



La Voix du Syndicat 39

SNUipp-FSU

Pour l'égalité, il n'y a que l'école publique !

Supp 2 N°242

Octobre 2016

N°CPPAP : 0420 S 07329 - Prix du numéro : 0,80€

Dispensé de timbrage

LONS C.T.C



Sommaire :

Page 1 : Édito

Pages 2 à 4 : Promotions 2016-2017

Pages 4 et 5 : Évaluation des enseignants

Page 6 : Vigi-Gender

Page 7 : Les 60 000 postes, on les a ou pas ?

Page 8 : Droit syndical, agenda

Édito

Le rapport annuel de l'OCDE « Regards sur l'éducation 2016 », publié le 15 septembre, rappelle que la France investit moins dans l'école primaire que la moyenne des pays de l'OCDE.

Cela confirme une note de France Stratégie montrant que le budget de l'école primaire est aujourd'hui de 28% inférieur au budget moyen de onze pays comparables au nôtre, qui réussissent bien mieux en terme de performance globale du système éducatif, mais surtout en terme de lutte contre les inégalités.

Et l'on comprend bien pourquoi : ce retard budgétaire structurel impose à notre pays des classes aux effectifs plus chargés qu'ailleurs, tout particulièrement en éducation prioritaire, mais également dans le secteur rural. Cela ne permet pas d'enrayer la corrélation entre difficultés sociales et difficultés scolaires. Les enseignants le

vivent de plus en plus mal, dans un contexte de dégradation de leur condition de travail et de baisse des salaires. Après 15 ans de carrière, ceux-ci sont encore largement en dessous de la moyenne des pays de l'Union européenne.

Dans ce contexte, le SNUipp poursuit ses actions : informer, revendiquer et agir.

Informer pour ne pas laisser l'affichage de bonnes intentions et des prétendues avancées prendre le pas sur le réel auquel sont confrontés les élèves, leurs familles et les enseignants. Proposer et revendiquer à partir des mandats que nous avons construits collectivement et qui constituent un projet ambitieux pour l'école et la société.

Stages de formation syndicale, réunions d'informations, tours des écoles, instances ... Partout nous continuons d'informer et de revendiquer pour inverser l'ordre habituel des choses.

Nous sommes les experts de l'école, ne nous laissons pas déposséder de cette expertise et imposer des réformes qui n'auront d'autre ambition que d'afficher une volonté faussement égalitaire.

L'action « je signe pour la fin des APC » est emblématique d'un renouveau syndical : un projet de transformation de l'école ne peut se satisfaire de propos incantatoires, c'est par la réflexion, l'élaboration et l'action collectives que le mouvement est enclenché et pourra s'amplifier.

Nous avons conquis nationalement l'adhésion des collègues (plus 36 000 signatures). Soyons encore plus nombreux dans l'action en signant l'arrêt des APC pour consolider le rapport de force et obtenir ainsi leur suppression sèche.

Le bureau du Snu 39



Promotions 2016-2017



Le salaire des fonctionnaires comporte deux tronc distincts (la grille indiciaire/les indemnités et primes) qui, associés, forment la rémunération. C'est le salaire binôme.

La grille indiciaire : en France a été fait le choix d'une fonction publique de carrières (priviliégiant la fonction à l'emploi) quand d'autres optaient pour une fonction publique d'emplois. En mettant en avant l'intérêt général et les droits des usagers, on mettait à l'abri des influences politiques les fonctionnaires et on évitait un système dans lequel ils seraient éjectables à chaque changement de gouvernement.

Le fonctionnaire entre dans un corps ou un cadre d'emploi, régi par un statut particulier soumis au statut général, qui est divisé en grades (ou classe normale, hors classe) et/ou échelons, et dans lequel il progresse même s'il change d'emploi (de poste) : il « fait carrière ».

La grille indiciaire est une application de ce système et offre une garantie d'équité, d'indépendance et de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle. Chaque corps est placé sur une grille de rémunération qui détermine le traitement de base.

Dans la grille de référence auquel le corps est assigné (catégorie A, B ou C), chaque échelon correspond à un indice. C'est de cet indice multiplié par la valeur du point d'indice que résulte le traitement brut de base.

L'intégration ordinaire dans la Fonction publique passe par un recrutement sur concours ouvert à tous dès lors que les exigences de diplômes et de nationalité sont acquises. La progression dans la grille se fait de manière systématique, mais selon des rythmes différenciés (ancienneté, choix, grand choix).

C'est de cette façon que sont reconnus dans les FP, les acquis de l'expérience (qui augmentent la qualification de l'agent), le mérite et la fidélité (sic) à l'employeur.

Les indemnités

Le salaire peut être complété par des indemnités ou des primes. Elles représentent globalement 23 % des traitements indiciaires dans la fonction publique d'État. Le taux le plus faible est de 8 % (les enseignants notamment) et le plus élevé de 68 % pour les ingénieurs des grands corps, 64 % pour les personnels de direction. C'est ce qui fait la différence en terme de rémunérations entre fonctionnaires de même catégorie. Elles ne sont que très peu prises en compte dans le calcul de la pension de retraite.

L'ISAE passe à cette rentrée de 400 à 1200 € annuels brut et sera dorénavant versée chaque mois (86,19 € net) aux enseignants du 1^{er} degré. La création de l'ISAE et son augmentation sont le fruit de campagnes syndicales fortement reprises par les enseignants.

Pour autant, des enseignant-es du premier degré sont encore exclus de cette revalorisation salariale (ULIS second degré, SEGPA, EREA, pénitentiaire, enseignants référents, conseillers pédagogiques, animateurs TICE, coordonnateurs REP, PEMF qui n'en perçoivent pas l'intégralité...).

Le SNUipp-FSU continue d'exiger que cette indemnité soit versée à tous les professeurs des écoles et qu'elle soit totalement intégrée au traitement indiciaire pour être prise en compte dans le calcul de la pension de retraite.

Micro dégel des salaires et lenteur des avancements

Les mobilisations des fonctionnaires, notamment la grève du 26 janvier dernier, ont permis de mettre fin au dégel du point d'indice qui était en vigueur depuis 5 ans. Ainsi le 1er juillet a connu un premier dégel une hausse de 0,6% de la valeur du point d'indice. Une nouvelle hausse de 0,6% interviendra au 1er février. Toutefois, ces hausses seront minorées par la hausse du taux de cotisation retraite de 0,35 point suite aux réformes des retraites de 2010 et 2014. Il passera à cette date à 10,29% du salaire brut, diminuant ainsi le salaire net perçu.

Depuis 1998, le coût de la vie a augmenté deux fois plus vite que les salaires des enseignants. Et de 2010 à 2016, le gel du point d'indice, conjugué à une hausse continue des cotisations retraite, a accentué cette baisse de pouvoir d'achat se traduisant par une perte de plus de 15%.

La vitesse de promotion soumise à **l'arbitraire de la note d'inspection** fait que de nombreux collègues, y compris avec des carrières complètes, partent en retraite sans avoir atteint l'indice terminal de 783.

A l'ancienneté, il faut ainsi 29 ans pour atteindre le 11e échelon de la classe normale, contre 19 ans pour le rythme le plus rapide. Sur une carrière, cela peut faire une différence de traitement de plus de 150 000 euros.

CAPD Promotions 18 octobre : mode d'emploi

Être promouvable : c'est avoir la durée requise dans l'échelon précédent pour être susceptible de passer à l'échelon supérieur (grand choix, choix, ou ancienneté). Les collègues promouvables à un échelon donné sont classés par ordre de barème décroissant.

L'avancement est contingenté, c'est-à-dire que le nombre de promus effectifs au grand choix et au choix pour les PE (choix et mi choix pour les instits) dépend d'un calcul mathématique.

- 30% de promus au grand choix (PE) choix (instits)
- 5/7 ème de promus au choix (PE) mi choix (instits)
- Un(e) collègue n'ayant obtenu aucune de ces 2 promotions passera à l'échelon supérieur à l'ancienneté.

Avancement des professeurs des écoles

Examinées par année **scolaire**, les propositions d'avancement des PE seront donc étudiées pour la période du 01/09/16 au 31/08/17.

Échelons	Gd Choix	Choix	Ancienneté
1 ^{er}			
1 ^{er} au 2 ^{ème}			3 mois
2 ^{ème} au 3 ^{ème}			9 mois
3 ^{ème} au 4 ^{ème}			1 an
4 ^{ème} au 5 ^{ème}	2 ans	2 ans 6 mois	2 ans 6 mois
5 ^{ème} au 6 ^{ème}	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois
6 ^{ème} au 7 ^{ème}	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois
7 ^{ème} au 8 ^{ème}	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois
8 ^{ème} au 9 ^{ème}	2 ans 6 mois	4 ans	4 ans 6 mois
9 ^{ème} au 10 ^{ème}	3 ans	4 ans	5 ans
10 ^{ème} au 11 ^{ème}	3 ans	4 ans 6 mois	5 ans 6 mois

Avancement des instituteurs

Examinées par année **civile**, les propositions d'avancement seront donc étudiées par la CAPD pour la période du 01/01/17 au 31/12/17.

Échelons	Choix	Mi choix	Ancienneté
7 ^{ème} au 8 ^{ème}	2 ans 6 mois	3 ans 6 mois	4 ans 6 mois
8 ^{ème} au 9 ^{ème}	2 ans 6 mois	3 ans 6 mois	4 ans 6 mois
9 ^{ème} au 10 ^{ème}	2 ans 6 mois	4 ans	4 ans 6 mois
10 ^{ème} au 11 ^{ème}	3 ans	4 ans	4 ans 6 mois

Les congés parentaux :

La ou le collègue en congé parental conserve ses droits à l'avancement d'échelon pour leur totalité la première année, puis réduits de moitié pour les années suivantes.

Le barème : AGS + N

-AGS = Ancienneté Générale des services arrêtée au 31/08/16

1 point par an, 1/12ème de point par mois, 1/360ème de point par jour.

L'**AGS** est calculée de la manière suivante :

- * à partir de l'entrée à l'école normale pour les normaliens âgés de plus de 18 ans
- * le service national, les services auxiliaires validés
- * à partir de l'entrée dans la fonction publique pour les autres formes de recrutement,
- * le temps de travail à mi-temps est compté comme temps complet
- * les collègues en CLD ne peuvent être promus qu'à l'ancienneté

Il est possible pour tout (e) collègue de connaître à tout moment son AGS précise en consultant son dossier sur I-Prof.

Attention l'AGS n'est pas toujours à jour

-N = Note pédagogique arrêtée au 31/08/16 plus un correctif si la note date de plus de 3 ans.

Un exemple : un PE au 7 ème depuis le 1/02/2015 sera promouvable au Grand Choix au 8 ème 2 ans et 6 mois plus tard, soit au 1/08/17. Sa possibilité de promotion sera examinée à la CAPD au titre de l'année 2016/2017. Il sera « en concurrence » avec ses collègues promouvables au GC au même échelon et au titre de la même période. S'il n'est pas promu en août 2017 (barème insuffisant pour faire partie des 30% de collègues retenus) notre PE sera de nouveau promouvable au 8 ème échelon, mais cette fois-ci au choix, 6 mois plus tard c'est-à-dire au 1/02/2018. Cette possible promo sera étudiée en octobre 2017 au titre de l'année 2017/2018. Si son barème ne s'avérait pas suffisant encore une fois, notre PE passerait alors (enfin !) automatiquement au 8 ème échelon à l'ancienneté le 1/08/2018...



CAPD Promotions : mode d'emploi

Grille de notation

Les inspections n'étant pas régulières, un correctif de note avait été instauré. Pour les promotions, la note pédagogique est majorée de 1 point si elle date de plus de 3 ans et de 1,5 points (majoration maximum) si elle date de plus de 4 ans. Le correctif ne peut pas porter la note au-delà de 18.

Depuis le CTSD DU 13/12/12, une nouvelle grille de notation, avec un encadrement des notes pour chaque échelon, a été adopté et celle-ci est utilisée depuis par les IEN pour chaque nouvelle inspection.

Suite à l'adoption de cette grille, le SNUipp 39 exige qu'aucun collègue ne soit lésé par ces changements au moment des promotions. Et que le correctif de note soit maintenu jusqu'à ce que la nouvelle note obtenue après inspection avec la nouvelle grille soit au niveau de la note de promotion précédente (note pédagogique + correctif).

Nous rappelons que le SNUIPP-FSU est opposé à la note, système archaïque d'évaluation/sanction et revendique une évaluation formatrice, déconnectée du déroulé de la carrière.

Nouvelle grille de notation

Echelon	Note pilote actuelle	Note moyenne ré-elle 2011	Enseignement conforme	Enseignement de qualité	Expertise pédagogique
4	12,75	12,51	11	12	13
5	13	12,78	12	13	14
6	13,5	13,48	13	14	15
7	14	14,43	14	15	16
8	15	15,71	15	16	17
9	16	16,9	16	17	18
10	17	18,41	17	18	19
11	18	18,75	18	19	20



Pour tout savoir de votre situation personnelle dans le cadre des promotions à venir, connectez-vous au dossier e-promo sur le site du SNUipp du Jura.

PPCR : Le point sur les carrières enseignantes et l'évaluation professionnelle. Ce qu'en pense le SNUipp

Les discussions entre ministère et syndicats sont en cours. Voici les 3 points qui font débat et interrogent le SNUipp.

Plus d'inspection mais des rendez-vous de carrière au cours desquels seulement 30 % des personnels seraient jugés assez méritant-es pour bénéficier d'une carrière rapide



Tous les enseignants avanceraient dans la classe normale au même rythme, basé sur le choix actuel, à l'exception des 6ème et 8ème échelons où seraient programmés deux rendez-vous de carrière. Seuls 30% d'enseignants bénéficieraient à cette occasion d'une accélération de carrière d'un an. Ce choix serait laissé aux mains, plus ou moins directement, du/de la supérieur-e hiérarchique direct-e, l'IEN : l'appréciation portée au compte-rendu d'évaluation permettrait de déterminer les enseignants concernés. Arbitrage laissé ensuite au/à la Dasen pour établir le tableau d'avancement.

Au-delà d'une conséquence financière sur la carrière, ce système fait entrer l'avancement des enseignants dans une logique redoutable basée sur la seule évaluation de l'IEN. Il n'y aurait plus le filtre d'un possible barème, il n'y aurait donc aucune garantie d'un contrôle transparent en CAPD. De plus, lors du second rendez-vous au 8ème échelon, il y a fort à parier que ce sera les mêmes enseignant-es qui bénéficieront à nouveau de l'accélération de carrière...

Avec des opérations sans barème et avec avis prépondérant du/de la supérieur-e hiérarchique, la CAPD promotions serait réduite à une instance dans laquelle les élus paritaires n'auraient aucun poids réel.

La création d'une classe exceptionnelle ne profiterait qu'à 2% des PE.

Le troisième grade qui deviendrait la classe exceptionnelle, serait réservé à une petite élite : contingentée, elle ne sera accessible qu'à une infime partie des PE Hors Classe. Seul 10 % des PE pourront y accéder. Elle est réservée à certaines fonctions (direction, CPC, exercice en éducation prioritaire) et pour une petite partie aux "plus méritants". De plus, l'échelon terminal de cette classe ne sera accessible qu'à 20% des promus soit 2 % du corps.



Les modalités exactes de ce dernier rendez-vous de carrière ne sont pas encore définies mais on peut d'ores et déjà penser que la visite en classe sera remplacée par une liste d'aptitude validée par les IEN et le/la Dasein. Le SNUipp s'était opposé dès 2013 durant les chantiers métiers à ce nouveau grade. Il n'est pas une fin de carrière pour tous les PE mais constitue un outil managérial fort qui conduira à des carrières différentes selon les parcours professionnels. Donc clairement un outil de division de la profession.

Le passage à la hors classe ne serait pas garanti malgré la promesse d'un déroulement de carrière sur au moins deux grades.

De grosses incertitudes sur le passage à la hors classe. Il semble acquis qu'un barème sera mis en place prenant en compte aussi bien l'avis de l'IEN que les données spécifiques à la carrière de chacun. Les points de direction et Education Prioritaire disparaissent pour revenir au dernier rendez-vous de carrière (celui de la classe exceptionnelle).

Cette réforme de l'évaluation des enseignants accroît les écarts

Actuellement, la différence de carrière théorique entre la carrière d'un enseignant toujours promu au grand choix et celle d'un collègue toujours promu à l'ancienneté au bout de 39 ans de carrière une fois atteint le 7ème échelon de la Hors Classe est de 30 792 €. Avec ces carrières, au bout de 37 ans, celui ou celle qui aura eu la carrière la plus rapide et la plus avancée (au sein des fameux 2%) touchera 6 897 € de plus par an que celui ou celle qui aura une carrière plus lente et s'arrêtera à la fin de la hors-classe. Cela fera un différentiel de salaire cumulé de 110 439 €.

Sans le 3ème grade, l'écart est alors de 14 950 € entre un collègue allant vite et un autre doucement. 110 000 euros pour la fin à la classe exceptionnelle, 15 000 euros pour la fin au 7ème de la Hors Classe entre une carrière rapide et lente.



Cette réforme, si elle supprime la note vécue comme infantiliste, ne sera clairement pas un progrès. Elle renforcera le management et la place du/de la supérieur-e hiérarchique, réduira le paritarisme et ne fera que translater vers la fin de carrière des inégalités de salaires. Avec la classe exceptionnelle, pour 2% du corps elles seront encore accrues. C'est donc l'inverse de notre conception d'une évaluation professionnelle déconnectée des carrières. C'est l'inverse de carrières plus homogènes.

Vigi-Gender

Comment donner des gages à sa frange la plus réactionnaire et faire la promotion de la prochaine manif pour tous ? Le Pape François, suivi par Sarkozy, a dégainé l'arme de destruction massive : la "théorie du genre".

Au risque de nous répéter, cette théorie n'existe pas ! Il existe des recherches sur le genre, qui est parfois défini comme un outil d'analyse, parfois comme un système de hiérarchisation entre les sexes (les deux définitions ne s'excluant pas forcément).

Quelques réponses pour les parents

Si l'école travaille sur les stéréotypes filles-garçons, c'est pour qu'ils ne soient pas un carcan pour les enfants et qu'ils ne limitent pas leur épanouissement personnel de filles ou de garçons. On ne met pas dans la tête des enfants qu'ils pourraient choisir leur sexe ! Leur identité ne sera pas brouillée, ils pourront au contraire mieux s'affirmer individuellement : on leur montre qu'être fille ou garçon ne doit pas

forcément conditionner leurs choix de loisirs, de lectures, de sports, de métiers...



La « complémentarité des sexes » est un mythe, chaque fille, chaque garçon est un être unique et il n'existe pas de particularités de goût, de caractère ou d'aptitude qui seraient partagées par toutes les filles ou par tous les garçons.

L'éducation à l'égalité et l'éducation à la sexualité existent depuis longtemps à l'école, il n'y a rien de nouveau. Il ne s'agit pas de parler de pratiques sexuelles, encore moins de faire des démonstrations ! C'est une éducation au respect entre les sexes, afin de prévenir et d'empêcher les violences sexistes et/ou homophobes et les abus sexuels, doublée de quelques notions de science sur la reproduction animale et humaine.

Quant à faire la promotion de l'ho-

mosexualité, cela ne tient pas : on ne choisit pas d'être homosexuelle, ni hétérosexuelle d'ailleurs. Donc parler de couples homosexuels, c'est parler d'amour, d'affection (et non de pratiques, là encore), et cela n'aura pas de conséquences sur l'orientation sexuelle des enfants.

Qui se cache derrière les vigi gender ?

Ces collectifs de parents auto-proclamés sont des émanations de La Manif pour tous, certains ayant aussi des liens avec l'Association des Familles Catholiques. Faute d'avoir pu empêcher l'ouverture du mariage aux couples de même sexe, ils s'en sont pris à l'école publique, dès septembre 2013. A l'époque, leur cible était les ABCD de l'égalité.

Il s'agit donc clairement d'une offensive de l'extrême droite et des catholiques traditionalistes, visant à l'ingérence des familles par rapport aux contenus d'enseignement, jetant la suspicion sur toutes les activités d'éducation contre les discriminations.



C'est le rôle du syndicalisme aujourd'hui de remettre les questions sociales au premier plan des priorités, c'est sa responsabilité de porter la voix des salariés et des populations les plus fragiles, et aussi de faire contre-poids face au discours ambiant de peur et de haine de l'autre.

Le syndicalisme a donc une grande responsabilité et un défi très important à relever. La marche peut sembler haute, mais nous ne partons pas de rien : nous avons vécu un puissant mouvement au cours du printemps dernier contre la loi Travail, et construit du « commun » avec nos partenaires, les syndicats de transformation sociale avec lesquels nous avons partagé l'analyse et les perspectives. Nous avons combattu ensemble ce gouvernement, et la FSU a su prendre sa place dans l'interpro : ces acquis sont essentiels pour conquérir des droits, pour repousser les attaques à venir. Il faut

tirer parti de cette unité, et la mettre au service de la défense des droits des salariés.

Il faut aller plus loin : dans la séquence électorale qui s'ouvre, nous avons plus que jamais besoin d'**unir nos forces pour faire front contre les orientations libérales et réactionnaires, pour reconquérir les acquis sociaux et imposer un projet de société solidaire.**

Les 60 000 postes : alors, on les a ou on les a pas ?!

Ce dernier budget du quinquennat est l'occasion de faire le bilan sur la réalité des 60 000 postes, une des nombreuses promesses du candidat Hollande. Si le ministère claironne dans tous les médias sur l'engagement tenu, la réalité est plus complexe, forcément...

Premier tour de bonneteau dans le supérieur

Tout d'abord il convient de rappeler que dans ces 60 000 postes, 1 000 étaient prévus pour l'enseignement agricole et 5 000 pour le supérieur. Ces derniers existent dans les différents budgets votés par le Parlement mais ne se sont guère concrétisés dans les universités qui, faute de financements suffisants pour payer leurs dépenses courantes, ont gelés de nombreux postes au recrutement.

Deuxième tour de bonneteau avec les postes hors enseignement

Sur les 54 000 postes qui restent, la loi de programmation prévoyait la création de 26 000 postes de stagiaires, 1 000 postes de formateurs-trices, 14 000 d'enseignant-es du premier degré, 7 000 du second degré et 6 000 postes d'accompagnement divers (CPE, administratifs, AESH, AED...). Si les créations de postes de stagiaires ont été dépassées avec 29 245 emplois, dont 13 011 dans le premier degré public, la promesse de 6 000 postes hors enseignant-es n'a pas été tenue avec seulement 4 459 créations parmi lesquelles des redéploiements de moyens.

Les postes de formateurs-trices ont, eux, disparu des radars et il man-

quera au final 1 259 postes sur les 21 000 postes d'enseignant-es titulaires.

Troisième tour de bonneteau : la priorité au primaire

C'est le premier degré qui pâtit le plus de ces non-crétions avec un déficit de près de 3 000 postes sur les 14 000 annoncés. Depuis la rentrée 2012, avec plus de 66 000 élèves supplémentaires, la création de 2 544 postes, hors « plus de maîtres », Rased et moins de 3 ans, n'a rien changé des conditions d'apprentissage au sein des écoles. Une partie des nouveaux postes a donc servi à répondre à la croissance démographique.

Les difficultés de remplacement sont encore bien réelles et les postes dédiés à la rentrée 2016 pour améliorer la situation dans ce domaine ne suffisent pas, ce qui ne permettra pas d'enclencher une véritable dynamique concernant la formation continue, qui reste le parent pauvre de la politique éducative.

D'une façon générale, les effectifs moyens par classe restent largement supérieurs à la moyenne européenne. Par ailleurs, les classes de l'éducation prioritaire ne bénéficient pas d'une réelle priorité en termes d'allègement du nombre d'élèves puisque l'écart est inférieur à 1 élève en moyenne par classe.

La baisse des effectifs est pourtant un levier fort pour améliorer les conditions d'enseignement et donc la réussite scolaire, ce que confirment les comparaisons internationales.

Quatrième tour de bonneteau : les places au concours ne sont pas des postes

Enfin ces créations d'emplois sont théoriques, encore faudrait-il que les postes soient tous pourvus. La résorption du déficit d'enseignant-es par le recours à des contractuelles dans de nombreuses académies ne permet pas de regagner ces emplois.

Au final, le gouvernement aura recréé des postes d'enseignant-es stagiaires en nombre sur le quinquennat, mais à mi-temps. Ils auront surtout servi de moyens d'enseignement, bien loin de l'engagement d'une remise en place d'une formation de qualité avec à maxima un exercice à tiers temps sur le terrain.

Dans les écoles, largement moins de la moitié des postes prévus ont été créés sur les deux mesures phares, les plus de maîtres et la scolarisation des 2 ans, et les quelques 7 000 autres postes auront été pour partie absorbés par la hausse démographique.

Notre conception de la priorité accordée à la jeunesse, et au sein de celle-ci au primaire, est toute autre. Des choix politiques autres qu'un amoncellement de cadeaux fiscaux au patronat sont possibles et urgents pour investir massivement dans l'école, et faire qu'elle ne soit plus celle de la reproduction sociale.



DROIT SYNDICAL : ça continue en 2016-2017 ! Voici nos prochains rendez-vous.

Formation syndicale

Cette année encore, nous vous proposons plusieurs stages syndicaux avec des intervenants de qualité. Pour participer, la demande d'autorisation d'absence est à envoyer un mois avant la date prévue. Nous envoyons par mail dans les écoles et aux syndiqués des modèles de courrier à transmettre à l'administration. Chaque collègue a droit à 12 jours de stage syndical par an. Les modalités d'ouverture des écoles sont les mêmes que celles des RIS sur temps élèves.



Stages syndicaux

ENSEMBLE, faisons vivre nos droits !

Stage avec Jacques Bernardin le vendredi 25 novembre 2016 : Docteur en sciences de l'éducation, associé à l'équipe CIRCEFT - ESCOL (Université Paris 8), Jacques Bernardin est professeur en formation générale (psychologie, sociologie de l'éducation et pédagogie) à l'IUFM Centre Val de Loire - Université d'Orléans (Site de Chartres) depuis 2001, président du GFEN depuis juillet 2007.

Stage avec Philippe Meirieu le vendredi 20 janvier 2017 : Professeur en sciences de l'éducation et l'une des grandes voix du débat public sur l'éducation en France. Parmi ses engagements militants et professionnels, Philippe Meirieu a été responsable pédagogique d'un collège expérimental de 1976 à 1986, rédacteur en chef des Cahiers pédagogiques de 1980 à 1986, formateur d'enseignants et directeur de l'Institut des sciences et pratiques d'éducation et de formation (ISPEF) de l'université Lumière-Lyon 2. Il viendra débattre avec vous autour des questions suivantes :

Quelle analyse des réformes éducatives en cours ?

Comment panser et repenser le métier d'enseignant ? Comment agir collectivement ? Quelle place pour l'école publique dans notre société ?

Réunion d'informations syndicales sur temps élève le mercredi 24 mai matin :

En présence de **Frédéric Grimaud**, professeur des écoles en ULIS à Martigues, chercheur à l'Université d'Aix-Marseille. Nous vous ferons parvenir les modalités d'inscription ultérieurement mais réservez déjà cette date !

CAPD promotions et formation continue le 18 octobre

Dès notre retour les résultats seront envoyés dans les écoles et chez les syndiqués.

Vous pourrez les consulter le site du SNUipp du Jura ou nous appeler.

D'ici là remplissez votre dossier E-Promo sur le site afin que nous puissions vérifier les données de l'inspection et corriger les erreurs (barème, note...).

- *Exiger plus et mieux pour l'avenir de l'école,*
- *Dénoncer les effets d'annonce, les fausses « modernisations », les coupes claires dans le budget,*
- *Construire, rassembler, dire notre volonté de défendre des services publics, gratuits, et laïques,*
- *Défendre les intérêts des salariés et des élèves,*
- *Agir pour plus de transparence et de solidarité,*
- *Vous informer et vous rendre compte, ...*

Tels sont les rôles des élu(e)s du SNUipp depuis la création de la FSU en 1992 et ce ... quel que soit le gouvernement en place.



SNUipp

Syndicat National Unitaire des Instituteurs P.E. et P.E.G.C.

39008 Lons le Saunier Cedex

Tel : 03 84 47 12 64 Fax : 03 84 24 50 21

Courriel : snu39@snuipp.fr Site internet :

<http://39.snuipp.fr>



La Voix du Syndicat

Trimestriel - Directeur de publication :

D. Letourneux - 46 route de Valfin - 39200 St Claude.

Dispensé de timbrage.

Ce bulletin vous a été adressé grâce au fichier informatique du SNUipp du Jura. Conformément à la loi du 08/01/1978, vous pouvez avoir accès ou faire effacer les informations vous concernant en vous adressant au SNUipp du Jura.