

FSU SNUipp37 18 rue de l'Oiselet 37550 SAINT AVERTIN
Tél. 02 47 61 82 91 E-mail : snu37@snuipp.fr



**BULLETIN D'INFORMATION DE LA SECTION
DU SNUIPP-FSU D'INDRE ET LOIRE
N°307 MARS 2022**

Bulletin mensuel

N° de commission CPPAP 0725 S 07531 ISSN 1241-4816

Directeur de publication: Gilles Moindrot Imprimé par nos soins prix 0.20 € Ce bulletin vous a été envoyé grâce au fichier informatique du SNUipp 37. Conformément à la loi du 08/01/78, vous pouvez avoir accès ou faire effacer les informations vous concernant en vous adressant au SNUipp37.



UN 13 JANVIER HISTORIQUE ET UNE CARTE SCOLAIRE DE LA COLERE !

Edito : En 2022 retrouver le chemin de l'avenir !

L'élection présidentielle approche dans un contexte très difficile (crise sanitaire, guerre en Ukraine...) pourtant elle porte tous les enjeux pour l'avenir de notre profession et de l'Ecole Publique.

La FSU a déjà commencé à questionner des candidats et à porter les attentes de la profession.

La FSU sera comme toujours en première ligne face à l'extrême droite. Nous travaillons à une expression unitaire en Indre et Loire.

Ces 5 dernières années, nous avons réussi à repousser la réforme de la retraite par points.

PPCR signé en 2017 a marqué des avancées importantes pour nos salaires et nos carrières : Lire notre nouvelle publication "bilan final PPCR... et maintenant ?".

Les différentes lois Blanquer ont fragilisé nos métiers, nos droits, nos conditions de travail, reglé le point d'indice ...

Les conditions d'apprentissage et donc la réussite de nos élèves en subissent également les conséquences.

2022 doit marquer l'arrêt de ces politiques éducatives. Les mobilisations de janvier et de février ont montré que la détermination de la profession était toujours intacte. La FSU-SNUipp37 est au côté des collègues et des écoles !

Une nouvelle journée de mobilisation pour nos salaires est prévue pour le JEUDI 17 MARS

avec un appel à la grève et une journée des RETRAITE-ES le 24 MARS.

(voir notre site et lettres).

Paul AGARD secrétaire départemental FSU-SNUipp37
Adjoint école LA BLOTTERIE JOUE LES TOURS



Grande enquête ÉCOLE ET MÉTIER Vous avez la parole



CONSULTATION DE LA PROFESSION

La FSU-SNUipp organise une Grande Enquête « Ecole et Métier » qui donne la parole aux enseignant-es et AESH.

Ce recueil de réponses va permettre à la FSU-SNUipp d'élaborer un bilan de l'état de l'école et des métiers exercés par les personnels.

L'objectif est de mettre en avant, dans une période électorale très importante, les perspectives d'une école égalitaire et émancipatrice. Mais ce bilan ne peut se faire sans les actrices et acteurs de terrain qui, au jour le jour, portent l'école à bout de bras.

Cette enquête est disponible en ligne et en version papier depuis le 3 janvier 2022. Fin mars, après avoir rencontré 50 000 collègues au niveau national, AESH comme enseignant-es, la FSU-SNUipp rendra publics les résultats de cette consultation et sera votre porte-voix dans le cadre de la campagne présidentielle.

> CALENDRIER PRÉVISIONNEL ADMINISTRATIF IA37

- Mouvement ouverture du serveur 1 avril Demandez notre guide <http://www.snuipp37.fr/snu2/mouvement-2022-demandez-guide>
- liste d'aptitude à l'emploi de Directeur d'école 04/03/2022
- liste d'accès aux fonctions de conseiller pédagogique 15/03/2022
- temps partiels 21/03/2022 Pensez à remplir votre fiche de suivi comme déjà près de 100 collègues > lien vers la fiche <http://www.snuipp37.fr/snu2/temps-partiels-2022-23>
- congé de formation professionnelle 15/04/2022 sous réserve de la réception de la notification rectorale
- formation CAPPEI 25/03/2022 sous réserve de l'arbitrage académique
- liste d'aptitude au corps de PE 29/04/2022

SOMMAIRE

- Page 1 : Une
- Page 2 : Edito et mouvement
- Pages 3, 4, et 5 : carte scolaire
- Pages 6 et 7 : Hors classe et après?
- Page 8 : AESH et CTSD37
- Page 9 : AESH et CHSTD
- Page 10 : Pétition salaires
- Page 11 : Loi Rilhac
- Page 12 : Pétition ZIL et BD
- Encart affiche A
- Encart affiche B

Mouvement du personnel 2022 : des changements au pas de charge !

Comme nous le disions dans notre dernière publication, de grands bouleversements attendent les collègues qui vont participer au mouvement du personnel 2022. Les changements de règles, imposés par le ministère, s'inscrivent officiellement dans une volonté de moderniser et d'optimiser le fonctionnement des outils pour mieux servir les agents, tout en sécurisant les processus du mouvement.

Les collègues jugeront par eux-mêmes de la pertinence de cette volonté...

L'ancien système, vieux de deux ans seulement; s'était révélé opaque et complexe. Les nouvelles règles, telles qu'elles nous apparaissent, le sont tout autant !

■ **« Vœux groupe »** : les vœux géographiques et les « MUG » disparaissent au profit de « vœux groupes » appelés « MOB » (Mobilité OBLigatoire). Les collègues devant participer au mouvement devront obligatoirement saisir des « vœux groupes ».

Ces « vœux groupes » seront constitués de vœux précis sélectionnés par les DSDEN. Des vœux précis dont on ignore s'ils seront constitués de postes de même nature mais dont on sait déjà, vu la configuration de notre département, qu'ils recouvriront plusieurs communes.

De surcroît, les limites géographiques de ces « vœux groupes » ne sont pas établies.

Le ministère précise qu'il sera possible de « mixer » des vœux précis avec des « vœux groupes ». Les collègues participant au mouvement pourront également modifier à leur convenance l'agencement des vœux précis au sein de chaque « vœu groupe ».

■ **Nombre de vœux** : actuellement, dans notre département, les collègues peuvent saisir jusqu'à 40 vœux. Le ministère souhaite étendre cette limite à 60.

L'enjeu, pour les collègues obligés de participer au mouvement, se situe non pas dans le nombre maximum de vœux possible mais dans le nombre de vœux que la DSDEN leur imposera de saisir. Plus ce nombre sera élevé, plus les collègues courront le risque d'être affectés à titre définitif sur un poste qu'ils auront saisi de manière contrainte.

A égalité de barème : en cas d'égalité de barème entre deux candidats, le critère de l'âge disparaît, car considéré comme discriminatoire. L'algorithme va étudier les priorités, le rang du vœu, le sous rang du vœu (en lien avec les « vœux groupes »).

Les DSDEN pourront également utiliser des critères propres à leur département parmi une liste établie par le ministère. Pour finir, un numéro aléatoire sera attribué à chaque participant en amont du mouvement. Il permettra de départager des candidats via un tirage au sort...

Ce dernier critère de départage est imposé aux DSDEN par le Ministère. Même s'il y a des probabilités pour qu'il ne soit pas utilisé, ou à la marge, le seul fait qu'il existe pose un véritable problème. Au plus fort de la pandémie, nos dirigeants n'avaient pas assez de mots pour adresser leur « reconnaissance » et louer les qualités des agents des services publics. Il n'a pas fallu longtemps pour que le naturel reprenne le dessus et que nous soyons renvoyés à de simples « numéros ».

■ **Barème : au revoir l'AGS, bonjour l'ancienneté dans la fonction !**

Si pour les enseignants qui ont fait toute leur carrière dans le premier degré cela ne change rien en terme de points de barème, il en va tout autrement pour les collègues issus de la fonction publique hospitalière ou territoriale. Ces collègues vont voir leurs points de barème diminuer puisque seules leurs années d'enseignement seront prises en compte !

La finalisation de tous ces changements est actuellement en cours. Et comme il y a trois ans, le MEN est incapable d'expliquer aux agents administratifs comment fonctionnera réellement le futur mouvement. En plus d'un manque total de transparence pour les participants, les personnels administratifs en charge du bon déroulement des opérations de mouvement vont de nouveau se retrouver confrontés à des difficultés majeures pour mener à bien leur travail.

Quand un ministère s'assoit à ce point sur les règles du paritarisme et met en grande difficulté les agents administratifs, cela relève de la maltraitance des personnels.

Pour le SNUipp-FSU 37, il ne sera pas possible d'ouvrir le mouvement tant que les règles du jeu ne seront pas connues de tous. C'est d'ailleurs un engagement écrit dans les lignes directrices de gestion ministérielles et académiques. Le fonctionnement de l'algorithme doit être connu dans sa totalité. Et ce le plus en amont possible de l'ouverture officielle du mouvement. La notion de transparence est ici fondamentale pour assurer une équité de traitement entre tous les participants au mouvement !

Le SNUipp-FSU 37 a demandé une rencontre avec les services de la DSDEN pour comprendre les tenants et aboutissants de toutes ces modifications. Cette réunion se tiendra le 22 mars avec une ouverture du serveur prévue pour le 1 avril. Comme tous les ans, des RIS spéciales mouvement seront organisées afin d'accompagner les collègues qui participeront au mouvement.

MON MOUVEMENT, MES PERSPECTIVES, MA CARRIÈRE

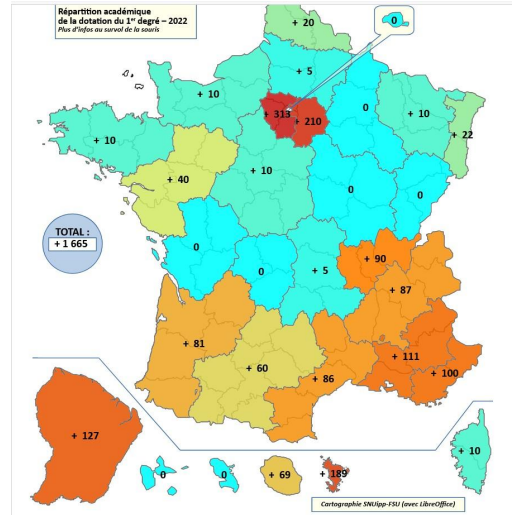
LE GUIDE 2022 EST EN PRÉPARATION IL EST ENVOYÉ AUTOMATIQUEMENT AUX ADHÉRENT-ES 2021-22 !

Si non le demander par notre formulaire en ligne... mais adhérer fait vivre la presse !



> CARTE SCOLAIRE RENTREE 2022

Nouveau tour de magie du gouvernement : créer 0 poste mais en distribuer 1965 au Comité Technique Ministériel aux académies !!!!!



CARTE SCOLAIRE 2022 L'astuce, déjà utilisée par Blanquer sous Sarkozy, supprimer la formation d'une partie des lauréat-es du CRPE, actuellement à 50% pendant leur année de stagiaire, pour les mettre à plein temps dans les classes ! Honteux ! Dans cette distribution de moyens volés à nos jeunes collègues, l'académie Orléans-Tours obtient une dotation de 10 et devra donc fermer des classes, en plus de tirer un trait sur la formation initiale des PES, pour tenir les engagements ministériels de dédoublement des GS en éducation prioritaire, de limitation à 24 en cycle 2, d'augmentation de décharges des direction de 6 cl, 7 cl et 12 cl, d'augmentation des moyens des circonscriptions ...

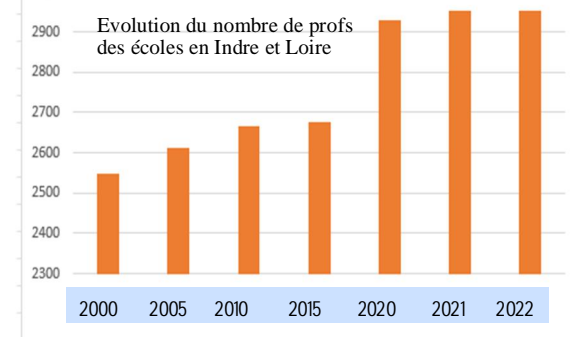
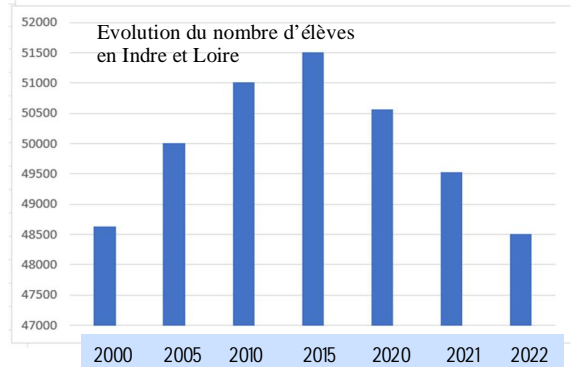
Les 10 postes sont répartis de la manière suivante : 5 pour le CHER et 1 poste pour les autres départements.

> Situation du département d'Indre et Loire

Dans les années de 2000 à 2015, le département à connu une hausse de plus de 2868 élèves pour la création de 128 postes de PE. Depuis 2015, la chute démographique liée à une baisse des naissances nationale a entraîné une baisse des effectifs de 1976 élèves. Dans le même temps 278 postes de PE ont été créés permettant notamment l'ouverture de 19 classes en maternelle et 81 classes en élémentaire.

Mais l'école des années 2000, 2010 et 2020 n'est plus la même. Nous devons faire face à de nouveaux enjeux sociétaux comme la scolarisation des élèves en situation de handicap, nous sommes confrontés à des élèves ayant des troubles du comportement et de la conduite, la place des écrans a fortement modifié l'attention de nos élèves en classes...

La baisse réelle des effectifs, n'a pas permis d'éviter une détérioration du climat scolaire dans nos classes. C'est pour ces raisons que la FSU-SNUipp porte encore plus fort la nécessité de formation et du travail en équipe : le plus de Maitres que de Classes a démontré toute sa pertinence comme réponses en lien avec les créations de postes pour rétablir les RASED, pour des remplaçants pour être formé sur le temps de travail, pour des BD climat scolaire, pour un accompagnement réel par nos collègues AESH...



■ ETAT DU 1ER DEGRE DANS LE DEPARTEMENT D'INDRE ET LOIRE

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Nombre d'écoles						
Maternelles	128	125	123	122	121	120
Elémentaires	283	282	282	281	281	282
TOTAL	411	407	405	403	402	402
Nombre de classes						
Maternelles	740,5	751,75	750,75	745,75	764,25	763,25
Elémentaires	1357	1371	1397	1426,5	1428	1432
spécialisées (Classe ULIS + Cl. Enf. Autiste)	34 + 2	35 + 2	36 + 2	37 + 2	37 + 2	39+5
TOTAL	2133,5	2159,75	2185,75	2211,25	2231,25	2239,25
Nombre d'élèves						
Maternelles	19033	18945	18636	18537	18029	17553
Elémentaires	31991	31935	32191	32158	32100	31533
spécialisées (Classe ULIS + Cl. Enf. Autiste)	388	422	397	391	433	447
TOTAL	51412	51302	51224	51086	50562	49533
P/E - Constat	5,13	5,25	5,34	5,36	5,45	5,5

Vous trouverez ici le tableau de la DSEN37 sur l'évolution de l'école en Indre et Loire depuis 2016

Le département d'Indre et Loire a perdu près de 1400 élèves depuis 2016 notamment dans les maternelles.

Cela se traduit par une amélioration significative du rapport du nombre de professeurs des écoles par rapport au nombre d'élèves (ce que nous appelons le P/E) et donc une baisse en moyenne du nombre d'élèves dans les classes.

Sur ce point, il faudra étudier attentivement les documents de la prochaine carte scolaire afin de déterminer les secteurs et les écoles qui ne constatent pas cette baisse et y mettre des moyens.

Ce tableau oublie (sans doute volontairement) la situation des RASED dont la moitié des postes a été supprimée sous DARCOS.



Evolution des effectifs d'élèves

L'orientation à la baisse se confirme

- 4014 élèves dont -1357 en Indre et Loire

Tous les éléments qui suivent sont extraits des documents rédigés par le Rectorat pour le Comité Technique Académique qui se tiendra le 11 janvier 2022.

CARTE SCOLAIRE 2022

Bilan de rentrée 2021 :

A la rentrée 2021, les effectifs des écoles publiques de l'académie sont en baisse par rapport à 2020 : 215 362 élèves (-1,7% soit -3 790 élèves). L'écart d'effectifs avec les prévisions 2021 est de -0,3% (-590 élèves), majoritairement dû au niveau élémentaire (-418 élèves)

La baisse des effectifs d'élèves du premier degré à la rentrée 2021 concerne à la fois le préélémentaire et l'élémentaire. Cette tendance est observée depuis la rentrée 2016 avec une baisse de 11% en cinq ans en préélémentaire et une baisse de 4% en élémentaire

L'ensemble des départements perd des élèves. Les plus fortes baisses, en proportion, concernent le Loir-et-Cher (-2,3%), le Cher (-2,3%), l'Indre et l'Indre-et-Loire (-2%).

L'enseignement préélémentaire

76 132 élèves sont scolarisés en préélémentaire, soit 1 306 élèves de moins (-1,7%) qu'à la rentrée précédente. La baisse des effectifs touche tous les âges, en particulier les 4 ans (-714 élèves) et les 5 ans (-382 élèves) .

La baisse des 4 ans est plus importante en Eure-et-Loir (-308 élèves) et en Indre-et-Loire (-281 élèves) et celle des 5 ans dans le Loiret (-232 élèves) et l'Indre (-106 élèves). Cette tendance est principalement liée à la baisse démographique dans ces départements.

L'enseignement élémentaire

137 010 élèves sont scolarisés dans l'enseignement élémentaire, soit 2 450 élèves de moins (-1,8%) qu'à la rentrée 2020. Les baisses les plus importantes concernent les niveaux CP (-1 229 élèves), CE2 (-939 élèves) et CM2 (-745 élèves). Inversement, les effectifs de CM1 et CE1 sont en hausse (respectivement +419 et +44 élèves) [Tableau 3]. Ces évolutions sont principalement liées à la démographie.

Enseignement spécialisé

2 220 élèves sont scolarisés en Ulis-Ecole, soit 34 élèves de moins qu'à la rentrée 2020 et 60 élèves de moins que prévu. Ces effectifs sont en baisse dans quatre départements : -29 élèves dans le Loiret, -14 élèves dans l'Indre, -7 élèves dans l'Eure-et-Loir et -5 élèves dans le Cher

Evolution des naissances domiciliées en Région :

Deux éléments très marquants sont à relever.

La courbe des naissances décroche en région Centre depuis 2012-2013 et plonge sévèrement depuis 2014-2015.

Un décrochage de plus très supérieur à la moyenne nationale (France métropolitaine).

Au sein de l'académie, si tous les départements enregistrent une baisse de cette natalité de manière continue depuis 8 ans maintenant, c'est le Loir-et-Cher qui présente la courbe la plus « plongeante ».

Prévisions rentrée 2022 avec 10 postes pour toute l'académie dont 1 pour le 37 :

Après un constat de la rentrée 2021 en baisse de 1,7%, l'académie prévoit de scolariser 211 938 élèves dans le 1er degré public à la rentrée 2022, soit une nouvelle diminution de 3 424 élèves (-1,6%).

Dans le préélémentaire, 1 530 élèves de moins sont attendus par rapport à la rentrée 2021. Dans l'élémentaire, la baisse devrait être de 1 926 élèves.

Entre les prévisions de la rentrée 2021 et les prévisions de la rentrée 2022, la baisse des effectifs dans le 1er degré est estimée à 4 014 élèves.

L'académie a une dotation de 10 postes (voir page précédente)

Vous trouverez dans le tableau ci-dessous la méthode du rectorat pour la répartition des 10 postes.

Ainsi pour l'Indre et Loire, le Rectorat considère qu'il faudrait 49 postes pour répondre aux priorités nationales : 38 postes pour les 24 élèves par classe en GS, CP et CE1, 11 postes pour les décharges de direction, 0 poste pour les dédoublements en REP et REP+ (les ouvertures sont déjà faites).

Mais comme l'Indre et Loire perd 1357 élèves, le rectorat considère que cela représente l'équivalent de 47 postes (il se base sur le maintien du P/E de 2021).

Ainsi, il ne manque plus que 2 postes pour faire la rentrée en Indre et Loire.

Le rectorat donne donc 1 poste de dotation.

Départements	Variations 2019-20	%	Variations 2020-21	%
18	- 595	- 2,5	-528	-2.3
28	- 662	- 1,6	-700	-1.8
36	- 434	- 2,7	-313	-2
37	- 524	- 1	-1029	-2
41	- 559	- 2,1	-601	-2.3
45	- 808	- 1,3	-619	-1
	- 3582	- 1,6	-3890	-1.7

Départements	Variations 2021-22	%
18	72	+0.3
28	-975	-2.5
36	-407	-2.7
37	-1357	-2.7
41	-790	-3.1
45	-557	-0.9
	-4014	-1.8

	Plafonnement hors EP GS CP CE1	Amélioration du régime de décharge des directeurs d'école	Dédoublement GS REP+ CP/CE1 EP	Prise en compte des priorités nationales 2022 TOTAL	P/E provisoire 2021	Evolution des postes si maintien du P/E provisoire 2021	Répartition des 10 postes pour la rentrée 2022	Prévisionnel P/E 2022
Cher	18	4,1	-	22	6,04	-4	5,0	6,08
Eure-et-Loir	11	8,7	-	20	5,92	-50	1,0	6,05
Indre	5	1,5	-	7	6,24	-15	1,0	6,35
Indre-et-Loire	38	11,0	-	49	5,62	-47	1,0	5,72
Loir-et-Cher	11	3,4	6	20	6,01	-43	1,0	6,18
Loiret	5	18,7	1	25	5,60	-41	1,0	5,66
ACADEMIE	88	47,4	7	142	5,80	-200	10,0	5,90

P/E ???

C'est le nombre de postes pour 100 élèves. Ce taux est l'élément de référence de l'administration pour comparer les départements et procéder aux dotations et redéploiements. Les départements ruraux ont un taux plus élevé en raison de structures plus petites.

MATERNELLE OUVERTURE	ECOLES	Moyenne MAT	Moyenne Mat +1 cl
TOURS	MERMOZ		

MATERNELLE FERMETURE	ECOLES	Moyenne MAT	Moyenne Mat -1 cl
SORIGNY		21,00	25,20
LA VILLE AUX DAMES	Colette	21,25	24,29
LUYNES	Herbinière-Lebert	18,40	23,00
AMBOISE	A. de Bretagne	18,25	24,33
JOUE LES TOURS	Morier	17,75	20,29
LA CROIX EN TOURAINE	Duteil	17,75	23,67
CHATEAU RENAULT	Verne	14,67	22,00

ELEMENTAIRE OUVERTURE	ECOLES	Moyenne Elém	Elém + 1
NEUILLE PONT PIERRE	Prévert	28,67	24,57
SAVONNIERES	Jeanne Boisvinet	28,38	25,22
LA CROIX EN TOURAINE	Joffo	28,17	24,14
AZAY SUR CHER	Genevoix	26,57	23,25
TOURS	Giraudoux	26,57	23,25
JOUE LES TOURS	Alouette	26,50	23,56
VEIGNE	Des Varennes	26,50	23,56
TOURS	Péguy	26,20	23,82
AZAY LE RIDEAU	Descartes	25,38	22,56
LA RICHE	Bert (8 cl + 0,5 ouv)	22,50	21,18

ELEMENTAIRE FERME-	ECOLES	Moyenne Elém	Elém - 1
AVOINE	Joliot-Curie	19,86	23,17
AMBOISE	Sand	18,75	21,43

PRIMAIRE OUVERTURE	ECOLES	Moyenne Ecole	Moyenne Ecole + 1
COURCAY	(2 cl + 0,50 cl ouv. Prov)	27,50	22,00
TOURS	Simone Veil	27,00	23,14
FONDETTES	Dolto élém et mat (applic.)	26,60	24,18
JOUE LES TOURS	Maison Neuve	26,43	23,13
CORMERY Prévert	8 cl + 0,5 ouv. Prov	26,38	23,44
ROUZIERES DE TOURAINE	(5 cl + 1 ouv. Prov)	25,60	21,33
CHAMBOURG SUR INDRE	Moulin (4+ 0,5 ouv. Prov)	24,00	19,20
PERRUSSON	André Cravatte	23,17	19,86

PRIMAIRE FERMETURE	ECOLES	Moyenne Ecole	Moyenne Ecole - 1
TAUXIGNY	Genevoix	22	25,14
TOURS	Maupassant-Montjoyeux	20,17	24,20
SAINT ETIENNE DE CHIGNY	Monnet-Frank	19,57	22,83
AMBILLOU		19,43	22,67
NEUVY LE ROI		19,40	24,25
SAINT EPAIN		18,83	22,60
SAINT LAURENT EN GATINES		18,60	23,25
CHOUZE SUR LOIRE	Des Moulins	18,50	22,20
SAINT PIERRE DES CORPS	Joliot Curie	17,33	20,80
VILLEDOMER	élém et mat	17,17	20,60
COTEAU SUR LOIRE	MAT PINSON		

ECOLES MATERNELLES EN REP & REP+					
COMMUNES	ECOLES	Moyenne	Moyenne Mat +1 cl	Moyenne Mat -1 cl	
SAINT PIERRE DES CORPS	Stalingrad REP (5cl + 1 ouv. Prov)	23,75	19,00	31,67	Ouverture
SAINT PIERRE DES CORPS	Marceau-Courier REP+	20,14	17,63	23,50	Ouverture
JOUE LES TOURS	Mignonne (7cl + 1 ouv. Prov)	17,86	15,63	20,83	Ouverture
TOURS	Marie Curie REP	16,83	14,43	20,20	Transformation 1 classe en TPS
JOUE LES TOURS	Langevin REP+	14,70	13,36	16,33	Fermeture
SAINT PIERRE DES CORPS	Prévert REP+	13,50	10,80	18,00	Fermeture ou la transformation en TPS
ECOLES ELEMENTAIRES EN REP & REP+					
SAINT PIERRE DES CORPS	Viala-Stalingrad REP	16,80	15,27	18,67	Fermeture
JOUE LES TOURS	Mignonne REP+	16,79	15,67	18,08	Fermeture
TOURS	Bernard-Pasteur (Applic) REP	16,14	15,07	17,38	Fermeture

RPI N°	COMMUNES	Moyenne Ecole	Moyenne Ecole + 1	Moyenne Ecole - 1	
1	ANCHE	22,00	11,00		Fermeture école
1	RIVIERE	18,50	12,33	37,00	Rattachement à LIGRE
RPI N°1		19,67	14,75	29,50	
4	MONTRESOR	16,00	8,00		Maintien du moyen sup
4	LOCHE SUR INDRIS	21,50	14,33	43,00	En poste ruralité
4	VILLELOIN COULANGE	17,00	11,33	34,00	
RPI N°4		18,60	15,50	23,25	
7	FAYE LA VI-NEUSE	15,00	7,50		Fermeture école
7	RAZINES	6,00	3,00		Fermeture école
RPI N°7		10,50	7,00	21,00	
24	MARRAY	19,00	12,67	38,00	fermeture
24	LA FERRIERE	18,50	12,33	37,00	
24	CHEMILLE SUR DEME	19,50	13,00	39,00	
RPI N°24		19,00	16,29	22,80	
	LES HERMITES				ouverture
	MONTHODON				
RPI N°25	SAINT AUBIN	16,50	11,00	33,00	fermeture
RPI N°40	Avec 3 écoles du 72	16,50	11,00	33,00	
41	CHATEAU LA	17,67	15,14	21,20	fermeture
41	CHATEAU LA	23,00	17,25	34,50	
RPI N°		19,44	17,50	21,88	
58	AVRILLE LES	15,67	11,75	23,50	fermeture
58	CONTINVOIR	23,00	18,40	30,67	
58	HOMMES Avec	22,33	16,75	33,50	
RPI N°		20,00	17,78	22,86	

Ouvertures des mesures hors face à face pédagogique

- Décharges de Direction : 11 (9 liées aux mesures gouvernementales / 2 liées aux mesures de carte)

- USEP : 1

- Régularisation CT Langue vivante : 1,5

- Poste Conseiller de prévention ID et 2D : 1

- Poste CPD EPS : 0,5

- Poste ERSEH : 1

- Poste Gestion des dossiers affectation ULIS : 0,25

- Poste Psychologue TNS : 1

- Postes Brigades de remplacement : 4

- ULIS école : 1 ; implantation reste à déterminer

Fermetures des mesures hors face à face pédagogique

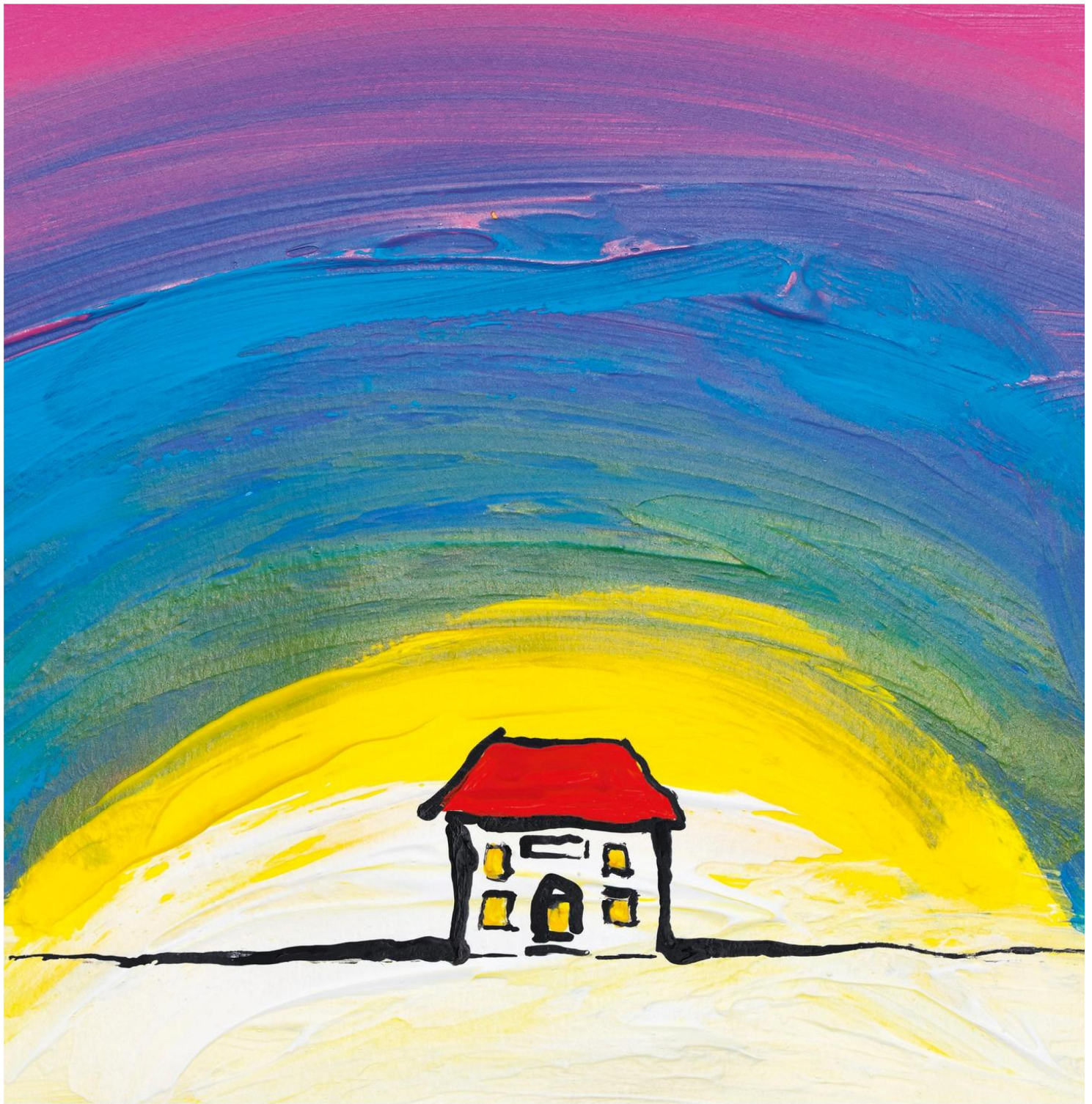
- Fermeture CPD Education Prioritaire / Formation de formateurs : 1

- Fermeture CPD Communication : 1

- Fermeture CPD EPS : 1

- Dotation : 1

Le cden du 22 février s'est terminé sans nouvelles mesures. L'IA a indiqué retravailler sur plusieurs situations lors du CTSD de juin. Nous joindre pour toutes questions 0247618291 et snu37@snuipp.fr La FSU37 est intervenue pour défendre à nouveau toutes les situations des écoles qui subissent une fermeture de classe : AMBOISE Sand élém, SPDC Viala élém, JOUE Mignonne élém, JOUE Langevin mat, SPDC Joliot Curie, Ambillou, Sorigny mat ... ou qui sont en attente d'une ouverture comme Saunay... Nous joindre pour défendre votre école !



Prendre soin de l'école
publique, c'est bâtir une
société **durable**.



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN



DES IDEES
ET DES VALEURS
QUI FONT ECOLE !

Avec la FSU-SNUipp

La hors

classe

c'est pour tout-es!

ET MAINTENANT ...

TOUTES ET TOUS
EXCEPTIONNEL-LES

POUR SUIVRE
LES PASSAGES
A LA HORS-CLASSE
ET LA CLASSE
EXCEPTIONNELLE
POUR TOUTES ET TOUS

MAITRES
DE NOTRE
PROFESSION!
PROF des ECOLES

C'EST MAINTENANT

avec la FSU-SNUipp37

> HORS CLASSE ET PPCR, C'est en 4 ans...

+ 43% de promus

un passage 5 ans plus tôt

une hausse des salaires de 200 euros net

La retraite pour toutes et tous à la HC



Avec PPCR, Emilie directrice depuis 15 ans pensait être pénalisée puisqu'il n'y a plus de bonifications pour fonctions particulières pour passer à la hors classe. Non seulement, elle est passée à la hors classe mais elle est depuis la rentrée promue à la classe exceptionnelle.



Marie fait partie des 128 promus supplémentaires à la hors classe en 4 ans. 564 professeurs des écoles sont maintenant dans l'échelon de la hors classe et 200 sont à la classe exceptionnelle.



Jean est arrivé d'un département où les notes de la grille d'inspection étaient beaucoup plus faibles qu'en Indre et Loire. Avec cet ancien dispositif de notation, il a été promu à la vitesse la moins rapide toute sa carrière et a atteint le 11° échelon au bout de 30 ans. Avec PPCR, 2 inspections subsistent en classe normale avec 2 accélérations d'1 an. Le 11° échelon est atteint en 24, 25 ou 26 ans maximum et la hors classe l'année suivante.



Marc ancien instituteur avait compris qu'il ne passerait pas à la hors classe avant sa retraite en raison du barème qui ne prendrait en compte que ses années d'ancienneté comme PE. Le barème prend bien en compte toutes les années d'enseignement. Il est à la hors classe et il peut atteindre le nouveau 7° échelon de la hors classe avant sa retraite.



Julie vient de passer à la hors classe après 27 ans de carrière et en étant au 10° échelon. Avec PPCR, le passage à la hors classe est automatique l'année suivant le passage au 11° échelon ainsi que pour de plus en plus de collègues au 10°.



Elise ne pensait jamais atteindre la hors classe du fait de sa carrière particulière. Elle a été promue hors barème comme près de 50 autres collègues du département. PPCR implique une carrière sur 2 grades donc la hors classe avant de partir en retraite.

4 ans pour la hors classe pour toutes et tous !

> 128 promus de plus

> Prise en compte de l'AGS totale (instits + PE)

> Obligation d'atteindre la HC avant le départ en retraite par des passages hors barème

> Passage à la HC l'année qui suit la promotion au 11° échelon

> 40 passages hors barème pour des départs en retraite

DES AVANCEES IMPORTANTES et INCONTESTABLES

- > Un barème qui prend en compte l'AGS des années INSTITS et PE
- > Une augmentation du nombre de promotions : 128 de plus qu'avec l'ancien dispositif sur les 4 campagnes de promotions sous PPCR
- > L'assurance du passage en HORS CLASSE avant la retraite (nous joindre pour défendre vos dossiers)
- > Une baisse des barèmes tous les ans : maintenant tous les collègues qui atteignent le 11° échelon de la classe normale passent l'année suivante à la HORS CLASSE. De plus en plus de collègues passent dès le 10° échelon de la classe normale.

CE QUI DOIT ENCORE CHANGER

- > la poursuite de l'augmentation du nombre de promotions
- > Le droit de pouvoir modifier son avis final particulièrement pour les collègues qui ont eu un avis sur dossier lors de la mise en place de PPCR. Certains collègues n'avaient jamais rencontré l'IEN qui les a évalués. Nous joindre pour intervenir.
- > Obtenir le passage hors barème des anciens instituteurs qui ont un avis satisfaisant ou à consolider. Ils ont près de 10 ans d'ancienneté de plus que des collègues promus au barème 140.



ENGAGÉES
AU QUOTIDIEN



DES IDEES
ET DES VALEURS
QUI FONT ECOLE !

Et nos salaires, y'a pas un lézard ?



Le Ministre de l'Éducation Nationale, par les décisions prises lors de son Grenelle, a refusé de prendre en compte la réalité du déclassé salarial de notre profession.



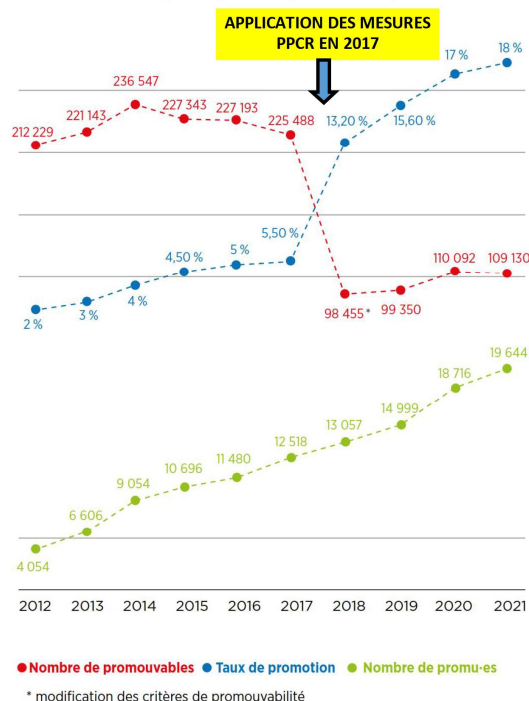
En nous appuyant sur les acquis obtenus pas le Protocole de 2017 PPCR qui a permis des passages d'échelons plus rapides, une hausse des salaires de 120 à 200 euros par échelon, la hors classe

pour toutes et tous et la fin de l'inspection à vie (3 inspections au lieu de plus d'une dizaine)..., nous exigeons un plan pluriannuel pour :

- Dégeler le point d'indice
- Revaloriser les grilles indiciaires de 150 points, soit 700 € par mois en début de carrière et de façon dégressive jusqu'à 100 points, soit 470 € par mois en fin de carrière.
- Améliorer la progression dans la carrière : accélération aux 6 -ème et 8 -ème échelons pour tous, passage automatique aux différents grades basé sur l'ancienneté.
- Doubler l'ISAE et l'étendre à tous les PE.
- Rembourser les frais professionnels (frais de déplacement...) et verser une indemnité d'équipement de 500 € par an pour prendre en compte le coût des dépenses qui sont liées à nos missions (équipement, connexion internet, consommables, matériels pédagogiques...)
- Transformer la classe exceptionnelle en grade accessible à toutes et tous comme ce qui a été réalisé pour la hors classe avec PPCR.

PETITION EN LIGNE SUR NOTRE SITE
Déjà 400 signatures de PE en INDRE ET LOIRE

Hors classe, toujours plus de promu-es !



Source : Bilan de la campagne d'avancement de grade 2019 des PE, MEN; projection pour les promouvables et promu-es 2020 et 2021



CHSCTD du 14/12/2021

Présents pour la FSU : Françoise CLEMENT, Anne GRANDET, Agnès MEROUANE, Sophie METZINGER et Christophe PERCHER

La FSU a mis l'accent sur les maltraitances institutionnelles.

Celle des mises en dangers dans l'épidémie Covid : quand depuis que l'épidémie a redoublé, Blanquer préfère organiser l'entrée du virus à l'école en privilégiant uniquement le maintien des classes ouvertes. Un taux d'incidence supérieur à 1000 n'a pas d'effet ! On est passé du quoi qu'il en coûte au quoi qu'il arrive !

Celle du déclassé salarial : pendant ce quinquennat, aucune mesure générale de revalorisation salariale n'a été prise alors même que les pertes de pouvoir d'achat sont énormes. Plus de 6% depuis 2017. Le gouvernement n'a ainsi pas daigné dégelé le point d'indice méprisant ainsi 5 millions de fonctionnaires !

Celle de la loi Rhilac construite contre les enseignants et l'école et votée en dernière lecture au parlement le 14 décembre. (voir dossier sur site de la FSU-SNUipp 37)

Situation sanitaire

Un point détaillé a été fait sur les signalements covid élèves et adultes : 366 fiches la semaine du 6 au 13/12 et 99 fermetures de classes soit une hausse de 230% en 1 semaine ! Les taux d'incidence fournis n'ont été que ceux de l'ensemble de la population de la région, bien en deçà de la réalité dans les écoles, évidemment. La FSU a dénoncé une fois de plus le manque de dispositifs de protection notamment de masques ; les 40 lavages des derniers fournis sont bien loin... Nous avons pointé la difficulté pour les collègues d'avoir accès à la 3ème dose de vaccin, en particulier à la campagne. Il faudrait qu'ils soient prioritaires.

Fiches des registres étudiées

39 fiches RSST traitées et classées par typologie :
2 lycées, 5 collèges, 32 écoles (dont 2 ATSEM / AESH et 1 RASÉD)

CHSCTD du 3 mars 2022

4 heures de débat et report de l'examen d'un grand nombre de **fiches RSST** !

Constat d'une **augmentation** des risques psychosociaux, de l'usure professionnelle, des souhaits de mobilité professionnelle. Inquietant.

En bref, les points forts :

La FSU s'est exprimée notamment sur :

- les deux ans d'insuffisance, de choix au rabais de la part de notre ministère conduisant à la mise en danger des personnels. 53 fiches RSST reçues sur ce sujet !

- la carte scolaire préparatoire à la rentrée 2022 absolument pas à la hauteur des besoins et des enjeux ;

- le manque de considération lorsque les collègues sont avertis 15 jours avant une animation pédagogique d'une journée

- la réorganisation du remplacement qui pourrait dégrader les conditions de travail dans les

2 fiches EPLE non signalées aux chefs d'établissement
1 DGI dans un lycée
15 fiches dénoncent une dégradation des conditions de travail
11 fiches concernent les locaux

7 fiches pour des élèves à besoins éducatifs particuliers

2 fiches pour des problèmes matériels

5 liées à la situation sanitaire

Visites d'établissements : l'impératif d'un suivi de la mise en œuvre des solutions

Une école a été visitée la semaine dernière par des membres du CHSCTD. Le compte rendu a été présenté. Il révèle une situation de dégradation des locaux inacceptable que les collègues ne peuvent plus accepter. Les signalements répétés depuis des années, l'inaction de la collectivité, l'absence de suivi par la DSDEN ont été pointés.

Depuis de nombreux mois, nous demandions que le suivi des conclusions/préconisations des visites soit assuré afin de savoir si les responsables avaient agi pour résoudre les problèmes à l'origine du déclenchement. Enfin, un dispositif est décidé avec un contrôle demandé 1 an après la visite.

Le secrétaire général a présenté le dispositif du « plan violence à l'école ». Cela concerne en particulier la gestion des signalements d'incidents via « Fait Etablissement » Nous y reviendrons car la FSU a demandé à ce que le CHSCT participe à une réunion Clim'sco à la DSDEN afin de voir comment le dispositif fonctionne.

Moyens pour le CHSCT : la gestion administrative des différents dossiers est complexe et très lourde à certains moments. La FSU a demandé que des moyens soient apportés par du temps de secrétariat, cela dans l'intérêt de l'ensemble des personnels.

Avis émis des représentants des personnels...

« Le CHSCT-D se prononce contre toute obligation pour les enseignants d'effectuer un double travail, en classe en présentiel et en distanciel.

écoles et pour les ZIL et BD

... (Voir déclaration sur notre site)

Bilan sanitaire. Le contexte est à la décline : 4 classes fermées seulement depuis le retour des vacances. Les campagnes de tests salivaires se poursuivent (4 écoles par jour). Un médiateur est désormais affecté au suivi des cas positifs avec les contacts avec les familles, à l'aide aux directeurs. Cela permet de corriger des problèmes que nous avons soulevés comme la peur de voir revenir des élèves testés positifs sans isolement à la maison.

Le médecin de prévention a présenté son rapport annuel. A noter l'augmentation du nombre de collègues affectés par des troubles psychosociaux liés au travail. (29,3 % des personnes reçues expriment une souffrance au travail)

Les assistantes sociales ont présenté également le bilan annuel de leur activité. A noter l'augmentation des demandes de renseignements pour quitter le métier (tranche d'âge 36/45 ans) et l'usure professionnelle observée pour les collègues en fin de carrière.

Face à cet enjeu de santé au travail, à l'enjeu également de l'avenir même du service public



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

CHSCT

Comité d'Hygiène
Sécurité et
Conditions de Travail

» Unanimité pour : 4 FSU, 2 FO, 1 UNSA

« Le CHSCT-D demande le retrait de la feuille de route de l'IA-DASEN »

Unanimité pour : 4 FSU, 2 FO, 1 UNSA

« Le CHSCT-D se prononce pour l'abandon des demandes de travaux écrits imposés lors des actions de formation, stages etc... » Pour : FO La FSU n'a pas participé au vote de cet avis présenté par FO. La FSU n'a pas pour habitude de signer des textes avec des points de suspension...

En effet, si la FSU a indiqué qu'elle s'oppose à l'obligation de demandes de travaux écrits dans le cadre des animations pédagogiques ou formations en constellations, elle a aussi des retours de collègues qui souhaitent s'inscrire dans ces démarches. Dans ce cas, nous exigeons le respect du volontariat et demandons que ces temps soient pris en compte dans les 18 heures. Nous avons aussi signalé la situation des formations qualifiantes comme le CAPEI et le CAPFIPEMF dont les travaux écrits sont un élément de validation. Le vœu ne pouvait donc être voté par la FSU car il met en difficulté certaines catégories de collègues.

« Le CHSCT D, réuni le 14 décembre 2021, se prononce contre l'expérimentation proposée par le projet de loi 3DS visant à instaurer la double tutelle des gestionnaires. Ils sont et doivent rester des personnels de la Fonction publique d'Etat, dont la neutralité, garantie par leur Statut, ne saurait être dénaturée par une quelconque ingérence des collectivités territoriales. »

Refus du secrétaire général de le soumettre au vote car il s'agit d'une problématique nationale.

d'éducation, la FSU37 a demandé qu'une analyse sur plusieurs années soit réalisée, que les analyses – qui font évidemment suite aux alertes, expressions des personnels depuis de nombreuses années- soient prises au sérieux et suivies de réponses et moyens appropriés (formation, dispositifs de fin de carrière...)

Focus Centre Médico Scolaires : la santé des élèves est essentielle pourtant les conditions de travail des équipes et de fonctionnement sont très dégradées. (moyens administratifs, matériels, locaux...) Il y a urgence à améliorer la situation : nous avons proposé que le CHSCTD y fasse une visite réglementaire.

Fiches RSST et RSDGI. Quelques-unes ont été présentées, les autres seront étudiées dans quelques jours.

64 fiches : 15 pour dégradation des conditions de travail, 36 liées à la situation sanitaire, 5 liées aux locaux, 2 pour des problèmes matériels, 6 pour des élèves TCC.

Nous contacter pour toute question et intervention.

AESH : toutes les raisons de poursuivre et amplifier la mobilisation

Les mobilisations des AESH, ainsi que les interventions des organisations syndicales, ont contraint le ministère à ouvrir les discussions sur les salaires des AESH et à concéder une avancée en instaurant une grille de rémunération à avancement automatique. C'est un élément qui doit permettre de supprimer les inégalités de traitement selon les académies. Mais elle ne répond pas aux revendications immédiates d'une réelle revalorisation salariale, de création d'un corps de fonctionnaires et d'amélioration des conditions de travail, notamment avec l'abandon des PIAL, le recours généralisé aux notifications mutualisées. Ces revendications restent pleinement d'actualité. Les indices de la nouvelle grille et le rythme d'avancement ne permettront pas de résorber la faiblesse des salaires des AESH.



PARIS LE 19 OCT 2021

La progression de 10 points d'indice tous les trois ans est largement insuffisante et sera rattrapée par l'inflation. C'est inacceptable. Si l'action syndicale a permis que toutes les années d'AESH ou d'AED-AVS soient prises en compte lors du classement dans la nouvelle grille, ce n'est pas le cas des années sous contrat aidé (CUI CAE - PEC). Les discussions sur le temps de travail des AESH vont être ré-ouvertes (n septembre). Les premières pistes avancées par le ministère pour faciliter l'accès à des emplois à temps complet ne sont toujours pas acceptables. La multiplication des contrats auprès de plusieurs employeurs, en dehors du temps scolaire ne répondent aucunement aux attentes des AESH ni aux missions pour lesquelles ils se sont engagés. Ce projet est contraire à l'exigence de pleine reconnaissance

du métier d'AESH dans les écoles et établissements scolaires.

La généralisation des PIAL à cette rentrée scolaire est un pas de plus dans la mutualisation des moyens. Les PIAL dégradent les conditions de travail des AESH, et aggravent la précarité des personnels en leur imposant de suivre davantage d'élèves et d'intervenir sur plusieurs écoles, collèges et lycées.

Les organisations FSU37, CGT Educ'action37, SUD éducation 37 jugent nécessaire de poursuivre et d'amplifier la mobilisation pour :

- augmenter les rémunérations de toutes et tous les AESH sur toute la carrière, avec comme objectif l'alignement sur la grille de catégorie B ;
- leur garantir la possibilité de contrats à temps complet pour vivre dignement de leur travail ;
- abandonner les PIAL et la politique de mutualisation des moyens ;
- créer un véritable statut de la Fonction publique pour reconnaître le métier d'AESH ;
- donner accès à des formations qualifiantes à la hauteur des missions d'inclusion ;
- recruter les AESH qui font encore défaut pour permettre aux élèves en situation de handicap de bénéficier d'un accompagnement à la hauteur des besoins.

Cette mobilisation doit se poursuivre avec tous les personnels dans les académies et les départements pour obtenir la satisfaction des revendications. Les organisations FSU37, CGT Educ'action37, SUD éducation37 les personnels à poursuivre les réunions dès la rentrée, à mener le débat avec les personnels, pour construire le rapport de force.



TOURS LE 19 OCT 2021



Avis présenté par la FSU sur les conditions de rentrée CHSCTMEN 08.07.2021
Les personnels doivent être protégés par tous les moyens possibles et notamment : masques FFP2 pour les personnels vulnérables et pour ceux qui ont à prendre en charge des cas contacts ou positifs, équipements en

capteurs de CO2 et purificateurs d'air, moyens humains de remplacement.

Pour FSU
Abstention FO, UNSA

Avis proposé par la FSU sur la priorité de vaccination Au CHSCTMEN 23.03.2021

Les membres du CHSCT ministériel demandent une priorité de vaccination pour les personnels de l'Éducation Nationale, inscrite dans un calendrier intégrant les agents publics et salariés au contact du public, notamment dans les milieux clos.

Les membres du CHSCT rappellent que la vaccination reste un acte volontaire couvert par le secret médical.

Pour FSU, UNSA
Abstention FO

Avis sur l'information des agent-es, proposé par la FSU CHSCTMEN 10.02.2021

Depuis mars 2020, les protocoles ministériels indiquent qu'il doit y avoir information des agents quant à l'exposition au virus covid-19. Les membres du CHSCTMEN constatent que dans les écoles, établissements et services, l'information est insuffisante. Cela entraîne un manque de traçabilité qui impacte négativement les démarches de reconnaissances en imputabilité.

Le CHSCT demande :

- que des consignes claires soient établies afin de garantir la traçabilité de l'exposition sur le lieu de travail.
- - que le ministère informe les agents sur leurs droits et sur les procédures en matière d'imputabilité de la covid-19 au service

Adopté à l'unanimité par le CHSCTMEN



LIRE SUR NOTRE SITE :
<http://www.snuipp37.fr>

Une offensive Professionnelle !
MAITRES DE
NOTRE PROFESSION !



C'EST MAINTENANT



avec la FSU-SNUipp37

DÉCLASSEMENT SALARIAL : STOP !

Le Ministre de l'Éducation Nationale, par les mesures prises lors de son Grenelle, a refusé de prendre en considération le déclassé salarial de notre profession.

EXIGEONS UN PLAN PLURI-ANNUEL POUR NOS SALAIRES

La note de la Depp, le rapport de l'OCDE et le dernier bilan social de l'Éducation Nationale : tous ces documents dressent un état des lieux alarmant des salaires des enseignants en France. Le pouvoir d'achat des enseignantes et enseignants de l'Hexagone est en baisse, ce qui les fait dégringoler sur l'échelle sociale.

Tous niveaux confondus, elles et ils gagnent 22 % de moins que la moyenne des pays développés en milieu de carrière. Le gel du point d'indice depuis 20 ans –levé lors de l'application de PPCR– en est le principal responsable. Les écarts de revenus restent très sensibles entre le 1^{er} et le 2nd degré : les salaires nets mensuels moyens des personnels enseignants titulaires du public en 2016 sont de 2 220 € dans le 1^{er} degré et 2 730 € dans le 2nd degré selon les données du bilan social 2017-2018. La part plus importante des indemnités et surtout des heures supplémentaires explique cette différence. Ces chiffres masquent de très forts écarts entre les débuts et les fins de carrière ainsi que des inégalités salariales entre les hommes et les femmes (11 % chez les PE).

Puisque notre Ministre refuse d'entendre la profession, nous vous proposons de lui écrire par la voie hiérarchique!

ENVOYONS TOUTES ET TOUS NOTRE MESSAGE AU DASEN37

La lettre-pétition ci-dessous sera déposée en audience au DASEN 37.

Ce sera la première étape d'initiatives départementales et nationales pour être enfin reconnus.

Plus nous serons nombreux à signer, plus nous pourrons faire comprendre les conséquences de ce déclassé et l'urgence de réponses.

A Monsieur le Directeur Académique des services de l'Éducation Nationale d'Indre et Loire;

Monsieur le Directeur Académique,

Je sollicite votre intervention en direction du Ministère de l'Éducation Nationale.

En effet, les mesures prises lors du Grenelle sur nos salaires ne répondent pas au déclassé salarial de ma profession. Pourtant, ce constat est reconnu officiellement et partagé à tous les niveaux.

Pour la réussite de tous nos élèves, nous ne comptons pas notre temps : conseils des maitres, de cycles, réunions d'équipe éducative, mise en place des PPRE, des PPS des élèves en situation de handicap, de projets pédagogiques, rencontres avec les parents ... nous assurons de nombreuses missions insuffisamment reconnues qui font de notre temps de service parmi les plus lourds des pays de l'OCDE. À l'inverse, nos salaires sont en bas de l'échelle : 20% plus bas que la moyenne des autres pays.

Afin de mettre fin à cette situation qui dévalorise le travail et l'investissement de l'ensemble des professeurs des écoles, je demande au Ministre de l'Éducation la mise en place d'un plan pluri annuel pour :

- Dégeler le point d'indice
- Revaloriser les grilles indiciaires de 150 points, soit 700 € par mois en début de carrière et de façon dégressive jusqu'à 100 points, soit 470 € par mois en fin de carrière.
- Améliorer la progression dans la carrière : accélération aux 6 e et 8 e échelon pour tous, passage automatique aux différents grades basé sur l'ancienneté.
- Doubler l'ISAE et l'étendre à tous les PE.
- Rembourser les frais professionnels (frais de déplacement...) et une indemnité d'équipement de 500 € par an pour prendre en compte le coût des dépenses liées (équipement, connexion internet, consommables, matériels pédagogiques...)
- Transformer la classe exceptionnelle en grade accessible à toutes et tous comme ce qui a été réalisé pour la hors classe avec PPCR.

Je vous prie de recevoir, Monsieur l'Inspecteur, mes salutations distinguées.

Nom Prénom :	Ecole Commune	Signature

Décryptage de la loi Rilhac

CONSÉQUENCES SUR LE QUOTIDIEN DES DIRECTEURS-TRICES ET DES ADJOINT·ES

Alors que les attentes sont fortes, cette loi n'apporte aucune avancée majeure de nature à simplifier et alléger le travail des directeurs-trices et améliorer le fonctionnement de l'école. Au contraire, elle entend bouleverser des relations au sein de l'école, avec des adjoints sous l'autorité d'un-e directeur-trice isolé-e et surchargé-e. Par le passé, nous avons déjà gagné l'annulation de projets similaires. Le SNUipp-FSU appelle les enseignant·es à se mobiliser.

Autorité fonctionnelle : " Il (le directeur) bénéficie d'une délégation de compétences de l'autorité académique pour le bon fonctionnement de l'école qu'il dirige. "Il dispose d'une autorité fonctionnelle permettant le bon fonctionnement de l'école et la réalisation des missions qui lui sont confiées. "

DU CÔTÉ DES DIRECTEURS-TRICES

Sous couvert de plus d'autonomie, il s'agit ni plus ni moins d'un transfert de missions et de responsabilités. Via une lettre de mission, des objectifs à atteindre pourraient être assignés aux directeurs-trices (résultats d'évaluations ?).

Quelles conséquences en termes d'avancement, de mobilité ou autre si les objectifs ne sont pas atteints ?
Par ailleurs, les directeurs-trices ne disposeront pas de moyens supplémentaires pour améliorer le " fonctionnement de l'école ". Le-la directeur-trice se retrouvera isolé-e, face aux difficultés, sous le regard de sa hiérarchie et sans moyen d'action.

DU CÔTÉ DES ADJOINT·ES

Via cette autorité fonctionnelle, une hiérarchie de proximité est ainsi installée dans l'école, le-la directeur-trice devenant la courroie de transmission directe du DASEN, des pressions directes pourraient être exercées sur les adjoints afin que les objectifs assignés soient atteints.

Afin de renforcer le collectif de travail, un pouvoir décisionnaire aurait pu être donné au conseil des maîtres-ses.

L'avancement accéléré au sein du corps

Si une revalorisation des directeurs-trices est exigée, elle ne doit pas se faire au détriment de celle des adjoints-es

Encadrement et organisation du premier degré : " le directeur participe à l'encadrement et à la bonne organisation du premier degré, qu'il peut être chargé de missions de formation ou de coordination. L'ensemble de ces missions est défini à la suite d'un dialogue tenu avec l'inspection académique. "

DU CÔTÉ DES DIRECTEURS-TRICES

Ainsi, au lieu d'alléger les tâches de direction, de nouvelles missions, et donc responsabilités, leur sont confiées, voire imposées, sans y conditionner de moyens complémentaires de décharge ou d'aide administrative. Par ailleurs, les directeurs-trices vont devoir s'improviser formateurs-trices, sur quels sujets ? auprès de qui ? Rien n'est précisé sinon le renvoi à un " dialogue " direct avec le DASEN. Comment sera-t-il alors possible de rester un pair parmi ses pairs ?

DU CÔTÉ DES ADJOINT·ES

Ces nouvelles missions confiées pourront éloigner le-la directeur-trice de son école, ce qui risque de complexifier la vie des écoles qui ne bénéficieraient pas pour autant d'aide au fonctionnement de l'école.
Leur participation "à l'encadrement et à la bonne organisation du premier degré" risque de profondément dénaturer les rapports au sein de l'équipe pédagogique et pourrait conduire à une ingérence des directeurs-trices dans la pédagogie des collègues.

Les élections de parents : " L'élection des représentants des parents d'élèves au conseil d'école peut se faire par voie électronique sur décision du directeur d'école, après consultation du conseil d'école. "

Pour représenter un allègement, il faudrait que les outils numériques fournis aux écoles par le ministère soient sécurisés, sûrs et intuitifs. Bien loin d'être la norme, ce qui peut créer des inégalités d'accès !

Les APC : " Il ne participe pas aux activités pédagogiques complémentaires de son école "

DU CÔTÉ DES DIRECTEURS-TRICES

La décharge d'APC est désormais généralisée pour tous·tes les directeurs-trices.

DU CÔTÉ DES ADJOINT·ES

Gagnons la suppression des APC pour tous les personnels !

Le PPMS : " Chaque école dispose d'un PPMS "établi et validé conjointement par l'autorité académique, la commune [...] et les personnels compétents en matière de sûreté. Le directeur donne son avis et peut faire des suggestions de modifications au regard des spécificités de son école. "

DU CÔTÉ DES DIRECTEURS-TRICES

Cet article est un point d'appui pour dégager le-la directeur-trice de l'entiereté des responsabilités. Par ailleurs, la nécessité de personnels compétents en la matière est appuyée.

DU CÔTÉ DES ADJOINT·ES

La mobilisation de compétences croisées permet de couvrir l'ensemble des personnels de l'école qui, jusqu'à maintenant, étaient bien seuls sur ce sujet.

L'aide administrative : " Lorsque la taille ou les spécificités de l'école le justifient, l'État peut mettre à disposition des directeurs d'école les moyens leur garantissant une assistance administrative ". Il en est de même côté collectivités locales.

DU CÔTÉ DES ÉQUIPES, DIRECTEURS-TRICES COMME ADJOINT·ES

La création d'un emploi d'aide à la direction et au fonctionnement de l'école doit permettre de soulager le-la directeur-trice comme toute l'équipe enseignante de tâches matérielles et administratives, permettant de se concentrer sur le cœur des missions en direction des élèves. La loi ne prévoit qu'une possibilité, très hypothétique, et aucune équité entre les écoles n'est garantie.

Il y a pourtant urgence à prendre des mesures concrètes :

- Un réel allègement des tâches administratives ;
- Une aide administrative statutaire dans chaque école ;
- Une réelle augmentation indiciaire pour toutes et tous ;
- Une amélioration des quotités de toutes les décharges de direction et aucune école sans décharge hebdomadaire ;
- Du temps pour les équipes, à commencer par la libre organisation des 108h ;
- Les moyens aux équipes d'école de fonctionner : effectifs, formation, soutien de la hiérarchie.

Le SNUipp-FSU défendra notre modèle d'école lors des discussions sur les décrets et invite les écoles à s'emparer de la motion intersyndicale : <https://www.stop-loi-rilhac.org/>



SNUipp
FSU



ENGAGÉ·ES
AU QUOTIDIEN



PETITION pour la défense des missions des ZIL et BD en Indre et Loire

Monsieur le Directeur Académique.

Nous avons pris connaissance de votre démarche pour réorganiser les modalités de la gestion des remplacements en Indre-et-Loire.

Nous souhaitons vous alerter sur nos craintes concernant ce projet qui, par la mise en place d'une gestion centralisée, peut engendrer une dégradation des missions de remplacements pour les écoles et les élèves .

Les 2 fonctions de remplacement ZIL et BD ont montré depuis leur mise en place leur importance et leur complémentarité.

Les ZIL par leur affectation dans une circonscription peuvent intervenir rapidement sur des écoles qu'ils connaissent bien .

Les BD par leurs différentes missions : congés maladie, congés formations, ASH, CAPPEI, stages REP et REP+, décharges de direction... sont indispensables au bon fonctionnement des écoles et à la formation des enseignants.

La fusion des ZIL et des BD ne permettrait plus ce maillage de notre département à la fois local mais aussi sur des missions spécifiques.

Le remplacement nécessite également un lien étroit entre les remplaçant-es et les personnels administratifs qui existe aujourd'hui. Les secrétaires de circonscription et les personnels administratifs qui gèrent les BD connaissent les écoles, la spécificité de certains remplacements et savent quels sont les collègues ZIL ou BD qui seront le plus à même de remplir ce remplacement.

Parmi nous, les ZIL connaissent les écoles de proximité, les équipes enseignantes, les élèves, le fonctionnement des transports scolaires ou de la cantine, où se trouve le matériel pédagogique... Les BD interviennent sur un territoire connu également.

Nous pensons qu'une gestion centralisée en lien avec une fusion des ZIL et BD ne permettra plus cette gestion humaine et risque de faire au détriment de l'efficacité des remplacements, dégradant par conséquent leur intervention en direction des écoles et des élèves.

Une gestion centralisée pose également la question des délais d'intervention : certaines circonscriptions ouvrent plus tôt notamment en zone rurale pour permettre d'informer le plus tôt possible les ZIL. On ne peut pas gérer de la même manière, et certainement pas depuis Tours, les écoles en zone rurale et celles dans l'agglomération de Tours.

Pour toutes ces raisons, nous vous demandons M le Directeur Académique de reconsidérer votre projet qui semble se définir en lien avec la crise sanitaire que nous subissons depuis 2 ans, en prenant en compte nos craintes et notre expérience.

Nous sommes attachés aux missions spécifiques des ZIL et des BD, à la proximité des circonscriptions et des écoles.

NOM PRENOM	ECOLE	SIGNATURE

PERSONNELS DE L'ÉDUCATION

TOUTES
ET TOUS

ENSEMBLE

CONTRE
L'EXTREME
DROITE



PERSONNELS DE L'ÉDUCATION

TOUTES
ET TOUS

ENSEMBLE

CONTRE
L'EXTREME
DROITE



Le monde de l'éducation a jusqu'alors majoritairement résisté à la percée de l'extrême-droite de ces dernières décennies. En cette année d'élection présidentielle, nous avons toujours un rôle à jouer : toutes et tous ensemble, faisons front contre l'extrême-droite, ses intentions et ses idées, dans nos lieux de travail comme dans le débat public !

Nos valeurs, en tant que professionnel·les de l'éducation, sont à l'opposé de l'extrême-droite. En effet, nous sommes :

POUR l'héritage des Lumières, la raison, les valeurs républicaines, la laïcité

CONTRE l'obscurantisme, l'exaltation des préjugés et des divisions.

POUR la tolérance et le vivre-ensemble

CONTRE le racisme, l'antisémitisme, les LGBTIphobies, le sexisme et toutes les discriminations

POUR une école de l'égalité, la liberté pédagogique, l'émancipation des élèves

CONTRE une école rétrograde, ségrégative et excluante

L'extrême droite a une vision réactionnaire et antirépublicaine de l'école : la mise en œuvre de son programme aurait des effets terribles. L'extrême-droite ne condamne jamais l'insuffisance des moyens, ni ne parle de la dégradation des conditions de travail. Jamais elle ne porte un regard critique sur les inégalités scolaires et sociales des élèves qui n'ont cessé de se renforcer. On ne trouve rien dans les programmes d'extrême droite qui permettrait de résoudre les fragilités actuelles du système éducatif. En revanche, voici quelques aspects qui ressortent des interventions des candidat-es d'extrême droite ou de ce qui est d'ores et déjà mis en œuvre dans des municipalités tenues par l'extrême droite :



- Un enseignement organisé autour d'un objectif politique passiste, et rétrograde : concourir « *par tous moyens, chez ceux à qui il est destiné, à faire naître, développer et affermir les sentiments patriotiques et la conscience de l'unité nationale* » (proposition de Loi de M.Le Pen, février 2021)
- La mise sous surveillance des personnels et des pratiques pédagogiques : l'extrême-droite veut un « *plan de contrôle des enseignements* », qu'elle suspecte d'être « *utilisés à des fins idéologiques* » (Plan Le Pen pour les banlieues) « *Nous chasserons des classes de nos enfants le pédagogisme, l'islamo gauchisme, et l'idéologie LGBT* » (Discours de Zemmour, Villepinte, 5 décembre)
- Des programmes et des horaires réduisant la diversité des domaines d'étude et réorientés vers l'exaltation nationaliste : « *réserver la moitié du temps d'enseignement au français* » en primaire (programme de M.Le Pen, 2017), mise en place d'un « *roman national* » à visées identitaires au lieu d'un enseignement scientifique de l'Histoire (Programme du RN)
- Lecture révisionniste de l'histoire (« *Pétain a sauvé des juifs français* » pendant la guerre. E Zemmour (CNews 2019)



- Mesures antisociales, ciblant les populations défavorisées : fin de la gratuité des transports et de la cantine pour les familles pauvres, suspension des allocations familiales en cas d'absentéisme
- L'école selon Zemmour « *ne doit plus chercher à toute force à être la plus inclusive possible, mais au contraire rétablir le culte du mérite et de l'effort.* » (Discours de Villepinte, 5 décembre 2021)
- La suspicion systématique contre les élèves d'origine étrangère ou issus de l'immigration allant jusqu'à la suppression de certains enseignements comme l'arabe (programme du RN)
- La mise en place d'une politique scolaire venant de la théorie xénophobe du « *grand remplacement* » (programme Zemmour)
- Un renforcement des mesures de discriminations systématiques des familles étrangères, et des expulsions de familles sans-papiers



- Le renoncement à la démocratisation scolaire au profit d'une école ayant vocation à stigmatiser les victimes des inégalités sociales
- La promotion du privé confessionnel, au détriment du service public : « *l'école privée a connu de grandes réussites (...) elle a constitué une alternative efficace au système public gangrené* » (Programme Zemmour)
- La promotion de la sélection au nom d'une « *méritocratie* » sans moyens qui favorise la symétrie des inégalités sociales et de la réussite scolaire, avec en particulier la fin du collège unique
- Les menaces sur le droit syndical et la démocratie sociale, sur la liberté d'expression des personnels

Contre ces projets, mobilisons-nous ! Dans l'unité syndicale, les organisations UNSA Éducation, FSU, CGT Éduc'action, Sgen-CFDT, Sud éducation réaffirment leur opposition à l'extrême-droite et à ses idées, et appellent les personnels à débattre de ses effets sur leur lieu de travail, à travers des réunions syndicales communes, des prises de positions qui favoriseront l'engagement du plus grand nombre, la participation à une campagne de photographies (devant les établissements scolaires, avec des pancartes pour réaffirmer nos positions, et postées sur les réseaux sociaux).