



SNUipp
SYNDICAT
NATIONAL
UNITAIRE
des Instituteurs
Professeurs des écoles
et PEGC du Haut-Rhin
19 Bd Wallach
68100 MULHOUSE
Tél : 03 89 54 92 58
06 86 31 37 42
Email : snu68@snuipp.fr



FSU
Fédération
Syndicale
Unitaire

Couleurs d'Ecole
Prix 1 Euro— Trimestriel
Directeur de publication :
Mariane Brosse-Heimburger
N° CPPAP : 1120 S 07575
ISSN : 1254-3594
Dépôt légal 3ème tri. 2019
Novembre 2019
25ème année de publication
Imprimé par
Imprimerie Centrale
Mulhouse

Edito

Chagrin et colère

Le 21 septembre dernier, Christine Renon, directrice d'école mettait fin à ses jours sur son lieu de travail.

Comme vous tous, le SNUipp-FSU 68 a été partagé entre chagrin et colère.

Chagrin pour Christine, sa famille, ses collègues, ses élèves. Chagrin pour tou.tes les collègues en souffrance peu ou pas écouté.es et soutenu.es par l'institution.

Chagrins mais aussi colère contre l'institution qui loin de prendre la mesure des souffrances endurées par de trop nombreux collègues ne fait que panser les plaies sans proposer de mesures préventives efficaces. Bien sûr, dans l'immédiateté de l'acte de Christine, l'Éducation nationale a réagi, en envoyant sur place l'inspecteur d'académie et en installant une cellule d'écoute. Le CHSCT a été saisi et une enquête administrative a été confiée à l'inspection générale. Oui, des avancées ont été faites dans le domaine de la prise en compte des risques professionnels : certains IEN commencent dans le cadre des 18h de formation à initier des groupes de paroles et de travail sur le mal-être professionnel, des partenariats existent avec la MGEN, les IEN commencent à être formés aux risques psycho-sociaux.. Mais quid du fond du problème : classes trop chargées, élèves « éruptifs », inclusion à marche forcée sans moyens humains adéquats, formation quasi inexistante, Rased désertés, au mieux en capacité d'intervenir sur les situations de crise, injonctions contradictoires et trop souvent dépourvues de sens de la hiérarchie, mépris salarial, appréciations dévalorisantes, missions des directeurs multipliées...

Au-delà de la nécessaire solidarité apportée à la famille et aux proches de Christine Renon, le SNUipp-FSU 68 rappelle que la souffrance et l'épuisement des personnels peuvent être évités et demande des mesures ambitieuses et urgentes.

(suite de l'article en dernière page)



ACHTUNG !

Si vous souhaitez ne pas figurer sur des listes publiées par le SNUipp-FSU, adressez nous un mail dans ce sens (précisez vos noms et adresses)

(Partie bilingue du journal!)

Sommaire

1. Edito
2. et 3. Inclusion le sujet qui fâche
4. et 5. Réforme des retraites : trop d'intox
6. Accident de travail
7. Loi de transformation de la fonction publique
8. Chagrin et colère

En encart dans ce numéro :
un bulletin d'adhésion



Je me syndique en ligne

Inclusion, le sujet qui fâche

Trop d'élèves sans Aesh

Selon **Sophie Cluzel**, secrétaire d'État en charge des personnes handicapées, « 4 % des élèves handicapés n'avaient pas d'auxiliaire de vie scolaire » au 11 septembre (4400 sur les presque 112.000 élèves en situation de handicap hors ULIS).

Chiffre largement sous-estimé puisque Le Collectif citoyen handicap évaluait en même temps à 8.000 le nombre d'enfants sans AESH en France, dont 250 en Alsace. Et beaucoup d'entre eux n'étaient accompagnés que quelques heures.

L'enquête « inclusion » menée par le SNUipp-FSU68 à la mi-septembre ne contredit pas les chiffres du collectif. Bien au contraire !

57 écoles du département ont répondu à notre appel. En cette rentrée 2019, elles indiquaient scolariser 160 élèves en situation de handicap, notifiés par la MDPH. 70 d'entre eux se trouvaient sans AESH le 24 septembre. 68 élèves bénéficiaient « grassement » d'un accompagnement mutualisé avec des quotas horaires allant de 4h à 12h par semaine par des AESH s'occupant de 2 à 4 élèves ! Seuls 22 élèves étaient accompagnés de manière individuelle sur des temps, là aussi, très variables.

Certes parcellaire, cette enquête démontre, si besoin en était encore, le manque d'anticipation et l'insuffisance de moyens mis en œuvre pour le recrutement des AESH.

Insuffisance de moyens que l'administration tente à la fois de masquer par le développement des accompagnements mutualisés (AESH mutualisé.es, création d'équipes ressources, de PIAL : pôle inclusif d'accompagnement localisé), et par le non respect des notifications en terme de quotités horaires trop souvent revues à la baisse.

Mais quid du projet de scolarisation de l'élève dans ces conditions ?

Et que dire des collègues, malmené.es par une gestion si souvent solitaire de ces élèves à besoins particuliers ?

Qu'à cela ne tienne, le rectorat de Strasbourg déclarait dans un communiqué de presse le mercredi 18 septembre : " *L'accompagnement des élèves en situation de handicap progresse: des postes supplémentaires, un dialogue structuré avec les associations, un suivi individuel des familles.* »



Une inclusion pilotée par les chiffres

Depuis 2006, la scolarisation des élèves en situation de handicap a progressé de près de 80%. Si les effectifs restent stables en dispositif collectif (ULIS), ils explosent en scolarisation individuelle (classe ordinaire).

Et l'inclusion est essentiellement envisagée sous son aspect quantitatif avec un budget alloué bien trop faible.

L'aspect qualitatif ? Tant pour les élèves et leur famille que pour les enseignants et les Aesh, il semble oublié. Peu ou mal formé.es ou informé.es, laissé.es bien souvent isolé.es face aux difficultés, parents, élèves et équipes éducatives dénoncent les souffrances engendrées par cette politique.

Et l'objectif du MEN de trouver une solution de scolarisation en milieu ordinaire à 80 % des élèves des établissements spécialisés dans les 3 prochaines années se traduira par un nombre toujours plus élevé d'enfants en situation de handicap dans les classes parfois à l'encontre de leurs besoins et trop souvent au mépris des conditions de travail des équipes et des autres élèves.



L'inclusion des élèves sans notification ?

L'inclusion ne se limite pas aux élèves en situation de handicap. La scolarisation des élèves à besoins éducatifs particuliers sans notification de la MDPH questionne souvent les équipes et met parfois à mal la qualité du climat scolaire nécessaire à la mise en place des apprentissages. La désertification des RASED et des PDMQDC, l'augmentation des effectifs par classe notamment en maternelle et dans les écoles rurales et l'injonction d'individualisation des parcours rendent la scolarisation de certains de ces élèves bien difficile et génératrice de souffrances.

Des réponses inadéquates et un budget insuffisant

La circulaire « inclusion » parue en juin 2019 propose des solutions bien insuffisantes au regard des enjeux :

- Mise en place de PIAL : pour faciliter la mise en place des AESH mutualisés sans état d'âme ? En 2019, elles/ils seront gérés par des directeurs volontaires ou désignés qui ne bénéficieront pas de décharge supplémentaire faute de moyens ou par des principaux de collèges peu au courant des réalités du terrain du 1^{er} degré.

- Mise en place d'une cellule d'accueil à destination des parents : mise en œuvre à moyens constants, elle constitue une surcharge de travail énorme pour le personnel du bureau des AESH, sans pour autant répondre aux besoins des familles. Elle n'est, de plus, déployée que de juin à novembre.

- Mise en place du « livret du parcours inclusif », évolutif, censé rassembler tous les documents et outils autour du parcours de l'élève. Cependant, il n'existe pas matériellement pour l'instant. Et n'est-il pas uniquement un affichage du MEN, les écoles archivant et faisant déjà suivre consciencieusement Gevasco, CR d'ESS et autres CR d'entretien avec les professionnels ou les familles ?

- Mise en place de formations pour enseignants et AESH à travers une plateforme à distance « Cap école inclusive » permettant de contacter personnes et centres de ressources. **Si le sujet n'était pas si grave, on en rirait...**

La maternelle en 1^{ère} ligne

Pour les familles, la prise de conscience de la différence voire du handicap se fait souvent durant les années de maternelle grâce, notamment, au rôle de lanceur d'alerte et d'accompagnement des équipes d'écoles. Cela est chronophage et, en maternelle plus qu'ailleurs, l'accueil des élèves à besoins particuliers ne peut s'envisager sous le seul critère de la notification MDPH. Car la constitution des dossiers prend du temps : le temps administratif, le temps de la concertation, du diagnostique, de la notification, mais aussi le temps de l'acceptation de la situation de l'enfant par les familles. Et en attendant les équipes des écoles maternelles se sentent bien seules face au défi que représente la scolarisation de ces enfants.

Les propositions du SNUipp-FSU

Pour le SNUipp-FSU, réussir l'inclusion nécessite une transformation en profondeur de l'école, une analyse précise des besoins de ces élèves et des moyens à la hauteur des enjeux.

Cela passe par :

- Une réduction des effectifs par classe
- Une formation approfondie des enseignants et des AESH
- Du temps de concertation pour les équipes
- L'embauche et la formation d'AESH avec une reconnaissance et une valorisation de leur métier
- L'amélioration de l'articulation entre milieux spécialisés et milieux ordinaires, entre écoles et professionnels de santé
- Des RASED complets redéployés sur tout le territoire
- Des médecins scolaires en nombre suffisant
- PDMQDC (des enseignants en surnombre)
- Le renforcement des structures existantes à l'école type ULIS ECOLE, classes passerelles en élémentaire, etc... et des autres services et structures (PMI, CAMSP, CMMPP, SESSAD, Etablissements Sociaux et Médico-sociaux, IME, IMP...)



Réforme des retraites : trop d'intox

La communication offensive du gouvernement présente comme une évidence la nécessité de la réforme des retraites qui devrait être votée à l'été 2020. La justification des mesures de cette nouvelle réforme systémique des retraites repose pourtant sur des arguments fallacieux. Nous avons joué au vrai/faux.

La réforme est nécessaire

FAUX ! Contrairement à ce qui nous est répété à l'envi, cette réforme systémique n'est pas nécessaire. Elle repose en fait sur des velléités de contrôle des dispositifs de solidarité, d'allègement des « charges » des employeurs supposé améliorer la compétitivité, d'alignement sur les réformes qui aujourd'hui ont touché de nombreux pays de l'Union Européenne. Cela passe donc par la diminution du montant des pensions. Cette réforme sera catastrophique pour le montant des pensions, notamment pour les salariées aux rémunérations les plus faibles, aux carrières les plus courtes ou accidentées...

C'est aussi, dans le système libéral que nous connaissons, un moyen pour "la finance" de capter cet argent par le biais de la capitalisation.

Il faut ramener le système à l'équilibre

FAUX ! il n'y a pas péril en la demeure. Selon les prévisions du Conseil d'Orientation des Retraites, les régimes de retraites actuels sont quasiment à l'équilibre même s'ils pourront subir un léger déficit selon la progression du PIB.

Un système fondé sur la liberté de choix

FAUX ! Cette affirmation est hypocrite et totalement déconnectée de la réalité de la pénibilité du travail et de l'espérance de vie.

Quel choix ont celles et ceux qui ont des métiers pénibles, souvent peu rémunérés, qui donc auront peu de points cotisés qui devront choisir entre une retraite très faible ou la prolongation de leur activité jusqu'à 64, 65 ans voire plus ???

Par ailleurs, dans le privé, seule un peu plus de la moitié des salarié-es est en situation d'activité au moment de partir à la retraite. Ils-elles n'ont pas, n'ont plus le choix de continuer à travailler pour cumuler des points.

Puisqu'on vit plus longtemps, on doit travailler plus longtemps

VRAI et FAUX. L'espérance de vie en bonne santé (EVBS) est ignorée. Si la France fait partie des pays où l'espérance de vie à la naissance (EVN) est la plus grande, 85,3 ans pour les femmes et 79,5 pour les hommes (2017), il n'est en pas de même pour l'EVBS, 64,9 ans pour les femmes et 62,6 ans pour les hommes qui stagne depuis 10 ans. On ne reste donc pas en bonne santé plus longtemps...il n'y a donc pas de raison de travailler davantage de temps. CQFD...

Apporter simplicité et lisibilité grâce au système universel

FAUX ! Les valeurs du point cotisé pouvant évoluer d'une année sur l'autre, on ne pourra connaître le montant de sa pension que l'année de son départ (possibilité d'avoir un calcul approché l'année précédente) : où est la lisibilité ?



La réforme va réduire les inégalités femmes-hommes

FAUX ! Pour réduire les inégalités femmes-hommes, il faut d'abord travailler sur les salaires car c'est la hauteur du salaire qui détermine le montant de la pension.

Le salaire moyen des femmes représente 81,5 % de celui des hommes. L'écart de pension entre femmes et hommes est en moyenne de - 39% (pour les pensions de droit direct uniquement), de - 25% (pour l'ensemble des droits perçus)

Mais la réduction des inégalités ne viendra pas du système de retraite par points, dont la logique est fortement contributive, ce qui signifie que le montant de la pension sera proportionnel aux sommes versées tout au long de la carrière. Celles et ceux dont les salaires sont bas, ou dont la carrière est courte, heurtée (chômage), ralentie seront aussi perdant.es dans cette réforme.

Le slogan de cette réforme, que chaque euro cotisé ouvre les mêmes droits, est un véritable coup de force idéologique. Il donne l'illusion d'une récupération de sa propre épargne individuelle à l'ensemble du système. Il s'agit de faire croire à chaque retraité-e qu'il récupère sa propre mise, comme si la cotisation était une épargne.

Ce changement de perspective n'a économiquement pas de sens, les pensions de retraites ne peuvent être autre chose qu'un partage et une redistribution d'une partie de la richesse créée au même moment (celui de la liquidation de la pension).

Un système plus équitable :
1 € cotisé = les mêmes droits”
FAUX ! Egalité et équité sont deux choses différentes.

Pour qu'un système soit équitable, il faut qu'il prenne en compte les aléas de la vie et de la carrière. Alors que tout le monde n'a pas les mêmes chances d'effectuer une belle carrière, ne serait-ce que du fait de l'inégal accès aux diplômes selon les catégories sociales, des contraintes économiques (chômage, précarité...), des risques de maladie ou de normes sociales qui attribuent encore aux femmes l'éducation des enfants. L'équité consisterait précisément à assurer une pension convenable à celles et ceux qui ont une moins belle carrière.

Le gouvernement a beau affirmer qu'il maintient le principe de la répartition, son plan intègre l'ouverture à la capitalisation. Nombreux seront celles et ceux, qui devant l'incertitude de percevoir une faible pension, souscriront à des plans d'épargne retraite par capitalisation que le gouvernement favorisera en exonération d'impôt des sommes placées. Mais seules celles et ceux qui auront les moyens pourront "se payer" une épargne retraite.

La baisse du niveau des pensions, au fil des réformes successives, a déjà incité — pour celles et ceux qui en ont les moyens — à se constituer une retraite complémentaire auprès d'assurances privées sans réel succès pour l'instant. C'est au fond l'objectif implicite de cette réforme car les enjeux financiers sont énormes, actuellement 310 milliards. Loin, très loin d'un système équitable...

Les retraité.es et l'infiniment petit

Il faut sonder l'infiniment petit pour scruter les « revalorisations » de pension des retraités. Traduit en euros : 100€ de pension brute en 2014 donnent 101.20 € six ans plus tard... soit une « revalorisation » de 1.20 € en 6 ans !

2014	0%
2015	0.3%
2016	0%
2017	0.8% année d'élection
2018	0%
2019	0.3%



Encore faut-il prendre en compte les taux de CSG appliqués selon « les ressources du ménage » avec une hausse de 1.7 point pour celles et ceux dont le revenu fiscal de référence dépasse 1881€ mensuels (2886€ pour un couple) il ne reste plus que 92.80 € des 101.20 € de 2019 taxés à hauteur de 8.3% de CSG... **c'est-à-dire une « revalorisation » négative !**

De juillet 2014 à juillet 2019, l'INSSE annonce 4.48% d'augmentation des prix. Pour l'avenir, le « Rapport préparatoire du budget 2020 », nous apprend que le Président de la République a annoncé dans le cadre de « nouvelles mesures en faveur du pouvoir d'achat (...) l'indexation des retraites de moins de 2 000€ au niveau de l'inflation. »

Une 7^{ème} année sans rien, ou avec une évolution dérisoire.

Les retraités auraient-ils vocation à supporter une éternelle « glaciation » de leur pension ?

Dire combien chacun a perdu en termes de pouvoir d'achat s'avère à peu près impossible tant le gouvernement s'est employé à brouiller les pistes : 4 taux de CSG dont les bornes ont varié au fil du temps, réduction de la taxe d'habitation pour certains, etc. Cependant, une chose est sûre : tout le monde est perdant... Même le Conseil d'Orientation des Retraites le reconnaît.

La pension, droit acquis par les cotisations durant la période d'activité, est transformée par une sorte « d'allocation sociale », véritable variable d'ajustement des politiques publiques. Ainsi on « donne » aux retraités en fonction des moyens du moment.

La politique gouvernementale est portée par des axes clairs : réduire au maximum le montant des retraites en ne dépassant pas 14% de la richesse nationale. Actuellement 13.8% du PIB sont consacrés au 23 % de la population que représentent les retraités. Pour tenir cet objectif, on tente de diviser les retraités entre eux en revoyant chacune et chacun à sa propre situation, en faisant perdre au maximum les repères collectifs pour donner l'illusion que le niveau des retraites est une affaire individuelle.



Par nos actions résolues tout au long de l'année passée, notamment avec le groupe des 9 (CGT, CFTC, CGE-CGC, FO, FSU et FGR dans le Haut-Rhin), nous avons contraint le gouvernement à quelques « bougés », notamment en annulant l'augmentation de la CSG pour 5 millions de retraités, mais nous sommes encore loin du compte ! Continuons, tous et toutes à rester dans l'action avec la FSU au sein du groupe des 9.

Pense pas bête

À accrocher sur ton frigo



Accident du travail, de trajet ou de service



Lorsque vos conditions de travail sont trop pénibles, pensez à alerter votre IEN, à compléter des fiches SST, à prendre RV avec le médecin de prévention **pour signaler les difficultés rencontrées.** (<http://68.snuipp.fr/spip.php?article3892>)

Pensez aussi à appeler gratuitement et anonymement un.e psychologue **des Réseaux PAS MGEN (0805 500 005)** ou à vous rapprocher de **l'Autonome de solidarité** notamment lorsque des conflits avec des familles surviennent.

Si les réponses de l'institution restent insuffisantes, il peut arriver que l'épuisement professionnel vous submerge.

Si votre médecin ou celui des urgences vous délivre un arrêt, dont il estime que la cause est imputable à vos conditions de travail, **il peut compléter le formulaire « accident de travail »**, que vous adressez dans les 48h à votre IEN. Une déclaration d'accident de service doit aussi être envoyée dans un délai de 15 jours.

Guide pratique des procédures Accidents de service - Maladies professionnelles (<https://www.fonction-publique.gouv.fr/guide-pratique-des-procedures-accidents-de-service-maladies-professionnelles>)

L'administration doit répondre dans un délai d'un mois à réception du dossier complet (trois mois supplémentaires en cas d'enquête administrative, d'examen par le médecin agréé ou de saisine de la commission de réforme). L'employeur doit en informer l'agent (ou ses ayants droit), qui peut être placé en congé pour invalidité temporaire imputable au service à *titre provisoire*. Cette décision est alors notifiée, ou retirée s'il n'y a pas d'imputabilité au service. Les sommes indûment perçues peuvent être réclamées.

Si le congé pour invalidité temporaire imputable au service est accordé :

- la journée de carence n'est pas appliquée;
- les soins en découlant sont pris en charge par l'employeur et/ou par votre assurance, selon votre contrat ;
- les droits à l'avancement d'échelon et de grade, les avantages familiaux, les avantages pour la constitution et la liquidation des droits à pension civile de retraite, le versement d'une indemnité de résidence sont conservés ;
- le poste peut être perdu si le congé est supérieur à douze mois consécutifs.

Alertez systématiquement, à chaque étape, le SNUipp-FSU.

Zavéka aller sur not' site !

Pour retrouver tous les renseignements administratifs, des infos sur tout ce qui vous préoccupe, accéder à des liens pratiques : **iprof-kisaitou-edocuments**
Et relire nos mails hebdomadaires.



19 boulevard Wallach

Tel. : 03 89 54 92 58 / 06 86 31 37 42

Site internet : <http://68.snuipp.fr/>

Mail : snu68@snuipp.fr

Facebook : <https://www.facebook.com/snuippfsu.hautrhin>



**ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**

Loi de transformation de la fonction publique : pas que du bon en 2020 !

En présentant la loi de transformation de la fonction publique, le 13 mai 2019, Olivier Dussopt, secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics, a pesé ses mots. Et ils sont lourds...

« Le projet de loi opère une profonde modernisation de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique, et il porte une véritable transformation de cette dernière... L'attachement au statut implique aussi la nécessité de le moderniser et de le rénover... »

Mais pour la Macronie, modernisation et rénovation rimeront avec :

- Diminution du rôle des CAPD : dès janvier 2020, ces dernières ne devraient plus examiner que les situations individuelles « délicates » selon les termes même du secrétaire d'Etat : questions disciplinaires et recours. Mouvement et promotion sortiront du champ d'action des CAPD. Avec la quasi suppression des possibilités de contrôle syndical c'est donc le retour de l'opacité dans l'attribution des postes, des appréciations suite à RV de carrière (...) qui est annoncé.

Histoire de remettre les personnels au pas de l'oie ?

- Recours accrus aux contractuels induits par le développement de « leviers managériaux pour une action publique plus efficace ». La fin du statut des fonctionnaires est donc annoncée puisque la loi prévoit également la possibilité de mettre fin aux contrats de fonctionnaire « simplement » et la possibilité de détachement d'office dans une entreprise privée.

- Evaluation individuelle en vue de déterminer la performance de chaque agent avec pour finalité la généralisation du salaire individualisé au mérite.

A l'heure actuelle, la DASEN du Haut-Rhin n'a pas encore communiqué sur sa conception de l'application de loi de transformation de la fonction publique. Nous ne savons pas si les CAPD se transformeront en groupes de travail, ce qui permettrait aux organisations syndicales d'avoir un regard sur les opérations impactant la carrière des collègues. Ou seront-elles purement et simplement supprimées ? Dans ce dernier cas, **le SNUipp-FSU 68 appellera à la mobilisation et vous proposera des actions visant à contraindre l'administration à laisser s'exercer le contrôle syndical, seul capable d'assurer et de défendre un traitement équitable des collègues.**



Tomber dans le panneau ... ou sur la colonne

Vous avez peut-être remarqué les nombreux détournements de panneaux, de façades, d'éléments urbains commis par des artistes à l'initiative d'Orlinda Lavergne. Elle a fait venir l'artiste pochoiriste C215 ainsi que Clet Abraham le colleur fou, Oak Oak, Jaune et d'autres. Des visages, des personnages et des détournements surprises sont apparus partout.



JAUNE est un street-artiste qui ne manque ni de talent, ni d'humour. Il met majoritairement en scène dans la rue des agents de propreté miniatures, avec son regard personnel et sa technique de pochoirs.

A travers ces dessins qui se répondent et se rejoignent, on observe beaucoup de réalisme et une mise en avant de ce métier trop peu considéré.

Chagrin et colère (suite de l'édito)

Notre collègue Christine Renon, a signé sa dernière lettre « Une directrice épuisée. » dénonçant des conditions de travail harassantes et une perte de sens de la profession.

Au-delà de la grande émotion qu'il a suscitée dans l'ensemble de la communauté éducative, son geste désespéré a mis sur le devant de la scène les conditions de travail des directeurs et directrices d'école en particulier et de tous les collègues en général.

Le SNUipp-FSU 68 rappelle qu'il est d'urgent d'agir pour éviter épuisement et souffrance des personnels et demande notamment :

- **des effectifs de classe réduits** (maxi 25 élèves /classe, 20 en REP et REP+)
- **des Rased redimensionnés et redéployés** dans tous les territoires
- **une inclusion repensée**, adaptée aux besoins de chaque élève (ce qui inclut une scolarisation en milieu spécialisé) et bénéficiant de moyens à la hauteur des enjeux
- **une réflexion et des mesures pour l'accueil des élèves à besoins éducatifs particuliers** (effectifs revus à la baisse, formation...)
- **un allègement conséquent des tâches et des missions des directeurs** (avec notamment la sortie des PPMS et des DUER de leur champ de compétence) et une reconnaissance de leur travail via, entre autres, l'augmentation de leur temps de décharge
- **une gestion humaine**, laissant du temps au temps, avec évaluation et bilan des dispositifs en cours avant lancement de toute nouvelle réforme, procédure, préconisation...
- **l'augmentation de la valeur du point d'indice, une revalorisation des salaires et des mesures de carrière**
- **des CHSCT aux missions renforcées** et aux recommandations contraignantes.



BOUCHE À OREILLE

La majorité prépare le retour des EPEP

Le suicide de C. Renon va-t-il être instrumentalisé par le ministre pour ramener les établissements publics de l'enseignement primaire (EPEP) ? Selon Les Echos, la députée LREM Cécile Rilhac prépare un projet de loi en ce sens, projet déjà annoncé à l'Assemblée le 1er octobre. Les EPEP sont un vieux projet qui permet d'accélérer le regroupement des écoles primaires et de mettre à leur tête un chef d'établissement supérieur hiérarchique des enseignants. Un projet qui ressemble comme deux gouttes d'eau aux EPSF, proposés dans le cadre de la loi Blanquer. Alors que les enseignants marquent leur solidarité avec la directrice de Pantin, ce projet là est-il ce qu'elle aurait souhaité pour l'école ?

Café pédagogique
02/10/2019



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

Notre revue nationale

fenêtres
s/ cours



SNUipp
FSU 68

19 boulevard Wallach

Tel. : 03 89 54 92 58 / 06 86 31 37 42

Site internet : <http://68.snuipp.fr>

Mail : snu68@snuipp.fr

Facebook : <https://www.facebook.com/snuippfsu.hautrhin>

Permanences : lundi - mardi - jeudi - vendredi 8h30 à 16h30