



SNUipp - FSU

# Unitaires 10

## « PAROLE D'EVANGILE »

« Mon IEN est mon supérieur hiérarchique, il a donc toujours raison », selon la vieille plaisanterie. Combien d'enseignantes, d'enseignants et combien d'IEN sont persuadées (accord majoritaire)\* que c'est LA VERITE ?

Et pourtant :

Exemple 1 : « Comme j'occupe ce poste depuis deux ans, mon IEN m'a dit que j'étais sûre de l'obtenir au mouvement, par continuité » *Faux : selon les règles du mouvement, la continuité de service ne joue que si le poste ne peut être donné qu'à titre provisoire, elle n'existe pas quand la*

*nomination serait à titre définitif et c'est le barème qui jouera.*

Exemple 2 : « Mon IEN m'a dit que les 36h d'APC étaient obligatoirement de l'aide personnalisée » *Faux : le texte ministériel indique aide personnalisée ou activité inscrite au projet d'école et l'IEN n'a pas le pouvoir de modifier les textes ministériels.*

Exemple 3 : « Mon IEN m'a dit que tout courrier que je voulais lui adresser devait passer par le directeur d'école ». *Faux : le directeur n'étant pas supérieur hiérarchique, le respect de la voie hiérarchique autorise un enseignant à s'adresser directement à son supérieur direct à savoir l'IEN.*

Alors, on allume le doute exponentiel ? On cherche à vérifier ? On a des élues pour ça !

I.Desimpel

Numéro  
133  
DECEMBRE  
2017

Contact  
3 bis rue Voltaire  
10 000 Troyes  
03-25-73-70-07

CPPAP  
1219 8 07094  
ISSN  
2263 - 679X

Imprimeur & Editeur  
SNUipp-FSU AUBE  
3 bis rue Voltaire  
10 000 TROYES

Directeur de publication  
Jean Denis BRUNETTE  
10 Numéros par an  
Prix unitaire de 0,70 €

TROYES PPDC

# P4

LA POSTE  
DISPENSE DE TIMBRAGE

Déposé le 8 décembre 2017

É  
D  
I  
T  
O



## SOMMAIRE

LEUR RÉUSSITE, NOTRE MÉTIER.  
DONNEZ-NOUS LES MOYENS  
DE BIEN LE FAIRE!



Edito	P1
Bulletin d'adhésion	P2
CAPD Promotion	P3
APC	P4-5
Résultats des élections PsyEN	P6-7
Indemnité GIPA	P8
CP à 12	P.9
Egalité femme/homme au MEN	
Formation syndicale sur les élèves éruptifs	P10
Etats généraux de la SEGPA	
Contractuel(le)s non enseignants	P.11
Travail hors la classe	P.12

\* Édition spéciale « Accord majoritaire féminin »!



# Fédération Syndicale Unitaire



# CAPD

La prochaine CAPD a lieu **mardi 5 décembre**. C'est un moment fort de l'action syndicale et une étape dans la carrière des enseignantes

## La CAPD, qu'est-ce que c'est ?

La **commission administrative paritaire départementale ou CAPD** est une commission administrative officielle qui est consultée sur toutes les questions qui concernent la gestion individuelle et collective des carrières des enseignantes.

Les CAPD traitent des questions suivantes : avancements, promotions, accès au corps des PE, inéat-exéat, permutations, questions disciplinaires, liste d'aptitude à la direction d'école, départ en stage (formation continue ou CAPSH), mouvement.

Les CAPD examinent les divers aspects de la vie professionnelle et donnent des avis. Les élues du personnels peuvent demander un vote pour certaines décisions importantes. La voix du président (IA-DASEN) reste toutefois prépondérante, et c'est lui qui, en dernier ressort, décide.

Elle se tient une fois par période à l'inspection académique. Elles est présidées par l'IA-DASEN, accompagné de l'IENA.

La CAPD est un organisme paritaire. C'est à dire que **siège dans cette commission autant de représentantes de l'administration que de représentantes élues des personnels. Depuis les dernières élections professionnelles de 2014, le SNUipp-FSU est devenu majoritaire en occupant 4 sièges sur 7.**

Elles sont un lieu d'expression où nous pouvons porter vos revendications sur ces différents sujets ou aborder des problématiques liées aux circulaires. La CAPD est aussi une instance de contrôle où le SNUipp-FSU peut vérifier le travail de l'administration en toute transparence et s'assurer que l'égalité de traitement est bien respectée pour l'ensemble des personnels.

Ce dont tient compte l'administration, c'est du rapport de forces en présence : des élues du personnel représentatifs, écoutés et entendus, en phase avec une profession mobilisée. Les CAPD sont souvent précédées de groupes de travail (GT) afin de définir des règles communes à tous les personnels et de préparer en amont. La CAPD officialise les décisions.

## VOS ÉLUS SNUIPP DANS L'AUBE

Michèle ANDRIEU	titulaire hors classe
Nathalie SCHUK	suppléante hors classe
Fabrice LAMQUIN	titulaire classe normale
Gaëlle CHABLE	titulaire classe normale
Isabelle DESIMPEL	titulaire classe normale
Jean-Denis BRUNETTE	suppléants classe normale
Céline SOLER	suppléante classe normale
Ana-Maria FABIANO	suppléante classe normale

*Monique CHANELLE et Elisabeth CASSAGNE ne sont plus représentantes CAPD car à la retraite depuis cette rentrée.*

## CALENDRIER ET OBJETS DES CAPD

5 décembre 2017	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Projet d'avancement d'échelon des professeurs des écoles</li> <li>✓ Formation continue : attribution des stages ouverts à candidature</li> </ul>
23 janvier 2018	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Etude des barèmes du mouvement inter département</li> <li>✓ Calendrier du mouvement intra départemental</li> <li>✓ Modification de la circulaire du mouvement intra départemental</li> </ul>
20 mars 2018	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Liste des personnes touchées par mesure de carte scolaire</li> <li>✓ Départs en stage ASH</li> <li>✓ Liste d'aptitude à l'emploi de directrice d'école</li> <li>✓ Octroi de congés de formation professionnelle</li> </ul>
29 mai 2018	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Liste d'aptitude professeurs des écoles</li> <li>✓ Mouvement départemental : affectations sur postes pleins</li> </ul>
28 juin 2018	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Affectation des PFS</li> <li>✓ Affectation des enseignantes restées sans postes à l'issue du mouvement départemental</li> <li>✓ Affectation sur postes fractionnés</li> <li>✓ Inéat-exéat</li> </ul>
Fin août 2018	Ajustements de rentrée

# APC : la question de l'individualisation des parcours

Des dispositifs qui se sont multipliés ces dernières années avec comme corollaire l'augmentation des inégalités scolaires

Sources : rapport du CNESECO : « Inégalités sociales et migratoires comment l'école amplifie-t-elle les inégalités ? » Septembre 2016

Depuis 1995, les dispositifs se situant à la périphérie de la classe se sont multipliés. Ils sont tous pris dans une logique d'individualisation des parcours et des apprentissages. On en compte pas loin de quinze pour la scolarité obligatoire qui se sont succédés ou amoncelés :

→ premier degré : PPRE, AP, APC, PPRE/passarelle, stage de remise à niveau ...

→ collège : études dirigées en 6ème, heures de consolidation, PPAP, aide individualisée en petit groupe en 5ème, remise à niveau en 6ème, aide au travail personnel en 6ème, accompagnement du travail personnel, PPRE, AP...

Dans le même temps, on ne compte que peu de dispositifs visant à transformer l'action sur le temps de classe : le PDMQDC lui même en voie de disparition, l'allègement de service en REP+.

Quel bilan en termes de réussite scolaire de cette externalisation ? Les inégalités scolaires se sont renforcées. Le nombre d'élèves en grande difficulté a augmenté. Les conditions de travail se sont dégradées. Et ce sont les élèves des milieux populaires qui payent le prix fort d'un système scolaire parmi les plus inégalitaires des pays de l'OCDE. On peut faire l'hypothèse que cette logique d'individualisation/externalisation, ainsi que la diminution du pouvoir d'agir des enseignantes (effondrement de la formation, multiplication des tâches qui ne sont pas en lien avec l'objectif pédagogique), le tout sous fond de désinvestissement budgétaire (1 point de PIB en moins entre 1995 et 2017, écart de 30 % d'investissement dans le premier degré par rapport aux 11 pays comparables et obtenant des résultats supérieurs à la France aux évaluations internationales), sont responsables de cette augmentation des inégalités.

## Quand l'aide hors la classe enferme dans la difficulté

Sources :

•Dominique Glasman, Leslie Besson. *Le Travail des élèves pour l'école en dehors de l'école. Rapport pour le Haut Conseil à l'Évaluation de l'École*, déc. 2004, p. 129-131.

•Bruno Suchaut, « *Accompagnement à la scolarité et réussite éducative. Intérêts et enjeux de l'évaluation* ». 2èmes Rencontres de l'Accompagnement à la scolarité. Université Paris X Nanterre, 27 sept. 2007.

•Marie Toullec-Théry, Corinne Marlot. *Efficacité et déterminations des pratiques d'Aide Personnalisée à l'école primaire : une approche didactique*.

•Jacques Bernardin : *Le rapport aux savoirs des élèves des milieux populaires*.



Les apports de la sociologie des apprentissages montrent que l'école est prise entre l'indifférence aux différences et la surestimation des différences.

Indifférence aux différences quand on engage les élèves dans la tâche sans conscience de la diversité des façons de l'appréhender, les implicites étant alors facteurs de malentendus sur leur enjeu central.

Surestimation des différences quand, face aux difficultés rencontrées par certains, on adapte l'activité au niveau présumé des élèves, on simplifie ou segmente les tâches au risque de réduire les exigences et de perdre l'unité de l'activité. Cela peut conduire au final à ce que certains n'aient plus que des problèmes de bas niveau à résoudre quand d'autres construiront des savoirs de haut niveau.

Les dispositifs tels que l'AP ou l'APC sont symptomatiques de la chose : ils participent d'une indifférence aux différences dans le temps de classe, et une surestimation des différences dans le temps de l'aide personnalisée. Toullec-Théry et Marlot montrent en quoi ce sont des postulats pédagogiques inefficaces ou délétères qui sont convoqués dans ces temps hors la classe.

Rares sont les études sur l'aide personnalisée ou l'APC. Toutefois on peut se référer à des études plus anciennes sur des dispositifs hors la classe, comme l'accompagnement scolaire : D. Glasman note dans son rapport de 2004 « Pour une part non négligeable des enfants et des adolescents, l'accompagnement scolaire est loin de faire la preuve de son efficacité en termes d'appui au travail ». Selon lui, « Si on centre sur les résultats scolaires, c'est-à-dire l'amélioration des acquisitions, globalement, la fréquentation de l'accompagnement à la scolarité ne se traduit pas par des progrès notables ». Bruno Suchaut, sur la base des études menées par l'IREDU de 2001 à 2003, fait le même constat : « A caractéristiques scolaires et sociales comparables, l'effet global de l'accompagnement à la scolarité est assez ténu : en moyenne, les élèves ayant fréquenté un dispositif, quelle que soit sa configuration, ne progressent pas différemment des autres élèves comparables (non pris en charge dans les dispositifs). »... Et parfois même, on note des effets négatifs !

## Le choix de l'augmentation de la professionnalité enseignante

Sources :

- Marie Toullec-Théry : *Des politiques françaises en matière d'éducation centrées sur l'individualisation, la personnalisation plus que sur le collectif : quels effets sur les apprentissages des élèves ?*
- *Nombreux rapports sur les éléments les plus agissants sur la réussite des élèves.*
- Jacques Bernardin : *Favoriser la coopération – 2014.*

De nombreuses études, en particulier internationales, montrent l'effet déterminant d'une haute professionnalité enseignante dans la réussite des élèves. Celle-ci est plus importante, toute chose étant égale par ailleurs, que la diminution des effectifs par classe par exemple.

Mais face à l'enjeu de la lutte contre les inégalités, toutes les pratiques ne se valent pas. Marie Toullec-Théry montre en quoi les choix éducatifs qui sont sous-tendus par la médicalisation de la difficulté scolaire, l'individualisation des parcours et des apprentissages ont un effet négatif sur la réussite des élèves les plus en difficulté. Les pratiques qui font le choix de tirer profit de l'hétérogénéité, du collectif apprenant, sont elles bien plus à même de réaliser l'ambition de la lutte contre les inégalités scolaires.

Toullec-Théry rappelle que dans les dispositifs d'aide individualisé s'exercent :

- une tension entre l'individu et le collectif : plus l'élève présente des difficultés plus les enseignants pensent qu'il vaut mieux le désolidariser de la classe.

- une tension entre réussir et comprendre où il faudrait que tous puissent réussir quelque chose, même si on abandonne les apprentissages avec les élèves les plus faibles.

- une tension entre mener des situations inédites et complexes ou des activités d'entraînement : plus les élèves sont en difficulté et plus on les plonge dans du déjà fait, du déjà vu, de l'entraînement.

- une tension entre générique et spécifique où les enseignantes ont plutôt tendance à penser des catégories de situations et non les enjeux et obstacles particuliers d'une situation.

Pour relever l'enjeu de la démocratisation de l'école, il faut agir dans le temps de classe. Et cela passe par les dispositifs qui renforcent la professionnalité enseignante et l'agir enseignant. De ce point de vue, la multiplication des tâches qui ne sont pas liées au travail de classe ont intensifié le travail des enseignantes et les empêchent de se consacrer à penser le temps de la classe. L'absence de formation continue pèse aussi négativement.

Récupérer le temps d'APC est un premier pas pour permettre aux enseignants d'avoir le temps de penser leurs pratiques, de se former, d'utiliser le collectif de travail comme ressources pour mieux faire classe.

## APC, l'action continue!

Aujourd'hui, le SNUIPP continue de revendiquer la **réappropriation par les équipes des 108 heures** avec comme seule obligation la participation aux conseils d'école.

Au mois de juin, une lettre a été envoyée au ministre pour réaffirmer nos revendications et un 4 pages a été publié.

Pour en savoir plus, rendez-vous sur le site du SNUIPP: <https://www.snuipp.fr/actualites/posts/apc-ors-temps-de-travail-a-la>



**GAGNONS LA FIN DES APC**



# Elections des PsyEN:

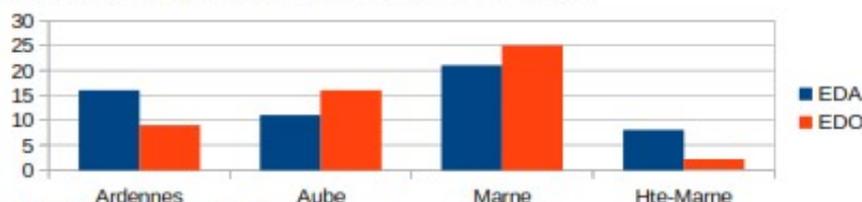


**Actualité des Psychologues de l'Éducation nationale**  
**Académie de Reims- spéciale « élections » - décembre 2017**



### Participation

La participation des psyEN de l'académie de Reims est légèrement inférieure à celle du national. 61,8 % des collègues ont exprimé leur voix (110 bulletins reçus pour 178 votants) alors que la moyenne de toutes les académies est de 66,84 %.



### Résultats CAPA Reims

### Sommaire :

Page 1

- Participation
- Résultats CAPA Reims
- Répartition des votes de l'académie à la CAPN

Page 2

- Répartition des sièges en CAPA
- Résultats CAPN
- Élus de la liste SNES SNUipp FSU en CAPN

## CAPA Psy-ÉN

## Élections professionnelles novembre 2017

**Merci à tous les collègues pour leur confiance.**

Liste	Voix	sièges	
SNUipp-FSU / SNES-FSU	74	3	69%
SE	11	0	10%
SGEN	22	1	21%

Titulaires	
DELAHAYE Natacha	
MAHALAINE Soraya	
RUCKEBUSCH Ghislaine	
Suppléants	
ROBERT Laurence	
VERDIER Sophie	
MAZEIRAT Line	

## REIMS

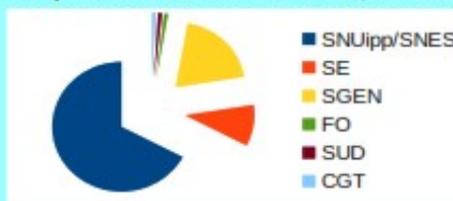


**ENGAGÉES AU QUOTIDIEN**

### Répartition des votes de l'académie de Reims à la CAPN

110 collègues de l'académie de Reims ont exprimé leur voix pour les élections à la CAPN, les 107 voix (3 bulletins nuls) se répartissent ainsi :

SNES-SNUipp-FSU : 72 voix (67,29 %)  
 SGEN-CFDT : 21 voix (19,63 %)  
 SE-UNSA-SNP : 11 voix (10,28 %)  
 FNEC-FP-FO : 1 voix (0,93 %)  
 Sud Education : 1 voix (0,93 %)  
 CGT Educ'action : 1 voix (0,93 %)



**Défendez le métier et faites-vous entendre, SYNDIQUEZ-VOUS :**

AU SNES-FSU de Champagne Ardenne

→ <http://www.snes.edu/Scripts/Adhesion/Adhesion/index.php>

AU SNUipp-FSU

Ardennes  
<https://adherer.snuipp.fr/08>

Aube  
<https://adherer.snuipp.fr/10>

Haute-Marne  
<https://adherer.snuipp.fr/52>

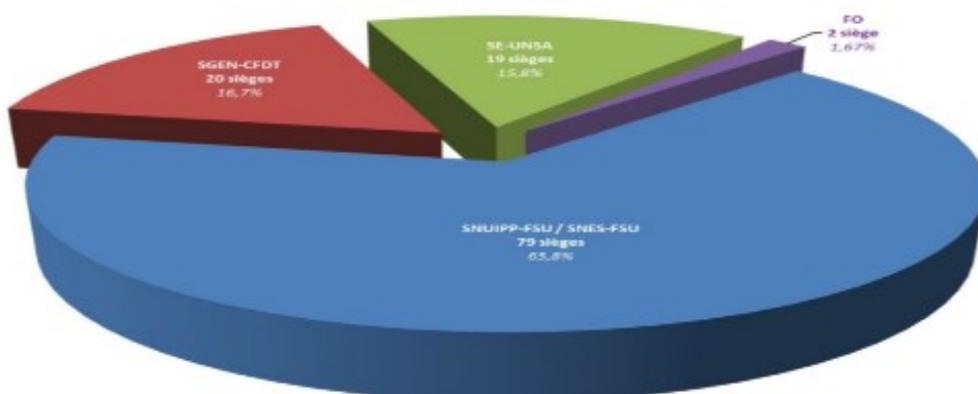
Marne  
<https://adherer.snuipp.fr/51>

## la FSU première

### Répartition des sièges SNES-SNUipp-FSU en CAPA

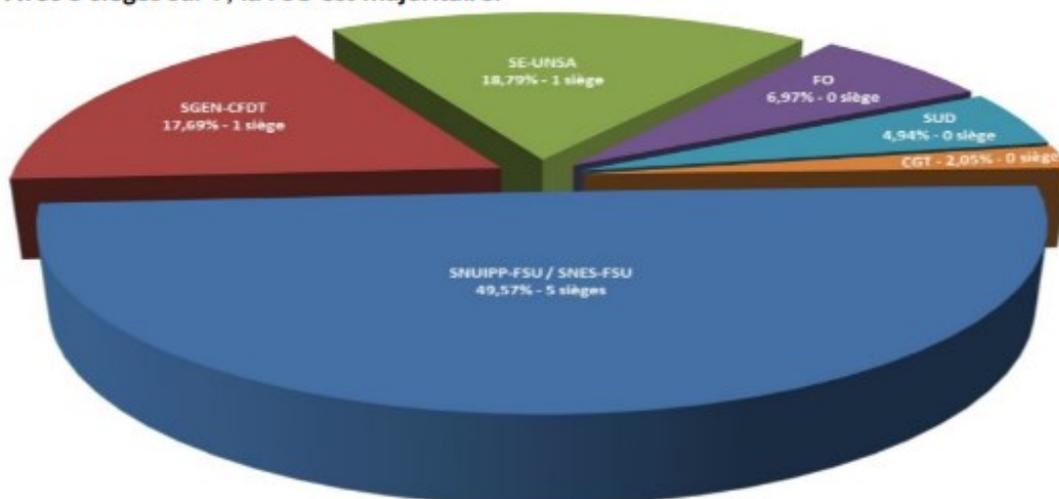
Avec 79 sièges (sur 120) en CAPA, la FSU devient la première fédération syndicale pour les PsyEN.

### Répartition des sièges - CAPA des psychologues de l'Éducation nationale novembre 2017



### CAPN des psychologues de l'Éducation nationale élections de novembre 2017

Avec 5 sièges sur 7, la FSU est majoritaire.



#### Les élus SNES-SNUipp-FSU à la CAPN

Frédérique PENAVALIRE, EDO Grenoble, titulaire  
 Françoise DALIA, EDA Bayonne, titulaire  
 Natacha PANIER, EDA, Créteil, titulaire  
 Géraldine DURIEZ, EDO Créteil, titulaire  
 Emmanuelle KOESSLER, EDA Metz, titulaire

Marie Agnès MONNIER, EDO Rouen, suppléante  
 Natacha DELAHAYE, EDA Reims, suppléante  
 Sylvie BERGER, EDO Bourges suppléante  
 Thierry CHANSELME, EDA Clermont-Ft, suppléant  
 Catherine BAS, EDO, Amiens, suppléante

# Indemnité GIPA

## « Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat » 2017

*Textes de référence*

**Décret n° 2008-539 du 06/06/2008 (modifié par le décret n° 2017-1582 du 17 novembre 2017)**

**Arrêté du 17 novembre 2017**

La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) concerne tous les fonctionnaires titulaires civils des trois fonctions publiques et les agents non titulaires employés de manière continue.

Le mécanisme de la GIPA repose sur une comparaison entre l'évolution du traitement indiciaire brut détenu sur une période référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (hors tabac). Si le traitement indiciaire brut perçu au terme de la période de 4 ans a évolué moins vite que l'inflation, une indemnité de perte de pouvoir d'achat est versée. C'est donc le cas si aucune promotion d'échelon n'est intervenue pendant cette période.

Pour 2017, la période de référence de 4 ans est fixée du 31 décembre 2012 au 31 décembre 2016 et l'inflation retenue sur cette période est de 1,38 %. La valeur moyenne du point d'indice était de 55,5635 en 2012 et de 55,7302 € en 2016.

Le montant de l'indemnité se calcule donc ainsi :

$GIPA = 55,5635 \times \text{indice au } 31/12/2012 \times (1 + 1,38\%) - 55,7302 \times \text{indice au } 31/12/2016.$

### Exemple 1

Institutrice au 11ème échelon depuis le 1er septembre 2012 (indice 515). Le calcul donne:  $GIPA = 55,5635 \times 515 \times (1 + 1,38\%) - 55,7302 \times 515 = 309,04$

L'indemnité est de 309,04 €

### Exemple 2

PE au 8ème échelon (indice 531) au 1er septembre 2012, promu au 9ème échelon à l'ancienneté au 1er mars 2017; au 31/12/2016, cette enseignante est donc toujours au 8ème échelon:

$GIPA = 55,5635 \times 531 \times (1 + 1,38\%) - 55,7302 \times 567 = -1638,65$  Le résultat est négatif donc pas d'indemnité.

### Pour les collègues à temps partiel

Le montant de la garantie est attribué à hauteur de la quotité travaillée au 31 décembre 2016.

### Exclusion du bénéfice de la GIPA

- les collègues en poste à l'étranger au 31 décembre 2016.

- les agents ayant subi, sur une des périodes de référence, une sanction disciplinaire ayant entraîné une baisse du traitement indiciaire.

### Remarque

La GIPA entre dans le champ d'application de la retraite additionnelle de la Fonction publique (RAFP) et donne donc lieu à une retenue de 5% sur son montant.

Un calculateur est actualisé en conséquence sur le site du SNUipp-FSU :

<http://www.snuipp.fr/calculs/gipa/>

## CP à 12 en chiffres

Suite aux annonces ministérielles concernant la création des CP à 12 en REP+, le SNUipp-FSU a mis en place une enquête. Il n'a pas toujours été facile pour les départements d'avoir des informations chiffrées de la part des DASEN.

### Les résultats

Combien de classe de CP à 12 (CP à faible effectif ou CP avec 2 enseignants) avez-vous dans votre département	Quels moyens ont été utilisés pour cette opération					
	Prise sur la dotation départementale (ouverture, fermeture ou réserve prévue au CT de février)	Fermeture de postes PDMQDC	Transformation de postes PDMQDC	Fermeture de postes de remplaçant	Fermeture de postes RASED	Autre
3 852	397,5	445	833,5	365,5	22,5	14,5
<b>Situation de l'Aube</b>						
14	1	0	4	0	0	

Au total, les DASEN ont consacré 2078,5 moyens à cette mise en place.

Ce sont les fermetures et transformations de PDMQDC, qui représentent 61,51% des moyens utilisés, qui y ont le plus largement contribué (essentiellement dans les écoles en REP+).

Les DASEN ont aussi utilisé la dotation départementale à hauteur de 19,12% des moyens utilisés, des postes de remplaçants à hauteur de 17,59%, et dans une moindre mesure les postes de RASED à hauteur de 1,08% et les autres types de postes à hauteur de 0,70%.

Pour la carte scolaire de la rentrée 2018, la mise en place des CE1 en REP+ et des CP en REP va encore impacter fortement la carte scolaire. Ceci d'autant plus que les moyens pour la rentrée scolaire seront faibles et que les postes de PDMQDC ont déjà largement été ponctionnés. Cela aura des conséquences sur l'ensemble de la carte scolaire.

## EXTRAIT DU RAPPORT DE SITUATION COMPAREE SUR L'EGALITE FEMME/HOMME DU MEN

« Dans le premier comme dans le second degré, les enseignants hommes perçoivent, en net, 8% de plus que les femmes (à durée et quotité égale d'occupation). Sur l'ensemble des deux degrés, l'écart est de 13 points. Ce paradoxe apparent s'explique par le fait que les hommes sont proportionnellement plus nombreux dans le second degré, là où les salaires sont plus élevés.

Les écarts constatés dans chaque corps s'expliquent en partie par les compléments au traitement indiciaire: dans le premier degré, primes de directeurs d'école (19 % des hommes et 12 % des femmes du premier degré public) ; dans le second degré, opportunités d'effectuer des heures supplémentaires, plus souvent saisies par les hommes que par les femmes.

Les 10 % des hommes les mieux rémunérés perçoivent en moyenne un salaire (nettement) plus élevé que les 10 % des femmes les mieux rémunérées, et ce quel que soit le groupe professionnel. »

Enseignant 1 <sup>er</sup> degré Salaire mensuel	femme	homme	différence
moyenne	2132	2310	-178
9 <sup>ème</sup> décile *	2542	2853	-311
1 <sup>er</sup> décile **	1759	1834	-75
Médiane ***	2106	2260	-154

\* le seuil du 9<sup>e</sup> décile sépare les 90 % inférieurs des données des 10 % supérieurs

\*\* le seuil du 1<sup>er</sup> décile sépare le jeu de données entre les 10 % inférieurs et le reste des données

\*\*\* la médiane est le point milieu de l'ensemble, qu'elle divise en deux moitiés

# À VOS AGENDAS!

## STAGE DE FORMATION SYNDICALE SUR LES ÉLÈVES ERUPTIFS

Le **26 mars 2017**, le SNUIPP 10 accueillera **Alexandre Ployé**, responsable des formations ASH à l'ESPE de l'académie de Créteil.

D'abord enseignant d'histoire-géographie ayant enseigné 15 années en collège, il est devenu enseignant spécialisé auprès d'élèves présentant des troubles importants des fonctions cognitives, puis formateur.



De plus en plus d'enseignantes sont confrontées à des élèves présentant de graves troubles du comportement, sans formation ni aide satisfaisante de la hiérarchie.

Plus d'infos dans les prochains UNITAIRES 10.

## LES ÉTATS GÉNÉRAUX DE LA SEGPA du 11 janvier 2018 à PARIS

*La Segpa est une voie de réussite. Quel état des lieux pour les élèves et les personnels 2 deux ans après la nouvelle circulaire »*

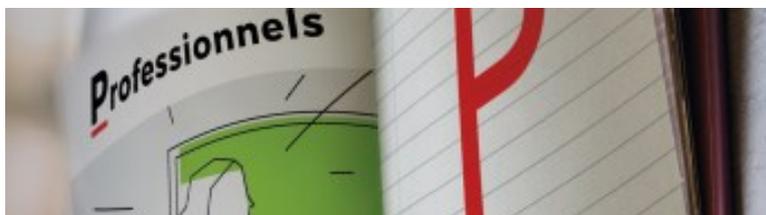
Le SNUipp-FSU, avec le SNES, le SNUEP, le SNEP et le SNPI, s'est engagé, dans un processus d'états généraux avec les collègues exerçant en SEGPA.

### Les états généraux ont pour objectif de :

- Faire un état des lieux deux ans après la nouvelle circulaire sur les SEGPA.
- Construire un corpus revendicatif FSU sur la SEGPA.
- Créer un moment fort de défense de l'enseignement adapté.
- S'appuyer sur ce qui marche pour montrer l'intérêt de l'enseignement adapté dans le système éducatif français.



Inscriptions : [sneep.national@wanadoo.fr](mailto:snep.national@wanadoo.fr)



REPRENONS LA MAIN SUR NOTRE MÉTIER...

...CHANGEONS L'ÉCOLE!



# Le SNUipp-FSU aux côtés des contractuels non enseignants

Depuis plusieurs années déjà, le SNUipp-FSU se bat aux côtés des contractuelles non enseignantes pour faire respecter leurs droits. La section départementale de l'Aube et d'autres sections en France l'ont déjà démontré en remportant avec eux les recours entrepris devant les Conseils de Prud'Hommes, les cours d'appel et même devant la Cour de Cassation. Et pourtant, ils ou elles continuent d'être victimes d'injustices et d'abus d'autorité criant.es au point de motiver actuellement de nouveaux recours dans notre département.

Le SNUipp-FSU est convaincu que la limitation de ces abus et de ces injustices doit d'abord passer l'information des contractuels. C'est pourquoi, il met à leur disposition la troisième

édition de son guide pratique .

**N'hésitez pas à vous adresser à la section départementale du SNUipp-FSU Aube pour en recevoir gratuitement un exemplaire.**

**[Signez la pétition en ligne pour les emplois aidés !](https://soutenonslescontratsaides.fr/)**



**<https://soutenonslescontratsaides.fr/>**

## REUNION D'INFORMATION SYNDICALE

SPECIALE CONTRACTUEL.ES NON ENSEIGNANTS

**MERCREDI 24 JANVIER DE 9 HEURES A 12 HEURES**

**ESPE DE TROYES**

### Qui peut participer ?

Les AED/AESH ont les mêmes droits syndicaux que les enseignants du premier degré (décret n°82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique )

Par extension, les CUI recrutés par les EPLE et exerçant dans les écoles relèvent également du droit syndical de la fonction publique (circulaire N° 2000-099 DU 29-6-2000)

Ils ont droit aux réunions d'information syndicale sur leur temps de travail, 3 demi-journées par année scolaire.

### Comment participer ?

**Il suffit d'informer votre employeur par écrit (ou par courrier mail) une semaine avant la date de la réunion en utilisant le modèle disponible ci -contre**

**NE RESTEZ PAS ISOLÉE, PARTICIPEZ !**

Mr, Mme

A ..... , le.....

Ecole

Fonction

A

Monsieur le proviseur

Du Lycée Diderot de Langres

S/c de M/Mme l'EN de

.....

Monsieur le proviseur,

Conformément au décret du 28 mai 1982 modifié qui prévoit l'heure mensuelle d'information syndicale sur le temps de travail et à la circulaire N°2000-099 DU 29-6-2000, j'ai l'honneur de vous informer que je participerai à la réunion d'information syndicale organisée par la section départementale du SNUipp-FSU Aube le 24 janvier 2018.

Nom prénom

Signature

Temps partiel imposé, durée de contrat limitée en CUI, non prise en charge des frais en cas de déplacement entre deux écoles, absence ou semblant de formation professionnelle pour les emplois aidés, obligation de récupération des heures non effectuées pendant les vacances, modulation imposée en CUI, difficultés d'accès au CDI pour les AESH, rupture de contrat en cas de changement de département, retard de création du diplôme d'AESH... seront autant de thèmes qui seront abordés lors de cette réunion.



SNUipp - FSU



# Le travail hors la classe des professeurs des écoles

Adressez-vous au SNUipp-FSU AUBE pour commander cet ouvrage

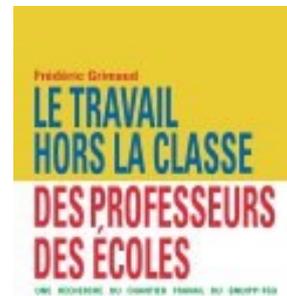
Le métier d'enseignante ne se limite pas à « faire classe » : il y a aussi un avant, un après. Aussi les contours des horaires de travail sont-ils difficiles à définir et ce travail « invisible » – qui prend toujours sa source dans la réflexion pour améliorer les apprentissages – n'est pas reconnu.

Cet ouvrage permet de réfléchir à ces activités.

Chahuté-s par l'image qu'ils se font du « bon » enseignant, les enseignantes ne ménagent pas leur peine, au prix de leur sommeil, de leur temps libre, de leur vie personnelle.

Les intéressées peinent à décrire la réalité de ce travail, n'ayant ni le temps ni les outils pour analyser ce qu'ils font. Mais le constat d'épuisement professionnel, voire les problèmes de santé graves, que peut connaître une partie des enseignantes sont les symptômes d'une crise du travail enseignant.

Les causes sont bien sûr à trouver dans l'organisation du système éducatif, dans l'absence d'accompagnement, dans les réalités de conduites de classe difficile et dans toutes les activités périphériques menées par les enseignantes. Il est trop facile de penser que les difficultés relèvent de problèmes personnels, de posture inadaptée, quand on sait comment, investies, créatives, inventives et engagées, les professeurs des écoles tiennent le système à bout de bras.



IR

SNUIPP

## Contact

3 bis rue Voltaire  
10 000 Troyes

03-25-73-70-07

snu10@snuipp.fr

## Blog

<http://10.snuipp.fr>

## Infos

Ce journal est édité par la section du SNUipp-FSU Aube. Il est financé par les cotisations de ses adhérents.

*Vous disposez d'un droit d'accès, de modification, de rectification et de suppression des données qui vous concernent. (Article 34 de la loi "Informatique et Libertés" du 6 janvier 1978). Contactez-nous.*

## Professeurs des écoles sous tension

Marie Duru-Bellat

Les 4 et 5 septembre derniers, s'est tenu à l'Iredu (Institut de recherche sur l'éducation/université de Bourgogne-Franche-Comté) un colloque sur le thème « Nouvelle gestion publique et évolution des conditions de travail des professeurs des écoles, quels liens ? » La « nouvelle gestion publique » renvoie à des formes d'organisation et d'évaluation du travail qui se sont développées en phase avec le « tournant libéral » des dernières décennies : de plus en plus, les travailleurs sont tenus de s'impliquer personnellement, de rendre des comptes sur leur action, de se montrer autonomes et surtout efficaces. Les effets de ces évolutions sur les personnes sont décrits en termes de stress, de souffrance au travail, voire de burnout...

Surtout analysées dans les entreprises privées ou encore dans le milieu hospitalier, ces évolutions pénètrent, certes avec une « basse intensité » (comme le dit un participant au colloque), l'institution scolaire : l'autonomie, l'évaluation, la contractualisation deviennent autant de leitmotifs dans les réformes, en France comme d'ailleurs dans un grand nombre de pays de l'OCDE. Les effets de ces réformes sur les élèves et les enseignants sont jusqu'alors mal connus, d'où l'intérêt de ce colloque focalisé sur l'évolution des conditions de travail des enseignantes et plus particulièrement sur les professeurs des écoles, en France et aussi au Québec et au Royaume-Uni.

### De plus en plus de dispositifs

Les différents travaux présentés (prochainement accessibles sur le site de l'Iredu) mettent l'accent, parmi les composantes de la nouvelle gestion publique, sur la montée des exigences de contractualisation et d'individualisation de l'enseignement, et sur leurs conséquences concrètes sur le travail quotidien des professeurs des écoles. Qu'il s'agisse de monter des « plans personnalisés de réussite éducative » (PPRE) ou d'organiser la scolarité des enfants porteurs de handicaps dans leur classe, les enseignantes ont à mettre en place de plus en plus de dispositifs, de contrats et d'évaluations, qui empiètent sur leur temps et les contraignent à des justifications constantes.

**Lire la suite sur notre blog : <http://10.snuipp.fr/spip.php?article614>**

