bis av J. Jaurès 47000 AGEN
05 53 68 01 92
09 65 17 27 48
06 81 64 77 50
snu47@snuipp.fr
<https://47.snuipp.fr/>
Prix du Numéro : 1,52 €

Directrice de la Publication :

Sandrine Tastayre
CPPAP n° 0325 S 07212
ISSN n° 1243-7484

Action pour les retraites :
fièr-es et déterminé-es !

Le mouvement social pour une retraite juste, solidaire et efficace s'est déployé de multiples façons pendant plusieurs mois.

Combinant des actions locales généralisées et de grandes journées de grèves, faisant travailler conjointement les comités de luttes et l'intersyndicale nationale unie, nous avons gagné la bataille des idées et fait trembler le gouvernement et ses commanditaires.

Le président des ultra-riches s'est quasiment enfui pendant plusieurs semaines. La première ministre a sauvé son gouvernement à 9 voix près. Les parlementaires soutenant la contre-réforme ont affiché clairement leur rôle de paillason de l'exécutif. Le pouvoir a ordonné aux forces de l'ordre de violenter les personnes qui manifestent, (qualifié-es de « terroristes ») et aux parquets de les sanctionner au maximum sous des prétextes surréalistes. Toutes les ficelles pour ne pas prendre en compte la volonté du peuple sont utilisées, les unes après les autres, tout en claironnant que c'est légal, donc légitime.

Pour l'instant, la contre-réforme continue sa route chaotique mais son aboutissement et sa survie au-delà de ce quinquennat ne sont pas certain-es. Cela, on peut clairement le mettre au compte de nos actions de résistance. Et ça, nous pouvons en être fièr-es et cela doit nous encourager à lutter.

Dans notre département nous avons connu, pour l'instant, plus de 50 actions : des blocages, des tractages, des casseroles, des projections militantes de films, des

festivités, des AG, des affichages sauvages, des discussions publiques. Alors certes, toutes les organisations syndicales qui affichaient leur action n'ont pas participé vraiment « activement » mais pour ce qui concerne la FSU et particulièrement la FSU-SNUipp47, nous n'avons pas à rougir de notre implication et de notre rôle de facilitation d'action unitaire.

Les manifestations ont rassemblé beaucoup de monde, ont pour la plupart été très dynamiques, créatives. Parfois, nous avons surpris, y compris les forces de l'ordre et c'était bien. Nos actions ont rencontré un soutien massif de la population. Des liens se sont renoués, ou tissés entre des personnes d'âge, de milieux socio-professionnels différents autour d'objectifs partagés car discutés entre nous et non imposés par des têtes pensantes.

Donc, en conclusion provisoire, notre lutte est légitime, forte, créative et déterminée. C'est ce qui la rend dangereuse pour un pouvoir autoritaire. Elle est amenée à durer, à s'étendre et à se diversifier. L'avenir progressiste est de notre côté, que ce soit pour l'égalité sociale et salariale, pour une école émancipatrice et pour la reconnaissance de nos métiers. Vous pouvez compter sur la FSU-SNUipp47 pour être offensive, travailleuse et consciente des réalités des collègues.

Bonne fin d'année et bonnes vacances pour les un-es, bonne continuation de retraite pour les autres.

Sandrine Tastayre



Connaissez-vous Ruth Perry ? Avez-vous oublié Christine Renon ?

Ruth Perry est une directrice de l'école primaire Caversham à Reading (Royaume-Uni) qui s'est suicidée en janvier 2023 suite à la visite d'inspecteurs de la Ofsted, sorte de Bureau d'inspection des normes éducatives, des capacités des écoles et des enfants.

Pourquoi cette collègue s'est-elle suicidée ? Parce que, d'après sa famille, suite à une visite de l'Ofsted, son école a été rétrogradée de «remarquable» à la plus basse possible pour cause de «management» défectueux. Ce suicide est en train de soulever une vague de protestations parmi ses collègues, une directrice venant même de refuser publiquement l'entrée de son école à l'Ofsted afin de protéger son équipe et les enfants. Les syndicats dénoncent eux l'arrogance, le manque absolu d'empathie d'une agence complètement hors-sol, fabricant des réclamations et des jugements sans fondements. Cela ne vous parle pas?

Alors, rappelons-nous de Christine Renon qui évoquait sa souffrance, en septembre 2019 dans sa lettre-testament, la perte de sens du



métier, les tâches de plus en plus ardues et de plus en plus lourdes administrativement qui ont eu raison de sa vie.

Qu'a fait le ministère depuis 2019 ? Contrairement aux promesses de M. Blanquer suite à la grande enquête post-confinement, la réalité est un alourdissement des tâches administratives, l'abandon des enseignant-es par leur hiérarchie qui prône à tous les niveaux le «pas-de-vagues», l'imposition de méthodes venues d'en haut sans tenir compte des besoins du terrain...

Et que font les inspecteurs de tout poil ? Certain-es demandent de retravailler le projet d'école, refaire un PPMS, répondre à une enquête obligatoire (!) du Centre Français du droit de copie. Ils vont amplifier l'action d'évaluations d'école, qui ne sont que les premières mises en place de la notation et des comparaisons entre écoles à la sauce anglo-saxonne. Ainsi, plus fort qu'en Grande-Bretagne, vous n'aurez pas de visites d'écoles, vous allez fabriquer vous-mêmes les armes qui seront utilisées contre vous. Vous deviendrez ainsi «l'école du mois» ou «la honte du mois», comme dans les fast-foods bien connus.

Et ne comptez pas sur votre ministère pour vous protéger, il semble ne plus y avoir de capitaine sur le bateau Educ' Nat', le ministre Ndiaye mérite l'appréciation bien connue « semble absent même quand il est là ». Il est remplacé par la femme du président qui, selon l'ex-députée Frédérique Dumas, est la vraie ministre de l'Éducation et révèle son vrai Moi en reprenant les vieilles lunes d'extrême-droite. La Honte quoi!

Michel Tran

Action Sociale



à télécharger ici



Le guide FSU des prestations sociales interministérielles :

Restauration, logement, familles, vacances...

Les prestations interministérielles d'action sociale existent et sont trop souvent ignorées par les enseignants.

Le guide de ces prestations, mis à jour chaque année par la FSU, est téléchargeable, vous y trouverez les détails des conditions d'attribution des aides.

De plus, dans le département, une commission d'action sociale (CDAS) se réunit 4 à 5 fois par an en présence des représentants du personnel, de la MGEN, de l'administration de l'assistante sociale des personnels et d'un conseiller en économie sociale et familiale. Cette commission étudie les dossiers de demande

d'aide d'urgence ou de prêt à taux zéro déposés auprès de l'assistante sociale. Chaque année un budget est alloué au département pour ces aides, la CDAS est présidée par le secrétaire général de la DSDEN. L'aide d'urgence peut aller jusqu'à 900 € et les prêts jusqu'à 2000 € en fonction des dossiers. Le budget annuel du 47 est de 27 000€, la FSU déplore qu'il n'ait pas augmenté depuis plusieurs années.

Pour tout savoir sur les aides auxquelles les personnels de l'éducation nationale peuvent prétendre : <https://47.snuipp.fr/Prestations-d-Action-Sociale>

Sandra Tuffal

Depuis janvier, seule la FSU représente les personnels à cette commission.



M'ARE du mépris !

Les AESH sont, comme nous pouvons le voir tous les jours dans nos classes, des acteurs et actrices essentiel·les pour l'école dite inclusive d'aujourd'hui. Et pourtant, les accompagnant·es d'élèves en situation de handicap sont encore et toujours mépris·es !

Quand Mme Claire Guichar, députée Renaissance des Hauts-de-Seine, clame durant l'examen du projet de réforme des retraites à l'Assemblée Nationale, « Je connais beaucoup d'AESH qui sont des mères qui avaient arrêté de travailler et choisissent aujourd'hui ce statut pour avoir les mercredis et les vacances scolaires : elles assument. », elle sous-entend que la précarité du métier d'AESH n'existe pas et que nos collègues doivent assumer leur choix de profession pour les avantages bien connus de l'Éducation Nationale ! Ces propos insidieux et surnois en disent long de ce que pensent certain·es élu·es de notre république.

Pour dire, cela se confirme même au plus haut niveau de l'État, avec l'annonce de Macron le 26 avril, lors de la Conférence Nationale du Handicap, qui souhaite « regrouper le cadre d'emploi des AESH avec celui des AED autour du métier d'Accompagnant à la Réussite Educative (ARE) ». Ainsi cette annonce sortie du chapeau, sans concertations, ni discussions laisse craindre le pire sur le devenir d'une profession déjà bien précaire. Elle tourne sciemment le dos aux attentes exprimées par les AESH et la FSU-SNUipp à de nombreuses reprises ces derniers mois.

Où sont donc passées les revendications des AESH portées par la FSU-SNUipp ? Point de statut, point de reconnaissance des compétences professionnelles, point de revalorisation salariale, point de temps complet pour tous·tes ?

Le groupe de travail ministériel du 12 avril dernier a évoqué une misérable revalorisation salariale de 10 % pour la rentrée 2023 et évoque la possibilité de CDIisation dès 3 ans d'activité, mais n'apporte, en réalité, aucune réponse à l'exigence de reconnaissance professionnelle envers nos collègues.

Soit, les AESH verraient leur grille indiciaire renouvelée, passant de 11 échelons à 9 et un échelon 1 avec un



temps plein.

Une belle annonce qui ne concerne que très peu de collègues puisque la plupart effectuent un temps partiel.

indice majoré de 355 à 361 suite à l'augmentation du SMIC au 1er mai . Le gouvernement prévoit également qu'une indemnité de fonction¹ serait versée aux AESH en CDI à temps plein de 2050 € brut annuelle et de 1750 € à celles et ceux en CDD

Il est également prévu que l'indemnité des AESH référent·es serait revalorisée de 10 % pour passer à 660 € bruts par an.

Pour la CDIisation il faudra attendre un décret qui est en projet, examiné par le Comité Technique Ministériel (CTM). Il permettrait ainsi aux assistant·es d'Éducation (AED) sur mission d'auxiliaire de Vie Scolaire (AVS) d'être CDisés·ées au bout de 6 années de CDD.

Le SNUipp et la FSU sont intervenus pour proposer des améliorations au décret notamment en termes de recrutement, de durée des CDD antérieurs au CDI, de rémunération et de recours au temps plein comme règle générale.

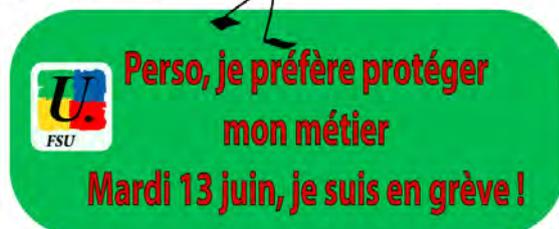
Le ministère a maintenu son texte en l'état. Une circulaire sera rapidement publiée et devrait préciser un certain nombre de points de ces annonces.

Nous rappelons que nos revendications sont : la création d'un corps de fonctionnaires de catégorie B intégrant et reclassant les AESH déjà recruté·es et la

suppression des PIAL. Nous portons une redéfinition du temps de travail des AESH, permettant l'accès à des emplois à temps complet, pour toutes et tous les AESH actuellement sous contrat, en restant sur les missions d'accompagnement et en intégrant des temps de concertation, de formation et de préparation.

A l'heure où les démissions, les accidents de service, les arrêts de travail des AESH se succèdent, le manque de candidat·e·est évident, il y a urgence !

Christophe Portier



Rassemblement rectorat de Bordeaux à 12h



De quoi parle-t-on vraiment ?

Mardi 16 mai, les FSU-SNUipp 40 et 47 ont organisé un stage syndical au cours duquel les stagiaires ont bénéficié d'un historique, une contextualisation et une mise en évidence des enjeux sociétaux et politique de l'école inclusive, présentés par Serge Bontoux, directeur de SEGPA et membre du secteur éducatif-ASH de la FSU-SNUipp. Étaient présent-es des PE, AESH, Psy scolaires, enseignant-es de SEGPA, etc.

L'école inclusive, présentée comme généreuse et non-discriminante se révèle surtout comme une opportunité de justification des politiques éducatives libérales. En effet, l'action de prise en charge globale de l'élève « différent » dans son cadre de vie sociale, donc au sein de son groupe de pairs, parfois au sein d'un établissement spécialisé, est en voie de destruction. Quelques exemples parmi d'autres : l'objectif avoué de 100 % des suppressions de places en établissement d'ici 2025, l'objectif inavoué mais clair de suppression des actions de prévention et aide des RASED (fin des formations, suppression de postes, changement des missions vers un rôle de « plateforme conseil », etc), l'utilisation de personnels précaires, non formés et mal payés comme seule réponse aux difficultés).

L'adaptation de l'enseignement aux besoins des élèves pour répondre à la difficulté d'apprentissage quelle qu'en soit l'origine se résume bien souvent à une compensation individuelle (AESH + ou - mutualisé-es) censée permettre une « égalité des chances », charge à lui, à ses enseignants et sa famille d'en faire « bon usage ». On est loin de l'égalité réelle.

Cette vision a instrumentalisé la notion de besoins éducatifs particuliers. Elle a écarté les scolarisations en école spéciale ou dispositifs spécifiques y compris.

S'ajoutent, avec le GEVA-sco, des catégorisations basées sur des références scolaires qui finissent par fonder les besoins éducatifs particuliers sur l'écart à la norme scolaire, appuyé par les évaluations nationales.

Enfin, depuis 2017, la concentration quasi exclusive des discours ministériels et institutionnels sur le handicap a aussi conduit à reléguer d'autres besoins (EANA, adaptation, ou encore les attaques contre les SEGPA, etc).

Ces dispositifs permettent pourtant un enseignement adapté en groupe restreint, des regards croisés entre les membres de l'équipe enseignante, les psychologues et enseignant-es spécialisé-es. L'objectif étant de co-construire les réponses les plus appropriées aux besoins spécifiques des élèves, par des actions de prévention, remédiation, mise en confiance, lutte contre le décrochage. L'action des RASED est pourtant essentielle pour éviter l'installation de difficultés graves et persistantes et le risque qu'elles ne débouchent sur des situations de handicap et au bout du bout à la médicalisation et à l'externalisation du traitement de la difficulté scolaire.

« Obliger l'enseignant à « l'innovation », « l'ambition », « la créativité » ou « l'adaptation », alors même qu'il est confronté à des difficultés parfois inextricables, c'est en fait tôt ou tard le condamner à l'isolement, à l'échec, voire à la faute professionnelle. »

Ainsi la mise en œuvre de « l'école inclusive », c'est-à-dire l'obligation de « s'adapter aux spécificités des élèves et mettre en place tous les dispositifs nécessaires à leur scolarisation et à leur

L'école inclusive, un héritage de la IIIe République ou comment l'école réagit-elle à la découverte dramatique qu'une partie de ses élèves n'apprend pas ? Dans la part obscure de ce constat se sont étoffées et ont été invoquées successivement différentes théories pour expliquer l'échec scolaire.



L'école de la IIIe République

réussite » constitue une des sources majeures des difficultés professionnelles ressenties par les enseignant-es, faute de moyens humains, matériels et de formation. C'est de la responsabilité de notre employeur, et non de la nôtre, quelles que soient les tentatives de culpabilisation, de pression ou d'infantilisation des rouages hiérarchiques ou administratifs. L'institution veut soutenir des mesures nécessitées par l'insuffisance des moyens.

Comment réagir, comment s'outiller, quelle place à la réflexion ?

D'abord ne pas rester isolé-es :

- Participer aux stages et réunions d'information syndicale pour décrypter les discours idéologiques de la hiérarchie et croiser les regards entre collègues.

- Ensuite interpeler les représentant-es des personnels FSU-SNUipp pour se faire accompagner, représenter, conseiller : saisir les instances de Santé et Sécurité au travail, effectuer des demandes d'ouvertures de classe, demandes de re-création des RASED, demandes de formation.

L'ensemble des stagiaires a reconnu la nécessité d'espace de rencontre et d'information tel que proposé par ce stage. La FSU-SNUipp va donc réitérer cette action, d'autant que plusieurs personnes n'ont pu participer faute d'autorisation de la part de la hiérarchie.

Sandrine Tastayre

Un processus
inclusif
largement
inachevé

Recruter des AESH ou former davantage d'enseignants spécialisés?

Des dispositifs inclusifs qui ne le sont pas : exemple des ULIS et des UEE

Une formation initiale qui n'est pas revisitée dans ses fondamentaux et qui accorde une place très étroite à l'école inclusive (25h)

Une (presque) absence de formation continue

Une (presque) absence d'accompagnement face à la difficulté

Un ministère plus dans l'injonction que dans la formation et l'accompagnement?

Qui veut pactiser ?

Au printemps 2022, évoquant la question de la rémunération des enseignant·es, le candidat Emmanuel Macron avait jugé « difficile de dire qu'on va mieux payer tout le monde, y compris ceux qui ne sont pas prêt·es à s'engager et à faire plus d'efforts »

L'arrivée du Pacte dans notre paysage professionnel confirme que la devise "diviser pour mieux régner" a de beaux jours devant elle quand les décisions prises ne répondent en rien aux attentes de revalorisation du métier.

Les IEN, en s'adressant aux directeur·trices d'écoles, commencent à recenser les Professeurs des écoles volontaires pour s'engager dans le pacte à la rentrée de septembre. Le nombre de briques du pacte attribué par circonscription est connu. Ces missions supplémentaires permettraient de gagner jusqu'à 10 % du salaire moyen en plus, soit 3650 € brut par an. Ceci sous la forme de 3 unités de 1250 € brut.

Dans le premier degré, les enseignant·es volontaires devront intervenir en 6e sur des heures de soutien Mathématiques/Français, participer aux vacances apprenantes ou à l'école ouverte (!), accompagner des enseignant·es dans l'école inclusive et être mentor d'un élève en situation de handicap sur un cycle. Les heures de soutien en 6e pour les PE seraient la mission obligatoire, comme le remplacement de collègues est obligatoire pour les professeur·es du second degré tenté·es par le Pacte.

Le mercredi matin semble être la période privilégiée pour les heures de

soutien/approfondissement en 6e.

Ces heures se font au détriment de l'heure de technologie qui disparaît. Ce dispositif a déjà été acté par le ministère, avant même de savoir s'il y aura suffisamment de PE volontaires pour remplacer cette heure par du soutien.

Ce programme comportait, entre autres, les points suivants :

- Pratique des démarches scientifiques et technologiques : formuler une problématique, une hypothèse, une expérience et un résultat, et en tirer des conclusions.

- Concevoir, créer, réaliser : identifier les besoins, les matériaux, réaliser un prototype répondant à un besoin.

- S'appropriier des outils et des méthodes : en termes d'observation, d'expérience, d'organisation, de recherche.

- Pratiquer des langages : utiliser un vocabulaire précis dans les observations et expériences, et savoir exploiter des documents aux supports divers.

- Mobiliser des outils numériques : pour des simulations, des représentations ou communiquer des résultats.

- Adopter un comportement éthique et responsable : lier sciences et sécurité, environnement, santé.

- Se situer dans l'espace et dans le temps : notion d'échelle et contexte historique des sciences.

Une question écrite a été posée au Sénat par le sénateur Yves Detraigne, question publiée au JO du Sénat du 26/01/2023, page 456, où il s'alarmait de la suppression de cette matière qui



« participe pourtant aux enjeux technologiques de demain et à l'épanouissement des élèves au même titre que les autres disciplines. Consultable dans son intégralité sur le site du Sénat, cette question est toujours en attente de réponse du ministère de l'Éducation Nationale et de la Jeunesse. Les professeur·es des écoles devront être accueillis dans les collèges, au risque d'être perçu·es comme les outils de la diminution des horaires de leurs collègues professeur·es de Technologie et on peut le comprendre.

Les professeur·es de Technologie, pour certain·es, devront compléter leurs horaires dans plusieurs établissements pour compenser la perte des heures de 6e.

De nombreux professeur·es contractuel·les de cette matière verront leur contrat non renouvelé et ainsi s'envoler la possibilité de décrocher le concours pour devenir titulaire.

Qui a vraiment envie de devenir un des instruments de cette politique de suppression de postes ?

Nellie Tran

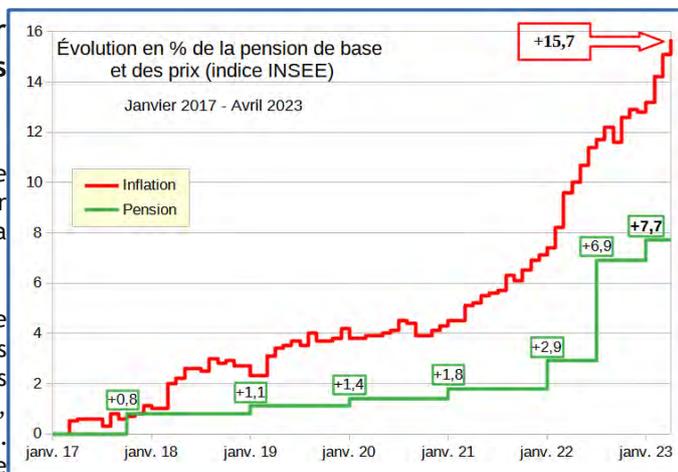
Action pour les retraites : Mobilisation le 15 juin

8 % de perte de pouvoir d'achat des pensions depuis janvier 2017 !

Qui avait promis, pour se faire élire en 2017 : « Avec moi, le pouvoir d'achat des retraité·es sera préservé » ?

Nous revendiquons une revalorisation immédiate de toutes les pensions, y compris les complémentaires AGIRC-ARRCO, MSA, IRCANTEC, fonctionnaires, ... pour compenser l'inflation depuis le 1er janvier.

Au-delà :



- des mesures de rattrapage des pertes du pouvoir d'achat constatées depuis au moins 2017,

- une pension au minimum au SMIC,
- l'indexation des pensions selon le salaire moyen, ce qui assure la solidarité entre les retraité·es et les salarié·es.

Nos 9 organisations de retraitées et retraités CGT, FO, CFTC, CFE-CGC, FSU, Solidaires, FGR-FP, LSR, Ensemble & Solidaires défendent notre système de retraite, agissent pour défendre le montant des pensions actuelles et nouvelles.

Nos 9 organisations appellent à toutes les mobilisations interprofessionnelles de l'intersyndicale contre la retraite à 64 ans et la durée de cotisations à 43 ans.

Projets de décrets

Mardi 16 mai 2023 le Conseil d'Administration Ministériel de l'Éducation Nationale a étudié les projets de décrets concernant la direction d'école. L'objectif annoncé du Ministère étant juste de toiletter le décret de 1989 et de ne surtout pas évoquer l'autorité fonctionnelle pour éviter de « relancer des débats inutiles ». Les décrets sont à l'état de projets et ne sont pas encore parus, mais cela ne saurait tarder... D'ores et déjà, on voit poindre de nouvelles responsabilités qui sont les suites du vote en décembre 2021 de la loi dite « Rilhac ».

De nouvelles modalités d'inscription sur la liste d'aptitude et quelques avantages...

L'inscription sur la liste d'aptitude après au moins trois ans de services d'enseignement.

Les instituteurs et professeur-es des écoles justifiant d'une année scolaire d'exercice de la fonction de direction d'école peuvent être inscrit-es sur cette liste. Ils et elles doivent suivre une formation à la fonction de direction d'école.

Un mécanisme d'avancement accéléré en leur faveur est prévu, ainsi à la fin de chaque année de services continus ; cela donne droit à une bonification d'ancienneté de trois mois.

Ils et elles seront évalué-es après trois ans d'exercice dans leurs

fonctions puis une fois tous les cinq ans. Ils et elles peuvent se voir retirer cet emploi dans l'intérêt du service.

Du point de vue de la sécurité, le directeur ou la directrice n'a plus la responsabilité de rédaction du PPMS mais il ou elle y est associé-e et veille à sa mise en œuvre sous le contrôle de l'autorité académique et est consulté-e par les autorités compétentes.

La gestion des aménagements de la scolarité des élèves de Petite section est transférée de l'IEN au directeur ou à la directrice.

Il s'assure du suivi pédagogique et de la continuité des apprentissages de tous les élèves entre l'école maternelle et élémentaire ou entre l'école élémentaire et le collège.

Les directeurs et directrices peuvent participer à la formation des directeurs d'école.

Et le Pacte dans tout ça ?

Le directeur ou la directrice sont chargés-es de mettre en place les différentes dispositions du pacte en recensant les besoins en « unité pacte » pour les « missions pacte » (hors intervention en 6e) pour les soumettre au conseil de maîtres-ses. Il ou elle lance les appels à candidatures et recense les personnels qui sont volontaires pour candidater.

Les unités pacte sont attribuées par le directeur ou la directrice, en lien avec l'IEN, qui présente la répartition en conseils des maîtres. Ces deux signent une lettre de mission avec chaque enseignant-e volontaire.

Le directeur ou la directrice atteste des services faits pour les missions annualisées. Un bilan est présenté en fin d'année scolaire au conseil des maîtres et transmis à la DSDEN. Pour cela ils et-elles toucheront une prime allant de 500

euros à 900 euros par an selon le nombre de classes.

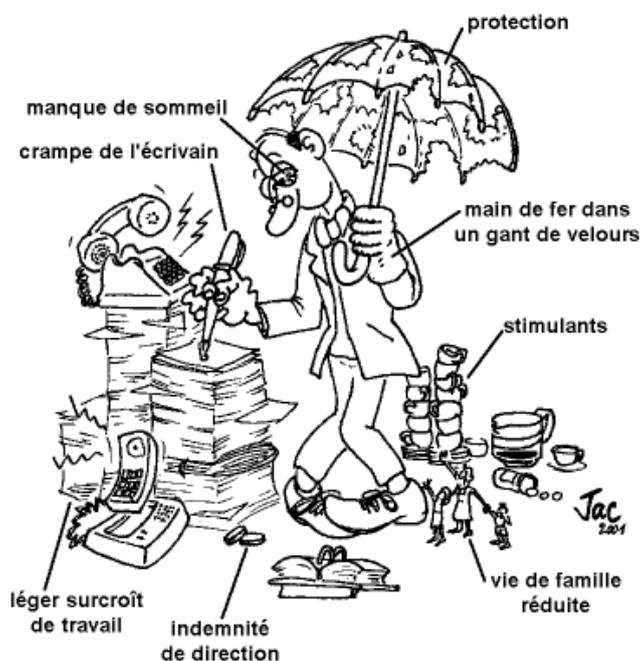
De nouvelles missions donc et l'évolution du rôle du directeur ou de la directrice vers une hiérarchie intermédiaire se dessine clairement... Si l'autorité fonctionnelle n'est pas explicitement mentionnée, cela y ressemble étrangement !



La FSU rappelle son opposition aux mesures qui viseraient à confier un rôle hiérarchique au directeur ou à la directrice. Elles auront des répercussions sur le fonctionnement des écoles, sans pour autant apporter de réponses aux problématiques actuelles. La FSU déplore que les décrets présentés éludent les questions de l'augmentation des quotités de décharge et de l'aide administrative qui figurent parmi les mesures attendues sur le terrain. Une réelle amélioration des conditions de travail des directions d'école implique une simplification des tâches, la mise à disposition d'une aide administrative et l'augmentation des quotités de décharge, particulièrement pour les petites écoles. Ce n'est pas la voie choisie par le ministère. Les décrets confirment donc ce que nous avons toujours dit, cette loi n'améliore en rien les conditions d'exercice de la fonction.

Christophe Portier, Philippe Guillem

Portrait-type du directeur d'école



Écrire une fiche SST dans le RSST à quoi ça sert ?

Un RSST, c'est quoi ?

Le Registre Santé et Sécurité au Travail est un document obligatoire et doit être présent dans chaque école ou établissement. Il a 4 objectifs :

- il permet à tout personnel ou usager de signaler une situation qu'il considère comme anormale ou susceptible de porter atteinte soit à l'intégrité physique et la santé des personnes, soit à la sécurité des biens. La notion de « tout personnel et usager » signifie « toute personne travaillant dans l'école ou fréquentant habituellement ou occasionnellement l'école ». Nous conseillons deux RSST, l'un étant réservé aux usagers si on estime que certains faits n'ont pas à être connus des usagers, et l'autre aux agent-es de l'école.

- il permet également d'assurer la traçabilité de la prise en compte du problème afin de le traiter au mieux. Concernant les problèmes plus complexes ou impossibles à résoudre au niveau de l'école, la fiche du registre pourra être transmise aux personnes ou structures concernées qui disposent, soit des compétences en sécurité, hygiène et conditions de travail, soit des moyens matériels et financiers.

- Il permet de conserver un historique des problèmes pour exploiter le registre dans le cadre de la démarche d'évaluation des risques et dans le programme annuel d'actions à entreprendre.

Enfin, il permet de s'inscrire dans un dispositif départemental et académique en matière d'hygiène de sécurité, et de conditions de travail.

Saisir une fiche SST, pourquoi ?

Saisir une fiche SST permet de signaler tout risque psychique ou physique, toute altération des conditions de travail, tout manque de respect à la législation et aux droits des personnels. L'IEN est responsable de la protection de la santé physique et mentale des personnels placés sous sa responsabilité conformément aux articles L 4121-1 et suivants du code du travail. Il a obligation de répondre. Ce document a une valeur juridique.

À partir du moment où une mention y est apposée, la hiérarchie devient seule responsable des conséquences qui découleraient de sa non-résolution. Il permet donc de protéger juridiquement les collègues si un problème n'est pas résolu.

Il est donc pertinent à utiliser.

Par ailleurs, il est également transmis aux membres de la FSSSCT, ce qui permet de ne pas cantonner la problématique à la seule circonscription, et d'avoir une alerte qui remonte jusqu'au DASEN, président de la Formation Spécialisée Santé, Sécurité et Conditions de travail.

La fiche SST, comment ?

Toutes les personnes qui fréquentent une école peuvent saisir une fiche SST (aesh, atsems, enseignants, directeur, parents d'élève, personnel cantine...).

La fiche doit présenter des événements ou des faits. N'hésitez pas alors à décrire la situation à signaler telle que vous l'avez vécue.

Qu'on soit témoin ou victime d'un risque (électrique, sanitaire, psycho-social...), pour signaler de mauvaises conditions de travail (problèmes de locaux, bruits, manque de remplaçants...), ou encore signaler les agressions verbales ou physiques dont vous pouvez être victimes, vous pouvez saisir une fiche SST.

Notez les éléments qui suscitent votre inquiétude, qui dégradent vos conditions de travail ou encore les mots ou gestes qui vous ont heurtés. Évoquer la souffrance due à cette situation et les conséquences qu'elle a sur votre santé.

Outre le nom de l'école et du déclarant, la fiche SST est anonymée. Elle ne mentionne pas l'élève ou autre personne nominativement. C'est à l'administration de s'informer de la situation pour assurer sa responsabilité concernant de la préservation de la santé et de la sécurité de ses agent-es.

Notez les suggestions d'améliorations qu'il vous semble utile. La fiche est ensuite transmise à l'IEN de circonscription, qui doit assurer le suivi de la fiche.

Une fiche SST, ce n'est pas toujours suffisant !

Lorsque vous avez été victime de violence au travail, renseigner le registre santé et sécurité au travail est important mais il faut également demander au directeur ou à la directrice de l'école de remplir fait établissement.

Tous faits qui portent atteinte aux valeurs de la République (laïcité, racisme, etc.), aux personnes, enfants comme adultes (violence verbales et/ou physiques, harcèlement, fugues/fuites, etc.) ou encore à la la sécurité et au

climat scolaire (intrusion, port et/ou usage d'arme, drogue, perturbations, etc.) ou biens (incendie, dégradations, vols, etc.), peuvent faire l'objet d'un fait établissement.

Dans le premier degré, ce sont les directeurs ou directrices d'école, l'IEN, l'IA-Dasen ou toute personne habilitée par l'IA qui peuvent saisir un fait établissement. Si votre directeur ou directrice refuse de le saisir vous pouvez témoigner et adresser votre demande de saisi de fait d'établissement à votre IEN.

Les faits établissement sont classés selon trois niveaux de gravité :

Du **fait préoccupant** (ne nécessitant pas de transmission) au **fait grave** d'une extrême gravité.

Pour les niveaux 2 et 3, sont alertés l'IA-Dasen, le Recteur, le référent justice, l'équipe mobile de sécurité.

Il est important aussi d'adresser un mail à l'IA-Dasen sous-couvert de votre IEN avec copie à la FSU-SNUipp 47, et demander la mise en œuvre de la protection juridique du recteur si besoin.

Les violences et incivilités au travail figurent parmi les multiples facteurs susceptibles de porter atteinte à la santé et au bien-être au travail des personnels de l'Éducation Nationale. Ces phénomènes doivent donc être évités, combattus et condamnés à chaque niveau de l'institution scolaire. Porter plainte pour dénoncer une agression physique ou verbal dont est victime un-e agent-e est parfois aussi indispensable.

C'est parce que la souffrance au travail est un phénomène difficile à reconnaître et à faire reconnaître qu'il faut en parler. Vos représentant-es de la FSU-SNUipp 47 seront présent-es pour vous accompagner.

Jacinthe Fischer

PS : Désormais, la fiche sera rédigée sous format dématérialisé dans votre espace ARENA, à l'onglet gestion du personnel, Applications locales de gestion des personnels, RSST - Saisie et Consultation Signalement Santé Sécurité au Travail



Ci-dessus
accès direct
au portail ARENA
pour saisir votre fiche SST

Une journée normale au pays des acronymes de l'EN

Ce matin sur mon ENT j'ai pu déposer des photos de notre séance d'EPS. Puis, depuis le TBI j'ai projeté une œuvre pour l'HDA qui nous a servi à faire de l'EMC. Nous réfléchissons encore comment mettre en place correctement le PEAC dans notre EEPU. D'ailleurs, il faudra penser à les entrer dans ADAGE.

Tu as compris ce que je voulais dire ? Tu fais sûrement partie de cette grande famille qu'est l'EN... Lis la suite pour déterminer à quel point tu es entré-e dans cette merveilleuse famille !

Puis entre midi et deux heures, avec ma directrice qui est T3 et qui a eu sa L.A. nous nous sommes réunies avec l'ERSEH, le RASED, la psy-EN dans la salle de la BCD afin de discuter de notre élève notifié MDPH pour lequel nous avons d'abord fait de nombreux PPRE puis un GEVASCO première demande l'année dernière afin de lui permettre d'être aidé par une AESH quinze heures par semaine. Bon soyons clairs... Elle n'est là que sept heures, mais l'EN s'en satisfait, car au moins, on peut considérer que cet enfant est accompagné, même une demi-heure aurait suffi à être dans le cadre légal. De plus le PIAL n'a plus d'AESH vu qu'elles démissionnent à tour de bras. Nous avons donc décidé lors de cette ESS de poursuivre son PPS avec un accompagnement mais de l'orienter vers une ULIS dès que possible.

En début d'après-midi l'EANA du secteur dans sa course entre les écoles est arrivée afin de prendre en charge deux ENAF qui ont malencontreusement disparu du tableau de prise en charge sur



TRIBU réclamé par l'IEN-ASH pour validation des EDT.

A la fin de la journée, nous nous sommes réunis en CM afin de parler de nos élèves mais également de préparer le CE qui aura lieu quelques jours plus tard. Nous avons discuté des différents élèves dyslexiques, dyspraxiques, dysorthographiques, dyscalculiques, dysgraphiques, EIP. Nous avons aussi évoqué trois PAP, quatre PAI et deux IP qui étaient en train d'être écrits. La directrice nous a également expliqué le PPMS mis à jour de l'école. Nous discutons par ailleurs du CRPE passé il y a quelques mois par le PES qui est dans l'école cette année et de ses difficultés à comprendre tous ces acronymes étranges. Il nous explique qu'il sera visité par des PEMF et des CPC régulièrement. Selon l'évaluation de ces derniers le PES sera en PIFIR. Il devra également aller à l'INSPE. Ces jours-là il sera remplacé par un ZIL. Tant qu'on est sur le calendrier, nous nous apercevons que la TRS qui assure la décharge de direction sera absente et remplacée prochainement. Nous parlons ensuite du BOEN, du COEE qui sont des outils de communication importants et qui peuvent être envoyés

par les IEN, l'IA-DASEN, les RH ou le MEN sur divers sujets tels que le CAFIPEMF, le CAPPEI, l'USEP, l'OCCE, les DDEN, le POP, pHARE...

Le soir, je lis sur le site de la FSU-SNUipp47 qu'a eu lieu la FS-SST avec de nombreuses fiches SST de collègues en difficulté avec leurs élèves, les parents : des insultes, des coups... Quel désarroi de voir mon métier autant attaqué, bafoué, négligé, dénigré. D'ici peu il y aura le CSA-SD qui décidera de la fermeture ou non de mon poste. Mais nous sommes en REP, l'IA-DASEN ne va peut-être pas nous fermer de classe puisqu'il y a un CP12. Puis il y aura une CAPD et l'année se poursuivra avec l'arrivée du mouvement et la nouvelle application MVT1D qui va décider de nos affectations.

Le soir, je reçois une convocation pour mon PAF. Alors je vais sur ARENA, je remplis mon RNE et j'accède enfin à GAIA et aux formations que j'ai pu choisir sur SOFIA en début d'année. Tant que je suis sur la plateforme, je vais regarder un peu sur COLIBRI s'il y a des informations au sujet de mon PPCR qui doit avoir lieu d'ici quelques semaines. Je poursuis ma visite en allant sur CHORUS, pour rien puisque l'OM des animations ne me donne pas droit à des frais de déplacement. Enfin je termine par la validation des LSU. Par curiosité je clique dans l'onglet « autre »... Que pourrait-il se cacher derrière ? Étrange... Le « LPI » mais kezaço cet acronyme encore ? Ils n'arrêteront donc jamais ?

Audrey Paillé

Recueil quasi exhaustif des acro du MEN

| | | | | |
|----------|---------|----------|--------|--------|
| AESH | DGESCO | IA-DASEN | PE | SEGPA |
| BOEN | DSDEN | IEN | PEAC | TAP |
| CAFIPEMF | DUER | INSPE | PEDT | TICE / |
| CAPD | E.M.PU | IP | PES | TUIC |
| CAPPEI | E.P.PU | ISAE | PPMS | TRS |
| CDAS | EANA | ISOE | PPRE | UAI |
| CDEN | EEPU | LA | PPS | ULIS |
| COEE | EIP | MDPH | Psy-EN | ZIL |
| CPC | EPL | MEN | RASED | |
| CPD | EREA | NUMEN | REP | |
| CRPE | ESS | PAF | REP+ | |
| CSA | FS SSCT | PAI | RGPD | |
| DDEN | GEVASCO | PAP | RNE | |



Voir aussi :

Tester sa connaissance des plate-formes en mots-croisés page 12.

BULLETIN MENSUEL

N° 1 (Nouvelle série) OCTOBRE 1944

SYNDICAT NATIONAL des Institutrices et Instituteurs de France et des Colonies

SECTION DE LOT-ET-GARONNE

Le 1^{er} numéro du bulletin mensuel du Syndicat National des Institutrices et Instituteurs de France et des Colonies de la section de Lot et Garonne nous a été adressé par une de nos syndiqué-es.

Il est daté d'octobre 1944, date de la première rentrée scolaire d'une France nouvellement libérée de l'occupation Nazie...

Chacun pourra s'interroger sur le rapprochement manifeste que l'on peut faire entre les revendications de nos camarades en 1944 et les revendications actuelles... Pas de doute que la démocratie en France est en crise.

« Une centaine de membres du Syndicat des Institutrices et Instituteurs de Lot-et-Garonne, réunis à la Bourse du Travail à Agen, le 31 août 1944 :

Considérant que la politique de Vichy a conduit les salariés et les retraités à une existence précaire et misérable, alors que d'autres classes de la population jouissaient d'un enrichissement scandaleux, Demandent instamment au Gouvernement provisoire de la République Française d'instaurer un régime dans lequel tout travailleur pourra vivre dignement, les producteurs recevant un juste prix de leurs denrées ou objets manufacturés, les consommateurs trouvant les produits nécessaires à la vie à un taux en rapport avec leurs moyens d'existence.

Ils indiquent comme moyens de s'acheminer vers davantage de



justice devant les restrictions encore nécessaires :

1° La suppression du marché noir par **la réquisition des richesses disponibles et leur répartition équitable, des mesures énergiques** étant appliquées aux défaillants ;

2° Le relèvement du niveau de vie des fonctionnaires, ouvriers et retraités par **une amélioration substantielle des traitements, salaires, retraites, indemnités** pour charges de familles ou allocations familiales et l'application aussi rapide

que possible de l'échelle mobile ;

3° **La stabilisation des prix** à un niveau que fixera une commission formée en nombre égal de représentants des producteurs et de représentants des consommateurs. »

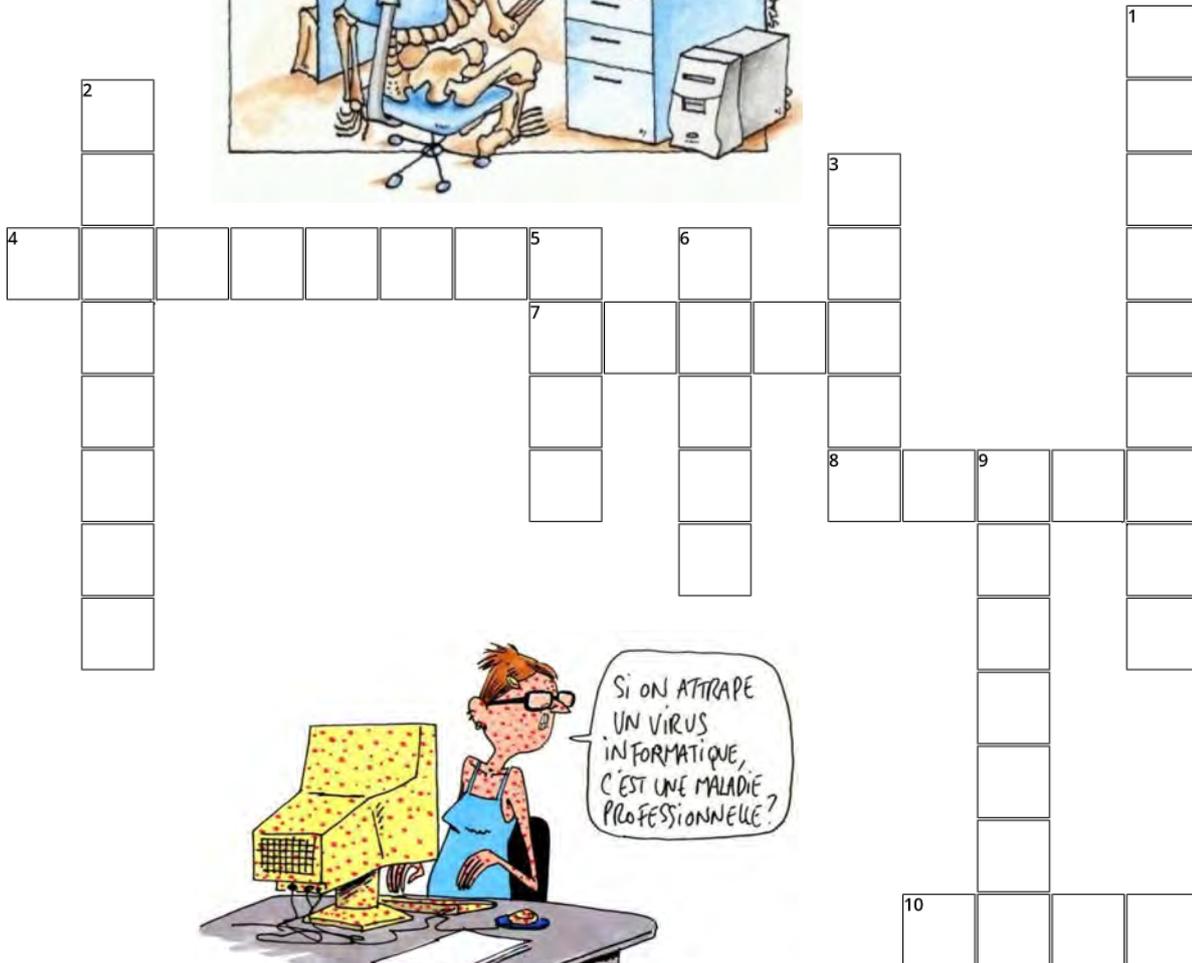
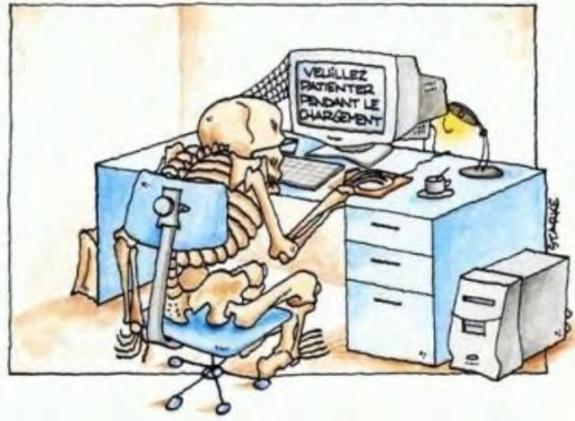


Merci à Françoise et Alain Teyssier d'avoir retrouvé et transmis cette archive précieuse et si inspirante en 2023.



Mots croisés

Les plate-formes numériques de l'éducation nationale en mots-croisés.



Horizontal

- 4. Une demande de recours ou toute demande administratives ?
- 7. Toute la carrière en un clin d'oeil
- 8. Une projet culturel pour les élèves.
- 10. Formation continue en discontinu !

Vertical

- 1. Formation en distanciel
- 2. Générer un ordre de mission pour des frais de déplacements ?
- 3. Elle convoque aux formations et fait des enquêtes de satisfaction.
- 5. Participer au mouvement
- 6. Plate-forme collaborative
- 9. Un problème informatique ?