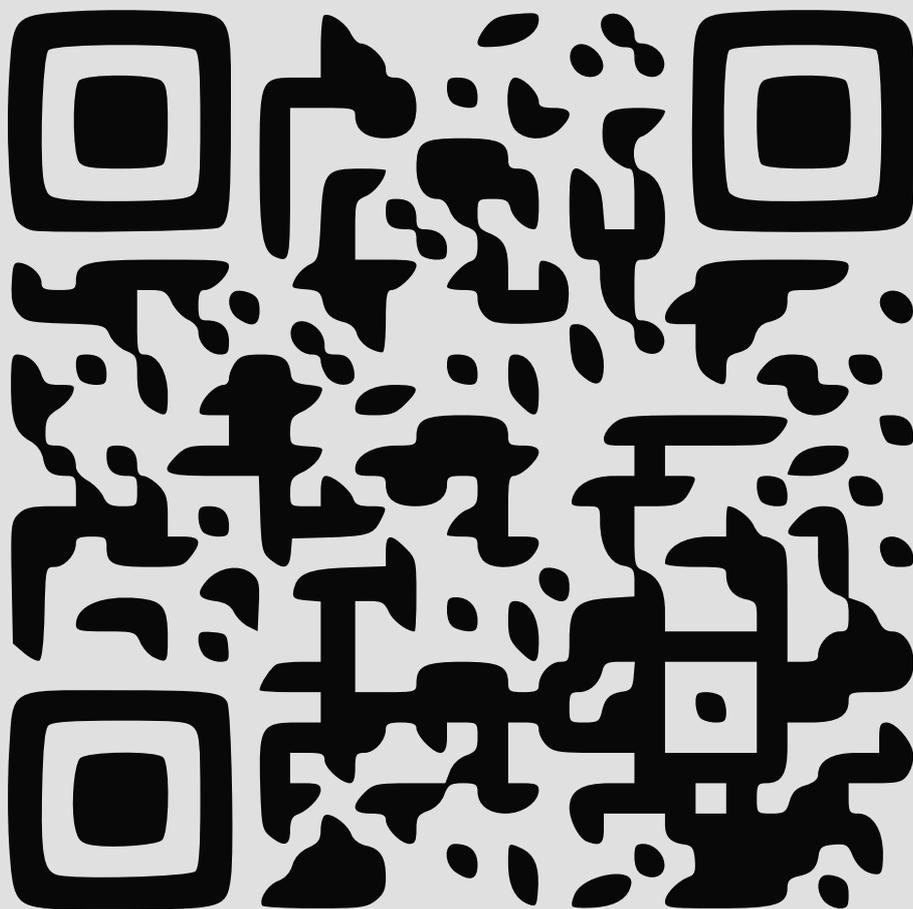




Bulletin du SNUipp-FSU du Bas-Rhin

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

**Prof non remplacé.e ?
Parents : flashez ce code !**



<https://lc.cx/0u14Xy>



**BRICOLAGE DE RENTRÉE :
DÉCORE TON ÉCOLE AVEC CE QR-CODE !**

**BONNE ANNÉE 2022 À
TOUTES ET À TOUS !**

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° 164
janvier 2022**

SOMMAIRE

Action pour le remplacement	1
Décryptage loi Rilhac	2-3
Fuite vers le privé	4
Écriture inclusive - Démissions	5
RIS Ciné-Débat	6
New public management	7
Éduc prioritaire et votes FSU	8

**Encart central : bulletin
d'adhésion**

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.

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

Après des mois de discussions à l'Assemblée nationale et au Sénat, la commission mixte paritaire réunie le 16 novembre a validé la proposition de loi Rilhac créant l'autorité fonctionnelle pour les directions d'école. Examinée par l'Assemblée Nationale, le 13 décembre, elle a été promulguée puis publiée au Journal Officiel. Les décrets d'application devraient être publiés au 1er trimestre 2022.

Le SNUipp-FSU devra peser pour éviter que cette loi ne surcharge pas davantage les directeurs et directrices avec de nouvelles missions liées à l'«autorité fonctionnelle» et la délégation de compétence. Cette loi n'assurant aucune aide supplémentaire pour les écoles.

Des organisations syndicales font état d'un certain nombre « d'avancées » qui en réalité n'en sont pas ! Pour d'autres (APC, Avancement accéléré...), actuellement régies par décret, il eut été possible de les modifier dans un sens plus favorable sans avoir besoin d'une nouvelle Loi !

Florilège de ce qui est présenté par certains syndicats comme des « avancées »

Article de la loi Rilhac : « Le directeur participe à l'encadrement et à la bonne organisation de l'enseignement du premier degré. Il peut être chargé de missions de formation ou de coordination. »

Analyse du SNUipp-FSU : Ces dispositions sont déjà inscrites dans le Décret n°89-122 du 24 février 1989 relatif aux directeurs d'école et à leur fonction.

Article de la loi Rilhac : « Un référent direction d'école est créé dans chaque direction des services départementaux de l'éducation nationale. Un décret précise les missions et les modalités de recrutement de ce référent, qui doit déjà avoir exercé des missions de direction. »

Analyse du SNUipp-FSU : Rien à voir avec la loi Rilhac. Cette personne ressource est issue des chantiers « direction d'école » et la circulaire du 25 août 2020. Un référent a été nommé à la DSDEN du Bas-Rhin dès la rentrée 2020.

Article de la loi Rilhac : « Lors d'une réunion du conseil départemental de l'éducation nationale, l'autorité compétente en matière d'éducation rend compte de l'utilisation effective, lors de l'année scolaire en cours, des décharges »

Analyse du SNUipp-FSU : Lors du bilan de rentrée présenté au CDEN, le DASEN rend chaque année compte des moyens utilisés en lien avec la direction d'école.

Article de la loi Rilhac : « Il est membre de droit du conseil

école-collège mentionné à l'article L.401-4. »

Analyse du SNUipp-FSU : La Circulaire n° 2011-126 du 26-8-2011, précise la composition du conseil-école-collège, il était ouvert à tou-te-s les enseignant-e-s, à fortiori à la direction d'école.

Articles de la loi Rilhac : « Le directeur d'école est nommé parmi les personnes inscrites sur une liste d'aptitude établie dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État. »

« Dans le cas de vacance d'emplois de directeurs d'école, des instituteurs et professeurs des écoles non-inscrits sur la liste d'aptitude mentionnée au premier alinéa du présent III peuvent être nommés à leur demande ... »

Analyse du SNUipp-FSU : Rien de neuf dans ces deux articles... c'est déjà le cas.

Par ailleurs, un certain nombre de dispositions de la loi Rilhac auraient pu être prises en modifiant des décrets qui existent déjà

Articles de la loi Rilhac : « Une offre de formation destinée aux directeurs d'école leur est proposée régulièrement tout au long de leur carrière et obligatoirement tous les cinq ans. »

« L'ensemble des missions associées à l'emploi de direction d'une école fait partie de la formation initiale des professeurs des écoles. »

Analyse du SNUipp-FSU : Le Décret n°89-122 du 24 février 1989 relatif aux directeurs d'école fixait déjà une formation préalable à l'entrée en fonction, il suffisait d'apporter une modification à ce décret pour abonder cette formation et la rendre régulière.

Article de la loi Rilhac : « Le directeur participe à l'encadrement et à la bonne organisation de l'enseignement du premier degré. Il peut être chargé de missions de formation ou de coordination. »

Analyse du SNUipp-FSU : Il faudrait mieux lire : « il peut être chargé de missions de formation ou de coordination »... qui viendront s'ajouter, sans moyen supplémentaire, à sa charge de travail !

Article de la loi Rilhac : « Le directeur administre l'école et en pilote le projet pédagogique. »

Analyse du SNUipp-FSU : Art 3 du Décret n°89-122 du 24 février 1989 : « Le directeur d'école assure la coordination nécessaire entre les maîtres et anime l'équipe pédagogique ». Dans les faits, le directeur administrait et pilotait déjà l'équipe pédagogique et était à la manœuvre dans l'élaboration du projet d'école.

Article de la loi Rilhac : « Il ne participe pas aux activités pédagogiques complémentaires de son école, sauf s'il le souhaite. »

Analyse du SNUipp-FSU : Les décharges de direction et d'APC sont fixées par circulaires, certains directeurs ou directrices d'école étaient déjà dispensés d'APC notamment les directions entièrement déchargées. Il aurait suffi de modifier la circulaire pour en dispenser toutes les directrices et tous les directeurs comme le demande le SNUipp-FSU depuis longtemps.

Article de la loi Rilhac : « Les enseignants nommés dans un emploi de directeur d'école bénéficient d'une indemnité de direction spécifique fixée par décret ainsi que, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État, d'un avancement accéléré au sein de leur corps. »

Analyse du SNUipp-FSU : Le Décret n° 2017-786 du 5 mai 2017, modifiant divers décrets portant sur le statut particulier des personnels enseignants, a modifié la vitesse d'avancement suite aux accords PPCR. Là encore, une modification du décret aurait suffi à changer les choses. De la même manière, les indemnités de direction sont modifiables à tout moment : la prime de direction de 450 euros a ainsi été fixée par le décret n°2020-1252 du 14 octobre 2020. Rien à voir avec la loi Rilhac.

Et de fausses « petites avancées »

Article de la loi Rilhac : « Chaque école dispose d'un plan pour parer aux risques majeurs liés à la sûreté des élèves et des personnels. Ce plan est établi par l'autorité académique, la commune ou l'établissement public de coopération intercommunale gestionnaire du bâtiment et les personnels compétents en matière de sûreté. »

Analyse du SNUipp-FSU : Cet article permet l'établissement du PPMS par l'autorité académique, néanmoins à ce jour, tous les PPMS sont établis. Cependant la mise à jour reste le travail de la direction d'école.

Article de la loi Rilhac : « L'élection des représentants des parents d'élèves au conseil d'école peut se faire par voie électronique sur décision du directeur d'école. »

Analyse du SNUipp-FSU : Cela était déjà évoqué l'an dernier et repoussé à cause des difficultés techniques pour sa mise en œuvre. Il aurait suffi de modifier les textes qui régissent ces élections. Là encore...rien à voir avec la Loi Rilhac.

Pourquoi cette loi ? Les arrières-pensées et les non-dits du Ministre

Cette loi aurait pu se limiter à deux articles.

Article de la loi Rilhac : « ... Il bénéficie d'une délégation de compétences de l'autorité académique pour le bon fonctionne-

ment de l'école qu'il dirige. Il dispose d'une autorité fonctionnelle dans le cadre des missions qui lui sont confiées. »

Analyse du SNUipp-FSU : A savoir la mise en place de l'autorité fonctionnelle par délégation de compétence de l'autorité académique. Ces missions seront définies par décret. Si l'autorité hiérarchique n'apparaît pas dans la loi, cela ne veut pas dire qu'elle ne peut pas y être ajoutée par décret. La preuve étant que dans le projet initial il était indiqué clairement que la direction d'école n'avait pas de rôle hiérarchique. Lors du passage de la Loi au Sénat cette mention a été supprimée.

Article de la loi Rilhac : « Un décret en Conseil d'État définit les responsabilités des directeurs d'école maternelle, élémentaire ou primaire ainsi que les modalités d'évaluation de la fonction. »

Analyse du SNUipp-FSU : Les missions seront définies à la suite d'un dialogue avec l'Inspection Académique, elles seront également évaluées par la même autorité.

Qu'est-ce que cela changera ?

Pour les directeurs, cela ne leur apportera pas grand-chose de positif mais très certainement un alourdissement de leur charge de travail (sans moyens supplémentaires).

Pour l'école, c'est un bouleversement dans le fonctionnement démocratique de l'école où le conseil des maîtres était décisionnaire.

Avec l'autorité fonctionnelle du directeur ou de la directrice, c'est lui ou elle qui aura la décision finale en cas de désaccord avec le conseil des maîtres.

Dans un certain nombre d'écoles, les directions continueront bien sûr à tenir compte de l'expertise et des avis de tous les membres de l'équipe éducative.

Mais dans d'autres, peu nombreuses heureusement, une direction d'école pourra imposer son point de vue même s'il est très largement minoritaire.

Le SNUipp-FSU 67 appelle tous les collègues à s'emparer de la motion intersyndicale à destination des écoles :

<https://www.stop-loi-rilhac.org>

**STOP
LOI RILHAC**



Myriam BRANDT

DISPARITION D'ÉLÈVES... ET PERSONNE NE S'INQUIÈTE ?

Tous les ans, lors du CSTD du mois de novembre, un bilan de rentrée nous est présenté. Depuis toujours, le préambule de ce document d'étude nous rappelle que « le premier degré constitue le niveau d'enseignement stratégique auquel le ministre de l'Éducation Nationale souhaite porter une attention toute particulière. »

La difficulté d'un bilan est de vérifier qu'entre les priorités ministérielles et académiques, et la répartition des emplois en fonction de la démographie qui fluctue d'une école à l'autre, le traitement ait été équitable et transparent. C'est sur ce point, la transparence, qu'il semblerait que nous n'ayons, au SNUipp-FSU, pas la même définition de « l'attention particulière » que le ministère pourrait porter à l'école.

Il suffit de prendre quelques données issues des nombreux tableaux de ce document, pour s'interroger sur l'équité et la transparence dont se félicite notre DASEN.

Comparatif des effectifs détaillés dans le primaire public sur 5 ans

	2017	2018	2019	2020	2021
Préélémentaire					
2 ans	727	735	668	568	556
3 ans	12157	11727	11679	11367	11182
4 ans	12378	12614	12053	11898	11642
5 ans	12517	12672	12861	12260	12189
Sous-total (1)	37779	37748	37261	36093	35569
Élémentaire					
CP	12405	12402	12594	12616	12062
CE1	12673	12465	12279	12458	12454
CE2	12579	12630	12376	12169	12274
CM1	12593	12462	12431	12238	11843
CM2	12294	12608	12415	12399	12196
Sous-total (2)	62544	62567	62095	61880	60829
TOTAL (1) + (2)	100323	100315	99356	97973	96398
ASH Sous-total (3)	869	922	992	1049	1145
TOTAL GENERAL (1) + (2) + (3)	101192	101237	100348	99022	97543

Dans le tableau ci-dessus, si nous procédons à une lecture très linéaire, nous ne pouvons que constater qu'il traduit une baisse de la démographie générale, celle évoquée par la DEPP depuis plusieurs années maintenant. Entre la rentrée 2021 et la rentrée 2020, ce sont au total 1 479 élèves de moins qui sont accueillis dans les écoles primaires publiques. Entre la rentrée 2021 et la rentrée 2017, ce sont 3 549 élèves de moins. L'École, en soi, n'y peut rien, il ne s'agit que du reflet d'une démographie générale en baisse.

Si, en revanche, nous faisons une lecture « par cohorte » de ce tableau, les chiffres interrogent davantage...

Prenons comme référence les élèves de CP de 2017 (gris clair), ils sont 12 405. A la rentrée 2021, en CM2, ils sont 12 196. Ce sont donc 209 élèves de la cohorte, soit 1,68 % de l'effectif initial, qui ont « disparu ».

Comparons avec une cohorte plus récente, par exemple les CE1 entrés en septembre 2021 (gris foncé). Entre cette dernière rentrée et la précédente, nous en comptons déjà 162 de moins ! Et si on reprend cette cohorte, inscrite en GS à la rentrée 2019, première année d'obligation scolaire à 3 ans, ils étaient 12 861. Cela signifie qu'en 2 années, 407 élèves d'une cohorte ne sont plus comptabilisés dans les effectifs du premier degré public : 3,16 %, soit pratiquement le double de la déperdition de la cohorte des CP 2017 en 5 années ! À ce train-là, combien en restera-t-il à la rentrée 2024 en CM2 ?...

Si les quelques rares maintiens et les quelques déménagements

hors départements pourraient expliquer la « perte » d'environ 200 élèves sur une cohorte tout le long de la durée de l'école primaire, il est nécessaire de chercher ailleurs la déperdition qui s'annonce pour les cohortes depuis la rentrée 2019.

Si nous faisons un tour sur le site data.education.gouv.fr, une petite recherche nous permet de recenser les écoles privées du département. Elles sont 45 dans le Bas-Rhin, sous contrat ou non. Depuis 2006, ce sont d'ailleurs uniquement des écoles hors contrat qui ont ouvert leurs portes... Et plus précisément, depuis la mandature Macron, ce sont 9 écoles hors contrat qui ont été créées. Certes, « le statut des établissements d'enseignement scolaire privés dépend de leurs liens avec l'État, mais ils sont tous soumis à son contrôle sur les questions relatives aux statuts, aux relations avec l'État, aux financements, aux statistiques. » Nous évoquons la transparence, mais étonnamment, nous ne parvenons jamais à obtenir les effectifs des établissements privés dans le département, en particulier ceux des écoles hors contrat. De la même façon, pour la première fois, nous avons obtenu une information qui nous semble essentielle : Rien que pour l'année scolaire dernière, ce sont 934 demande d'instruction à domicile (1er et 2nd degrés confondus) qui ont été faites, dont 350 uniquement pour les enfants d'âge maternel.

De là à expliquer la fuite de nos 3,16 % d'élèves en 2 ans, il n'y a qu'un pas... Pour ceux qui en ont les moyens, car il en faut : parfois 6 000 € l'année !

Évidemment si on regarde notre École qui se veut si bienveillante, on voit plutôt une école qui survit tant bien que mal : des effectifs pléthoriques dans les classes ; des enseignant-e-s rarement remplacé-e-s ; une entrée dans la vie collective en petite section à parfois plus de 30 élèves par classe ; des enseignant-e-s mal formé-e-s, sans formation continue digne de ce nom une fois titularisé-e-s ; des programmes de moins en moins attentifs aux besoins des élèves et à leur développement ; une disparité grandissante entre écoles bénéficiant d'effectifs allégés et toutes les autres ; des relations tendues entre les parents et les équipes pédagogiques faute de temps ; des RASED disparus ; des directions qui ont à gérer un protocole sanitaire qui change de semaine en semaine...

Depuis toujours, le SNUipp-FSU revendique une politique volontariste, ambitieuse et qui nécessite des dispositifs offensifs :

- des écoles publiques à taille humaine, avec des effectifs réduits (pas plus de 25 élèves - 20 en éducation prioritaire), répondant aux exigences de qualité et de proximité
- plus de maîtres que de classes : 3 maîtres.ses pour 2 classes.
- une formation continue adaptée et de qualité, sur le temps scolaire
- la création de postes de fonctionnaires à la hauteur des besoins
- l'abandon du pilotage du système éducatif par les résultats et le respect de la professionnalité enseignante

Source : <https://lc.cx/PtJWQ1>



Agathe KONIECZKA

ÔTEZ CE POINT QUE JE NE SAURAI VOIR !

Il en a fait couler de l'encre, le petit point médian ! Et même déclenché les foudres de l'Académie française et le courroux de monsieur Blanquet ! C'est dire s'il dérange !

Pourquoi tant de haine pour un si petit caractère ?

Le point médian n'est qu'un outil de l'écriture inclusive parmi d'autres. Il surgit tout à coup à la fin d'un mot pour rendre visible la moitié de l'humanité. Cette moitié que l'usage de la langue écrite, codifiée par l'Académie française, tend à faire disparaître derrière un masculin prétendument neutre. Rappelons pour l'anecdote, qu'une femme, dans le premier dictionnaire de l'Académie est « la femelle de l'homme ». De cette affirmation arbitraire, assurément datée, découle directement la règle qu'on nous a inculquée depuis notre plus jeune âge qui voudrait que le masculin l'emporte sur le féminin¹.

Qui, dans sa classe, à l'énoncé de cette règle un tantinet surannée, n'a pas ou jamais vu les garçons immédiatement bomber le torse pendant que les filles criaient à l'injustice ?

L'écriture inclusive, dont l'Académie française en 2021 prétend qu'elle représente un « péril mortel » pour la langue, s'inscrit dans un ensemble de luttes féministes contemporaines. Elle vise à transmettre les valeurs d'égalité par le langage et ne se réduit pas au point médian. Éliane Viennot² la définit ainsi : « ensemble des attentions graphiques et syntaxiques permettant d'assurer une égale représentation des femmes et des hommes dans la langue écrite ». L'écriture inclusive est en construction, elle n'affiche pas de règles et requiert de qui veut la pratiquer un petit peu d'attention : une pensée aux lectrices afin qu'elles s'y retrouvent et se sentent concernées au même titre que les lecteurs. Le point médian, qui nous arrête l'œil, symbolise le fait que les

inégalités femmes-hommes ne sont pas résolues. Il n'est qu'une abréviation (qui vient après plusieurs essais : enseignant(e), enseignantE, enseignant/e, enseignant-e...) qui permet d'écrire deux mots de même racine mais de genres différents sans alourdir le texte par une répétition.

Le procès qui lui est fait, très majoritairement, est à inscrire dans les stratégies du monde politique qui visent à discréditer toute expression critique, qu'elle soit de gauche, écologiste ou féministe.



Les militant-es de la FSU et du SNUipp-FSU se sont emparé-es de l'écriture inclusive et de ce petit point parce qu'elles et ils (osons : iels) se mobilisent pour donner aux femmes toute la place qui leur revient.

¹ «Le masculin est réputé plus noble que le féminin à cause de la supériorité du mâle sur la femelle» (Beauzée, Grammaire générale... 1767).

² Professeur émérite de la littérature française de la Renaissance à l'Université de Saint-Étienne, qui a consacré nombre de ses recherches aux relations entre le pouvoir patriarcal et les femmes



Catherine LE DUFF

LES DÉMISSIONS DES ENSEIGNANT·E·S AUGMENTENT ET ON SE DEMANDE POURQUOI ?

Les différents médias en France ont relayé largement l'augmentation des démissions des enseignant·es ces dernières semaines. En 2018, 1417 enseignant·es ont démissionné. Pour l'année scolaire 2020-2021, le chiffre s'élève à 1648.

Dans notre département, si chaque année des stagiaires démissionnent, jusqu'à présent, la démission d'enseignant·es chevronné·es était plutôt rare. Pourtant en 2020-2021, 18 enseignant·es ont quitté l'Éducation Nationale. La mise en place du dispositif de rupture conventionnelle qui date de janvier 2019 a peut-être amorcé cette tendance. Cependant, le budget alloué par l'état en 2021, n'a permis le départ que de 5 collègues sur les 20 personnes qui en avaient fait la demande.

Les différents médias, dont Le Monde, analysent les différentes raisons de l'augmentation de ces départs. Les jeunes qui se rendent compte que leurs attentes du métier ne correspondent pas à la réalité, ont toujours existé. La seconde raison, celle qui touche les enseignant·es plus expérimenté·es, est l'épuisement professionnel. La cause première en est l'alourdissement des tâches (augmentation des effectifs, augmentation des tâches administratives, individualisation de la pédagogie pour lutter contre l'échec scolaire, suppression des dispositifs d'aide, manque de soutien hiérarchique, augmentation de la difficulté scolaire, inclusions...) Mais, Le Monde oublie la raison principale : la perte de sens du métier. Les différentes réformes qui se succèdent année après année épuisent les enseignant·es qui ne se reconnaissent plus dans leur rôle. Les réformes successives contraignent petit à petit à devenir de simples exécutant·es alors que jusqu'à présent elles et ils étaient concepteurs et conceptrices de leurs pratiques. Cette perte d'autonomie, ces injonctions descendantes qui s'attaquent à l'expertise de la profession, entraînent de la souffrance.

Celles ou ceux qui ne le supportent plus ou qui ont la ressource nécessaire pour partir, démissionnent.

Quand Le Monde écrit que l'Éducation Nationale cherche à retenir ses enseignant·es, il se trompe. Dans notre département, les disponibilités pour convenance personnelle ont été largement refusées, certaines demandes de temps partiel également. Seules les demandes pour raisons médicales ou pour élever un enfant de moins de 12 ans ont été acceptées. L'administration a déjà annoncé aux organisations syndicales que l'accès au temps partiel serait cette année réduit. Les personnels qui ont besoin de temps pour trouver un équilibre dans leur vie, soit en travaillant à temps partiel, soit en faisant une pause pendant un an, n'y accéderont plus. Alors quand une situation de travail devient insupportable, et avant que ce travail ne rende malade, il ne reste plus que la démission.

Les médias ne poussent pas l'analyse assez loin. Si l'Éducation Nationale voulait vraiment garder ses professeur·es, elle améliorerait leurs conditions de travail et augmenterait leurs salaires, rendant ainsi le métier plus attractif. Son ministre défendrait la profession au lieu d'alimenter les rumeurs nauséabondes qui l'attaquent.

Tout ceci est orchestré et contribue à détruire le service public d'éducation. La loi de transformation de la fonction publique permet de remplacer les enseignant·es expérimenté·es par des contractuel·les, moins payé·es et sans statut protecteur. Si on ne peut pas licencier des fonctionnaires sans raison grave et bien il convient de les faire partir.



Myriam BRANDT

RETOUR SUR NOTRE RIS CINÉ-DÉBAT - "LES FEMMES SONT DEBOUT, FIÈRES ET EN COLÈRE !"

Le SNUipp-FSU67 a organisé une RIS débat autour du film "Debout les femmes !" qui sort de l'ombre les invisibles, les oubliés de toujours sans lesquelles notre société ne peut fonctionner. Ce fut l'occasion de renouer avec les collègues, PE et AESH, de parler de la difficulté de nos métiers mais aussi de l'égalité femmes-hommes et des sujets d'actualité qui traversent l'école. L'occasion aussi de se dire combien les AESH sont indispensables et que leurs conditions d'emploi et de salaire ne sont pas dignes des personnes alors que leur importance au quotidien n'est plus à démontrer.

Les salaires et le plan égalité homme/femme

1. Les salaires

Selon l'OCDE, entre 2010 et 2020, les salaires des PE n'ont augmenté que de 1% (contre 6 à 7% dans les autres pays). Les débuts de carrière accusent un déficit de 10% de rémunérations par rapport aux pays de l'Union Européenne. En milieu de carrière, après 15 ans d'exercice la différence augmente encore puisque les PE français sont payés 24% de moins que leurs collègues européens.

2. Le salaire, les femmes, le plan d'égalité

Les emplois ont été construits à partir de stéréotypes de genre, c'est-à-dire de présupposés sur ce que doit être un emploi pour une femme ou pour un homme. Si les salaires sont si bas, et surtout s'ils n'ont pas été revalorisés -ni par le nombre de points d'indices, ni par le dégel du point-, c'est parce que nos métiers sont fortement féminisés (65,7 % du corps enseignant) et assimilés aux métiers du lien et du social... Ces métiers que l'on exerce par vocation et pas du tout pour en retirer un salaire (sic). Comme celui d'infirmière, féminisé à 90,4 % ou encore celui de sage-femme à 87,7 %.

Les compétences acquises par les femmes dans la sphère privée ne sont pas reconnues car assimilées à des compétences présumées naturelles : pas question pour les entreprises de reconnaître l'existence d'une qualification sans expérience ni formation reconnue ce qui entraîne une sous-valorisation des emplois qu'elles occupent.

Pourtant jugés essentiels pendant la pandémie, ces emplois de soin et d'éducation, n'ont pas connu de réduction de leur retard en matière d'égalité salariale, voire en matière d'égalité tout court ! Bien au contraire, selon la dernière étude annuelle du Forum économique mondial, la crise sanitaire aurait reculé de 36 ans le temps nécessaire pour combler les multiples écarts qui persistent entre les hommes et les femmes. À ce rythme, l'égalité parfaite entre les sexes ne sera pleinement réalisée qu'au bout de... 135,6 années.

Le traitement indemnitaire est la première source de discrimination et d'inégalités :

- Les missions particulières sont moins attribuées aux femmes
- Les indemnités ne sont pas équivalentes : les femmes qui font des missions particulières touchent moins (35%) que les hommes avec des missions.

- Sur la question de la mobilité et des évolutions dans le métier : que l'on puisse cumuler certaines fonctions et le temps partiel.



Les AESH

Le ministre avait accepté l'idée de faire un focus sur les métiers précaires. La FSU essaie depuis d'obtenir des points spécifiques AESH sur la question du statut, de la stabilité dans le métier, des contraintes de déplacement... Auditionné sur le budget de son ministère pour 2022, Jean-Michel Blanquer reconnaît une situation « imparfaite ». Ce sujet a néanmoins fait réagir les sénateurs : la situation des AESH, indispensables piliers de l'école inclusive, ces travailleuses (l'écrasante majorité de la profession est féminine) interviennent dans les classes en coopération avec l'enseignant. Majoritairement employées sur des contrats à temps partiel, les AESH perçoivent un salaire moyen de 800 euros, ce qui les place en dessous du seuil de pauvreté (855 euros, selon l'Insee). Au cours des derniers mois, les grèves des AESH se sont multipliées, la quatrième a eu lieu le 19 octobre dernier. Les organisations syndicales réclament une revalorisation des salaires et la possibilité de contrats à temps complet. Plus que jamais il nous faut œuvrer à construire le collectif, tisser du lien et revendiquer un statut, des formations diplômantes et des salaires décents reconnaissant leur implication au service des élèves.

Nous, les PE, sous-payées et malmenées par nos conditions de travail revendiquons également une revalorisation de nos salaires, une formation initiale et continue de qualité et des conditions d'enseignement à la hauteur des enjeux de société. Nous tenons chaque jour l'école à bout de bras afin que vive le service public d'éducation. Notre engagement doit être reconnu.

Les femmes sont debout, fières et en colère. Elles se lèvent aujourd'hui, au côté des hommes féministes, pour construire une autre société, juste, égalitaire, solidaire.

Ensemble nous sommes une force, nous pouvons imposer d'autres choix politiques : rejoignez le SNUipp et la FSU pour construire un collectif puissant, riche de ses diversités, soudé par un projet de société où tout le monde à sa place.



Florence FOGELGESANG



Mélanie CHRISTOPHEL

STOP À LA GESTION MANAGÉRIALE

La loi Dussopt de 2019 dite « Transformation de la Fonction Publique » est fortement imprégnée des principes du *new public management*, c'est-à-dire de la transposition des principes managériaux du secteur privé dans les services publics : « individualisation » des relations avec la hiérarchie ; « psychologisation » des situations de travail (la fameuse « bienveillance managériale ») ; culture du chiffre (« faire toujours plus et mieux avec moins »).

Ce *new public management* qui touche tous les services publics, avec ses conséquences dramatiques sur l'hôpital public, n'a pas épargné l'Education nationale où les personnels subissent la mise en œuvre de cette loi. Loin de vouloir en atténuer les effets durant la crise sanitaire, Jean-Michel Blanquer a, au contraire, cherché à utiliser tous les ressorts de cette loi (et de celle de « l'Ecole de la confiance ») pour attaquer les principes et valeurs qui fondent le service public de l'Education nationale et le statut des enseignant-e-s. Pour autant, malgré ce cadre législatif défavorable, le SNUipp-FSU 67 a organisé la résistance à cette idéologie managériale et a utilisé tous les leviers possibles pour défendre les droits des personnels.

L'individualisation contre la gestion collective et paritaire des carrières

La loi Dussopt a fortement entamé les compétences des Commissions Administratives Paritaires qui permettaient aux représentants du personnel d'assurer le suivi de la carrière des fonctionnaires : promotion, mutation...

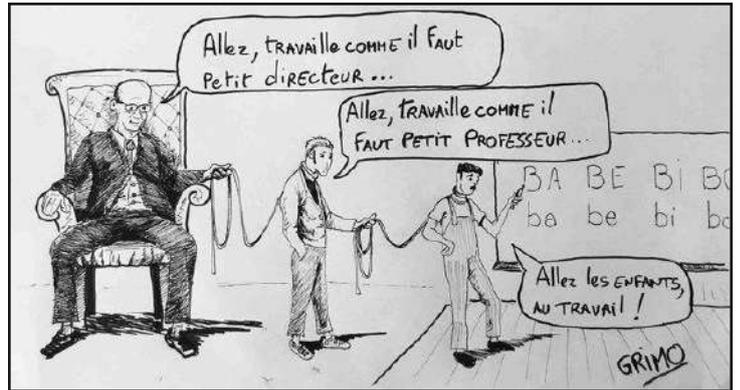
Il n'est pas inutile de rappeler que c'est grâce à l'intervention du SNUipp-FSU 67 (soutenue par les autres organisations syndicales) que, dans notre département, c'est l'ancienneté générale des services d'enseignement qui a été prise en compte comme critère de calcul du barème pour l'accès à la hors classe, permettant ainsi à plusieurs dizaines d'instituteurs d'y accéder.

Aujourd'hui, les CAPD sont remplacées par un « management de proximité » qui laisse l'agent seul face à l'administration, même s'il peut s'adresser à une organisation syndicale pour l'aider dans ses recours.

Cette situation provoque opacité et risque d'arbitraire dans les décisions de l'administration : promotions et mobilités à la tête du client ; mesures défavorables pour sanctionner les fonctionnaires attachés au principe d'indépendance de la fonction publique.

En 2021, le SNUipp-FSU 67 a accompagné plusieurs agents pour différents recours (refus de temps partiel, refus de rupture conventionnelle, demande de révision d'affectation, demande de révision d'avis au RDV de carrière). A l'exception des recours pour refus de rupture conventionnelle, tous ont eu gain de cause.

A côté de cette gestion néo-libérale des agents publics transformés en « ressources humaines », le ministère et l'administration développent les mesures d'individualisation de déroulement de carrière, de mise en concurrence des personnels, de développement des éléments de rémunérations individuelle au détriment des grilles indiciaires et de la valeur du point d'indice garantissant



une augmentation générale des salaires.

« Continuité des services publics » ou « taillables et corvéables à merci » ?

A la faveur de la crise sanitaire, le ministre de l'Education Nationale et nos responsables hiérarchiques n'ont eu de cesse d'appeler « à notre conscience professionnelle », « à notre sens du service public », à « notre respect de la continuité du service public »... Autant de belles phrases que le ministre, lui-même, ignore quand il refuse de recruter immédiatement des enseignants permettant d'avoir recours aux demi-classes, de limiter les pertes de jours d'école du fait du manque de remplaçants, de rattraper l'inévitable retard des élèves après 3 années scolaires catastrophiques ; quand le DASEN refuse d'avoir recours à la liste complémentaire pour traiter les conséquences d'apprentissage à court et long termes de la crise sanitaire, ; quand le gouvernement ferme obstinément la porte à toute revalorisation salariale d'ensemble en dégelant le point d'indice.

Chacun est renvoyé individuellement à la situation d'ensemble, doit trouver seul les solutions aux problèmes collectifs auxquels il est confronté. On demande à des collègues en congé maladie d'assurer l'enseignement à distance pour leur classe ! à d'autres dont la classe est fermée, on demande de prendre en charge la classe d'un collègue absent. Et s'ils refusent ? Combien s'entendent dire : « *Que fais-tu de l'esprit d'équipe, surtout en ce moment ?* ». Ce qu'ils appellent « bienveillance managériale », c'est chercher à culpabiliser les enseignants soucieux de la réussite de leurs élèves... jusqu'à ce qu'ils et elles s'épuisent au travail et craquent.

Les solutions ne sont pas individuelles. Elles sont collectives. Elles passent par le renforcement urgent des moyens, et le rétablissement des instances paritaires garantes de la défense des droits des agents.

Pour la FSU et ses syndicats, il faut un plan de recrutement massif d'enseignants et de personnels de l'Education Nationale. La FSU et ses syndicats revendiquent l'abrogation de la loi Dussopt et le retrait de tous les contre-réformes qui ont frappé l'Education Nationale et la fonction publique.

Géraldine DELAYE



Dans les REP+

Un décret paru cet été a instauré une partie variable de l'indemnité Rep+. Elle sera versée selon une logique de quotas :

- 25% des agents concernés d'une académie recevront 600€ net
- 50% recevront 300€ net
- 25% recevront 200€ net

Sur quels critères sera versée la prime ?

Les objectifs à atteindre qui conditionneront l'obtention de l'indemnité sont « l'amélioration de la qualité du climat scolaire », « le déploiement des dispositifs d'égalité des chances, d'Alliances éducatives et de soutien à la parentalité » et « la mise en œuvre des temps collectifs de formation et de concertation.

En 2021, ces indicateurs seront évalués du 1er juillet au 31 décembre 2021, et la part modulable sera versée en février.

Le SNUipp-FSU se bat pour obtenir une répartition égalitaire de la prime variable. Il a, à cet effet, lancé une action auprès des équipes enseignantes de Rep+, leur demandant de faire un courrier à l'attention du recteur. (lien)

Dans les REP

La carte scolaire des écoles de REP ne sera finalement pas revue à la rentrée 2022. Mais attention, les CLA (Contrats locaux d'accompagnement), ont vocation à monter en puissance... Au point de remettre en cause les REP dans les années à venir?!

Les Contrats Locaux d'Accompagnement (CLA)

Il n'y aura donc pas de généralisation des CLA à la rentrée 2022, mais un élargissement possible.

Que sont les Contrats Locaux d'Accompagnement (CLA) ?

En fonction de l'Indice de Positionnement Social entre autres, ces écoles peuvent bénéficier de financements/moyens supplémentaires. Les écoles « sélectionnées » le sont pour un contrat de 3 ans. Au bout de ce laps de temps, le contrat pourra être renouvelé (ou non) en fonction des résultats et du contrat d'objectif.

Quels sont les premiers retours de cette expérimentation ?

Aujourd'hui 3 académies expérimentent les CLA. Le ministère

n'a communiqué aucun bilan, mais a déjà prévu d'étendre les CLA à tous les départements dès l'an prochain. Dans les écoles ayant signé des CLA cette année, voici le bilan des moyens obtenus :

Moyens humains :

- pas de baisse sensible des effectifs par classes dans les écoles concernées.
- de très faibles moyens humains octroyés (impression de saupoudrage), qui servent généralement à l'intervention de maîtres-ses surnuméraires. Comme quoi, quand moyen supplémentaire il y a, les collègues expriment le besoin de "Plus de maîtres-ses que de classes".
- sinon, il s'agit de majorations mineures de décharges de direction (essentiellement sur Aix-Marseille).

Autres moyens :

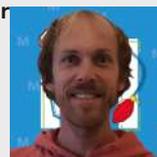
- IMP (Indemnité pour mission particulière) : là aussi c'est très faible, le plus souvent pour le directeur ou la directrice, mais parfois pour d'autres actions ciblées (coordination quand il y en a, parfois des titulaires de secteur). Les critères, quand ils sont connus, sont variables.
- Budget péda : de 400 € à 1600 € selon les écoles (pas toujours en adéquation avec la taille de l'école). Les critères, quand ils sont connus, sont variables.

Le SNUipp-FSU dénonce le changement de politique éducative : d'une logique de réseau, celle-ci se transforme en une logique d'objectif avec un pilotage par les résultats pour chaque école.

Les CLA introduisent la mise en concurrence de toutes les écoles entre elles et risquent de signer la fin des labellisations Education Prioritaire. Le fait d'inscrire des objectifs spécifiques à atteindre en termes de résultats induira des processus renforcés d'évaluation, des injonctions encore plus fortes de conformité à des « normes » (sous prétexte de pratiques efficaces) et risque fortement d'influer sur les pratiques enseignantes à des fins de formatage.

Cela induit aussi la fin de l'équité de moyens sur le territoire.

Jonathan WELSCHINGER

**RETOUR SUR LE VOTE INTERNE DE LA FSU !**

Au mois de novembre nous vous avons sollicité-es pour les élections internes de la FSU dont le SNUipp fait partie. La FSU est la seule organisation qui reconnaît et accepte courants de pensée (ou « tendances »). Ce principe a été adopté au moment de la fondation de la FSU en 1992 afin de permettre l'expression du pluralisme. C'est par le débat permanent que le consensus le plus large possible, prenant en compte les expressions de chaque tendance, sera porté ensuite par l'ensemble des militant-es : ce que nous appelons « la synthèse ».

Le vote des adhérent-es permet notamment d'orienter la composition des futures instances de la FSU tant au niveau départemental que national. Cette élection participe donc grandement à la démocratie et à l'unité de notre syndicat.

Le second volet du vote concernait le rapport d'activité. Vous avez, à plus de 82%, approuvé l'action de la FSU (résultat national).

Les résultats ont été les suivants :

	Au niveau national FSU	Dans la section du SNUipp- FSU 67
Unité Action et Sans Tendance	60,1%	53,5%
École Émancipée	32,3%	24,2%
URIS	1,9%	19,1%
Émancipation	4%	1,9%
Front Unique	1,7%	1,3%

Merci à tou-tes de votre participation pour faire vivre la démocratie interne.

Jonathan WELSCHINGER

