



SNUipp
SYNDICAT
NATIONAL
UNITAIRE
des Instituteurs
Professeurs des écoles
et PEGC du Haut-Rhin



FSU
Fédération
Syndicale
Unitaire

Edito

Retraites, salaires, fonctionnement de l'école : même combat !

Après plusieurs semaines de mobilisation contre la réforme des retraites et le constat amer d'une gouvernance présidentielle qui trace sa voie sans aucune écoute des cris, alertes et souhaits de la population, que pouvons nous dire et écrire ?

Nous, on est là ! Et, pour les retraites, on ne tourne pas la page.

A l'heure où nous écrivons ce journal, le conseil constitutionnel ne s'est pas encore prononcé sur la deuxième demande d'organisation d'un référendum d'initiative partagée.

Il nous faudra donc, peut-être, collectivement, nous remettre à l'ouvrage pour trouver les 4,9 millions de signatures nécessaires à l'organisation d'un référendum pour ou contre l'adoption de la loi de réforme des retraites.

Il nous faudra, aussi, continuer à accueillir ministres et président, dans tous leurs déplacements, par des concerts de casseroles et un leitmotiv : non à cette réforme !

Nous sommes là, aussi, pour les salaires...

Lors des premières discussions, le ministère ne prévoyait d'augmenter que les débuts de carrière. Face à cela, la FSU-SNUipp a organisé la mobilisation, avec la pétition « 300 euros pour toutes et tous » qui a connu un franc succès avec près de 50.000 signataires mais aussi la consultation sur la réalité du temps de travail qui a recueilli plus de 30.000 réponses en quelques jours. Le ministère a été contraint de revoir sa copie et a annoncé le doublement de l'ISAE.

Pour autant, l'absurdité et le cynisme de revalorisations liées à la réalisation de missions supplémentaires (dites « pacte enseignant ») et l'indigence des moyens accordés aux revalorisations sans contrepartie montrent que le combat pour les salaires doit se poursuivre.

Là, également, pour le fonctionnement de l'école.

La FSU-SNUipp poursuivra son travail d'information et de dénonciation des velléités ultra-libérales à l'œuvre actuellement. Dans ce domaine, comme dans bien d'autres, il nous faudra rester vigilant.es.

Alors, plus que jamais :

Ne lâchons pas et croyons en notre force collective !

ACHTUNG !

(Partie bilingue du journal!)

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)

Sommaire

1. Edito
- 2 et 3. Demander la protection fonctionnelle
- 4 et 5. La puissance sociale des enseignant.es
6. Réinventer notre métier et résister
7. Mouvement intra départemental : et après ?
- 8 et 9. Attention danger : proposition de loi Brisson
- 10 et 11. Loi Rilhac : où en est-on ?
12. Salaire : 300 euros tout de suite

En encart dans ce numéro :
- un bulletin d'adhésion

Couleurs d'École

Prix 1 Euro - Trimestriel

Directeur de publication :

Mariane Brosse-Heimburger

N° CPPAP : 1125 S 07575

ISSN : 1254-3594

Dépôt légal 1^{er} tri 2023

mai 2023

29^{ème} année de publication

Imprimé par

Imprimerie Centrale

Mulhouse



Demander la protection fonctionnelle

Un réflexe à avoir pour se protéger contre les risques du métier

De plus en plus de collègues doivent affronter des agressions physiques ou verbales sur et en dehors de leur lieu de travail et ce en lien avec leur profession.

Comment réagir ? Comment se protéger ?

Une des démarches possibles est de demander la protection fonctionnelle.

L'état est tenu de protéger ses agents

La loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires stipule dans son article 11 que « les fonctionnaires bénéficient, à l'occasion de leurs fonctions, d'une protection organisée par la collectivité publique dont ils dépendent, conformément aux règles fixées par le Code pénal et les lois spéciales ». La loi dispose que « la collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victime dans l'exercice de leurs fonctions... ».

La protection fonctionnelle : pour qui ?

L'ensemble des fonctionnaires titulaires et stagiaires, ainsi que les agents contractuels de droit public, dont les maîtres auxiliaires et les assistant.es d'éducation peuvent bénéficier de la protection fonctionnelle.

Le ou la conjoint.e, les enfants et ascendants de l'agent peuvent également en bénéficier.

Pour quelles raisons ?

Lorsque le/la fonctionnaire est victime d'une infraction pénale, d'un délit :

- atteintes physiques (violence, voies de fait...);
- atteintes morales (diffamation, menaces, injures, outrages, harcèlement, ...).

Concrètement, lorsque le/la fonctionnaire fait l'objet de menaces, de violences, de voies de fait, d'injures, de diffamations, d'outrages ou de harcèlement, à condition qu'il puisse être établi un lien de cause à effet entre l'agression subie et les fonctions exercées.

Peu importe que cette agression ait lieu en dehors du temps et du lieu de travail, l'État doit saisir le Procureur de la République et prendre en charge les frais de la procédure judiciaire engagés par l'agent, dont les frais d'avocat.

Parallèlement, l'administration doit prendre toutes les mesures de nature à faire cesser les troubles.

Procédure

En pratique, l'agent victime d'une agression doit en faire la déclaration à son/sa supérieur.e hiérarchique dans les meilleurs délais. Si le lien entre l'agression et la qualité d'agent public ne ressort pas clairement de la relation des faits, il convient de joindre à la déclaration toutes les pièces susceptibles d'en établir l'existence (procès-verbaux de police ou de gendarmerie, témoignages, etc.).

Le/la supérieur.e hiérarchique transmet ce dossier, accompagné de son propre rapport circonstancié, au recteur d'académie. C'est ce dernier qui a compétence pour accorder la protection statutaire et déterminer la forme qu'elle doit revêtir.

Le/la supérieur.e hiérarchique a un délai de trois jours ouvrables à compter de la date des faits pour transmettre les pièces du dossier au rectorat.

Pièces constitutives du dossier

L'agent victime de préjudices liés à l'exercice de ses fonctions doit en tout premier lieu les signaler à son supérieur hiérarchique. Afin de demander la protection et se donner les meilleures chances de l'obtenir, il lui faudra fournir au plus vite :

- un courrier sollicitant la mise en œuvre de la protection statutaire adressé au recteur, sous couvert du responsable hiérarchique (IEN et DASEN) ;
- un rapport circonstancié comportant un avis sur le lien de causalité entre les dommages subis et les fonctions exercées par le demandeur ;
- les témoignages en sa possession ;
- le texte du dépôt de plainte auprès des autorités de police judiciaire ;
- une copie du certificat médical et éventuellement les avis d'arrêt de travail.



Délais

Si le supérieur hiérarchique à l'obligation de transmettre le dossier dans un délai de 3 jours après les faits pour des questions d'assurance, il n'y a aucune mention d'un délai dans les textes de loi, concernant la victime.

Néanmoins, la protection statutaire doit être sollicitée au plus vite par la voie hiérarchique. En effet, à trop attendre le juge pourrait considérer que le danger est passé et que la protection fonctionnelle n'a plus lieu d'être.

Contenu de la protection fonctionnelle

1) Prévention

L'administration doit prévenir les attaques contre ses agents et leur apporter son soutien. Lorsqu'elle a connaissance d'attaques imminentes ou en cours à l'égard d'un agent, elle doit mettre en œuvre les moyens nécessaires pour les éviter ou les faire cesser (par exemple, changer le numéro de téléphone professionnel de l'agent, lui proposer un changement d'affectation, lui signifier son soutien par courrier, lors d'un entretien, par un communiqué, (...), intervenir auprès de l'auteur des attaques, ...).

2) Assistance juridique

L'administration doit apporter aux agents l'assistance juridique dont ils ont besoin dans le cadre des procédures judiciaires qu'ils ont eux-mêmes engagées ou dont ils font l'objet.

L'agent peut choisir l'avocat de son choix. S'il le souhaite, son administration peut l'assister dans ce choix. L'administration n'est pas tenue de prendre en charge la totalité des frais.

La protection fonctionnelle peut consister dans le remboursement des frais engagés par l'agent lorsqu'il a initié une action contre l'auteur des faits avant de formuler sa demande de protection fonctionnelle.

3) Réparation des préjudices

L'administration doit réparer les préjudices subis par les agents avant même toute action en justice contre l'auteur des faits.

Cas de refus de la protection fonctionnelle

Le bénéfice de la protection fonctionnelle peut être refusé à un agent public :

- si les injures ou outrages subis ne sont pas suffisamment graves,
- si l'agent n'est pas visé par des violences ou injures, l'administration n'est pas tenue de lui accorder le bénéfice de la protection fonctionnelle.
- si l'agent a commis une faute personnelle.



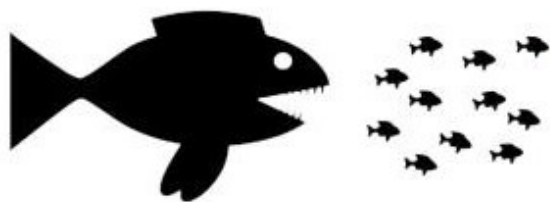
A retenir

- La protection fonctionnelle doit être demandée au Recteur par la voie hiérarchique.
- Elle peut être refusée.
- Plusieurs niveaux de protection fonctionnelle sont mis en œuvre selon la gravité des atteintes et des menaces : simple courrier de soutien, assistance juridique, intervention auprès de l'auteur des faits, remboursement des frais occasionnés...
- L'autonome de Solidarité mais aussi certaines assurances proposant un service juridique peuvent vous conseiller dans vos démarches et vous fournir un avocat, à condition d'être adhérent.e ou client.e

Dans tous les cas : **vos élu.es de la FSU-SNUipp68 sont à vos côtés** pour vous conseiller, vous fournir des courriers types de demande de protection fonctionnelle, vous épauler dans vos démarches : snu68@snuipp.fr



DES IDÉES QUI FONT ÉCOLE



COLLECTIVEMENT



NOUS SOMMES PLUS FORTS



La puissance sociale des enseignant.es

Les mobilisations contre la réforme des retraites et les blocages partiels de l'économie qu'elles ont engendrés, nous éclairent sur une des raisons des restructurations managériales de l'activité des enseignant.es : diminuer la puissance sociale de ces dernier.es en organisant scientifiquement leur travail.

La puissance sociale, c'est ce que les politiques néolibérales essayent de minimiser au sein des professions. Pour cela il leur faut prendre le pouvoir sur le travail.

La puissance sociale des enseignant.es

La question de la puissance sociale des enseignant.es se pose. On sait au moins depuis 2020 et l'annonce du président Macron, suite à l'épidémie de COVID, de fermer les établissements scolaires, qu'une société où les écoles, collèges, lycées sont fermés est une société à l'arrêt économiquement.

Le potentiel de « nuisances » à l'égard de l'économie des professions enseignantes n'est pas à sous-estimer.

Si, individuellement, les professeur.es l'ignorent, nul doute que le patronat, lui, le sait, et les journalistes de BFM traduisent cette inquiétude en titrant (...) : « *Transport - Essence - Ecole, à quoi s'attendre ?* », le triptyque cauchemardesque du gouvernement.

La puissance sociale n'est pas une notion rattachée à l'individu mais à un collectif. Il faut se demander : de quoi découle la puissance sociale des professeur.es des écoles ?

D'une manière générale, la puissance sociale de celles et ceux qui travaillent découle du pouvoir qu'elles et ils ont sur leur travail, sur son organisation, sur ses finalités, sur son produit, sur la tâche et les outils nécessaires à son exécution. (...) Tout l'enjeu pour les politiques libérales, c'est de déposséder les professeur.es des écoles de leur liberté dans leur travail, de leur expertise, de leurs capacités à élaborer collectivement les ressources nécessaires pour faire « du bon travail ».

(...) Des enseignant.es libres dans une activité de travail pleine de sens acquièrent de la puissance sociale. Ainsi augmenter/diminuer l'aspect émancipateur du travail et augmenter/diminuer la puissance sociale d'une profession participent d'un même mouvement.



Prendre la main sur le travail pour diminuer la puissance d'une profession

Dans l'éducation nationale, les stratégies mises en œuvre pour déposséder les enseignant.es de leurs expertises sont décrites (...) : réformes de la formation, multiplication des logiques d'évaluations, salaire différencié, protocolisation de la tâche, prégnance des « *bonnes pratiques* »...

Toutes les réformes inscrites dans les nouvelles formes de management public vont dans le même sens : diminuer l'expertise des enseignant.es, dévitaliser leur métier.

Pour cela, il suffit à nos ministres successifs de s'inspirer des théories de Taylor. Lorsque le travail a muté, lorsqu'il s'est mécanisé, Taylor a repensé l'organisation horizontale et verticale du travail avec l'ambition de retirer du pouvoir aux travailleur.ses. C'est aussi l'inspiration des réformes récentes dans l'éducation nationale, puisée dans l'Organisation Scientifique du Travail.

Chez Taylor, sous couvert de rendre le travail plus efficace, plus rentable, plus compétitif, leur expertise est retirée aux travailleur.ses. Dans nos écoles, sous couvert d'obtenir de meilleurs résultats aux évaluations PISA ou PIRLS, l'expertise des professeurs des écoles migre entre les mains de « *conseils scientifiques* » aux intentions prescriptives.

La logique des économies budgétaires (...) n'est alors pas le seul moteur des réformes. Lorsque Macron propose une part variable du salaire, on peut y voir l'idée de ne surtout pas impacter le budget avec des augmentations de salaires ou, si on est attentif à la logique taylorienne, une manière de prendre le pouvoir sur le travail.



Lorsque Blanquer lance l'expérimentation marseillaise, on peut y voir une manière de réaliser des économies en réservant les crédits aux seules écoles qui feront des projets validés par la hiérarchie. Mais nous savons (...) que les injonctions à faire des « projets » cachent une manière pernicieuse de subordonner les enseignant.es aux injonctions ministérielles.

Lorsque Pap N'Diaye souhaite « réformer la classe de 6^e », bien entendu qu'il faut lire dans son intention que des professeur.es des écoles fassent des cours d'approfondissement en 6^eme une volonté d'économies budgétaires. Mais c'est ici une volonté de prescrire le travail que nous voyons d'abord lorsqu'il scande « *Pratique régulière de la dictée, pratique quotidienne de la rédaction, temps hebdomadaire d'écriture, régularité du calcul mental* » à l'assemblée nationale.

Lorsque les ministres successifs annoncent, la main sur le cœur, une réforme visant à lutter contre l'échec scolaire, il faut y décèler des motifs bassement budgétaires des politiques austéritaires. C'est important. Il faut y voir aussi l'occasion de prendre un peu plus le pouvoir sur le travail enseignant.

Les professeur.es pouvant bloquer le pays en n'allant pas travailler, on comprend pourquoi les politiques libérales se sont données tant de mal ces 30 dernières années pour abattre un à un des pans entiers du travail enseignant : pour diminuer la puissance sociale de cette profession.



Reprenre la main sur le travail, un enjeu dans les mobilisations sociales

Avant (...) que les enseignant.es ne soient un moteur majeur de la transformation sociale (...), il leur faudra être confortablement assis dans leurs métiers, avoir la conscience de partager une même profession avec d'autres, sans qui les écoles ne peuvent pas tourner. De la capacité des professeur.es des écoles à pouvoir dire « *c'est moi l'expert.e de ce qui se passe dans ma classe* » dépendra la puissance sociale de leur profession. Pour cela, il faut déconstruire une à une les dernières réformes et inverser totalement les logiques tayloriennes à l'œuvre.

Place et rôle du collectif de travail

Mais si les procédures ne sont plus décidées « par le haut », si les critères du bon travail ne sont plus validés scientifiquement, si les règles de métier ne sont plus élaborées par des « spécialistes » extérieurs à la situation de classe, qui va décider de ce qui est ou non du bon travail ? (...)

Prendre le chemin inverse de celui tracé par Taylor en son temps, c'est miser sur le collectif de travail en capacité de générer ses propres normes de travail.

Impulser de tels collectifs, les faire vire, leur donner de la force, les rendre pertinents, devient alors une tâche syndicale. Non pas pour le seul plaisir de débattre entre collègues des gestes de métier, mais pour redonner du pouvoir aux travailleuses et aux travailleurs, un pouvoir sur leur travail.

C'est une question de santé pour celui ou celle qui retrouve alors un sens à son activité, c'est une question de qualité du service public d'éducation au service des classes populaires, mais c'est aussi une question de puissance sociale.

Extraits du « *Blog sur l'Organisation Scientifique du Travail Enseignant* » Fred Grimaud

Et les évaluations d'école ? Pensées pour attaquer la professionnalité enseignante...

Elles se poursuivront en 2023, à raison de 20% des écoles par an, avec à terme une évaluation tous les 5 ans pour chaque école.

Pour la phase d'auto-évaluation, le cadre indique que « l'organisation de l'auto-évaluation est dans les mains de l'école », tout en imposant 4 grands domaines : « les apprentissages et le suivi des élèves, l'enseignement ; le bien-être de l'élève et le climat scolaire ; les acteurs et le fonctionnement de l'école ; l'école dans son environnement institutionnel et partenarial. ». L'auto-évaluation donne lieu à un rapport présenté au Conseil d'École, et transmis aux évaluateurs et évaluatrices externes, ainsi qu'aux autorités académiques et à la collectivité. Cette phase prend aussi en compte comme indicateur les évaluations nationales de CP et CE1. **Le risque est donc grand d'accentuer le pilotage externe du travail des équipes enseignantes, les plaçant dans une logique de « comptes à rendre ».**

L'évaluation externe comporte plusieurs étapes dont la visite dans l'école et la rédaction d'un rapport. Ce rapport identifiant « les marges de progrès et les axes de développement » de l'école, le risque est grand de faire peser sur les équipes la responsabilité des échecs. Or quel que soit le diagnostic posé, au regard du budget insuffisant alloué à l'Éducation Nationale, il ne sera pas possible d'agir sur des éléments déterminants pour la réussite des élèves comme pour les conditions de travail des personnels : effectifs par classe, formation continue, aides spécialisées... **Présentées comme une aide à la réécriture des projets d'école, ces évaluations relèvent d'une étape du « management » qui se généralise dans la fonction publique et visent, une nouvelle fois, à attaquer la professionnalité enseignante**

Réinventer notre métier et résister

Face aux avalanches de prescriptions et de contraintes imposées, qui, sous couvert de réussite améliorée des élèves, visent la mise au pas de toute une profession, la FSU-SNUipp souhaite permettre aux collègues de résister à cette entreprise ministérielle de dépossession du métier mais aussi d'aggravation des inégalités scolaires. Pour cela, il nous faut construire collectivement et continuer d'agir en conceptrices et concepteurs.

Des constats

Ajustements de programmes, notes au BO, guides et vademecums, « bonnes pratiques », mais aussi circulaires sur les APC, les animations pédagogiques et la formation des personnels... Jamais ce qui se fait en classe n'avait été autant soumis à une multiplication de prescriptions pédagogiques que ces dernières années.

À ces dispositifs s'ajoute un pilotage des pratiques enseignantes par des évaluations nationales ne portant que sur une part restreinte des programmes.

Ce pilotage qui contraint la forme et le contenu des enseignements, à rebours des programmes, est renforcé en 2023 par de nouveaux dispositifs :

→ Le plan maternelle

→ Les préconisations Cycle 3

→ Le Conseil Académique des savoirs fondamentaux

Comme son nom l'indique, il a pour missions « le pilotage de la priorité donnée aux fondamentaux », fondé « sur l'analyse des résultats [des élèves] aux évaluations nationales », « la préconisation d'outils, supports et démarches » et « le repérage, la diffusion et la valorisation des pratiques efficaces » en s'appuyant sur des visites des IEN et IPR.

→ Le déploiement des « bonnes pratiques ».

Qu'elles soient élaborées par des groupes d'expert.es (comme le CSEN 1 présidé par Stanislas Dehaene) ou collectées par les IEN, ces « bonnes pratiques » s'affranchissent le plus souvent des consensus issus de la recherche et ont une efficacité pédagogique réduite parce qu'élaborées hors du contexte de la classe.

Ce que nous, PE, pouvons faire : RESISTER

Affirmer notre liberté pédagogique adossée à la recherche

La liberté pédagogique est un des fondements de l'École publique. Garantie d'indépendance du savoir et de sa transmission par rapport à l'autorité politique, elle est aussi gage d'efficacité : choix du manuel, des progressions, conception des séances... ne peuvent être une application à la lettre de prescriptions ignorantes des contingences et des imprévus de la classe.

Nourri.es de l'ensemble de la recherche en éducation, d'une culture professionnelle enrichie par les mouvements pédagogiques, les PE peuvent concevoir des situations d'apprentissage en prise avec la réalité de leurs classes.

S'appuyer sur le Code de l'éducation

Ce dernier est clair : « La scolarité obligatoire doit garantir à chaque élève les moyens nécessaires à l'acquisition d'un socle commun de connaissances, de compétences et de culture, auquel contribue l'ensemble des enseignements dispensés au cours de la scolarité » définis dans les programmes. Chaque discipline met en jeu des savoirs qui sont une mise en mot du monde pour le rendre intelligible. Chacune a son langage, dont la maîtrise ouvre à la réussite scolaire comme à l'émancipation. Ces langages, mettant en jeu des savoirs à forte dimension culturelle, ne sont pas réductibles à des « fondamentaux » qui excluent les apprentissages les plus utiles à la lutte contre les inégalités scolaires.

S'appuyer sur les collectifs de travail

Les collectifs professionnels sont de véritables ressources pour penser et élaborer son métier. Conseils de cycle et de maîtres, RASED, mais aussi groupes informels, mouvements pédagogiques... Autant de lieux pour confronter les expériences, les difficultés comme les réussites, partager les réflexions pédagogiques, revendiquer notre professionnalité. Ce métier construit en commun permet de mieux résister à ce qui l'entrave.

Oser refuser collectivement

Le conseil de maître, instance de décision collective, peut vous permettre de refuser les évaluations d'école, l'utilisation des guides (vert, orange, rouge...), la mise en œuvre des « bonnes pratiques »... Vous pouvez y prendre des décisions pédagogiques d'équipe qui seront consignées dans le cadre des comptes-rendus archivés à l'école et des motions de conseil de maître.

La FSU-SNUipp à vos côtés

N'hésitez pas à contacter vos élu.es de la FSU-SNUipp-68.

Nous pouvons vous informer et mettre à votre disposition, des documents récapitulatifs relatifs à la liberté pédagogique, aux évaluations (nationales ou d'école) ainsi que des motions de conseil de maître portant refus des évaluations d'école. snu68@snuipp.fr



Mouvement intra départemental : et après ?

Les résultats du mouvement intra départemental ont été publiés le 26 mai.

Quelle démarche entreprendre si vous n'avez rien obtenu, si vous n'avez pas été nommé.e sur votre premier vœu, si vous avez obtenu un poste non souhaité ?

Petit guide des démarches et des recours possibles.



Que faire après les résultats ?

Vous avez obtenu un poste qui vous convient ...

Ouvrez le champagne et savourez !!!

Vous n'avez plus rien à faire que de rejoindre votre poste à la rentrée. Pensez tout de même à appeler votre nouvelle école et à prendre quelques petites informations utiles pour la prise de fonction....

Vous n'avez rien obtenu ou vous avez obtenu un poste à titre définitif sur un vœu non formulé

Dans le cadre de la loi dite de « transformation de la fonction publique », les opérations de mobilité des PE se traitent sans tenue de CAPD donc sans possibilité de vérification du bon respect des règles (via la publication des barèmes des candidats à la mobilité par exemple) par les délégué.es du personnel. Il est donc difficile de prouver que l'administration s'est trompée et de faire rectifier ses décisions.

Pour autant des cadres de recours existent. Ils obligent l'administration à fournir quelques données et à expliciter le bon respect des règles.

Vous pouvez formuler un recours administratif gracieux contre cette décision individuelle défavorable prise au titre de l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984 et choisir un.e délégué.e du personnel pour vous assister dans l'exercice de ce recours.

Délai : vous avez deux mois pour formuler ce recours à compter de la notification de l'affectation : cette année vous avez donc jusqu'au 26 juillet puisque les résultats sont arrivés le 26 mai. Le DASEN a deux mois pour vous répondre.

Procédure : envoyer votre recours (par mail depuis votre messagerie académique uniquement ou par courrier postal) par la voie hiérarchique c'est-à-dire au DASEN sous couvert de votre IEN.

Le rôle des élu.es de la FSU-SNUipp68 : vous aider à rédiger votre recours, siéger lors de la réunion bilatérale de recours pour vous représenter et défendre votre situation dans le respect des règles collectives (à condition que vous nous ayez mandaté.es).

Le recours contentieux. Si la réponse à ce recours administratif gracieux est négative ou si l'administration ne vous a pas répondu dans un délai de 2 mois, vous pouvez formuler un recours contentieux devant le tribunal administratif. Cette deuxième procédure reste néanmoins très incertaine au regard du délai de traitement par les TA et des chances réelles d'obtention de satisfaction au recours.

Vous n'avez pas obtenu votre premier vœu

Vous pouvez également formuler un recours administratif gracieux selon les mêmes délais et procédures que celles décrites ci-dessus mais sans possibilité de désigner un.e délégué.e du personnel pour vous représenter, ce recours n'étant pas étudié en réunion bilatérale

Vous n'avez rien obtenu ? Participez à la phase d'ajustement

Que vous ayez porté recours ou pas, si vous n'avez pas obtenu de poste à la phase principale il vous faut participer à la phase d'ajustement.

Calendrier : la phase d'ajustement débutera le 9 juin et se terminera fin août

Résultats d'affectation : avant le 6 juillet puis fin août par l'envoi d'un courriel sur la messagerie professionnelle et sur I-Prof.



Le rôle de vos élu.es de la FSU-SNUipp68

Au moment de la formulation des vœux : nous organisons des stages et des RIS afin de vous aider à y voir clair et à comprendre la circulaire mouvement, le barème, les vœux « groupe »... Nous vous proposons aussi des RV individuels.

Avant les résultats : nous vérifions vos barèmes et vous aidons à les faire corriger.

Après les résultats : nous vous aidons à porter recours en vous fournissant des courriers types, en relisant vos recours. Nous vous défendons en CAPD de recours. Nous organisons des RIS et des RV individuels pour vous aider à classer les circonscriptions avant la phase d'ajustement.

N'hésitez pas à nous contacter :
snu68@snuipp.fr / 03 89 54 92 58

Attention danger : proposition de loi Brisson

En toute discrétion, le Sénat a adopté le 11 avril la proposition de loi Brisson « pour l'école de la liberté, de l'égalité des chances et de la laïcité ». Des écoles et établissements publics sous contrat, des directeur.trices qui évaluent les enseignant.es, et une laïcité instrumentalisée : la loi porte une vision de l'Ecole à l'opposé de celle de la FSU-SNUipp.

Le texte doit maintenant passer à l'Assemblée. Son adoption entraînerait la mise en concurrence des établissements publics, mettrait à mal l'éducation prioritaire et ramènerait la formation des professeurs des écoles 30 ans en arrière.

Si la proposition de loi Brisson était adoptée par les deux chambres, ce qui risque d'être le cas dans la configuration actuelle de l'Assemblée nationale et la recherche d'alliances droitières du gouvernement, le financement de l'Ecole, son unité, le statut des enseignant.es, la discrimination des élèves et des parents dans l'Ecole publique seraient profondément transformés et mis à mal.

La création des EPAE : des établissements publics privatisés qui mettent en jeu l'unité de l'éducation nationale :

La nouvelle loi crée des établissements publics autonomes d'éducation (EPAE) sous contrat avec l'Etat.

Ce contrat de 5 ans définit l'allocation des moyens par le rectorat. Ces nouveaux établissements seraient gérés comme des établissements privés sous contrat.

Le/la directeur.trice d'école, par exemple, pourrait évaluer les enseignant.es et disposerait d'une autorité hiérarchique sur ses collègues.

Car ce nouveau statut concernerait aussi des écoles primaires qui deviendraient des établissements publics, sous la seule réserve de l'accord du maire.

Chaque chef d'établissement pourra choisir ses enseignant.es. Il pourra aussi modifier son organisation pédagogique c'est à dire aussi bien déroger à l'organisation des obligations de service des enseignant.es qu'à la répartition horaire des enseignements.

La proposition de loi va donc très loin dans la dérogation, bien plus loin que le privé sous contrat. Elle créerait en France l'équivalent des « académies » britanniques qui disposent de fonds publics pour une gestion totalement libre du service éducatif.

Le justificatif avancé est bien sur la réussite des élèves. On est dans une gestion axée sur les résultats, sur le modèle du Nouveau Management Public.

La réalité est que cette nouvelle organisation contractualisée de l'Education nationale va mettre les établissements publics en concurrence, encore plus qu'ils ne commencent à l'être déjà.



Un objectif financier sous jacent

C'est par ces propos que Max Brisson commence la présentation du texte : « La France consacre à l'éducation de sa jeunesse 5,2 % de son PIB, contre 4,9 % en moyenne dans l'OCDE. L'éducation nationale est, avec 60 milliards d'euros, le premier poste de dépenses de l'État. Et pourtant... La performance de notre système éducatif ne cesse de se dégrader » .

Le sénateur oublie que le pays compte un pourcentage de jeunes plus élevé que la moyenne européenne et que le coût salarial de l'éducation par élève, selon l'OCDE, y est inférieur à la moyenne OCDE.

L'obsession de baisser le coût de l'éducation est donc bien présente dans le débat sénatorial.



Attaque sur le statut des enseignants

La nouvelle loi s'attaque aussi au statut des enseignants. Pour tous, elle prévoit une procédure dérogatoire d'affectation par contrat direct entre l'Etat et l'enseignant.e. «L'affectation d'un enseignant peut procéder d'un engagement réciproque conclu avec l'autorité de l'État responsable en matière d'éducation pour une durée déterminée ». C'est la fin de la procédure nationale d'affectation.

Le texte prévoit de séparer complètement la formation des enseignant.es du premier degré de ceux du second degré.



Les INSPE seraient réservés au 2d degré. Pour les enseignants du premier degré, le texte crée une formation spécifique dans des « écoles supérieures du professorat des écoles » administrées par les recteurs. Elle retire donc la formation aux universités pour les confier à l'administration. C'est le retour aux écoles normales, fermées il y a 30 ans. Ce qui est en jeu c'est le master et donc l'égalité avec les enseignant.es du second degré. On retrouve, toujours, le souci d'économie qui motive ce texte. Pour les enseignant.es du second degré, le texte recrée des enseignant.es bivalent.es. C'est le retour des PEGC, mis en extinction il y a 20 ans.

Enjeu pour les élèves et leurs parents

Enfin il y a le risque de discrimination entre les élèves et leurs parents. L'article sur le port obligatoire de l'uniforme a été supprimé, la majorité sénatoriale étant divisée sur la question.

Mais le Sénat a aggravé les articles concernant la laïcité. La nouvelle loi interdit les signes religieux aux accompagnateurs.trices des sorties scolaires.

Elle va encore plus loin en imposant un contrôle de conformité aux projets éducatifs territoriaux.

Pour les élèves, elle impose un contrôle des certificats médicaux d'inaptitude par les médecins scolaires. On est dans la caricature : comment 800 médecins scolaires pourraient vérifier les certificats d'une population de 12 millions d'élèves ?

Un sénateur d'opposition a fait remarquer que la nouvelle loi interdit de fait les aumôniers scolaires... Il a demandé la suppression de l'enseignement religieux obligatoire en Alsace Moselle... sans être suivi par cette majorité « laïque »...

Ce qu'il faut retenir de cette proposition de loi

- le recentrage sur le lire-écrire-compter frappe encore plus durement,
- l'autorité ne peut plus être que hiérarchique,
- le collectif de travail est désavoué
- la contractualisation, la concurrence et l'idée selon laquelle seul le privé serait efficace prédominent,
- le statut des enseignant.es est attaqué,
- la laïcité est instrumentalisée.

Cela risque d'aboutir à une école à la carte et à une myriade d'établissements sur le modèle privé, soumis à des objectifs particuliers en termes de programmes, de moyens, d'horaires. Avec des conditions de travail pour les personnels, elles aussi particulières à chaque établissement.

La proposition de loi a été adoptée par le Sénat par 220 voix (Républicains, Centristes, indépendants et la majorité des RDSE) contre 118 (PS, PC, écologistes et aussi macronistes du RDPI).

L'avenir du texte va se décider à l'Assemblée dans les prochains mois, avec tout d'abord une étude par la commission de la culture, de l'éducation et de la communication. Cela se fera sur fond de recherche d'alliance et du nouveau contrat de gouvernement que doit trouver E Borne. **Toutes les inquiétudes sont de mise**



<p>+300€ tout de suite</p> <p>pour tout le monde, pour répondre à l'urgence des salaires</p>	<p>22 max. partout</p> <p>22 élèves maximum par classe, 18 en éducation prioritaire, 15 en toute petite section</p>	<p>AESH : elles/ils existent !</p> <p>Reconnaître le travail des AESH, en leur garantissant un véritable statut et un salaire décent</p>
<p>Plus recruter</p> <p>Recruter plus d'enseignants en face aux inégalités scolaires et assurer les remplacements</p>	<p>Se former mieux</p> <p>Assurer une formation initiale et continue de qualité et permettre le travail en équipe</p>	<p>Bien vivre sa retraite</p> <p>Assurer une retraite digne à chacun.e et faire valoir ses droits dès que l'âge légal est atteint</p>



DES IDÉES QUI FONT ÉCOLE

Loi Rilhac ? Où en est-on ?

Le ministère a présenté aux organisations syndicales représentatives 3 projets de décrets d'application de la loi Rilhac. Ceux-ci doivent être soumis à l'avis du CSA-MEN puis du CSE avant d'être transmis au Conseil d'Etat, pour une application à la rentrée 2023.

Tour d'horizon et analyse de la FSU-SNUipp

Décret sur les missions

Missions relatives au « fonctionnement de l'école »

Assiduité : transfert de l'IEN au directeur ou à la directrice de la gestion des aménagements de la scolarité pour les élèves de PS.

Sécurité : le/la directeur.trice n'a plus la responsabilité de la rédaction du PPMS mais il ou elle y est associé.e et veille à sa mise en œuvre.

Personnels communaux et intervenants : le/la directeur.trice « organise le travail des personnels communaux et a autorité sur l'ensemble des personnes intervenant dans l'école pendant le temps scolaire ».

Les missions inchangées :

- Admission, accueil, répartition des élèves.
- Présidence des conseils d'école et des maîtres.
- Répartition des moyens et organisation des services (utilisation des locaux scolaires sur temps scolaire, organisation de la surveillance), après avis du conseil des maîtres-ses.

Missions relatives au « pilotage pédagogique de l'école » :

Le/la directeur.trice « pilote le projet pédagogique d'école », assure « l'intégration des membres nouvellement nommés dans l'équipe pédagogique », « organise la coopération entre l'ensemble des professeurs et les intervenants extérieurs au sein de l'école », « coordonne l'action des professeurs, veille à la diffusion des instructions et programmes officiels et aide ainsi au bon déroulement des enseignements ».

Le/la directeur.trice « engage des actions et soutient les initiatives permettant à l'équipe pédagogique d'améliorer l'efficacité de l'enseignement dans le cadre de la réglementation et des programmes d'enseignement en vigueur ».

Missions relatives aux « partenaires de l'école »

Le/la directeur.trice « veille à la qualité des relations de l'école avec l'ensemble des partenaires éducatifs » et « représente l'institution auprès de la commune et des autres collectivités territoriales ».

Avis du de la FSU- SNUipp

Ces projets de décrets ne se contentent pas de reprendre les termes du décret de 1989, ainsi que l'annonce le MEN. Si les évolutions sur l'aménagement de la scolarité en maternelle et le PPMS sont positives, le vocabulaire utilisé au sujet du « pilotage » de l'école confirme l'évolution en cours sur la place donnée aux directeurs.trices.

La FSU-SNUipp va intervenir auprès du ministère pour préserver le fonctionnement collectif de l'école, garantir que le/la directeur.trice reste « un pair parmi ses pairs », garant.e du bon fonctionnement de l'école et qu'il/elle ne soit pas chargé.e du contrôle de la mise en œuvre de la politique ministérielle.

La FSU-SNUipp est également intervenue au sujet de l'évaluation des AESH, trop souvent demandée aux directeurs.trices sans qu'ils et elles soient leur supérieur.e hiérarchique.

Décret « mesures diverses »

Formation : le conseil des maîtres.ses est « consulté par le directeur d'école en vue d'identifier les besoins de formation de l'équipe pédagogique et de proposer des actions de formation à l'inspecteur de l'éducation nationale chargé de la circonscription du premier degré. »

Conseil école-collège : le/la directeur.trice est membre du conseil école-collège.



Décret sur la fonction de direction

Plusieurs évolutions majeures sont prévues :

Liste d'aptitude et formation préalable : la durée d'enseignement pour pouvoir s'inscrire sur la LADE passe de 2 à 3 ans. Une formation préalable à l'inscription sur la LADE sera obligatoire.

La FSU-SNUipp a condamné l'absence de cadrage national qui entraîne cette année de graves dysfonctionnements : refus d'inscription sur la LADE pour des adjointes en congé de maternité, formation hors temps scolaire. Les contenus de cette formation posent également problème avec notamment le recours à des cabinets de conseil en « management ».

Avancement accéléré : le ministère propose une bonification de 3 mois/an. La FSU-SNUipp est favorable à une revalorisation des directrices et des directeurs, mais cela ne peut se faire au détriment des adjoint.es. Par ailleurs, les modalités concrètes d'application de cette bonification ne sont toujours pas connues. La FSU-SNUipp travaille sur des simulations pour mesurer concrètement les impacts sur les carrières des différents personnels du corps des PE.

Chargé.e d'école : La FSU-SNUipp a demandé la suppression de la référence aux chargé.es d'écoles pour les considérer comme des directeurs.trices, avec inscription automatique sur la liste d'aptitude.

Évaluation : en plus des rendez-vous de carrière, une évaluation spécifique des directeurs.trices aura lieu au bout de 3 ans d'exercice, puis tous les 5 ans.

Pour la FSU-SNUipp, les directrices et les directeurs doivent être évalués au même rythme et selon les mêmes modalités que les adjoint.es. D'autres organisations syndicales sont favorables à ces évaluations régulières, dans une perspective de « soutien et d'accompagnement ». La FSU-SNUipp rappelle que l'écoute et le soutien réclamés par les collègues devraient être l'objectif de notre hiérarchie au quotidien. Cet accompagnement « bienveillant » ne saurait être tributaire d'un quelconque dispositif d'évaluation. Il est noté que cette durée de 5 ans est la même que la durée entre deux évaluations d'école.

Retrait d'emploi : le décret met en avant une pratique déjà possible mais utilisée à la marge : « Les instituteurs et professeurs des écoles nommés dans l'emploi de directeur d'école peuvent se voir retirer cet emploi par le directeur académique des services de l'éducation nationale, dans l'intérêt du service. »

Avis de la FSU SNUipp

Le ministère s'est voulu rassurant en mettant en avant un « toilettage » des textes existants devenus obsolètes et s'ajustant avec la loi Rilhac sans bouleverser le fonctionnement du 1^{er} degré.

Dans les faits, la loi Rilhac (que nous continuons de combattre) ouvre un large champ des possibles et les projets de décrets ne mettent pas de garde-fous à l'évolution vers le statut hiérarchique, comme le porte la proposition de loi du sénateur Brisson qui a été adoptée par le Sénat le 11 avril 2023.

En ne citant pas « l'autorité fonctionnelle », en ne définissant pas les contours précis ni de la « délégation de l'autorité académique », ni de la « participation à l'encadrement du système éducatif », ces projets de textes risquent d'ouvrir la voie à de nouvelles missions et pressions locales. La FSU-SNUipp s'opposera fermement à tout ce qui marquerait la fin d'une « histoire commune » entre les adjoint.es et les directeurs.trices dans les écoles.

6 chantiers nécessaires et attendus

- Un réel **allègement des tâches** administratives
- Une **aide administrative** statutaire dans chaque école
- Une **revalorisation salariale** de la fonction identique pour toutes et tous
- Une **amélioration des quotités de toutes les décharges de direction et aucune école sans décharge hebdomadaire**
- Une **décharge supplémentaire attribuée à l'école** et répartie en conseil des maitres-ses
- Des moyens aux équipes d'école pour fonctionner dans de bonnes conditions : **effectifs, formation, soutien réel de la hiérarchie...**

RESPECT
pour l'école publique
et pour celles et ceux
qui la font !

Directeur·trice :
pas de statut
hiérarchique !

Mais du temps, des moyens
et de la reconnaissance...



Urgence Salaires

300 euros

tout de suite pour tout le monde

Nos revendications

UNE AUGMENTATION DE LA
VALEUR DU POINT D'INDICE,
BASE DES SALAIRES DANS LA
FONCTION PUBLIQUE

L'INDEXATION
DU POINT D'INDICE
SUR LA HAUSSE DES PRIX

UNE REVALORISATION DE TOUTE LA
CARRIÈRE, POUR TOUS ET TOUTES,
PAR L'AJOUT DE POINTS D'INDICES À
TOUS LES ÉCHELONS

**AESH : TEMPS INCOMPLET + Salaire à MINIMA
A QUAND LA SORTIE DE LA PRÉCARITÉ?**

La FSU-SNUIPP REVENDIQUE :

- UNE AUGMENTATION IMMÉDIATE DES SALAIRES DES AESH AVEC DE MEILLEURES PERSPECTIVES D'AVANCEMENT
- UNE RECONNAISSANCE PAR LA CRÉATION D'UN STATUT DE FONCTIONNAIRE

RESPECT!!!

Du respect pour
l'école publique



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

Dans un contexte mondial perturbé, les enseignant.es subissent de plein fouet tous les effets de la crise, comme les autres salarié.es du privé et du public.

Augmenter le salaire des enseignant.es de manière significative est une nécessité tant il est notoire que leur salaire est faible. Mais les annonces du ministre, conditionnant une partie de l'augmentation salariale à la réalisation de missions nouvelles, ne sont pas acceptables et aggravent la crise d'attractivité du métier.

Revaloriser l'ensemble des personnels, c'est tout de suite et sans contrepartie !

Cela implique d'autres choix politiques et un budget d'une tout autre ampleur