



Déposé le 29 juin 2016

La mobilisation continue...

SOMMAIRE

Bulletin d'adhésion	P.2
Édito	P.3
Loi Travail : Non Merci !	PP.4.5
Carte scolaire / Non-titulaires	P.6
CAPD / PES	P.7
Rentrée 2017	P.8

Dispensé de timbrage

Bordeaux
Mériadeck CDIS

P

PRESSE

DISTRIBUÉE PAR

LA POSTE

Édito

Et si on se syndiquait !

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



Transformer l'École pour la réussite de tou-ttes les élèves passe aussi par l'amélioration des conditions de travail des enseignant-es et **il y a urgence** : effectifs et temps de travail alourdis, disparition de la formation continue, salaires, restrictions des droits (mutations, postes profilés, temps partiels et disponibilités...), injonctions hiérarchiques permanentes pèsent sur notre profession.

Mais transformer l'École, qui ne peut pas tout, c'est aussi transformer la société où les régressions sociales se multiplient. Le SNUipp, avec la FSU et l'intersyndicale, se bat depuis bientôt 4 mois contre le projet de loi travail qui, s'il aboutissait, ne tarderait pas à nous impacter tou-ttes, y compris les agents de la fonction publique. Le 28 juin, nous étions pour la onzième fois dans la rue pour redire avec l'ensemble des salarié-es, des sans-emploi, des précaires et des jeunes : **c'est définitivement NON !**

Alors, face au morcellement des attaques retrouvons le chemin du tou-ttes ensemble !

Le SNUipp-FSU se construit dans son lien permanent avec le terrain. Il est porteur des idées de transparence, d'équité, et défend un syndicalisme de luttes et de transformation sociale qui associe pleinement la profession à l'élaboration des actions et des revendications.

Offensif et déterminé, le SNUipp-FSU ne lâche rien !

Le SNUipp-FSU ce sont des délégué-es du personnel qui se battent dans chaque instance pour défendre des dossiers d'écoles, de collègues, pour proposer des cadres collectifs équitables et transparents, pour faire valoir nos droits.

Le SNUipp-FSU ce sont des permanences quotidiennes pour répondre aux collègues, les accompagner, interpeller l'administration.

Le SNUipp-FSU ce sont des délégué-es de secteurs qui vont dans les écoles pour informer échanger avec tous les collègues, qui organisent localement des réunions d'infos syndicales.

Le SNUipp-FSU ce sont aussi des stages tout au long de l'année, l'université d'automne et les liens avec la recherche et les mouvements pédagogiques.

Mais surtout le SNU c'est vous, c'est nous, c'est ce que l'on en fait !

Alors syndiquez-vous, et syndiquez vos collègues autour de vous ! Dès la rentrée nous vous attendons nombreux-ses dans nos réunions de secteur.

D'ici là passez de bonnes vacances !

Sigles utilisés :

AVS : Assistant de Vie Scolaire
AESH : Accompagnant des Élèves en Situation de Handicap
CAPD : Commission Administrative Paritaire Départementale
CUI : Contrat Unique d'Insertion
DASEN / DSDEN : Direction Académique des Services de l'Éducation Nationale /
Directeur des Services Départementaux de l'Éducation Nationale
ESPE : École Supérieure du Professorat et de l'Enseignement
P/E : nombre de professeur pour 100 élèves
PEMF : Professeur des Écoles Maître Formateur
PES : Professeur des Écoles Stagiaires
RASED : Réseau d'Aide Spécialisée pour les Élèves en Difficulté
TPS : Toute Petite Section
ZEP : Zone d'Éducation Prioritaire



~~LOI~~ ~~TRAVAIL~~ *non merci.*

La mobilisation
continue 

Si le mouvement contre la loi El Khomri, a pris depuis 4 mois des formes inédites révélant une profonde colère contre la politique du gouvernement c'est parce que ce texte touche à des aspects très quotidiens de la vie des salarié-es, soit 90% de la population active : durée du travail, salaire, droit du licenciement, santé au travail, congés payés, etc...

Quelques exemples non exhaustifs :

Remise en cause du principe de faveur par « l'inversion de la hiérarchie des normes » (article 2)

Jusqu'à présent, les règles sont définies par la loi. Ensuite des accords collectifs peuvent être négociés, d'abord au niveau de la branche et ensuite au niveau de l'entreprise. Mais en aucun cas, ces accords d'entreprises ne peuvent être moins favorables aux salarié-es que les accords de branches, qui eux-mêmes ne doivent pas être moins favorable que la loi.

Le but est de garantir une égalité des droits des salarié-es sur tout le territoire, et dans toute une branche professionnelle sans que

les entreprises d'un même secteur se fassent concurrence sur des éléments essentiels de la vie quotidienne et des droits (temps de travail, niveau des salaires...).

Les accords d'entreprise existent donc depuis longtemps. Ils permettent aux entreprises de s'adapter à leur propre situation, mais avec la règle impérative du principe de faveur.

Désormais, l'inverse va pouvoir s'appliquer : l'accord d'entreprise va prévaloir sur les accords de branches et sur la loi. C'est la porte ouverte au moins disant social, à la concurrence sur les droits sociaux, à un droit du travail morcelé, plus complexe.

Par exemple : un accord de baisse des salaires dans une entreprise entraînera une concurrence avec d'autres de la même branche, qui vont inévitablement être poussées, y compris par leur banquier, à faire pression à la baisse sur leurs propres salarié-es, créant une spirale infernale à la baisse des droits.

L'entreprise, et surtout les plus petites, est aussi le niveau où les syndicats sont les moins organisés et ont le moins de poids. La raison est simple : juridiquement, l'employeur possède seul le pouvoir de direction dans son entreprise, et possède donc un moyen de pression non négligeable pour faire accepter ses choix.



Baisse des salaires

Possibilité de majorer toutes les heures supplémentaires à 10% au lieu des taux actuels de 25% pour les huit premières heures et 50% au-delà.

Possibilité de moduler le temps de travail sur 3 ans (au lieu d'un an maximum) permettant aux employeurs de ne plus payer d'heures supplémentaires : en compensant des semaines avec plus d'heures avec des semaines à moins d'heures.

Remise au goût du jour des « Équivalences », principe selon lequel les entreprises pourront ne pas payer toutes les heures de présence au travail au motif que les salarié-es ont des périodes d'inaction dans la journée (exemple des salarié-es du commerce de détail pour qui l'attente des clients n'est pas considérée comme travail, ou des ambulanciers attendant les appels pour partir...)

Temps de travail

Par accord d'entreprise, possibilité d'augmenter la durée du travail sans augmenter les salaires (exemple : 40 heures payées 35), y compris sans que l'entreprise n'ait à justifier de difficultés économiques (comme c'est le cas aujourd'hui) et de pouvoir licencier les salarié-es qui s'y opposeraient.

Flexibilité horaire

Avec la possibilité de moduler le temps de travail sur 3 ans, le salarié-e pourra avoir des semaines de 0 à 48h, idem pour les salarié-es à temps partiel. De plus ceux-ci pourront voir leurs horaires modifiés 3 jours avant, au lieu de 7 maintenant.

Licenciements économiques ou pour inaptitude physiques

Les entreprises pourront licencier pour raisons économiques sans avoir nécessairement de réelle difficulté économique (une simple perte de trésorerie ou baisse passagère des commandes suffira à justifier un licenciement).

L'obligation de recherche de reclassement de salarié-e déclaré-e inapte par le médecin du travail est considérablement amoindrie (une seule proposition de poste pourra suffire).

Les raisons de la mobilisation contre la Loi Travail



D'autres reculs sont moins connus

Baisser le délai légal de un mois en-dessous duquel l'employeur ne peut modifier les dates de départ en congé du salarié-e ; contestations d'avis médicaux des médecins du travail non plus devant l'inspection du travail gratuite, mais devant les prud'hommes qui nommeront un médecin expert dont la consultation sera à la charge du demandeur (600 à 700€ en moyenne) ; possibilité pour certaines catégories d'employeurs de déduire de leur résultat imposable les provisions faites pour payer les dommages-intérêts aux salarié-es en cas de condamnation aux prud'hommes (véritable cadeau fiscal pour les employeurs qui licencient illégalement leur personnel !) etc.

La réécriture complète du code du travail prévue dans les deux ans

Si la durée du travail, les repos et les congés sont les premiers domaines à être visés par la Loi El Khomri, ils ne seront pas les seuls puisque l'article 1 prévoit de réécrire la totalité du code du travail d'ici deux ans. Plus tard pourront aussi être touchés les salaires, les classifications et coefficients professionnels, le droit du contrat de travail, le régime des CDD, la formation professionnelle etc.. selon la même logique de primauté de l'accord d'entreprise.

Passage en force

Le texte a été présenté sans consultation ou négociation préalable avec les « partenaires sociaux » (syndicats d'employeurs et de salarié-es). Notre constitution prévoit pourtant l'obligation pour tout gouvernement un dialogue social avant toute mesure touchant au droit du travail en général. C'est donc dans la presse que tous les syndicats, mais aussi les services du ministère du travail (pourtant appelés à appliquer ce texte), ont pris connaissance du projet fin février.

Ce n'est qu'après plusieurs mobilisations et manifestations importantes à partir du 9 mars que le gouvernement a accepté de prévoir une consultation (une seule réunion avec chaque organisation), et de revenir sur quelques points du texte très défavorables aux salarié-es.

Le gouvernement, avec une opposition majoritaire de l'opinion (70 à 75% des Français sont opposés à cette loi) et une absence de majorité parlementaire, n'a eu de cesse de faire de la surenchère dans la mise à mal des droits démocratiques, préférant le maniement du 49-3 et des politiques répressives et policières à l'exercice de la démocratie sociale et politique, pensant mettre un terme au mouvement social par l'interdiction pure et simple de manifester. Un gouvernement qui utilise de telles armes, dont le seul précédent remonte à 1962 quand le sinistre préfet

de police d'alors, Maurice Papon, avait interdit une manifestation syndicale contre la guerre d'Algérie avec 9 syndicalistes tués, ne fait que dévoiler encore plus clairement sa faiblesse et son impuissance.

Gageons que les suites de la mobilisation sauront montrer la force et la détermination du mouvement syndical !

Le projet de Loi est donc actuellement au Sénat, à majorité de droite. Les sénateurs ont tout de suite modifié le texte en allant encore plus loin : ils et elles viennent de supprimer la notion même de durée légale du travail. La durée du travail se négociera entreprise par entreprise et s'il n'y a pas d'accord, la durée normale sera de 39H (fin définitive des 35h, des RTT, des heures supplémentaires au-delà de 35, etc...).

Tout nouvel abaissement des garanties collectives aura des conséquences importantes pour les fonctionnaires, les agents contractuels et leurs familles, sachant que le code de la fonction publique découle du code du travail. L'intérêt convergent des salarié-es et des agents de la fonction publique est de se mobiliser collectivement contre cette attaque portée par le gouvernement

Gageons que les suites de la mobilisation sauront montrer la force et la détermination du mouvement syndical ! Gageons que le dynamisme des citoyen-es partout sur le territoire et l'unité syndicale inédite de ce mouvement permettent d'aller au bout de la bataille pour préserver les droits des salarié-es en cette année anniversaire du Front Populaire.

~~LOI~~
~~TRAVAIL~~
non merci.

Carte scolaire

Carte scolaire 2016 : toujours pas assez de postes !!!

Le SNUipp-FSU ne partage pas le bilan positif du ministère sur la loi de refondation, notamment sur le manque de rupture avec les politiques éducatives antérieures. Les réformes engagées pour le moment, ne réduisent pas la difficulté et les inégalités scolaires, affichent des principes peu ou pas concrétisés sur le terrain et engendrent la colère de nombreux collègues qui espéraient une amélioration concrète et substantielle de leurs conditions de travail. De plus, les politiques d'austérité perdurent. Malgré la dotation positive de 123 postes, le budget alloué à notre département, toujours en hausse démographique, ne permet pas de compenser les pertes subies et de donner les moyens de la mise en œuvre des aspects les plus positifs de la loi de refondation, notamment en terme de formation initiale et continue et de déploiement des dispositifs sensés revitaliser les pratiques pédagogiques. L'optimisation des moyens est le seul credo qui préside aux mesures de rentrée. Le DASEN va jusqu'à mettre en

balance des postes « enfants du voyage » ou « enfants allophones » avec des postes classes, et laisse souvent de côté l'aspect qualitatif, notamment les répartitions pédagogiques. Il reste près de 24 postes pour finaliser la rentrée. Cela suffira-t-il à réduire le taux d'encadrement, notamment dans le segment 3 (hors ZEP et grande ruralité) et en maternelle, principal levier pour améliorer de façon significative, les conditions d'enseignement pour les élèves comme pour les enseignants ?

A ce stade, le solde de créations de

Nous avons besoin de 258 postes !

postes « classe » est de 41, les créations en maternelles (dont 7 TPS) compensent à peine les fermetures (-1), ce qui n'est pas un signe fort de la revitalisation de cette première école. De plus, la création des 7 classes de TPS visaient notamment de relever le taux de scolarisation des moins de 2 ans

qui est très bas en Gironde. Pour le SNUipp-FSU, l'urgence était de renforcer le qualitatif en maternelle en ouvrant dans le même temps d'autres classes.

Un des dossiers les plus en souffrance, reste le traitement de la grande difficulté scolaire. Non seulement, aucun poste RASED n'est créé mais 5 postes G restent vacants faute de départs suffisants en formation. L'insuffisance voire l'absence de maîtres G et E dans les écoles a des conséquences graves pour les enfants les plus éloignés de la culture scolaire qui peinent à être élèves et qui sont empêchés d'apprendre.

Le plan de rattrapage, n'est toujours pas envisagé sérieusement par le rectorat et le ministère. Ce sont 258 postes dont nous avons besoin pour atteindre le taux d'encadrement moyen des élèves en France (P/E) et plus de 700 postes pour que les écoles puissent fonctionner de façon optimale. Le SNUipp-FSU continuera à agir dans ce sens, y compris en septembre.

Non-titulaires

Les créations de postes AESH pour les CUI à mission AVS : effet d'annonce ou réel progrès ?

Le SNUipp FSU a été reçu en audience au ministère le 22 juin dans le cadre de la campagne CUI et AESH « Tout ce qui ne va pas et tout ce que nous voulons ». Il a remis le cahier national de doléances élaboré à partir des remontées des différentes réunions syndicales rassemblant les CUI et les AESH depuis le début de l'année 2016.

Le ministère a pris note des demandes et s'est engagé à y apporter des réponses. Il confirme le maintien du calendrier de transformation des CUI à mission AVS en AESH sur 5 ans, ce qui, au rythme annuel proposé actuellement de 11 200 nouveaux AESH laisserait près de 30 000 CUI sur la touche !

Il précise aussi qu'il n'y aura pas de transformation automatique des contrats CUI en CDD d'AESH, mais qu'il faudra déposer sa candidature, passer un entretien et que les postes ne seront pas réservés aux seuls CUI.

Au niveau de notre département, 143 postes en équivalent temps plein seraient créés à la rentrée pour 1 400 CUI !

Cela signifie donc que ces contrats d'AESH ne sont pas envisagés à temps plein et que le délai de 6 ans pour être CDI est court toujours, ce qui ne résout en aucun cas la question du salaire misérable de ces personnels et leur soumission au bon vouloir de l'administration en ce qui concerne le renouvellement de leur contrat.

Ce n'est pas acceptable.

Le SNUipp FSU de la Gironde a, dans le même temps été reçu en audience au rectorat et invite tous les personnels non titulaires AVS et EVS à consulter le compte rendu de l'audience sur le site du SNUipp FSU : 33.snuipp.fr

Il invite également tous les personnels, non titulaires et enseignant-es, à se mobiliser pour que l'école inclusive ne soit plus synonyme de précarité pour les élèves accompagnés, pour leurs familles et pour les AVS qui, malgré leur implication professionnelle, restent une variable d'ajustement des chiffres du chômage.

CAPD

STOP au Profilage !

Depuis 2 ans, le SNUipp-FSU s'oppose au profilage massif des postes qui met à mal les opérations d'un mouvement départemental déjà compliqué pour les enseignant-es.

L'argument du DASEN d'un profilage facteur de stabilité, est contredit par la réalité des chiffres : de nombreux postes profilés sont restés vacants à l'issue du premier mouvement ou ont été obtenus à titre provisoire, ce qui n'était pas le cas auparavant.

Ce système contourne la nomination au barème qui reste l'élément le plus équitable pour la nomination des enseignant-es. De plus, il crée un réel malaise chez la plupart des candidat-es qui se sont présentés aux commissions d'entretien, ou pire se sont sentis déstabilisés dans leur exercice professionnel et personnellement mis à mal.

L'abandon du profilage reste notre objectif, l'administration ne pourra s'exonérer d'un bilan objectif de cette procédure.

Temps-partiels et autorisations d'absences

La DSDEN a fait le choix de faire peser sur les épaules des enseignant-es les conséquences du manque de personnel : temps partiels très fortement limités, autorisations d'absences refusées ou accordées sans traitement. D'autres solutions existent : des centaines de collègues attendent leur intégration en Gironde. Les élu-es du SNUipp-FSU ont déjà obtenu un élargissement des possibilités d'obtention d'un temps-partiel. Ils et elles demandent l'augmentation significative des INEAT et des entrées par permutation qui réglera le problème du manque de personnel et ses désastreuses conséquences.

Des chantiers pour l'année prochaine

La nouvelle organisation de l'exercice des PEMF va se mettre en place en Gironde. Les élu-es du SNUipp-FSU ont rencontré l'administration : aujourd'hui le flou demeure. Les évolutions de ces fonctions ne peuvent être synonymes de reculs pour les collègues.

Enseignant-es référent-es : leur situation se dégrade. Leur charge de travail et le nombre de dossiers ne cesse de croître. Pour le SNUipp-FSU, une augmentation des tâches et des responsabilités ne peut s'envisager sans les moyens nécessaires.

Allègement des tâches de direction : les élu-es du SNUipp-FSU ont été force de proposition dans le cadre des groupes de travail départementaux. Si quelques mesures se sont concrétisées, beaucoup reste à faire. Les réponses de la DSDEN et du Rectorat se font attendre. C'est du concret que le SNUipp-FSU exige pour les directeur-trices écrasés par l'empilement des tâches.

Stagiaires

Formation initiale: des améliorations indispensables et urgentes sont nécessaires.

Il existe un réel problème structurel et organisationnel de la formation qui nécessite des réorientations fortes. Les professeurs des écoles stagiaires continuent de vivre une entrée dans le métier très difficile, stressante, fatigante et une surcharge de travail qui les empêche d'apprendre sereinement leur métier. Assurer la classe à mi-temps pour la première fois, valider le Master 2, répondre aux exigences de leur formation à l'ESPE, tel est le défi que les enseignant-es stagiaires doivent relever en une seule année scolaire.

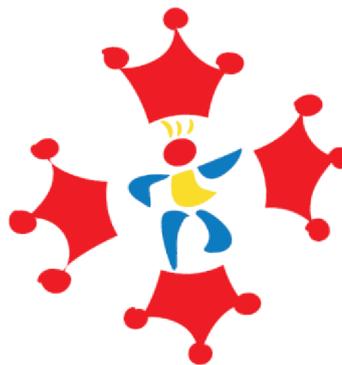
Le SNUipp-FSU dénonce ces conditions d'entrée dans le métier pourtant déterminantes dans le devenir professionnel d'un-e enseignant-e. Pour nous, les stagiaires ne doivent pas faire partie du plafond d'emploi, c'est à dire ne pas faire partie des effectifs enseignants à qui la DSDEN confie la responsabilité pleine d'une classe: ils et elles doivent retrouver leur véritable place de stagiaire. De plus, le temps dévolu aux stages ne devrait pas être supérieur au 1/3 temps afin de laisser toute sa place à une formation initiale de qualité. Enfin, le suivi et l'accompagnement des PES doivent être repensés et renforcés.

Pour rendre tout cela possible, les ESPE doivent avoir les moyens pour assurer toutes leurs missions et garantir une formation de qualité à toutes les étudiant-es et stagiaires. Les formateur-trices de terrain doivent être pleinement associés-es.

Les délégués et les élu-es du SNUipp-FSU ont, durant toute l'année, rencontré les Professeurs de Ecoles Stagiaires (PES). Ils et elles ont participé aux Conseils de Formation, dialogué avec l'ESPE et la DSDEN afin d'améliorer les conditions d'exercice et de formation des PES, accompagné les PES pour défendre leurs droits.

TEXTE ACTION du Congrès de Rodez

Offensifs et déterminés, pour les élèves, pour les enseignant-es et pour une école de la réussite de tou-tes



10^{ÈME} CONGRÈS
SNUipp-FSU
DU 6 AU 10 JUIN
RODEZ - AVEYRON 2016

Le projet de loi « travail », s'il était adopté, dégraderait les droits des salarié-es et faciliterait les licenciements. Dans un contexte de poursuites des politiques d'austérité et de déréglementation à l'échelle européenne et contre l'avis majoritaire de la population, le gouvernement a choisi le passage en force, la répression, les violences et le dénigrement envers un mouvement social qui dure depuis plus de 3 mois.

Avec l'intersyndicale, le SNUipp-FSU soutient les salarié-es des divers secteurs professionnels qui organisent des actions de blocage et de grève. (...)

En effet, toute régression de droits des salarié-es dans le privé préfigurerait ensuite des attaques contre le statut de la fonction publique. Le SNUipp-FSU s'y oppose résolument et exige des droits nouveaux pour tou-tes les salarié-es.

Plus que jamais, la campagne syndicale du SNUipp-FSU « du temps, de la confiance et des moyens » est d'actualité. C'est une urgence au vu des dégradations des conditions de travail, notamment suite à la réforme des rythmes scolaires qui y a contribué.

C'est une urgence car la loi de refondation, malgré l'affichage de changement et l'affirmation de grands principes, n'a pas permis de rompre avec les logiques de production des inégalités scolaires.

Pour des enseignant-es concepteur-trices de leur métier

Il est plus que temps de mettre fin au « travail empêché » et aux injonctions hiérarchiques.

Pour favoriser la transformation des pratiques, il est indispensable de reconquérir une véritable formation continue et initiale.

A l'opposé de l'outil managérial des « rendez-vous de carrière », le SNUipp-FSU exige une toute autre évaluation des enseignants à visée formative et déconnectée de l'évolution de carrière. Il consultera la profession sur ce projet ministériel.

Pour des enseignant-es reconnu-es dans leur condition de salarié-e

Les premières avancées de revalorisation des salaires sont à concrétiser et à amplifier pour toutes et tous dans la perspective d'une véritable reconnaissance professionnelle.

Les enseignant-es doivent retrouver pleinement leurs droits, y compris syndicaux, et en obtenir d'autres (mobilité, temps partiel, médecine de prévention...). Le SNUipp-FSU lancera une campagne pour y parvenir.

Le temps de travail doit être redéfini. Le SNUipp-FSU engage une campagne pour la fin des APC dès la rentrée. Dans ce cadre, il outillera ses sections départementales pour mobiliser la profession.

Pour des enseignant-es bénéficiant de conditions de travail largement améliorées

Améliorer les conditions de travail nécessite des moyens pour réduire le nombre d'élèves par classe, permettre un remplacement effectif des enseignant-es absent-es et des moyens spécifiques pour la prise en charge du handicap et pour l'aide aux élèves en

difficulté. Il s'agit également d'abandonner le décret sur les rythmes scolaires et d'en écrire un nouveau pour améliorer à la fois les conditions d'exercice des enseignant-es comme les conditions d'apprentissages des élèves

Mobilisé-es pour la transformation de l'école et de la société

Parce que tous les élèves sont capables de réussir, le SNUipp-FSU continuera à se mobiliser sans relâche pour que l'école soit transformée et bénéficie des moyens nécessaires pour être démocratisée.

L'école est celle de tous les élèves, quelles que soient leurs origines. Elle doit répondre au défi de la lutte contre les inégalités sociales et scolaires.

Cette école de la réussite de tou-tes repose notamment sur la généralisation de notre conception du plus de maîtres que de classe et d'un projet ambitieux pour une scolarisation de qualité des élèves de moins de 3 ans.

L'école est un service public à défendre et à renforcer.

Le SNUipp-FSU n'acceptera pas que l'horizon 2017 soit celui d'une aggravation de réformes rétrogrades, de réductions budgétaires et de réductions des droits.

Le SNUipp-FSU prendra toute sa place dans les débats pédagogiques et sociétaux.

Offensif et déterminé, il s'engagera avec les enseignant-es pour être force de propositions et d'actions pour la réussite des élèves, l'amélioration des conditions de travail et la conquête de nouveaux droits.