

Bulletin de la section de la Gironde du SNUipp-FSU

## 26 JANVIER

Grèves & manifestations



**POUR NOS SALAIRES ET L'ISAE,  
PAS D'HÉSITATION**



**Témoignages  
de secteurs**

Déposé le 15 janvier 2016

Dispensé de timbrage

Bordeaux  
Mériadeck CDIS

**P**

**PRESSE**  
DISTRIBUÉE PAR

LA POSTE

SNUipp-FSU Gironde, 44 cours Aristide Briand 33000  
Bordeaux

Tél : 05 56 31 26 63 Mèl : [snu33@snuipp.fr](mailto:snu33@snuipp.fr)

Site web : <http://33.snuipp.fr>

**La vérité dans nos  
écoles**



## LE 26 JANVIER 2016, TOUS EN GRÈVE DANS LES ÉCOLES !

**L**es effets sur les services publics d'une politique gouvernementale qui finance, sans réelles contreparties, les aides aux entreprises en diminuant la dépense publique sont désastreux.

Dans ce contexte d'austérité, les écoles ne sont pas épargnées et les conditions de travail des personnels des écoles se sont dégradées ces dernières années, notamment suite à la réforme des rythmes scolaires accentuée par les ingérences grandissantes des municipalités.

Par ailleurs, la question des moyens accordés réellement à l'école reste d'actualité avec des classes toujours aussi chargées, l'absence de soutien, notamment le manque de Rased, et de formation continue.

Concernant les enseignants des écoles, il est plus que temps que le gouvernement reconnaisse leur investissement et leur professionnalisme pour la réussite de leurs élèves et mette fin à leur déclassement salarial qui les place en bas de l'échelle des comparaisons internationales.

Pour la première fois depuis cinq ans, et suite aux mobilisations des agents, un rendez-vous salarial pour les fonctionnaires est pré-

vu en février prochain.

Les enseignants des écoles sont concernés à plusieurs titres.

Il s'agit, d'une part, de **revaloriser significativement les salaires** « gelés » depuis près de 6 ans, sachant qu'en réalité les salaires nets baissent chaque année en raison de la hausse des cotisations retraite.

L'enjeu est, d'autre part, d'obtenir **une ISAE à 1 200 euros par an** pour tous les PE et son intégration dans le salaire, ainsi qu'une amélioration significative des carrières.

Les personnels des Écoles doivent peser pour que ce rendez-vous salarial permette d'obtenir des avancées significatives pour l'augmentation de leurs salaires.

Les organisations syndicales **SNUipp-FSU, CGT EDUC'ACTION, SNUdi-FO et SUD-EDUCATION** appellent l'ensemble des enseignants et personnels des écoles à se mettre en grève, avec l'ensemble des agents de la Fonction Publique, pour exiger une revalorisation immédiate et significative de la valeur du point d'indice, le triplement de l'ISAE et le rattrapage des pertes de pouvoir d'achat.

### RENDEZ-VOUS

**10H DEVANT LE RECTORAT AVEC L'INTERSYNDICALE  
ÉDUCATION NATIONALE**

**OU**

**11H30 PLACE DE LA RÉPUBLIQUE AVEC LA FONCTION PUBLIQUE**

*(les deux cortèges convergeront)*

**Le SNUipp-FSU, dans le cadre de son action pour la reconquête du droit syndical, appelle à ne pas remplir la déclaration préalable de grève.**

Par **Agnès Dumand**, **Cécile Hémous** et **Nicolas Durrieu**  
Co-secrétaires départementaux-ales du SNUipp-FSU de Gironde



## Sommaire

Tract  
P.2

Édito  
P.3

La vérité dans  
nos écoles  
P.4 à 11

Plan de  
rattrapage  
P.6.7

Stage  
P.12

**D**epuis septembre, le SNUipp-FSU 33 parcourt le terrain à la rencontre des collègues sur l'ensemble du département. Les remontées des écoles sont de plus en plus alarmantes : sentiment de perdre la main sur le métier, de subir une charge de travail de plus en plus grande sans formation, de ne pas être toujours soutenu-e par la hiérarchie face aux difficultés croissantes d'enseigner, aux conflits avec les familles ou avec les collectivités territoriales.

L'administration, plus soucieuse de contenir les débordements que de jouer son rôle éducatif, déroule une gestion des personnels toujours plus déshumanisée et ne cesse de mettre un tour de vis sur les acquis et les droits des personnels : temps partiels, autorisation d'absences.

Pendant ce temps, les conditions d'enseignement des élèves ne s'améliorent toujours pas. Avec un taux d'encadrement, toujours très élevé en Gironde, ce sont les écoles hors éducation prioritaire qui pâtissent le plus d'effectifs très lourds, les remplacements sont loin d'être assurés et les nouveaux dispositifs sensés venir en aide, se concentrent sur les REP +.

Face à cette situation, le SNUipp-FSU est soucieux de mettre à jour la vérité de nos écoles et d'offrir aux collègues les cadres collectifs pour exiger des conditions de travail dignes.

Il est à l'initiative d'actions intersyndicales (voir les outils de mobilisation en pages centrales), organisera des réunions « carte scolaire » dans les secteurs et appelle à un **rassemblement devant la DSDEN** dès le retour des vacances d'hiver **le mercredi 2 mars** pour porter pétitions, lettres ouvertes, motions et faire entendre les demandes légitimes des écoles et de leurs personnels.

Plus largement, dans un contexte d'austérité et de modernisation de l'action publique, l'École subit depuis 10 ans un empilement de réformes de la maternelle à l'université qui vont à l'encontre d'une démocratisation du système scolaire. Les personnels du second degrés poursuivent leur lutte contre la réduction des horaires disciplinaires, le surcroît de travail dû à la multiplication des réunions, la mise en concurrence, au nom de l'autonomie, des personnels, des disciplines et des établissements et le renforcement du pouvoir des chefs d'établissement. Elle vise à sceller l'éclatement territorial et inégalitaire de l'école, Soutenons-les.

Un service public d'éducation ambitieux passe par l'amélioration des conditions de travail mais aussi par l'augmentation des salaires. Vous avez été près de 51 000 à écrire à la ministre « l'ISAE à 1200 € pour tous, c'est maintenant ! ». Au mois de février vont s'engager des négociations salariales dans la fonction publique. C'est pour peser sur celles-ci que **le SNUipp-FSU et l'intersyndicale FP appellent tous les personnels à se mettre en grève et à manifester le 26 janvier.**

## Légende

- \*ATSEM : Agent Spécialisé des Écoles Maternelles
- \*AVS : Auxiliaire de Vie Scolaire
- \*CTSD : Comité Technique Spécial Départemental
- \*CDEN : Comité Départemental de l'Éducation Nationale
- \*CAPD/CAPN : Commission Administrative Paritaire Départementale/Nationale
- \*CLIS/ULIS : Classe pour Inclusion Scolaire / Unité Localisée pour l'Inclusion Scolaire
- \*IEN : Inspection de l'Éducation Nationale
- \*CTA : Comité Technique Académique
- \*ASH : Adaptation et Scolarisation des élèves Handicapés
- \*RASED : Réseau d'Aide Spécialisée pour les Élèves en Difficulté
- \*FSU : Fédération Syndicale Unitaire
- \*CHSCT : Comité Hygiène et Sécurité et Conditions de Travail



# La vérité dans nos écoles

## Réunion du secteur Langon-La Réole Mardi 8 décembre à Toulonne

Oui, le moral est en berne, oui l'école va très mal mais rien de mieux qu'une réunion syndicale de secteur pour se ravigoter ! Le secteur Langon-La Réole s'est retrouvé le mardi 8 décembre, 15 présents et 5 excusés. Un moment riche en échanges, en discussions. Les sujets ne manquaient pas !

Le compte-rendu des rencontres des IEN<sup>(\*)</sup> de Langon et La Réole a permis d'aborder différents points : les temps partiels, le 2<sup>e</sup> jour de prérentrée, les autorisations d'absence, la formation continue, les décharges des directeurs, les remplacements, la carte scolaire, les conventions pour prise en charge hors temps scolaire ... Trois grandes ques-

tions de fond étaient omniprésentes lors de cette réunion : la dégradation de nos conditions de travail, la souffrance au travail et le manque cruel de postes, ceci expliquant en grande partie cette morosité et ce mal être dans nos écoles dont les élèves sont les premières victimes.

De ces discussions ont émané 3 contributions de secteur.

### Dégradations des conditions de travail

Il faut exiger de la DSDEN<sup>(\*)</sup> et du CHSCT<sup>(\*)</sup> :

- Le nombre de jours d'absence l'année passée et une comparaison du nombre d'arrêts maladie avant et après la mise en place de la réforme des rythmes.

## L'école inclusive

C'est notre école d'aujourd'hui : depuis 2005, nous accueillons dans nos classes tous les enfants, par conséquent nous accueillons aussi les enfants porteurs d'un handicap, les élèves d' ULIS<sup>(\*)</sup> école (anciennement CLIS<sup>(\*)</sup>) sont désormais dans nos classes et ne rejoignent la classe ULIS que de façon partielle.

Cette volonté de notre pays que l'école devienne l'école de tous pour l'éducation de tous est aussi la nôtre... mais avec quels moyens pour y parvenir ? Quels sont les formations, les outils, le personnel pour faire de cette école une réussite ?

Est-ce une AVS<sup>(\*)</sup> au statut professionnel précaire, souvent "mutualisée" sur 2 élèves (peut-être plus !), chacun bénéficiant au mieux de 10 heures en classe, qui suffira ? Est-ce plutôt les membres du RASED<sup>(\*)</sup> qui ont vu leurs missions et leur zone géographique s'étendre qui auront du temps à consacrer aux équipes pour les aider ? Est-ce enfin notre formation continue qui s'est réduite à peu de chagrin qui nous donnera les outils pour adapter notre enseignement à ces enfants ?

Nous savons bien que non, puisque nous le vivons avec douleur chaque jour de classe... D'où parfois des enseignants qui limitent le temps de scolarité hebdomadaire de certains élèves, ce qui n'est pas toujours bien vécu par les familles, à juste titre, mais peut-on en vouloir à un collègue qui essaie de faire classe correctement avec son groupe de 25 élèves ?

Alors à quand un véritable projet national d'inclusion ? Quand verrons-nous dans nos classes des AVS qui puissent accompagner un élève tout le temps qui lui est nécessaire ? Quand verrons-nous des RASED complets, sur un secteur d'écoles très limité, pour permettre une intervention régulière et de qualité dans les écoles ? Quand verrons-nous dans nos écoles des ergothérapeutes, des psychomotriciens, des personnels du secteur médico-social pour travailler ensemble ? Quand verrons-nous notre formation continue proposer des formations longues, de qualité et applicables dans notre pratique, sur les élèves en situation de handicap ? C'est au minimum à ces conditions que l'école sera inclusive dans le respect, le bien-être et l'éducation de tous.

Géraldine Cassagne

- un état des lieux précis sur le lien entre les refus de temps partiels, les refus d'allègements de service et le nombre d'arrêts maladie.

Fort de cet état des lieux, le SNUipp-FSU informera tous les citoyens de cette situation alarmante dans le premier degré par un communiqué de presse. Il proposera également à tous les collègues de demander la visite médicale à laquelle ils ont droit (exemple de lettre de demande) et de se saisir du registre « santé et sécurité au travail » pour faire remonter la souffrance au travail (fiche type à proposer dans les écoles pour donner un exemple)

Tout ceci sera bien sûr en lien direct avec le plan de rattrapage puisque M. le DASEN<sup>(\*)</sup> et les IEN avancent toujours

les « raisons de service » ou « la continuité du service » pour expliquer les refus de temps partiels, les refus d'autorisation d'absences etc. C'est donc des postes qu'il nous faut !

**Le SNUipp-FSU 33 appelle tou-ttes les collègues à ne pas se censurer dans leur demande de temps partiel quelle que soit leur situation personnelle.**

## Mais où est passée la formation continue ?

En mars 1972, un accord entre le Ministère de l'Éducation Nationale et le Syndicat National des Instituteurs fixait le droit à la formation des instituteurs à 36 semaines sur la carrière, soit une année scolaire entière à répartir sur la carrière. A mes débuts, j'avais cru comprendre que cela avait été négocié sur la base d'une semaine de formation par an. Depuis lors la carrière s'allonge... et la formation se réduit comme peau de chagrin !

Les principes de cette formation continue, fixés à l'époque, mettaient en avant dans une « politique de rénovation pédagogique », la nécessité de « développer chez les maîtres l'aptitude au changement et de favoriser une politique d'innovation dans le système éducatif »

Un article, page 10, dans le « Fenêtres sur cours » n°417 spécial Université d'automne, mentionne « une chute de 45% du nombre de journées stagiaires entre 2005 et 2013. Les enseignants n'ont en moyenne que 2 journées et ½ de formation par an ». Un article de Claude Lelièvre dans « le café péda » et sur son blog souligne qu'en moyenne dans l'OCDE, les profs ont droit à 8 journées de formation annuelles pour seulement 3 journées et ½ en France.

2,5 ou 3,5 journées ? De toute façon le compte n'y est pas.

Quelles qu'en soient les raisons, réorganisation du système de formation initiale, resserrement budgétaire..., cette formation continue est quasiment absente maintenant.

La succession des réformes, refondation de l'école, réforme des programmes et j'en passe, mériteraient pourtant qu'on nous accompagne dans ces changements et dans ces innovations évoqués dans l'ac-

cord de 1972.

Que dire aussi et surtout de l'évolution au quotidien de notre métier, de nos difficultés à enseigner, à remplir nos missions, parce que l'enfant, l'élève, change dans un monde en pleine mutation.

J'ai souvenir de ces moments de stages qui étaient autant de moments de respiration, de régénérescence, parce qu'on rencontrait des collègues d'ailleurs, qu'on échangeait sur nos pratiques, qu'on prenait le temps et même du bon temps, qu'on prenait de la hauteur, qu'on prenait le temps de la réflexion, et qu'une fois revenus dans nos classes, regonflés et reposés on pouvait faire bénéficier nos élèves, nos collègues de cette expérience et de ce qu'on en avait retiré. Même si les contenus de stage pouvaient n'être pas toujours satisfaisants, décrocher de ses habitudes de classe pendant une semaine ou quelques semaines était vraiment salutaire et « reboostait » pour un bout de temps.

J'ai eu cette chance de faire plusieurs de ces stages... dont le dernier remonte à une dizaine d'années !

Je vois autour de moi des collègues en demande mais aussi pour beaucoup en souffrance, pris dans un tourbillon de plus en plus infernal. Combien d'entre eux n'ont jamais eu l'occasion de faire de stage long. Combien d'entre eux par méconnaissance et/ou résignation ne pensent même pas à se poser la question de la possibilité d'un stage ?

Devra-t-on se contenter longtemps des seules animations pédagogiques et des journées de formation syndicale... tout à l'honneur du syndicat.

La formation continue, plus que jamais, dans le contexte actuel est une nécessité absolue, doit être une exigence renouvelée. Elle participerait sans aucun doute à un mieux-être du système et à un mieux-être des enseignants. Exigeons là tous ensemble !

Jean Jacques Lopez

# Plan de rattrapage

## PLAN DE RATTRAPAGE BUDGETAIRE POUR LA GIRONDE

### La situation de notre département.

Notre département de l'arc atlantique connaît un fort et constant essor démographique : le taux d'évolution annuel moyen est de 1 % pour la période 2007-2012 selon les données de l'INSEE.

Cette forte croissance démographique que connaît aujourd'hui la Gironde est en lien avec le dynamisme et l'attractivité de la métropole bordelaise. Toutefois, elle se localise en majeure partie en périphérie de la métropole, hors du territoire de la Communauté urbaine de Bordeaux (CUB) où les loyers sont moins chers. Elle nourrit donc un étalement urbain important, dont il nous faut tenir compte pour que la qualité du service d'éducation soit équitable sur l'ensemble de notre département.

Les mouvements de population sont donc significatifs et se combinent avec les caractéristiques géographiques et sociales :

- 36,9 % d'élèves issus de Professions et catégories sociaux professionnelles défavorisées 2014 (source BCP) ;
- 10,2 % de personnes en chômage en 2014 ;
- 5,2 % allocataires du RSA ;
- la population rurale représente 7,7 %, et 3,0 % dans le rural isolé, mais c'est elle qui concentre une grande part des importantes difficultés sociales : plus d'un tiers des 223 écoles en éducation prioritaire sont dans le rural et se trouvent souvent éloignées des structures de soin ;
- une très grosse concentration urbaine sur Bordeaux.

### Rappel historique des postes :

En 2003 la Gironde a obtenu la mise en œuvre d'un plan de rattrapage à raison de 121 postes par an sur 3 ans. Mais en même temps, le département a vu ses effectifs augmenter de plus de 4000 élèves. Ce plan de rattrapage a donc simplement permis que la situation ne s'aggrave pas davantage.

Depuis les dotations de postes ont toujours été insuffisantes pour absorber le nombre croissant d'élèves : entre 2009 et 2015, nous avons scolarisé 10 000 élèves en plus ! Les

103 postes pour faire la rentrée 2015 ont été largement insuffisants pour faire face à la scolarisation de 1 257 élèves supplémentaires et le retard accumulé continue d'aggraver la situation.

Le taux d'encadrement général des élèves, mesuré par le P/E (ratio de postes d'enseignants pour 100 élèves) de la Gironde est de 5,02. Il est donc bien en deçà du P/E national (5,24 en 2014) et en queue de peloton de l'académie malgré la concentration des moyens sur notre département.

Le nombre d'élèves par classes (E/C) dans le département se dégrade d'années en années : il est passé de 24,07 en 2009 à 24,41 en 2014. Il se situe au-delà de l'E/C national qui est de 23,7

Cette dégradation est particulièrement forte, dans le segment trois\* qui comprend deux tiers des écoles du département.

Le recteur, conscient du retard persistant de postes, nous a accordé ces dernières années la plus grosse part des dotations académiques. Mais le déséquilibre de ces dotations ne suffit pas à combler notre déficit et aggrave le taux d'encadrement des autres départements de notre académie, qui sont pour certains dans une situation très difficile.

La légère augmentation du P/E départemental (nombre de postes d'enseignants pour 100 élèves) en cette rentrée : de 5,02 à 5,05 est purement accidentel. En effet la dotation de 103 postes que nous avons obtenue s'est basée sur un prévisionnel de 1903 élèves. Si ce prévisionnel s'était concrétisé notre P/E se serait maintenu à 5,02.

### A ce jour Il manque 258 postes en Gironde pour rejoindre le P/E national

Le nécessaire plan de rattrapage doit être indépendant de la dotation académique.

Nous allons revenir plus en détails sur quelques éléments de déclinaison de ce P/E départemental, qui a malheureusement des conséquences particulièrement lourdes sur la situation de l'école en Gironde, tant du point de vue de la qualité d'accueil que des conditions d'enseignement. **Nous verrons que ce sont 736 postes qui seraient nécessaires pour un bon fonctionnement des écoles girondines.**

<sup>[1]</sup>segment un : éducation prioritaire

<sup>[2]</sup>segment deux : rural et RRS sortant

<sup>[3]</sup>segment trois : ordinaire



Pour préparer le prochain  
comité technique :  
**Rassemblement de tous les  
personnels**  
devant la DSDEN  
le mercredi 2 mars  
et audiences d'écoles pour les  
mesures de carte scolaire.

Actuellement 64% des écoles  
de la Gironde dépassent les  
25 élèves par classe.

Il est resté à l'issue du CTSD de juin  
2015 348 écoles dont les effectifs  
sont supérieurs à 25 élèves par clas-  
se.

Le manque de remplaçants se tra-  
duit sur le terrain par une situation  
catastrophique : 32047 journées de  
classes ont été perdues pour les  
élèves en 2012/2013, et la situation  
s'est encore aggravée depuis !

La scolarisation des moins de  
trois ans n'a cessé de se dé-  
grader. Elle est passée 16,2%  
en 2002 à 1,5% en 2015.

Depuis 2008, la Gironde a  
perdu 150 postes de maître  
E et G ce qui constitue un  
véritable démantèlement  
des RASED.

Aujourd'hui, la possibilité pour  
un enseignant de bénéficier  
d'une formation de son choix  
est extrêmement réduite :

Plan de  
rattrapage

Il faudrait créer 77 postes de  
remplaçants pour rejoindre la  
moyenne nationale.

Pour rejoindre la moyenne nationale  
il faudrait que nous puissions scolariser  
900 élèves de moins de trois ans  
supplémentaires ce qui supposerait  
la création de 50 postes.

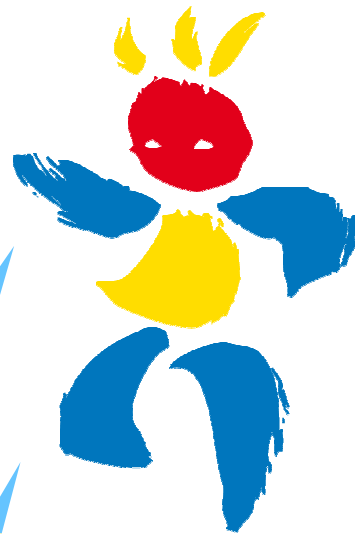
il faudrait a minima un RASED  
complet pour 1 000 élèves, soit  
environ 400 postes. Ce sont donc  
200 postes qui sont nécessaires.  
De plus, chacun des 80 stagiaires  
D ou F encore à former mobilisera  
un demi-poste pour son remplace-  
ment pendant ses périodes de  
stage : ce sont donc 40 postes qui  
sont nécessaires pour permettre  
leur départ en stage.

Pour atteindre la moyenne aca-  
démique de congé de formation  
il faudrait doubler le nombre de  
postes : c'est-à-dire créer 21  
postes supplémentaires

C'est parce que nous voulons que les enfants de Gironde  
aient les mêmes conditions d'accueil et d'enseignements  
et donc les mêmes chances de réussir que les autres en-  
fants que nous exigeons un plan d'urgence de rattrapage  
de 258 postes d'enseignants du premier degré et l'abais-  
sement des seuils d'ouverture dans le segment 3 (hors  
éducation prioritaire et anciens RRS) dès la rentrée 2016.

C'est pourquoi, nous avons besoin de postes immédiate-  
ment afin d'éviter que la rentrée 2016 ne soit catastrophi-  
que sur notre département.

**Les 123 postes prévus pour l'instant sont  
donc largement insuffisants.**



# La vérité dans nos écoles

## Mobilisation autour des ATSEM à Lormont

**A** la rentrée 2016, le Maire de Lormont prévoit la réorganisation et l'éclatement des équipes ATSEM(\*) dans les 8 écoles maternelles de la commune, projet qu'il a initié dès la rentrée 2015 pour les agents travaillant en élémentaire, sans consulter ni prévenir les écoles.

Cinq directrices et un directeur (au moins) ont donc mis ce point à l'ordre du jour des premiers conseils d'école afin de comprendre ce qui pouvait justifier un tel bouleversement. L'idée du Maire est d'installer une ATSEM référente avec statut hiérarchique dans chacune des écoles. De plus, il justifie l'éclatement des équipes actuelles au nom de la « mobilité » qui permettrait une meilleure « efficacité » et de secouer les équipes enfermées selon lui dans des « routines » et dans des « relations de copinage ».

Les directrices-teur ont immédiatement demandé une audience auprès de l'IEN afin de témoigner de leur attachement aux équipes ATSEM constituées et ont déploré l'image négative qui leur était renvoyée par leur hiérarchie, et qui ne correspond pas à ce qu'ils et elles vivent au quotidien. Ils ont mis en avant la nécessaire stabilisation des équipes pour une meilleure efficacité dans le travail. Pour eux, c'est dans le temps, par la pratique, le

dialogue et les usages que se crée une meilleure connaissance des attendus de l'école et des enseignants, une meilleure connaissance également des élèves et des familles. Ce remaniement complet n'est certainement pas la réponse aux dysfonctionnements qui ont parfois eu lieu et qui se sont toujours résolus ponctuellement. La mise en place d'un dispositif de formation leur semblerait plus appropriée pour ces personnels dont beaucoup ont des contrats précaires et sont souvent formés par les pairs et par les équipes enseignantes. Ils craignent que ce remaniement soit une étape d'un processus qui aille vers moins d'ATSEM dans les classes (notamment chez les Grandes Sections). En effet, il semblerait, qu'à terme, il leur soit proposé d'assurer les TAP.

Les directrices-teur ont informé l'IEN de leur demande d'audience auprès du Maire, à laquelle, à ce jour, il n'a toujours pas répondu. L'IEN a de son côté pris contact avec la chargée des affaires scolaires.

De leur côté, les parents d'élèves élu-es des différentes écoles maternelles ont pris contact entre eux afin de préparer une action commune à ce sujet. A suivre.

Laurence Laborde

---

## RIS du 15 décembre sur la circonscription de St André de Cubzac

**L**ors de la discussion, les collègues ont fait part de leurs conditions de travail qui se dégradent et de leur mal-être parfois au travail.

*En voici quelques exemples concrets*

### **Perte de nos droits de temps partiels :**

Il y a une incompréhension et une colère des collègues concernant la limitation du temps partiels imposée par le DASEN depuis 2 ans déjà, au prétexte qu'il n'a pas suffisamment d'enseignants en Gironde

Cette année, les collègues qui souhaitent un 50 % ne peuvent pas le demander sur l'imprimé officiel.

La question se pose de savoir s'ils le demandent quand même au risque de ne pas « rentrer dans les cases » et de se faire éjecter de toute possibilité de temps partiel.

Le plus judicieux serait de remplir la demande dans les règles mais de faire une lettre jointe adressée également au SNUipp pour montrer qu'il y a vraiment des demandes de la part des collègues pour le 50 %.



## Une rentrée comme les autres... enfin, plus difficile.

**U**ne moyenne de 28 élèves par classe dans une école classée « politique de la ville » au 2 septembre 2015 : 7 classes, une ULIS-école. Une salle a été restaurée par la Mairie pendant les vacances pour accueillir la nouvelle classe. Nous sommes plutôt confiant-es.

Et puis non. Le DASEN n'a pas entendu les arguments, n'a pas pris en compte la situation particulière de l'école, de son environnement (490 logements sociaux, 24 % de chômage, 64 % des familles qui s'alimentent au restaurant du cœur...) ni des enjeux à venir. Il faudra encore attendre un an, au mieux pour travailler dans des conditions acceptables, c'est-à-dire normales. À la maternelle, les effectifs suivent.

Difficultés par le nombre : les effectifs très élevés rendent le travail plus pénible, les salles sont surpeuplées, encombrées de bureaux et de chaises... il est extrêmement difficile de bien travailler avec les élèves en difficulté, les inclusions des élèves de l'ULIS-école deviennent de plus en plus délicates, cela entraîne de lourdes complications pour la mise en place de l'informatique, des langues vivantes... Ne parlons pas du jour où il n'y a pas de remplaçant-e pour un-e titulaire absent-e !

Les enseignant-es sont fatigué-es, les parents irrité-es et les élèves font ce qu'ils et elles peuvent.

Une ouverture de classe ? Un-e enseignant-e surnuméraire ? Voilà des réponses qui permettraient à nos élèves de bénéficier des conditions d'apprentissage équitables par rapport aux autres et donc d'avoir les mêmes chances pour réussir !

Secteur Lormont (hors Lormont)

ac

La question est posée de savoir combien de postes supplémentaires seraient nécessaires pour que les collègues qui le souhaitent puissent travailler à temps partiels.

*Cela s'ajoute à notre demande d'un plan de rattrapage de la Gironde évalué par les syndicats à 258 postes pour être à la moyenne nationale.*

### **Pour un remplacement plus efficace :**

Les collègues supportent de moins en moins les problèmes de remplacement : leurs classes sont surchargées et désorganisées à ces moments- là et les empêchent de mener les apprentissages comme ils l'avaient prévu.

*Le chiffrage du plan de rattrapage s'élève à 77 postes supplémentaires en ce qui concerne le remplacement*

Mais les collègues sont également très sceptiques sur le bon fonctionnement du remplacement dans la circonscription : il ne serait pas fait appel à des BD pour les remplacements longs, ce qui bloque vite les ZIL, et les petits congés sont de fait mal assurés ou pas assurés du tout.



# La vérité dans nos écoles

## Se retrouver en toute convivialité !

Lors de la réunion de secteur du 14 décembre dernier à l'école de Lignan de Bordeaux, nous avons fait plusieurs constats. Tout d'abord, il devient très dur de mobiliser les collègues et de les rencontrer au quotidien afin de recueillir leurs avis, analyses ou idées. Les RIS (réunion d'information syndicales) ont de moins en moins de succès. Les collègues n'ont plus l'envie ou de temps à consacrer au militantisme. Nous observons une forme d'abattement, de résignation et de repli sur soi face aux nombreuses attaques que subissent l'école et notre profession. Si l'on ajoute à cela le fait que le contenu de la réunion risque d'être difficile tant ils sont persuadés qu'il n'est plus possible de changer les choses, la motivation n'est plus au rendez-vous.

Fort de ce constat, nous devons trouver un moyen de casser ce cercle vicieux qui conduit les enseignants à s'isoler, à utiliser des stratégies individuelles face aux dérives de notre système éducatif et à « serrer les dents en attendant les prochaines vacances ».

Nous croyons que la priorité est de recréer du lien entre les collègues et notamment avec ceux qui travaillent dans la même zone géographique. Il est important de les amener à se rencontrer et à discuter librement et de manière informelle sur des moments conviviaux. L'idéal serait de créer un maillage, un réseau de connaissances qui sortira les collègues de cet isolement et qui se révélera très utile le moment venu. Cela permettra également d'identifier les responsables syndicaux du secteur et de ramener de la spontanéité entre syndicat et collègues.

Dans cette démarche, le secteur de Floirac organisera une fois par période un petit événement dans une école. Pour la période à venir, venez partager une galette et un verre de cidre à l'école de Lignan de Bordeaux le jeudi 21 janvier à partir de 17h00. Nous vous attendons nombreux !

Le secteur de Floirac

---

## RIS du 15 décembre sur la circonscription de St André de Cubzac (suite)

De plus des collègues TRS et ZIL libres les mercredis matins ne sont pas appelés alors qu'il y a des absences. Des plannings doivent être établis afin d'avoir une meilleure connaissance des personnels disponibles et afin que l'efficacité du remplacement soit meilleure soit pour remplacer les maîtres (tresses) absents (es) soit pour aller décharger les directeurs (trices) des petites écoles.

*Cette question devra être posée à l'IEN de la circonscription de St André par le SNUipp.*

### La charges des directeurs (trices) d'écoles :

Qu'en est-il de l'allègement des tâches administratives tant attendu par la profession ?

*Le SNUipp explique avoir participé à un groupe de travail et y avoir fait des propositions mais pour l'instant le DASEN n'en a pas tenu compte.*

Les directeurs (trices) en ont assez de remplir des documents contraignants et qu'ils jugent inutiles pour le bon fonctionnement de l'école et ils se sentent parfois incapables de comprendre le « jargon » employé par l'administra-

## Écoles et état d'urgence

**S**uite aux attentats du 13 novembre, les écoles ont été destinataires de nombreux courriers du Ministère, de la DSDEN, de leur IEN.

Les consignes se répètent, s'accumulent, parfois se contredisent. Les services de la DSDEN font appel au « bon sens » des directeur-trices d'école dans l'application des directives sans donner de précisions.

A Cenon, les injonctions de la mairie se rajoutent à celles de l'IEN pour imposer que les parents d'élèves de certaines écoles maternelles ne rentrent plus dans l'école à l'accueil et à la sortie des enfants. Un directeur qui continuait à accueillir « normalement » parents et enfants s'est vu reproché de ne pas savoir lire les circulaires et de ne pas bien faire son travail !

Pour le SNUipp-FSU il n'est pas acceptable que les responsabilités en matière de sécurité pèsent sur les épaules des directeur-trices et des équipes et que leurs professionnalismes soient mis en cause par manque de clarté et de cohérence des consignes.

Le SNUipp-FSU a demandé qu'une aide efficace soit apportée, qui simplifie et allège la charge de travail, et clarifie les consignes de sécurité.

Les documents en vigueur doivent être centralisés sur le site de la DSDEN, facilement accessibles et consultables.

Le DASEN publiera une note synthétique début janvier pour clarifier les demandes. Un document PPMS simplifié sera proposé rapidement.

Secteur Entre-2-Mers

---

tion pour les formulaires de projets de toutes sortes. Ils y passent trop de temps et c'est au détriment souvent de leur travail concret de directeur(trice) (rencontre avec les parents, avec la mairie, avec les services sociaux... etc.) et de la préparation de leur classe alors qu'ils sont enseignants avant tout.

*En attendant que la ministre réponde à leurs demandes, le SNUIPP invite les directeurs (trices) à procéder à leur propre simplification en ne renvoyant plus ce qui est déjà connu ou ce qui relève du contrôle des collègues*

De plus, dans notre circonscription, des « conseils de directeurs » qui n'ont aucun statut administratif sont mis en place par l'IEN. Là encore les directeurs doivent se déplacer à plusieurs dizaines de km et perdre une ½ journée de leur temps de décharge.

*Il est parfois compliqué pour nos collègues de ne pas se rendre à ce genre de réunions organisée par leur IEN et ils le ressentent parfois comme une nouvelle pression.*

*A la suite d'une intervention du SNUipp-FSU, l'IEN a dû préciser que ces rencontres n'étaient que des « invitations » : d'où l'intérêt de ne pas rester isolé et de faire du collectif afin de défendre les règles et nos droits.*



**S**e syndiquer c'est être plus fort-es, efficaces et constructif-ves ensemble pour défendre l'école, les droits de tous-tes et de chacun-e.

Être syndiqué-e c'est l'assurance de recevoir, à domicile toutes les infos locales départementales et nationales du SNUipp et de la FSU.

C'est aussi la possibilité de pouvoir participer aux décisions, de s'investir selon ses possibilités et à son rythme.

Un syndicat ne vit que des cotisations de ses syndiqué-es pour informer, pour défendre les personnels tant individuellement que collectivement.

**Se syndiquer pour transformer l'école** : la priorité affichée à l'école primaire doit se voir sur le terrain et dans nos classes, que ce soit en maternelle, en éducation prioritaire, dans le rural ou qu'il s'agisse de l'aide aux élèves en difficulté !

**Se syndiquer pour les personnels** : on nous demande sans cesse plus dans nos classes et en dehors, notre travail n'est pas reconnu à sa juste valeur ! Il faut en finir avec le blocage des salaires et du point d'indice, mais aussi se battre pour que les non-titulaires indispensables dans nos écoles obtiennent de vrais emplois leur permettant de vivre décemment.

**Se syndiquer pour penser et transformer le métier** : avec de véritables formations (initiale et continue) pour apprendre à travailler réellement en équipe.

**Se syndiquer pour structurer** le SNUipp-FSU au plus près du terrain.

**Se syndiquer pour transformer la société** : lutter contre l'aggravation des inégalités d'accès à l'emploi, à la santé à la culture, contre le développement de la précarité, contre toutes les discriminations.

## stages

### ***PARTICIPATION SANS MODERATION AUX STAGES DU SNUipp-FSU33***

#### **" Tout savoir sur votre carrière, vos droits "**

**Inscriptions : courrier à envoyer à la DSDEN avant le 10 février**

(Vous trouverez le modèle de courrier sur notre site <http://33.snuipp.fr>)

*jeudi 10 mars de 9H à 16H  
à l'Athénée Municipal de Bordeaux.*

Ce stage vous permettra d'être mieux outillé-e au sujet de votre carrière :

promotions, mouvement, congés, temps partiels, changement de département, retraite... à l'heure où nous ressentons bien la volonté de limiter nos droits.

Ce sera l'occasion d'en débattre et d'échanger avec les représentant-es du personnel du SNUipp-FSU33.

#### **Comment s'inscrire?**

1- Envoyer un courrier à la DSDEN de demande de congé pour stage **avant le 10 février.**

**Vous trouverez sur notre site internet un modèle de courrier de demande de congé pour stage (à recopier à la main et à transmettre au DASEN (IA) sous couvert de l'IEN)**

<http://33.snuipp.fr> dans la rubrique stages.

2- Inscrivez vous par mail

[snu33@snuipp.fr](mailto:snu33@snuipp.fr)