

Bulletin du SNUipp-FSU du Bas-Rhin

Syndicat National Unitaire des Instituteurs, Professeurs des écoles et PEGC affilié à la Fédération Syndicale Unitaire

Une rentrée sous Covid

Après une fin d'année scolaire entre confinement et déconfinement, après des mois de stress, de « continuité pédagogique » à distance, de reprise ubuesque, la rentrée scolaire n'a rien pour apaiser les esprits et permettre aux personnels des écoles ainsi qu'aux élèves d'envisager sereinement les parcours scolaires.

Entre ordres et contre-ordres, entre les mesures sanitaires partout effectives...c'est à l'école que « le mètre peut faire un peu moins d'un mètre » et que finalement les masques..., et que finalement les enfants ne sont pas d'importants vecteurs de la maladie. Même les médecins ne sont pas tous d'accord concernant la gestion de la crise sanitaire dans les écoles. Clusters ou pas clusters, 1 enfant, 3 enfants, 1 adultes, 3 adultes, « on ferme ou pas ? ». Aucune considération pour les personnes fragiles. Dans ce grand cafouillage, il faudra donc encore aux enseignants de trouver l'énergie de faire classe, parfois avec beaucoup d'absents, et aux directeurs et directrices de gérer ... tout et leurs équipes. Déjà pour beaucoup ils et elles sont épuisés.

Et c'est au milieu de tout cela alors que la bienveillance et l'écoute envers les enfants doivent s'imposer aux équipes...que ces mêmes enseignants sont à nouveau bousculés. Des évaluations inutiles mais imposées alors que la préoccupation du corps enseignant est d'essayer de combler tous les manques dus à la période du « sans école ». Retisser les liens, remettre du vivre ensemble, redonner le goût d'apprendre... Les chantiers ouverts au ministère, direction d'école ou Grenelle de l'enseignant, on le sait déjà n'auront pas les moyens suffisants pour revaloriser les métiers et les rémunérations à la hauteur des besoins et de la crise de recrutement... Le manque flagrant de volonté politique continue décidément de faire obstacle.

Et voilà que le ministre de l'économie pointe déjà la nécessité de remettre sur la table la réforme des retraites pour remettre le pays en état et alléger les charges des entreprises. C'est donc volontaires, fier-es de nos métiers, de nos acquis, solidaires et fort d'une conscience écologique qu'il nous faudra en pleine crise reprendre les luttes.

Virginie SOLUNTO, co-secrétaire



SNUipp-FSU 67

4 rue de Lausanne

67000 Strasbourg

Tél : 03 90 22 13 15

courriel : snu67@snuipp.fr

site : <http://67.snuipp.fr>

STRASBOURG PIC

P4

LA POSTE
DISPENSE DE TIMBRAGE

N° 159
Octobre 2020

SOMMAIRE

Édito	1
Covid	2
FSU	3
CTSD	4
Nouveautés de rentrée	5
IEN - CAPD Promo	6
PES - AESH	7
Trombinoscope	8

Ce bulletin vous a été envoyé grâce au fichier informatique du SNUipp-FSU 67. 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). Pour l'exercer, contactez la section départementale du SNUipp-FSU.

BONNE ANNÉE SCOLAIRE À TOUS !

Imprimé par nos soins
Dépôt légal à parution
Directeur de publication : François SCHILL
Maquette : Jonathan BOURREAU
Conçu intégralement à l'aide de logiciels libres
Bulletin trimestriel
Prix du n° : 0,76 euros
Abonnement : 3 euros
ISSN : 1248-2218 / CPPAP : 1122 S 08182

LE HAUT CONSEIL DE LA SANTÉ PUBLIQUE PERD TOUTE CRÉDIBILITÉ !

Trois semaines après la rentrée des élèves et des professeurs, le SNUipp-FSU 67 constate toujours la même cacophonie de notre gouvernement dans la mise en œuvre des mesures sanitaires de prévention, dans la gestion des cas suspectés ou confirmés, des contacts à risque et des foyers. Notre ministère est incapable d'apprendre de ses erreurs, le manque de préparation et le manque récurrent de moyens supplémentaires font apparaître de manière flagrante ses incompétences dans la prévention des risques professionnels.

La multiplication des documents élaborés, en outre, sans concertation et les continuelles interventions médiatiques du ministre ne facilitent pas la compréhension et l'appropriation des conduites à tenir par les personnels. Les informations sont souvent dispersées dans des documents différents qu'il faut recouper avant de se les approprier pour découvrir le lendemain qu'un nouveau texte les rend obsolètes. Cette instabilité ajoute à l'anxiété provoquée par l'incertitude sanitaire, économique et sociale dans laquelle nous sommes toutes et tous plongés. Elle épuise les directeurs et directrices d'école qui doivent mettre en œuvre les mesures sanitaires édictées.

Trois semaines après la rentrée des élèves et des professeurs, les cas de Covid-19 se multiplient de manière inquiétante au sein de l'Éducation Nationale. De nombreux établissements, écoles ou classes sont temporairement fermés. De plus en plus d'élèves et de personnels sont isolés et pour certains sont atteints de la Covid-19. La réalité vient de rattraper notre gouvernement qui s'est appliqué à dire que « la rentrée s'était bien passée ».

Aujourd'hui, l'Éducation Nationale fait face au manque de remplaçants (30 postes supprimés dans notre département), ne pouvant assurer sa mission de continuité du service d'accueil. L'objectif de garder tous les élèves en classe pour assurer la relance économique ne peut donc être atteint.

Mais rien arrête ce gouvernement sans scrupule, après avoir baissé la période d'isolement de 14 jours à 7 jours, il fait mieux encore, il la supprime tout bonnement. Pour le justifier, il s'appuie sur l'avis du Haut Conseil de la Santé Publique (HCSP), qu'il a sollicité, sur la contagiosité des élèves de moins de 11 ans. Le HCSP a répondu que « les enfants jeunes sont peu à risque de forme grave et peu actifs dans la chaîne de transmission du SARS-CoV-2 ». Il reconnaît cependant que cet avis repose sur un

nombre très limité d'études et qu'il y a très peu de travaux sur la contagiosité des enfants au Covid-19. S'il ne voulait pas perdre le peu de crédibilité qui lui reste, le HCSP ne pouvait pas faire moins que de préciser ce fait, d'autant plus que d'autres études ont tranché dans le sens contraire de celui qu'il a adopté.

Le message est donc clair, notre ministère s'assoit sur la responsabilité qu'il a d'assurer notre santé au travail. Il laisse les enseignants et AESH qui, dans une classe, sont les personnes les plus à risque, faire face seuls à l'épidémie avec pour seul bouclier un masque peu protecteur. Car pour couronner le tout, dans cet avis le HCSP recommande « de ne pas considérer un adulte encadrant comme contact s'il porte un masque grand public de catégorie 1 répondant aux spécifications de l'Afnor ou un masque à usage médical répondant à la norme EN 14683 : 2019 au contact d'un enfant de moins de 11 ans détecté positif Covid-19 » alors que l'ARS de Bretagne avait considéré ce masque comme insuffisant.

Le SNUipp-FSU 67 s'insurge contre les décisions prises par ce gouvernement qui s'abrite derrière un avis, pris sans expertise sérieuse.

Le SNUipp-FSU 67 demande que soit appliqué le principe de précaution qui s'étend aussi à la santé, en isolant toute personne ayant eu un contact direct avec une personne positive au COVID19 et en fournissant des masques d'une protection maximale à tous les personnels en nombre suffisant.



Myriam BRANDT

LE GRENELLE DES PROFESSEURS... L'ENTOURLOUPE ?

Blanquer a annoncé mettre en chantier un "Grenelle des professeurs" selon le modèle du "Ségur de la santé" où le gouvernement a profité de la revalorisation des personnels de la fonction publique hospitalière pour s'attaquer à leur statut et temps de travail (suppression de jours de RTT, annualisation de leur service).

Il entend procéder de la même manière avec les enseignants des 1er et 2nd degrés : ouvrir des discussions sur une "revalorisation salariale" (pour laquelle il a annoncé consacrer 400 millions d'€) mais, dans le même temps, redéfinir le métier d'enseignant pour imposer de nouvelles missions, augmenter le temps de travail, aller vers son annualisation.

En matière d'augmentation du temps de travail, Blanquer n'en est pas à son coup d'essai : il a permis de rendre obligatoire 2 heures supplémentaires à tous les enseignants du 2nd degré, tout comme il est à l'origine du décret permettant d'imposer

une semaine de formation continue sur le temps des vacances. Les discussions doivent s'ouvrir en novembre. Si la FSU et ses syndicats font de la question des salaires une priorité revendicative après les pertes subies par des années de gel du point d'indice, elle a d'ores et déjà annoncé qu'elle n'acceptera pas une redéfinition des métiers dans le sens d'une plus grande individualisation et d'un alourdissement des missions.

400 millions d'euros pour 728 000 enseignants ? Faites le compte : cela fait moins de 45€/mois.

La revalorisation dont parle Blanquer ne concernera donc pas tous les enseignants. Elle se fera par le versement de primes renforçant ainsi la mise en concurrence des enseignants et potentiellement la souffrance au travail.

C'est la méthode actuelle du gouvernement : refuser d'augmenter le point d'indice des fonctionnaires pour n'accorder qu'à quelques uns des primes liées à leur fonction ou « mérite ».

20 000 FONCTIONNAIRES D'ÉTAT EN MOINS ?

L'attaque contre le corps des PSY-EN s'accélère. Alors que le recrutement est toujours très insuffisant, laissant de nombreux secteurs non couverts, que le gouvernement a programmé une réduction drastique du nombre de CIO (l'objectif fixé étant de n'en conserver que 1 / département), la Cour des Comptes a publié en avril 2020 un rapport dans lequel elle propose de revenir sur leur temps de travail et leurs missions.

Le rapport est emprunt de suspicion à l'égard des personnels, au même titre que celle qui touche tous les fonctionnaires actuellement : pilotage d'un conseil de santé scolaire par des experts qui sont bien plus près de l'ARS que de l'école, augmentation des horaires de travail et des secteurs, réécriture des missions!

Ce rapport intitulé "Les médecins et les personnels de santé scolaire" préconise d'englober les psychologues de l'Education

nationale dans un service de santé scolaire regroupant les médecins, les assistantes sociales et les infirmières. Ainsi, regroupé dans un service de santé unique, ces personnels seraient prêts pour un transfert aux départements comme le préconisait le Premier Ministre dans une lettre adressée au Préfet en janvier 2020.

Ainsi, les attaques du rapport de la Cour des Comptes ne sauraient cacher les véritables objectifs du gouvernement : décentraliser les 20 000 postes de médecins, infirmières, ASS, psychologues de l'EN en détruisant les 3 services existants au sein de l'Education Nationale.

La FSU et ses syndicats resteront mobilisés avec les personnels pour empêcher ce projet.

DU CÔTÉ DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE

Dans le cadre de la programmation budgétaire pour la recherche, le gouvernement a soumis un protocole dit « d'amélioration des rémunérations et des carrières des personnels de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (ESR) ». Ainsi, il espère faire passer ses projets constituant une attaque majeure contre le statut des fonctionnaires du supérieur et de la recherche en échange d'une « revalorisation salariale ».

Les termes du chantage ?

Au prétexte « d'amélioration des rémunérations et des carrières des personnels de l'ESR », le gouvernement avance un projet qui acte l'aggravation de la part des financements de la recherche sur appels à projet (financés par des entreprises privées en fonction de leurs besoins) au détriment des crédits récurrents, la création de contrats doctoraux de droit privé, la multiplication de CDI de mission, l'extinction programmée du corps des maîtres de conférences remplacé, peu à peu, par des « tenure tracks » à la française créant une voix d'accès au corps de

Directeur de recherche et des Professeurs d'université par la contractualisation et donc à l'affaiblissement du cadre national des concours.

Si le texte prévoit des augmentations salariales, tous les personnels ne sont pas concernés. D'autre part, ces augmentations se feraient via des primes et seraient étalées sur 7 ans... Seuls ceux jugés « les plus méritants » ou ceux occupant des fonctions particulières pourront prétendre à cette « revalorisation » salariale.

Augmentation de la contractualisation (qui représente déjà 35% des emplois dans le ministère du supérieur et de la recherche), mise en concurrence des personnels, remise en cause accentuée de l'indépendance de la recherche sont les 3 mots clés de ce projet.

La FSU demande son abandon et dénonce les attaques contre le statut des personnels et le service public de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (ESR).

Géraldine DELAYE



CTSD : PRÉPARER LA RENTRÉE LE 3 SEPTEMBRE, CELA S'APPELLE ANTICIPER ?

Dans le Bas-Rhin, le CTSD de préparation de rentrée (avec les mesures d'ajustements) prévu fin juin n'a jamais eu lieu... Enfin le 3 septembre, on ne peut plus appeler ça une préparation de la rentrée. Nous n'avons reçu depuis le mois d'avril aucun tableau des effectifs dans les écoles. Difficile de préparer la rentrée en ne possédant que les chiffres d'il y a 5 mois à confronter à ceux que les collègues nous transmettent à présent. Et puis, à quoi bon se réunir s'il s'agit de prendre connaissance en simples observateurs des situations que la DSDEN a choisi d'étudier et/ou de valoriser... Le SNUipp-FSU 67 dénonce le contenu de ces instances devenues de simples chambres d'enregistrements.

Dans le Bas-Rhin, une école est entrée en REP+ à quelques jours de la rentrée. Ces collègues bénéficieront d'effectifs réduits, leur rémunération sera augmentée d'une prime, leur formation continue pour l'année est assurée... soit... Alors pourquoi ne pas s'en réjouir ? Derrière la vitrine, n'oublions pas qu'aucune brigade de remplacement dédiée n'a été créée, bien au contraire ! N'oublions pas que pour des raisons de manques de locaux, des collègues faisant parfois connaissance le 31 août devront cohabiter et travailler ensemble dans une même salle de classe avec un groupe d'élèves commun... Mais surtout n'oublions pas que tous les collègues, tous les élèves, toutes les écoles devraient bénéficier de conditions avantageuses de scolarité et d'enseignement. Depuis plusieurs années, le SNUipp-FSU 67 demande que ce soit toute l'Éducation qui soit prioritaire.

Et lorsqu'une ouverture est actée juste avant la rentrée par l'administration dans ses petits bureaux, qui se charge de la nouvelle répartition pédagogique, de l'information aux parents, de la nécessité d'équiper une salle de classe et de faire le lien avec la commune, d'accueillir les parents mécontents lorsqu'une section bilingue ouvre au détriment parfois du monolingue ? Qui se charge encore d'organiser une rentrée depuis la mi-août, une rentrée la plus sécurisée possible, en ces temps de coronavirus, de plan vigipirate, d'écoles en travaux parfois, souvent les 3 à la fois ? C'est toujours la même personne, sur tous les fronts, le directeur ou la directrice. Épuisé-es, déjà.



Mais une ouverture de section bilingue par ci, un complément de partie française par là, certains sont tout de même mieux lotis que d'autres... Le SNUipp-FSU 67 s'inquiète chaque année davantage de l'emprise des lobbies du bilingue dans notre région. L'Alsace fabrique une filière, un tri de choix pour les familles. L'envers de la médaille n'est pas connu du grand public, et il suffirait que les parents n'y inscrivent pas leurs enfants pour que la filière s'arrête... Le manque chronique d'enseignants plombe les écoles et les familles depuis une dizaine d'années (crise du recrutement régional, inexistence de remplaçants bilingues, défaut de formation continue, épuisement professionnel, absence de ressources, surcharge mentale des PES voie régionale...).

Pour terminer, chez nous, les IEN sont épidémiologistes et savent remonter les filières du coronavirus. Les collègues de 2 circonscriptions ont été accablés par la réception d'un message électronique de leurs IEN. Un message faisant porter la responsabilité d'une fermeture d'école sur les seuls enseignants. Le SNUipp-FSU 67, en intersyndicale avec le SNUDI-FO et le SE-UNSA, s'est adressé au DASEN et exige que cette communication nourrie de reproches cesse. Un climat serein et propice au sein du service public d'éducation dans le Bas-Rhin doit absolument être retrouvé.

Alors en ces temps de COVID, de distanciation sociale et de groupes hermétiques, il est difficile d'imaginer une rentrée sereine lorsqu'une collègue se retrouve (masquée en tissu) avec une classe de 30 élèves de maternelle dont des Petits/Grands monolingues et des Moyens bilingues. Le soir, si personne ne l'accuse d'être responsable d'une éventuelle contamination dans sa classe, elle pourra peut-être s'endormir sur ses 2 oreilles...

Agathe KONIECZKA



CE QUI VOUS ATTEND À LA RENTRÉE

DU CÔTÉ DE L'ÉCOLE

Évaluations de rentrée, encore et encore

Les évaluations nationales standardisées de début CP et CE1 s'imposent à nouveau, sans tenir compte de l'exceptionnalité de cette rentrée. Elles sont complétées par des outils de positionnement facultatifs pour les autres niveaux.

Formation constellaire

Des formations de cinq jours, ciblées en maths et français, viennent compléter les animations pédagogiques. Organisées par groupes d'enseignant-es (ou constellations), elles devraient permettre un complément de formation tous les 6 ans à chacun-e. Mais elles s'appuient une fois encore sur une vision étriquée des fondamentaux en prenant pour seule référence les guides ministériels. Les modalités de mise en œuvre et les capacités réelles des conseillers et conseillères pédagogiques à tout assurer freinent également un véritable élan de formation professionnelle.

Averse de guides

La production de guides d'accompagnement se poursuit. La parution pour cette rentrée d'un guide sur l'enseignement des mathématiques au CP vient s'ajouter aux nombreux guides déjà publiés. Ces documents ne peuvent remplacer une solide formation continue réflexive.

Des PE au collège ?

Selon la circulaire de rentrée, dans le cadre des « parcours de soutien aux élèves qui éprouvent des difficultés à lire » en sixième, les PE peuvent être appelés en renfort sur un temps consacré à d'autres enseignements. Comme si l'école primaire n'avait pas de besoins en cette rentrée !

DU CÔTÉ DES PERSONNELS

Un mouvement transparent ?

« Est-ce que celles et ceux qui ont été nommés dans mon école l'ont été dans le respect du barème ? » Pour la première fois, il n'est plus possible de le savoir. En effet, l'administration ne transmet plus aux représentantes et représentants des personnels élus, les barèmes des nominations. Depuis 1968, les commissions administratives paritaires étaient chargées de vérifier le respect de l'équité dans ces opérations fort complexe. Un travail qui permettait la correction de nombreuses erreurs. Mais dans l'école de la confiance, la transparence n'est plus de

mise et le fait du prince gratte à la porte. Un droit à reconquérir pour rétablir la sérénité au sein des équipes.

Le masque l'emporte

Le protocole allégé établi en juillet prévoyait que les personnels enseignants n'étaient plus dans l'obligation de porter le masque. La situation du Covid évoluant, il est redevenu obligatoire dans un premier temps en élémentaire puis finalement aussi en maternelle. Et au fait, en tissu, c'est possible ? Ces jours-ci de nouvelles voix se sont élevées notamment celle du SNUipp-FSU pour réclamer des consignes claires à la hauteur de l'évolution de l'épidémie. Les PE sauront-ils enfin un jour à quel protocole se vouer ?

Prime REP+ : 3^{ème} volet

Le troisième volet de la prime REP+, initialement prévu au mérite, devait être donné dès septembre. À l'heure de la mise sous presse, aucune nouvelle de la rue de Grenelle sur le sujet.

Prime Covid

Elle a beaucoup fait parler d'elle et devait être versée au mois de juillet. 330 € pour 4 à 9,5 journées d'accueil d'enfants de personnels prioritaires, 660 € pour 10 à 15,5 journées, 1 000 € au-delà. Pour l'heure et y compris pour celle promise aux directeurs et directrices dont le montant vient d'être fixé à 450 €, rien n'a été versé.

2 scénarii pour une continuité

Deux hypothèses sont envisagées par le ministère « dans le cadre d'une circulation active du virus sur tout ou partie du territoire » et ont donné lieu à un plan de continuité pédagogique publié cet été. L'hypothèse 1 prévoit la limitation de la capacité d'accueil et précise que tous les élèves doivent pouvoir bénéficier d'enseignements en présentiel avec l'obligation de s'y présenter. Les élèves de CP et CE1 en éducation prioritaire et les élèves en situation de handicap seront prioritairement accueillis. L'hypothèse 2 prévoit la fermeture de l'école ou de l'établissement et la mise en place d'un enseignement à distance. Dans ce cas l'accent devra être mis sur « le maintien du lien avec les élèves, le partage de contenus pédagogiques de qualité » (sic) et « l'aide aux parents pour le suivi du travail des élèves ». Ce sont les autorités sanitaires (ARS et Préfecture) qui donneront des consignes de restriction amenant à utiliser l'hypothèse 1 ou 2. Ce document reste toutefois peu opérationnel.

Jonathan BOURREAU



J'AI TROUVÉ MON IEN IDÉAL·E !

Nos relations avec nos IEN sont pour le moins bien comparées selon les circonscriptions. Fort heureusement, nous avons trouvé l'IEN idéal qui saura, nous en sommes convaincus, en inspirer d'autres !

- Mon IEN idéal·e relaie avec clarté et justesse les informations de la hiérarchie (ministère, DASEN...) sans y ajouter son grain de piment, qui pourra se révéler erroné, disproportionné, voire, on l'a vu, dangereux pour ma santé.
- Mon IEN idéal·e me fait d'abord confiance pour mener ma mission, ma classe. Il ou elle sait m'écouter, me conseiller, m'accompagner, me valoriser, me rassurer, me soutenir. Quand il ou elle doit m'évaluer, il ou elle le fait après une réelle analyse critique de l'ensemble de mon parcours et du travail accompli.
- Mon IEN idéal·e sait susciter un esprit de coopération dans mon équipe, valorisant les compétences de chacun·e, sans accentuer voire créer des rivalités ou désigner « des bons et des mauvais élèves ».
- Mon IEN idéal·e sait relayer et défendre mes doléances de terrain pour améliorer mes conditions de travail et celles des élèves (effectifs, personnel, locaux, budgets...). Il ou elle sait m'expliquer et me communiquer des décisions qui ne répondent pas à mes attentes.
- Mon IEN idéal·e met en place avec son équipe de circonscription des formations qui correspondent à ma demande ou celles

de l'équipe. Il ou elle sait me convaincre plutôt que me contraindre. Il ou elle me laisse le temps de transformer ma pratique sans injonctions ou pressions quelles qu'elles soient.

- Mon IEN idéal·e est curieu·x·se et s'informe régulièrement de la réalité du terrain en rencontrant les équipes dans des échanges constructifs. Il ou elle est soucieu·x·se de la santé psychique et physique des enseignants·e·s et des équipes et sait les conseiller en cas de besoin.
- Mon IEN idéal·e respecte mes horaires, mes ORS (Obligations Réglementaires de Service) et sait me remercier lorsque, exceptionnellement, j'accepte de participer à la gestion d'une crise.
- Mon IEN idéal·e respecte et défend mes droits (congrés, syndicaux...) sans que je puisse me sentir culpabilisé·e, manipulé·e, menacé·e ou jugé·e.

Parce que tout le monde n'a pas la chance de travailler sous la responsabilité d'un·e IEN idéal·e, lorsque, malgré tout, des comportements inappropriés subsistent, (pressions, manipulations, culpabilisations, harcèlement, menaces, fausses informations...), nous devons collectivement y résister. **Le SNUipp-FSU 67 réagit et s'engage : vos témoignages seront toujours écoutés et dénoncés auprès des autorités compétentes - Ensemble, nous sommes fort·e·s, ne restez pas seul·e·s !**

Pierre FRIEDELMEYER



CAPD HORS-CLASSE DU 15 SEPTEMBRE : POUR UN DERNIER TOUR DE PISTE !

La loi de transformation de la fonction publique, dite loi Dussopt, votée en 2019 empêchera les représentants des personnels de procéder à la vérification des futures opérations traitant des promotions.

Ce sera préjudiciable aux enseignants concernés à l'avenir ! Cette année encore nous avons alerté l'administration pour des erreurs d'appréciation ou d'ancienneté d'échelon.

A l'avenir les opérations se feront à l'aveugle sans transparence et sans possibilité de vérification et de contrôle. L'administration se portera garante d'une gestion des ressources humaines au rabais !

La CAPD Hors-Classe en quelques chiffres :

- 544 PE ont été promus dans notre académie,
- 325 dans le Bas-Rhin (sur 1940 PE éligibles) et 219 dans le haut-rhin
- Parmi les promus :
 - 17 PE avaient un avis « excellent » (4 hommes et 13 femmes)
 - 199 un avis « très satisfaisant » (24 hommes et 175 femmes)

- 104 un avis « satisfaisant » (16 hommes et 88 femmes)
 - 5 un avis « à consolider » (2 hommes et 3 femmes)
 - 193 PE accèdent à la Hors-Classe en étant actuellement au 11^{ème} échelon,
 - 131 étaient au 10^{ème} échelon,
 - 1 au 9^{ème} échelon
- Sur 325 promus, 279 sont des femmes et 46 des hommes.

À noter que le contingent des promus atteint pour la première fois celui des professeurs certifiés du second degré grâce à la mise en œuvre des accords PPCR signés par le SNUipp-FSU.

Sans la signature de cet accord sur les carrières ; les PE avec un avis « à consolider » seraient toujours écartés de l'accès à la Hors-classe.

Les promotions seront rétroactives au 1^{er} septembre 2020. Le rattrapage salarial se fera sur la paie de novembre ou décembre.

François SCHILL



DES CHIFFRES SUR LA TITULARISATION DES PES 2019/2020

Nous avons demandé au Directeur Académique le bilan chiffré des stagiaires de l'an passé. En 2019/2020 il n'y a pas eu de licenciement ! Le SNUipp-FSU s'en félicite car compte-tenu de la situation sanitaire c'était à minima ce qu'on pouvait espérer.

Il y a eu 9 renoncements au concours ; 8 personnes ont été recrutées sur liste complémentaire pour compenser ces renoncements. Un PES a démissionné depuis la rentrée. Il y a eu 3 prorogés qui refont leur année et 7 prolongés. (voir plus bas)

Plusieurs situations possibles après le déroulement de ce jury de certification

- Moins de 36 jours d'absence, remplis les conditions de diplôme, avis de Jury favorable : certification
- Moins de 36 jours d'absence, ne remplis pas les conditions de diplôme : renouvellement de stage (possibilité de certification sous condition d'obtention de diplôme, mais plus rare)
- Moins de 36 jours d'absence, remplis les conditions de diplôme, avis de Jury défavorable : renouvellement de stage / PROROGATION
- Moins de 36 jours d'absence, remplis les conditions de diplôme, avis de Jury défavorable : licenciement (la plupart du temps pour insuffisance professionnelle ou mise en danger des élèves avérée)
- Plus de 36 jours d'absence : prolongation de stage



Prolongé ou renouvelé, que se passe-t-il l'année suivante ?

Dans le cas d'un renouvellement ou d'une prolongation, vous exercerez à mi-temps en classe et vous serez à l'ESPE en parcours adapté à mi-temps. Votre cas sera traité au jury de certification en fin d'année scolaire prochaine.

Quel traitement prévoir ?

- le stagiaire en renouvellement reste bloqué à l'échelon 2 (ou plus si reclassement)
- le stagiaire en prolongation continue d'évoluer sans gel de son avancement

Dans le cas d'une prolongation, en fin d'année prochaine, votre titularisation sera prononcée avec effet rétroactif (en déduisant les jours restants à faire pour boucler l'année de stage). Cas particulier du congé de maternité : effet rétroactif sans déduction

de jours, donc au 1^{er} septembre 2020.

Dans le cas d'une prolongation où le jury de certification disposerait de tous les éléments (avis IEN + avis INSPE) pour traiter votre dossier, une certification est possible sous condition de terminer les jours de stagiaires à la rentrée suivante.

Si tu es dans une situation difficile sur le terrain nous sommes là ! Viens en parler avec nous aux permanences, écris-nous à snu67@snuipp.fr

Richarde CLAUSS



AESH : OÙ EST LA RECONNAISSANCE PROFESSIONNELLE ?

La CAPD (Commission Administrative Paritaire Départementale) qui s'est tenue le 15 septembre dernier a évoqué la situation des élèves en situation de handicap et celle des AESH. Selon l'IA-DASEN, 95 % des besoins des élèves en situation de handicap sont couverts mais des circonscriptions comme Strasbourg 3, 4 et 5 manquent d'AESH. Ce taux de satisfaction monte à 100 % dans les PIAL.

Ces chiffres interpellent puisque la réalité du terrain est toute autre : des élèves notifiés, même en PIAL, sont toujours en attente de l'accompagnement d'un.e AESH. Le recrutement reste bel et bien compliqué. Et si l'administration se félicite de couvrir 95 % des notifications, combien couvrent réellement la quotité d'accompagnement prescrite par la MDPH ?

L'administration poursuit son étude sur la possibilité de mettre en place un « Forum des métiers » de l'AESH (que la crise sanitaire ne permet pas actuellement de mettre en œuvre).

Les constats sont flagrants : le temps incomplet est la règle. Malgré leurs demandes de travailler à temps plein, les AESH sont massivement maintenu-es à temps incomplet. Pour le SNUipp-FSU67, il est temps d'en finir avec le recours aux contrats à temps incomplets subis et d'accompagner les enfants à hauteur de leurs besoins. C'est une simple question de respect de l'humain.

Au niveau du ministère, le dossier AESH fait partie de l'agenda social. La seconde réunion du comité consultatif au sujet des rémunérations a été reportée sine die en juillet. Depuis, aucune nouvelle ! La seule piste évoquée pour augmenter les rémunérations est d'augmenter le temps travaillé en proposant des missions hors temps scolaire (cantine) et en multipliant les contrats de travail à temps incomplet avec différents employeurs... Rien de tel pour maintenir nos collègues AESH dans la précarité ! La grille de référence est toujours aussi indigente, aucune consigne ni aucun moyen n'ont été donnés aux académies pour augmenter les quotités

travaillées. Il y a pourtant urgence prendre de vraies mesures : il ne suffit pas d'annoncer le recrutement de 8000 AESH supplémentaires, encore faut-il que des volontaires postulent et surtout n'abandonnent pas leur poste au bout de quelques mois... Les élèves en situation de handicap comme ceux à besoins éducatifs particuliers ainsi que les personnels qui travaillent à leur inclusion méritent mieux que ce mépris.

Pour le SNUipp-FSU67, la reconnaissance professionnelle des AESH doit passer par la création d'un corps de fonctionnaires correspondant aux besoins permanents indispensables au bon fonctionnement du service public d'éducation. Ce qui signifie : un statut, des droits, une formation solide et un salaire décent ! Contactez le SNUipp-FSU 67 : ensemble nous pouvons nous mobiliser pour obtenir la reconnaissance statutaire et salariale qui vous est due.

Mélanie CHRISTOPHEL





MYRIAM BRANDT
Co-secrétaire
Secrétaire CHSCTD
CAPD – CTSD – CDAS
ZIL ÉM Louis Pasteur
Strasbourg



VIRGINIE SOLUNTO
Co-secrétaire
CAPD – CDAS
Adj. ÉE Catherine
Strasbourg



GÉRALDINE DELAYE
Co-secrétaire FSU 67
CAPD
Adj. ÉP Les Vergers
Kriegsheim Rottelsheim



CATHERINE LE DUFF
CAPD
Adj. ÉE Gutenberg
Strasbourg

CONTACTEZ VOS ÉLU·E·S

03 90 22 13 15

snu67@snuipp.fr

**4, rue de Lausanne
67000 STRASBOURG**



JONATHAN BOURREAU
CAPD
ZIL ÉM Éléonore B
Strasbourg



RICHARDE CLAUSS
CAPD
Adj. ÉE Les Boutons
d'Or Offendorf



MICHAËL CLAVELIN
CAPD – CDAS
ZIL ÉM Froebel
Sélestat



AGATHE KONIECZKA
CAPD – CTSD – CTA
ZIL ÉM Gutenberg
Strasbourg



FRANÇOIS SCHILL
CTSD
Dir. ÉM Niederau
Strasbourg

Lu, Ma, Je, Ve :
9h - 12h30 et 13h30 - 17h
Mercredi : 9h - 12h
... et sur RDV.

Consultez les infos sur
notre site :

<http://67.snuipp.fr>



PHILIPPE BERTHEMET
Ens. spé. SEGPA
Bischheim



MÉLANIE CHRISTOPHEL
Adj. ÉM Ariane Icare
Strasbourg



FLORENCE FOGELGESANG
Adj. ÉM Lixenbuhl
Illkirch-Graffenstaden



PIERRE FRIEDELMEYER
Adj. ÉM de la Meinau
Strasbourg

Retrouvez-nous aussi ici :

- [SNUIPP67.FR](http://67.snuipp.fr)
- [FACEBOOK.COM/SNUIPP67](https://www.facebook.com/SNUIPP67)
- [MASTODON.ZACLYS.COM/@SNUIPP67](https://mastodon.zaclys.com/@SNUIPP67)
- [TWITTER.COM/SNUIPP67/](https://twitter.com/SNUIPP67/)
- [INSTAGRAM.COM/SNUIPP67/](https://www.instagram.com/SNUIPP67/)

Le SNUipp-FSU 67, un syndicat proche et disponible, qui :

- vous informe et vous conseille : rencontres, journaux, téléphones, mails, ...
- vous écoute et vous réunit pour réfléchir, débattre, agir : Réunions d'Information Syndicale, manifestations, stages...
- défend des valeurs : la laïcité, la réussite de tous les élèves, la solidarité, l'équité, la défense des services publics
- vous représente et vous défend : vos élu·e·s SNUipp-FSU 67 siègent en CAPD et en CTSD pour le mouvement, la carte scolaire, les permutations, ...

Le SNUipp-FSU 67, un syndicat pour transformer l'école et améliorer les conditions de travail des enseignant·e·s avec :

- des moyens pour défendre l'école de la réussite de tous
- plus de maître·sse·s que de classes (pour libérer du temps et travailler autrement en équipe)
- une reconnaissance du métier et du niveau de qualification par des augmentations des salaires

Le SNUipp-FSU est le syndicat du premier degré de la FSU, Fédération Syndicale Unitaire, première fédération syndicale de l'Éducation Nationale. Lors des dernières élections professionnelles, nos collègues du 1^{er} degré nous ont fait encore davantage confiance... Pourquoi pas vous ?



**ENGAGÉ·ES
AU QUOTIDIEN**