

**Dossier :**  
Inclusion...  
...et métier enseignant  
Pages 5, 6, 7 et 8

**Bouches-du-Rhône :**  
Les cahiers de doléances...  
Prenez la parole !  
Page 10

**Education :**  
Direction d'école  
Maintenant, il faut avancer !  
Page 11



# INFO

## Hebdo



FÉDÉRATION SYNDICALE UNITAIRE



**Crise  
sanitaire,  
Direction  
d'Ecole,  
Salaires,  
Moyens,  
Conditions  
de travail...**

**COLÈRE  
COLÈRE  
COLÈRE  
COLÈRE**



## Tribune

**Après l'assassinat de Samuel PATY et les crimes ignobles commis à Nice, cette tribune a été publiée dans le journal Le Monde. Elle a été initiée et rédigée par des personnalités d'horizons différents, dont Benoît TESTE, secrétaire général de la FSU.**

**L**e moment est grave, il ne quittera pas nos mémoires. Samuel Paty, professeur d'histoire et de géographie, a été assassiné par un terroriste islamiste. A Nice, un autre crime ignoble a été commis. Ces actes monstrueux ont pour but de semer la haine et la terreur.

Pourtant, cette fois, les appels à l'unité n'ont pas suffi à limiter les tensions au sein de la société française. En démocratie, le débat est souhaitable après de tels événements. Mais depuis la tragédie du 16 octobre, certains, parfois même au sein du gouvernement, se sont engagés sur la voie des anathèmes et des accusations délirantes. Ils prennent la lourde responsabilité d'affaiblir le pays face aux terroristes en dressant les Français les uns contre les autres. Les assassins et ceux qui les ont encouragés auraient-ils déjà gagné ?

Il est urgent de nous mobiliser ensemble autour des principes laïques et républicains. Si nous échouons, l'islamisme radical aura remporté, avec l'extrême droite, une victoire décisive en faisant de la question religieuse, et plus précisément de l'islam, le pivot de la politique française, au détriment des urgences sociales, écologiques et démocratiques. Pire, il aura installé des germes durables de guerre civile.

Pour avancer, il importe d'abord de reconnaître les manquements du passé. Combien d'atteintes à la laïcité et à la liberté d'expression et d'enseignement restées sans réponse ? Combien d'appels au secours ignorés, qu'ils viennent d'enseignants et d'autres agents des services publics devant la dégradation de leurs conditions de travail, ou d'habitants des quartiers populaires devant l'absence de l'Etat, notamment sur le terrain de la sécurité ? Combien de discriminations à l'égard de musulmans ou de ceux qui sont supposés l'être, laissées impunies ?

### Une insuffisance de moyens

Manifestement, le gouvernement considère que l'on pourrait lutter efficacement contre l'islamisme radical sans combattre en même temps, à la racine, le racisme, les discriminations et les déchirures sociales et urbaines des territoires abandonnés. Il feint également d'ignorer qu'existent au sein de l'islam, en France et ailleurs, des forces prêtes à combattre les influences mortifères. Cette absence de vision globale donne toujours une victoire symbolique aux islamistes radicaux. Elle a depuis longtemps favorisé leur implantation.

Oui, les manifestations agressives d'une idéologie totalitaire allant jusqu'au terrorisme doivent être combattues sans trêve ni repos dans le cadre de l'Etat de droit. Pour cela, de nombreux leviers juridiques existent déjà. Il faut résister à la tentation de réagir à chaque attentat par une loi supplémentaire ou des gesticulations spectaculaires. Les carences relèvent surtout d'une insuffisance de moyens de renseignement et de coordination, notamment dans le suivi des réseaux sociaux.

Le combat contre l'islamisme radical, les pressions qu'il exerce à l'école et ailleurs pour restreindre les libertés, notamment celles des femmes ou des personnes LGBTI+, appelle des actions construites, déterminées et proportionnées. Ces politiques doivent être conduites dans la durée et mises en œuvre sans faiblir dans un cadre légal défini et protecteur des libertés. Pour être efficace, il nous faut combattre l'intégrisme islamiste en priorité sur le terrain éducatif, social et politique. Là où les fondamentalismes tentent de faire primer le dogme religieux sur les lois de la République, la fermeté de l'action publique est indispensable.

L'école doit être aux avant-postes de ce combat. Mais elle ne peut pas être laissée seule. Celles et ceux qui y enseignent doivent être reconnus, soutenus et protégés au quotidien, et pas seulement passagèrement au lendemain des drames, particulièrement par un accompagnement humain en cas de difficultés, des outils et une formation pédagogiques renforcés pour permettre à tous les acteurs de l'école de savoir réagir.

### Assauts répétés des obscurantismes

La laïcité définie par la loi de 1905 n'est pas une option : elle est et doit rester la loi de la République. Elle a traversé le XXe siècle, faisons-la vivre en garantissant effectivement la liberté de croire, notamment pour les musulmans, ou de ne pas croire. Plus qu'à la multiplication de lois nouvelles, veillons à l'application effective de celles qui existent déjà.

La République, promesse inachevée, doit repenser sa présence dans tous les territoires pour faire exister l'égalité réelle par des politiques publiques offensives, avec des moyens humains et financiers substantiels, notamment dans le cadre de la mise en œuvre d'une transition écologique juste. Elle doit, conformément à sa devise, garantir l'absence de toute discrimination et chercher à réduire toutes les inégalités dans un esprit de fraternité.

Pour nous, il n'y a pas de fatalité à ce que la France tombe dans le piège tendu par les terroristes. Nous ne cesserons jamais de vouloir tisser des liens entre tous les humains, malgré les assauts répétés des obscurantismes. Nous continuerons de lutter partout et toujours contre toutes les formes de racisme, d'antisémitisme et d'intolérance.

Nous avons parfaitement conscience qu'il existe des désaccords entre nous sur ces sujets et que beaucoup reste à faire pour consolider ces réponses : ce texte se veut d'abord un appel à la gauche, aux écologistes et, au-delà, à tous les républicains, à engager ensemble ce travail à un moment où l'essentiel est en danger.

Parmi les premiers signataires : Arié Alimi, avocat ; Clémentine Autain, députée ; Manuel Bompard, député européen ; Laurence De Cock, historienne ; Cécile Duflot, ancienne ministre ; Guillaume Duval, ancien journaliste ; Aurore Lalucq, députée européenne ; Pierre Laurent, sénateur ; Philippe Martinez, syndicaliste ; Jean-Pierre Mignard, avocat ; Bélich Nabli, universitaire ; Matthieu Orphelin, député ; Christian Paul, ancien ministre ; Eric Piolle, maire ; Thomas Piketty, économiste ; Sandra Regol, militante écologiste ; Aïssata Seck, élue ; Sophie Taillé-Polian, sénatrice ; Benoit Teste, syndicaliste ; Aurélie Trouvé, responsable d'ONG.



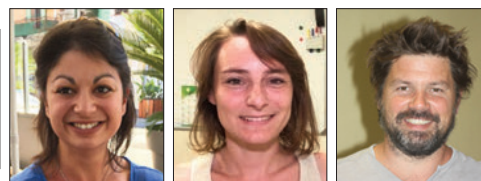
**ENGAGÉ-ES  
AU QUOTIDIEN**



**Le secrétariat du SNUipp-FSU 13 :**

**Virginie AKLIOUAT (secrétaire générale)**

**Mélina CABASSE, Sébastien FOURNIER (secrétaires adjoint·e·s)**



## Sommaire

### Page 2 : Infos nationales

- Tribune à l'initiative de la FSU

### Page 3 : Edito

### Page 4 : CAPD

- Circulaires : les dates à ne pas manquer !  
- GIPA, si j'y ai droit, je la demande !

### Pages 5, 6, 7 et 8 : Dossier

- Inclusion et métier enseignant

### Pages 9 et 10

#### Bouches-du-Rhône :

- Audience avec le DASEN : les questions métier et la situation sanitaire  
- Cahiers de doléances : prenez la parole !

### Pages 10 et 11 : Education

- Direction : maintenant, il faut avancer !

### Page 12 :

- Se syndiquer, c'est utile !  
- Bulletin d'adhésion

**Une affiche "carrières" pour les salles des maîtres est jointe à ce numéro.**

## Edito

**A**ssez ! Ordres, contre-ordres et impréparation toujours érigée en méthode de gouvernance... Voilà désormais le quotidien de personnels de l'Education Nationale abandonnés à leur propre sort, condamnés à mettre en œuvre des protocoles impossibles à appliquer et qui ne protègent pas. Malgré cela, l'Ecole tient grâce à ses personnels exténués. Debout encore mais à quel prix ?

La colère gronde ! Car il nous faut les moyens : aides à la direction formé.e.s, temps de décharge, des AESH avec des horaires suffisants pour tous les élèves handicapés, des places en ULIS, en EMSPH, des postes RASED. Il nous faut des enseignants : pour baisser les effectifs, remplacer, permettre les formations !

En fait, il nous faudrait un ministre, un vrai... qui se soucie de ses personnels et des élèves. Qui n'impose pas d'autorité une Ecole restrictive recentrée sur les maths et le français, qui n'impose pas non plus des formations constellations mais laisse à chacun.e le choix de son parcours. De nombreux collègues témoignent de la perte de sens du métier que provoque cette politique éducative. Du coup, en changer devient urgent, pour que l'école « de la confiance » devienne une réalité, pas le slogan creux et mensonger d'un ministre désavoué !

Trois ans d'une gouvernance destructrice en matière scolaire et méprisante pour les personnels, puis erratique en matière sanitaire, sont venus à bout de leur patience. Le

SNUipp-FSU 13 demande la démission de Jean-Michel Blanquer !

Fin novembre s'ouvrira un Grenelle dans lequel seront mis sur la table nos salaires, l'école du numérique, la réforme de l'Education prioritaire... Des sujets sur lesquels il nous faudra imposer notre vision des choses !

Nos salaires, parlons-en ! Pour dire que la précarisation de l'Education Nationale et de ses personnels (enseignants, AESH...) n'est pas une petite affaire : elle est l'expression directe de cette politique de saccage des services publics qu'il nous faut aujourd'hui stopper ! Oui, les élèves et la nation méritent des enseignant-es et des AESH recruté-es, formé-es et rémunéré-es à la hauteur de leur mission !

Nous avons commencé à relever la tête ce mardi 10 novembre en nous rassemblant par la grève afin de dire STOP au mépris ! Cette date doit être le moment d'inflexion à partir duquel nous imposons au gouvernement une autre direction ! Elle doit avoir des suites rapidement et la FSU les prépare de manière unitaire.

Car l'Ecole tient par ses personnels depuis de longs mois maintenant, il est bien temps que nous posions dans le débat public et de manière audible notre alternative à la politique du gouvernement avec pour commencer les recrutements nécessaires pour permettre tant que c'est possible à l'Ecole de fonctionner en période de crise sanitaire tout en assurant la protection de ses agents.

# Circulaires administratives, les dates à ne pas manquer !

**V**oici les dates de publications des circulaires de l'année dernière. Cela nous sert de repère pour anticiper les dates de cette année, mais ne doit pas nous empêcher de rester vigilants sur les publications de la DSDEN. Depuis l'année dernière toutes les circulaires paraissent sur le bulletin départemental que vous pouvez consulter en vous rendant sur PIA, ou directement sur le site de la DSDEN 13.

Novembre	Congés de formation Mouvement interdépartemental
Décembre	Inscriptions CAPPEI
Janvier	Demande de disponibilité Demande de congé parental Demande d'exercice à temps partiel
Février	Demande de priorité au titre du handicap pour le mouvement intra-départemental. Candidature aux stages de formation au CAPPEI
Mars	Liste d'aptitude pour le corps des PE Mouvement
Avril	INEAT EXEAT Mise en œuvre du Compte Personnel de Formation
Juin	2eme tour des directeurs Phase d'ajustement (mouvement des TRS)

**Pensez à surveiller le bulletin départemental !**

**GIPA : si j'y ai droit, je la demande !**

**C**onnaissiez-vous la GIPA ? c'est la « garantie individuelle du pouvoir d'achat » ; cela concerne tous les fonctionnaires titulaires civils des trois fonctions publiques et les agents non titulaires employés de manière continue.

Le mécanisme de la GIPA repose sur une comparaison entre l'évolution du traitement indiciaire brut détenu sur une période référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (hors tabac). Si le traitement indiciaire brut perçu au terme de la période de 4 ans a évolué moins vite que l'inflation, une indemnité de perte de pouvoir d'achat est versée. C'est donc le cas si aucune promotion d'échelon n'est intervenue pendant cette période, si la valeur du point d'indice n'a pas augmenté ou trop faiblement augmenté et si le nombre de points d'indice en référence des échelons n'a pas été modifié.

Pour 2020, la période de référence de 4 ans est fixée du 31 décembre 2015 au 31 décembre 2019 et l'inflation retenue sur cette période est de 3,77 %. La valeur moyenne du point d'indice était de 55,5635 € en 2015 et de 56,2323 € en 2019. Compte tenu de ces éléments, le versement de la GIPA cette année concerne quasi exclusivement les collègues qui étaient au 11ème échelon du corps des instituteurs et du corps des PE au 31 décembre 2015 et qui y étaient encore au 31 décembre 2019.

**Le montant de l'indemnité se calcule donc ainsi :**

$GIPA = 55,5635 \times \text{indice au } 31/12/2015 \times (1 + 3,77 \%) - 56,2323 \times \text{indice au } 31/12/2019.$

**Exemple 1 :** Instituteur au 11ème échelon depuis le 1er septembre 2015 (indice 515), mais l'indice est désormais à 528. Le calcul donne :  $GIPA = 55,5635 \times 515 \times (1 + 3,77 \%) - 56,2323 \times 528 = 3,34 \text{ €}.$  Le montant de la Gipa sera de 3,34 €

**Exemple 2 :** PE au 8ème échelon (indice 531) au 1er septembre 2015, promu au 9ème échelon au 1er mars 2019 (indice 583), au 31/12/2019, ce collègue était donc au 9ème échelon :  $GIPA = 55,5635 \times 531 \times (1 + 3,77 \%) - 56,2323 \times 583 = -2166,90 \text{ €}.$  Le résultat est négatif, donc pas d'indemnité.

**Exemple 3 :** PE au 11ème échelon au 1er septembre 2015 (indice 658) et au 11ème échelon au 31/12/2019 (indice 669) :  $GIPA = 55,5635 \times 658 \times (1 + 3,77 \%) - 56,2323 \times 669 = 319,72 \text{ €}.$  Le montant de la Gipa sera de 319,72 €

**Pour les collègues à temps partiel**

Le montant de la garantie est attribué à hauteur de la quotité travaillée au 31 décembre 2019.

**Exclusion du bénéfice de la GIPA**

- les collègues en poste à l'étranger au 31 décembre 2019.
- les agents ayant subi, sur une des périodes de référence, une sanction disciplinaire ayant entraîné une baisse du traitement indiciaire.

**Remarque**

La GIPA entre dans le champ d'application de la retraite additionnelle de la Fonction publique (RAFP) et donne donc lieu à une retenue de 5% sur son montant.

Le calculateur sera actualisé en conséquence sur le site du SNUipp-FSU : <http://www.snuipp.fr/calculs/gipa/>

# Inclusion et métier enseignant

**M**anque de places en ULIS, réduction imposée d'heures d'AESH, psyEN en sous-effectifs, personnels non remplacés... Rien de nouveau, mais dans le contexte actuel, ces problèmes exacerbent les difficultés jusqu'à devenir insupportables.

A Martigues, une association de parents se bat pour obtenir les moyens nécessaires à une école vraiment inclusive. Cette bataille, le SNUipp-FSU 13 la mène à leurs côtés, faisant de l'inclusion une priorité des luttes à mener cette année dans le département.

## L'école inclusive : développer le pouvoir d'agir des enseignant.e.s pour relever le défi

**F**rédéric Grimaud, enseignant en ULIS à Martigues est chercheur en sciences de l'éducation. Il est engagé dans le "chantier travail" du SNUipp-FSU, qui initie depuis 2013 des recherches sur le métier enseignant afin de donner aux personnels la possibilité de reprendre la main sur leur métier.

**SNUipp-FSU 13** : Le travail enseignant, les conditions de travail, le « travail empêché » sont des questions sensibles au SNUipp. Quel est l'impact des logiques d'inclusion sur ces questions ?



**Frédéric Grimaud** : C'est désormais une logique connue et bien documentée : la souffrance du travailleur est liée à la perte du sens de son activité. Les enseignant.e.s n'échappent pas à la règle et l'inclusion des élèves en situation de handicap amplifie ce phénomène. Les chercheuses et chercheurs du "chantier travail" du SNUipp-FSU, au travers de cette loupe grossissante, regardent ce qui se joue vraiment en classe lorsqu'un.e professeur.e des écoles accueille un.e élève en situation de handicap.

Très près du travail réel, les ressorts du Nouveau Management Public influent sur le développement professionnel des enseignant.e.s : prendre du plaisir à la tâche ? ou voir sa santé se détériorer ? Le "chantier travail" ne cherche pas les causes de ces trajectoires chez l'enfant ou dans son handicap, mais dans une organisation du travail où le sens, les valeurs, les normes... se perdent.

**SNU 13** : Qu'est-ce qui fait que les personnels se sentent autant livrés à eux-mêmes quand ils évoquent les problématiques inclusives ?

**FG** : Des injonctions paradoxales, une aggravation de la prolétarianisation des enseignant.e.s, des pressions hiérarchiques, l'éclatement des collectifs de travail, la multiplication des tâches... et la notion de "bon travail" se brouille !

La capacité pour les enseignant.e.s à pouvoir délibérer, collectivement, des critères du "bon travail", de ce qui va faire sens dans l'activité de chacun.e, des règles de métier, est la condition au développement du pouvoir d'agir des professionnels de l'éducation que nous sommes.

**SNU 13** : Voulez-vous dire que la perte de sens et la solitude des personnels face aux difficultés de métier que pose la prescription d'inclure n'est pas une fatalité ?

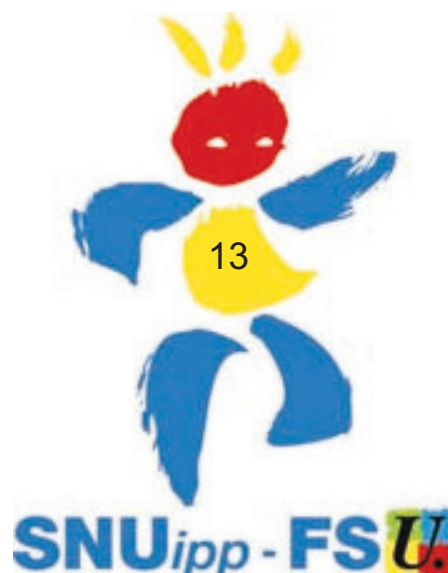
**FG** : C'est à travers la controverse et la dispute professionnelle que les enseignant.e.s peuvent questionner la prescription, la mettre à leur main, la confronter Collectivement au réel de leur situation de classe et retrouver ainsi du « pouvoir d'agir ». Ce pouvoir d'agir, lorsque l'école doit relever le défi historique de la scolarisation de tou.te.s les enfants en situation de handicap, est la clé du maintien de la santé des enseignant.e.s, qui sont les artisans indispensables et incontournables de l'école inclusive.

Parce que l'École publique ne doit plus creuser les inégalités et laisser de côté les plus fragiles, parce que l'Éducation Nationale ne doit pas imposer à ses personnels de souffrir au travail, parce que le ministre de l'Éducation Nationale n'a pas le droit de mentir sur la réalité vécue par les personnels et les familles, parce que ce gouvernement doit cesser d'instrumentaliser la crise sanitaire pour peaufiner la destruction de l'École Publique, le SNUipp-FSU 13 vous propose un dossier axé sur l'inclusion comme point d'ancrage à nos luttes à venir.

## Réforme du CAPPEI : Formation spécialisée, disparition programmée !

**A**vec un temps de formation réduit de 40% en 20 ans, la formation spécialisée glisse lentement mais sûrement vers sa disparition. Au mieux les enseignant.e.s spécialisé.e.s serviront à terme de personnes-ressources. Avec la disparition progressive des spécialités, ils-elles ont vocation à devenir des généralistes. Le gouvernement souhaite que leur mission s'arrête au soutien des classes, sous le prétexte, comme l'affirme Philippe Tremblay, spécialiste canadien de l'inclusion, « qu'il est plus efficace d'aider une classe entière qu'un petit groupe d'élèves ». Et pour couronner le tout, le gouvernement finalise en ce moment un décret permettant l'obtention du CAPPEI par la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience), qui certifiera à terme des enseignant.e.s formé.e.s "sur le tas", sans formation académique et universitaire.

Dans les BdR, cela a déjà commencé ! Les départs en formation (30/an) ne suffisent pas à combler les besoins et de nombreux postes spécialisés sont occupés par défaut par des collègues non spécialisé.e.s... qui pourront obtenir le CAPPEI sans que l'État n'ait eu à les former !



# Inclusion et mé

## Inclusion et épuisement professionnel : enseignant.es volontaires, mais livré.e.s à eux-elles-mêmes

**D**e nombreuses recherches ont étudié en détail l'épuisement professionnel dans le cadre d'interventions auprès d'élèves en situation de handicap (ESH). « Dans plus de 60% des cas, affirme le ministère de l'Éducation nationale (MEN) d'après une enquête de 2018, l'accueil d'un ESH change l'organisation de son activité professionnelle et demande davantage de travail. » On comprend alors pourquoi, au-delà « de l'expérience majoritairement positive de l'inclusion, celle-ci soit vécue malgré tout difficilement par 45 % des enseignants ». Ces constats rejoignent ceux du SNUipp-FSU (enquête 2014) : « Si 90% des enseignant.es interrogé.es sont plutôt favorables à l'inclusion, plus de 75% la trouve réalisable sous conditions et plus de 20% la trouve irréalisable. »

Dans le cadre de ses recherches, Curchod-Ruedi a étudié la question du

« burn out » face à des situations de scolarisation inclusive (2013). Il en résulte que ce sont « les enseignant.es qui ont une perception positive de l'intégration et qui n'ont pas le sentiment de pouvoir la réaliser qui expérimentent le plus grand degré d'épuisement professionnel ». Or, comme « dans 90% des cas, rappelle le MEN, l'inclusion est perçue plutôt positivement », le risque professionnel d'épuisement lié au travail chez une très grande partie des enseignant.es qui incluent est réel. Ce risque est encore plus sérieux, d'après ces chercheurs, chez les enseignant.es spécialisé.e.s, qui vivent une plus grande « dissonance entre leurs idéaux et la réalité du travail au quotidien ». C'est pourquoi ils invitent à présenter l'inclusion comme un processus (point de vue de l'UNESCO) plutôt que comme une finalité (point de vue de l'ONU). Cela permettrait d'aborder les conditions de possibilité de l'inclusion et d'en percevoir

les limites plutôt que de l'idéaliser.

« Dans cette perspective, concluent les universitaires, il est souhaitable de viser avec les enseignants des améliorations graduelles, sans chercher à prescrire d'en haut une attitude bienveillante ni à imposer des réformes radicales qui génèrent une insécurité défavorable au climat scolaire. »

Il est donc inutile de « promettre, en formation, du sang et des larmes en classe régulière avec les ESH » (Tremblay, 2016) ou d'accuser les enseignant.es de contribuer « à la construction sociale du handicap » (Bourdon, 2020) alors même que « l'une de leurs sources de stress principale face aux ESH est de se sentir livrés à eux-mêmes » (Brackenreed, 2008).

## PIAL : l'inclusion entre gestion de la pénurie et management

**P**oint d'orgue de la politique inclusive du ministère de l'éducation Nationale, les PIAL (Pôle Inclusif d'Accompagnement Localisé) servent une nouvelle logique d'accompagnement des élèves en situation de handicap. Ils rattachent en effet les AESH à un établissement plutôt qu'à des élèves, dans un objectif de mutualisation des accompagnements poussée à son maximum.

Dans le 13, le DASEN va même jusqu'à décréter, ce qui est illégal, que les accompagnements mutualisés doivent se limiter à 5h hebdomadaires par enfant, laissant supposer qu'il a la légitimité et le pouvoir de définir de façon directive et uniforme les besoins de chacun.e des enfants en situation de handicap du département.

Fort de cette logique froidement

comptable, le DASEN revoit à la baisse les dotations en AESH des écoles, obligeant à réduire les effectifs AESH partout où les accompagnements dépassent 5h hebdo. D'une part, ce dernier se défaut en faisant porter la responsabilité sur les directions de choisir les AESH qui doivent être « déplacé.e.s ». D'autre part, il les contraint à réorganiser les emplois du temps des AESH au mépris des conditions de scolarisation des enfants et des conditions de travail des personnels, ne tenant pas compte des besoins réels et contre l'esprit de la loi de 2005.

Au-delà, les PIAL placent les établissements scolaires sous le joug d'une gestion managériale. Leur organisation se fonde effectivement sur des principes issus du monde de l'entreprise, explicitement présents dans

l'outil-support du PIAL, le guide Qualinclus : démarche qualité, pilotage par les résultats, contrats d'objectifs et de moyens, labels, autonomie des établissements... La mesure de la qualité des interventions, qui devient « un enjeu prioritaire » à la rentrée 2020, s'appuiera bientôt sur des enquêtes de satisfaction « auprès des parents et des élèves sur la mise en œuvre des dispositifs » dans les classes (Comité national de suivi de l'école inclusive, 30/06/20).

Voilà donc une nouvelle attaque contre la professionnalité des personnels, qui non seulement sont exclus des instances décisionnaires (Comités de suivi) mais qui en plus sont évalués à partir d'objectifs inclusifs irréalisables faute de moyens suffisants !

## Les psyEN au prisme de l'inclusion

**A**u sein du RASED, la particularité du-de la psyEN est que ses missions sont à la frontière entre adaptation et handicap. En effet, il-elle « apporte son aide à l'analyse de la situation particulière des élèves » en s'appuyant sur des outils spécifiques. Il-elle participe à l'élaboration de « projets d'aides spécialisées pour les élèves en difficulté d'apprentissage et en situation de handicap ». (BO 4 mai 2017).

Si on considère l'inclusion scolaire comme la mise en œuvre d'adaptations permettant l'accès aux savoirs à tou.t.es les élèves en respectant leurs besoins sans référence à une pseudo-norme, alors oui, le-la psyEN est au cœur de tout ça.

Dans les BdR, avec des secteurs d'intervention allant de 1000 à 5000 élèves (les préconisations européennes sont de 800), avec 22 postes qui restent

vides, pas d'enseignant.e spécialisé.e chargé.e des aides relationnelles, le fonctionnement en « RASED » est rendu inaccessible et la plupart des missions ne peuvent être réalisées qu'à minima. Le stress et la gestion des urgences deviennent trop souvent le quotidien des psyEN, avec des répercussions évidentes sur leur propre santé, leur travail, mais également le travail mis en œuvre par les PE pour relever le défi d'une inclusion réussie.

# Metier enseignant

## Rentrée 2020 : généralisation des dispositifs inclusifs... la vigilance reste de mise

Dans son rapport de janvier 2019, l'ONU a demandé à la France de fermer la totalité de ses établissements spécialisés et de scolariser tous les enfants en milieu ordinaire, quel que soit leur degré de handicap. Contre cette posture sans nuance, la Commission Européenne des Droits de l'Homme reconnaissait au même moment, le 24 janvier 2019, que « la vie en établissement spécialisé plutôt qu'en milieu scolaire ordinaire ne violait pas le droit à l'éducation des enfants en situation de handicap et convenait à leur épanouissement ».

« L'enjeu, c'est d'articuler ordinaire et spécialisé sans que ce dernier ne soit systématiquement une orientation par défaut quand il y a eu échec en milieu ordinaire » disait déjà en 2016 Serge Ebersold, organisateur de la Conférence sur l'inclusion dans le monde du CNESCO.

Depuis la loi de 2005, des dispositifs appuyés sur les établissements médico-sociaux se sont implantés et/ou

développés dans les établissements scolaires du milieu ordinaire : scolarité partagée accompagnée par un service spécialisé d'accompagnement, Unités d'enseignement externalisées en maternelle, en élémentaire et en collège, dont les Unités d'enseignement autisme.

Depuis la rentrée 2020, ce sont les « Plateformes de services inclusifs » qui sont mises en place ainsi que les « Unités d'enseignement externalisées pour enfants polyhandicapé.e.s. » L'objectif est de transférer à court terme 80% des places d'établissements spécialisés vers le milieu ordinaire (MEN, 2016). On peut craindre qu'un des objectifs soit de réaliser des économies en instrumentalisant ainsi l'inclusion.

En ce qui concerne les plateformes (ou « équipes mobiles d'appui médico-social »), qui ont pour mission de venir en soutien aux personnels pour les aider à inclure les élèves en école ordinaire, il est à craindre que la mission « ressource » ne remplace à terme la prise en charge

directe des élèves concernés par des professionnels spécialisés, les laissant aux mains de personnels moins qualifiés dans les classes ordinaires et déprofessionnalisant ainsi le soin aux élèves les plus fragiles à moindre coût.

Rappelons que pour l'UNESCO (2009), « il est moins coûteux de créer et gérer des écoles qui éduquent tous les enfants ensemble que de mettre sur pied un système complexe de différents types d'écoles spécialisées pour différents groupes d'enfants ».

C'est ce sur quoi alerte le Groupe Polyhandicap France au sujet des Unités externalisées polyhandicap (18/09/20) : l'inclusion en milieu ordinaire est un projet « remarquable » mais... attention à « l'effet de vitrine qui ne doit pas masquer le manque important d'unités d'enseignement en établissement spécialisé pour les enfants les plus dépendants ».

## Inclusion en Europe : des pratiques inclusives et un manque de moyens

En Europe, il existe six modalités de prise en charge des enfants en situation de handicap. Elles sont présentées dans le tableau ci-dessous en fonction de leur principal mode de scolarisation.

Milieu ordinaire		Établissement spécialisé
Classe ordinaire	Classe spécialisée	
Espagne, Irlande, Islande, Italie, Portugal, Malte, Norvège	Grèce, Suède	Allemagne, Belgique francophone, Lettonie, Pays-Bas, Suisse
Danemark		
Finlande, France, Slovaquie		

La France se situe à la croisée de tous les modes de scolarisation, offrant ainsi, selon Philippe Miet, membre du Conseil français des personnes handicapées pour les questions européennes, et Serge Ebersold, titulaire de la chaire Accessibilité au CNAM, la chance de pouvoir mettre en place de réels dispositifs articulant l'ordinaire et le spécialisé, notamment grâce aux compétences techniques et humaines dont disposent les établissements spécialisés.

Pourtant, les obstacles à cette articulation sont nombreux, faisant de la

France à la fois un des pays les plus inclusifs d'Europe (moins de 1% d'enfants en situation de handicap en établissement spécialisé d'après l'Agence Européenne pour le développement de l'éducation inclusive), mais aussi un pays qui ne remplit quasiment aucune des conditions propres à favoriser l'école inclusive : travail en équipe, effectifs réduits, adaptation des programmes, locaux adaptés, travail en partenariat, formations consacrées à l'inclusion...

Le manque de budget alloué à la scolarisation des élèves en situation de handicap explique pour l'essentiel cette

situation paradoxale. Mais cette réalité ne touche pas que la France. À la fin de la Conférence de comparaisons internationales sur l'inclusion dans le monde du CNESCO, en 2016, Victoria Soriano, Directrice adjointe de l'Agence européenne pour l'éducation inclusive constatait, en effet, que « l'obstacle principal à la scolarisation des élèves en situation de handicap est partout dans le monde d'abord le manque de moyens ». Elle reconnaissait aussi humblement que « l'inclusion au sens le plus fort du terme (accessibilité universelle) n'existe nulle part pour le moment mais qu'il y a des pratiques inclusives partout ».

# Inclusion et métier enseignant

## ULIS : maintenir un cadre à la fois bienveillant, sécurisant et raisonnablement ambitieux

**E**n 2010, la CLIS passe de Classe d'Intégration Scolaire à Inclusion scolaire. Ce "toiletage" introduit pour la première fois le concept d'inclusion dans un texte Éducation nationale, sans aucune préparation, comme si cela allait de soi.

En 2015, la CLIS devient ULIS (Unité Locale d'Inclusion Scolaire), dispositif dont l'enseignant.e est le-la coordonnateur-trice. Un.e élève peut y être orienté.e « même lorsque ses acquis sont très réduits », sur décision de la MDPH qui notifie un handicap et propose un Projet Personnalisé de Scolarisation, cadre légal du parcours scolaire. À compter de cette circulaire, la sévérité des troubles pouvant être plus importante, les missions de l'ULIS ne sont plus obligatoirement centrées sur les progrès scolaires. Dans certains cas, la socialisation devient la mission principale. On passe ainsi dans ce que Serge Ebersold, chercheur, appelle « une conception post-disciplinaire de l'institution scolaire », concept qui peut interroger.

La loi de 2013 prône l'inclusion, avec une ouverture plus grande sur la classe ordinaire, sans allègement des effectifs. Les élèves orienté.e.s en ULIS sont inscrit.e.s dans une classe correspondant à leur tranche d'âge, même si leur niveau réel est très en deçà des attendus scolaires, ce qui pose des questions de métier aux enseignant.e.s. Les collègues interrogé.e.s par le SNUipp-FSU jugent les troubles des élèves d'ULIS plus sévères aujourd'hui. Beaucoup de jeunes sont en ULIS faute de place en établissement spécialisé, ce qui peut générer des situations de crise éprouvantes pour les personnels et les élèves.

Xavier\*, titulaire d'un CAPA-SH, coordinateur d'ULIS TFC dans une école depuis 8 ans, y accueille 12 élèves de 7 à 11 ans présentant divers troubles. L'aide des AESH est indispensable, en particulier pour permettre l'inclusion des élèves ayant des troubles du comportement. Nathalie\* travaille avec cet enseignant. AESH depuis 4 ans, avec un contrat de 21 heures pour 700 euros net, elle intervient aux côtés de Théo\*, Luis\* et Léa\* lorsqu'ils-elles sont dans une classe "ordinaire" et constate que l'inclusion n'est pas toujours évidente.

À la rentrée 2020, les BDR comptent 174 ULIS TFC (1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degrés). Les enfants présentant des Troubles des Fonctions Cognitives réussissent difficilement à accéder à l'abstraction. Parfois des troubles associés viennent encore perturber l'inclusion. C'est ici que la logique adaptative apparaît. Chaque élève a un emploi du temps personnalisé avec des temps en classe, des temps individuels, des temps en ULIS.

Cette articulation entre intégration et inclusion, entre classe et dispositif, demande beaucoup de temps de coordination, sans aucune compensation, faisant déborder les 108h. C'est toute une école qui se mobilise pour mettre en place l'inclusion. Si le partenariat avec les parents est permanent, le rôle de l'équipe pédagogique est lui aussi primordial.

Chaque jour, le défi est de maintenir un cadre à la fois bienveillant, sécurisant et raisonnablement ambitieux malgré des conditions d'exercice loin d'être à la hauteur des attentes des familles et des personnels.

*\*Les prénoms ont été modifiés.*

## Situation des BDR : un manque de places criant en établissements spécialisés !

**D**ans les BDR, la création de places en établissements spécialisés est une urgence absolue : aucune ouverture de place depuis 10 ans.

Au mieux des places d'établissements sont-elles transformées en places de SESSAD. Le taux d'équipement en établissement spécialisé est de 20% en dessous de la moyenne nationale (HandiDonnées, CREAL, 2019). Ainsi, si on voulait éponger les listes d'attente, il faudrait augmenter le nombre de places en établissements de près de 30 à 40% (1500 enfants sur liste d'attente, HandiDonnées, CREAL 2019) ! En

attendant, ces enfants sont actuellement soit non scolarisé.e.s, soit par défaut en ULIS, soit depuis plusieurs années en GS de maternelle !

Du côté des accompagnant.e.s, les AESH individualisé.e.s diminuent selon le même rythme que celui auquel les AESH mutualisé.e.s augmentent. Non seulement ils-elles ne sont toujours pas à minima à 24h/semaine dans les écoles mais en plus près de 700 d'entre eux ont un retard de paiement équivalent à un mois de salaire. Le mépris est toujours de mise !





# Audience avec le DASEN

## Les questions « Métier »

## La situation sanitaire

### Direction d'École

Le SNUipp-FSU a mis en exergue la lourdeur de la tâche pour les directeurs.trices particulièrement en cette période de crise sanitaire. Nous étions déjà intervenus lors des précédentes audiences sur ce point, demandant à chaque fois entre autres choses une réduction des tâches administratives. Lors de cette audience, nous avons soulevé la nécessité d'augmenter les décharges et de retrouver une aide à la direction avec des personnels formés. L'attention à cette question affirmée par le DASEN ne s'est traduite par aucune décision concrète. Tout au plus une ouverture à des mesures exceptionnelles dans des situations particulières, le sujet étant renvoyé aux travaux du groupe de travail de direction en cours de constitution.

Sur ce groupe de travail départemental, le refus de prendre en compte la représentativité des organisations syndicales, comme cela est fait dans d'autres départements est inacceptable.

Bref, rien à l'horizon pour l'amélioration des conditions de travail des directeurs.trices ! Les solutions sont pourtant depuis bien longtemps sur la table ! 100 milliards pour gérer la crise ; et pour nous ?

Sur la question du lien entre les directeurs.trices et la mairie de Marseille, le DASEN, a confirmé que conformément au code de l'Éducation, il était possible et même nécessaire que, sur ce qui concerne ses compétences, la Ville de Marseille communique directement avec les directeurs.trices. Et inversement ! Une bonne nouvelle dans ce contexte de crise sanitaire qui nécessite précisément des communications rapides et efficaces.

### Inclusion scolaire

Sur ce sujet aussi, les réponses à apporter sont connues : recrutement, revalorisation, formation des AESH, ouvertures d'ULIS, des structures de soin, constitution d'un service administratif à la hauteur des enjeux.

Pourtant, depuis la rentrée, la question n'a guère avancé. Une ULIS est en crise à Martigues : pas de réponse. Des élèves sont sans AESH, il faut encore attendre. De nouvelles notifications arrivent et aucun nouveau recrutement n'est envisagé pour l'heure ! Pas de remplacement des AESH à l'ordre du jour non plus ! La redistribution des AESH sur le territoire pour mettre en adéquation les besoins et les moyens est en cours... encore ! On est mi-novembre...

Mais aussi : dans le département, 700 AESH n'ont toujours pas touché la revalorisation salariale de 50 € mensuels qui leur est due depuis septembre 2019 ! Ouf : grâce à l'interpellation du SNUipp-FSU, le DASEN assure enfin qu'il va prendre en main le problème. Nous exigerons des réponses.

Quant au pilotage des PIAL, suite à nos demandes, le DASEN a acté qu'il n'était désormais pas possible d'exiger d'un.e directeur.trice qu'il désigne les AESH qui devaient quitter une école dans le cadre des redéploiements.

Et sur la formation des AESH : toujours rien !

### Formations constellations

Bien que tout dans l'actualité indique qu'il est indispensable de promouvoir une école de tous les savoirs, le DASEN continue de justifier le recentrage des formations sur math-français. Notamment pour les formations en constellation. Le SNUipp-FSU a porté les mandats de liberté des enseignants à construire leur parcours de formation : donc à pouvoir refuser les formations-constellations et/ou les observations de classe. De même, nous sommes intervenus sur le fait qu'il était abusif de contraindre les enseignants à récupérer ces heures de formation sur leurs 108h déjà bien utilisées ou de les conduire à renoncer aux formations REP+.

La question de la récupération de ces heures par les directeurs.trices a été posée. Le DASEN s'est engagé à y répondre !

### A propos des masques

Le SNUipp-FSU 13 a signalé que la livraison des nouveaux masques pour les adultes (enseignant-es et AESH) n'était pas arrivée partout, particulièrement sur les circonscriptions éloignées de Marseille. En effet, de nombreux collègues nous ont informés qu'un très faible nombre de masques par école avaient été livrés, ne couvrant que les besoins d'une seule journée !

Le Secrétaire Général a répondu que cette situation avait été résolue. Une réserve de masque est disponible à la DSDEN couvrant les besoins jusqu'aux vacances de Noël, ainsi que des masques de type 2 pour les personnels vulnérables.

Le SNUipp-FSU 13 a demandé si la promesse ministérielle de masques transparents pour les enseignant-es exerçants en maternelle et en CP serait bientôt concrétisée. La DSDEN a répondu que pour l'instant, seuls les collègues ayant des élèves sourds étaient équipés. Il n'est prévu aucune livraison de masse de ce type de masques. Pour le SNUipp-FSU 13, cela est donc une nouvelle annonce médiatique non suivie des faits, ce dont notre ministre est maintenant coutumier !

Concernant le port du masque obligatoire pour les élèves dès le CP, le SNUipp-FSU 13 a alerté sur un mouvement grandissant de parents opposés au port du masque pour leurs enfants, et se montrant parfois virulents envers le corps enseignant. Au-delà du courrier adressé par le DASEN aux directions d'écoles, leur demandant de se rapprocher de l'IEC le cas échéant, le SNUipp-FSU 13 a demandé que le décret rendant obligatoire le port du masque soit communiqué aux écoles, afin que les collègues puissent en référer au texte de loi en vigueur auprès des parents.

### Personnels vulnérables

Plusieurs collègues en situation de vulnérabilité nous ont questionnés sur leur situation administrative : ASA ou télétravail ? Des consignes diverses sont appliquées selon les circonscriptions. Le SNUipp-FSU 13 a demandé des précisions sur la règle appliquée. Est-ce fonction du type de poste occupé ?

Le Secrétaire Général a répondu que le télétravail n'était pas appliqué dans notre département à ce jour, et que par conséquent la règle générale est l'ASA pour tous les personnels en situation de vulnérabilité de santé. Cela est contraire aux témoignages que nous avons pu recueillir. Contactez-nous à [snu13@snuipp.fr](mailto:snu13@snuipp.fr) si vous êtes concernés.

### La FAQ départementale

Concernant la FAQ départementale, le SNUipp-FSU 13 a redit son indignation sur les propos infantilisants y figurant, interdisant les pauses café et les repas entre collègues, propos écrits en majuscules, gras et souligné ! Le DASEN a reconnu que « c'était raide » mais selon lui nécessaire pour un certain nombre d'enseignants qui ne faisaient pas assez attention ! Pour le SNUipp-FSU 13, c'est avoir une piètre opinion des enseignant-es !

Le SNUipp-FSU 13 a également demandé des précisions sur les visites en classe, des IEN à l'occasion des rdv de carrière (la campagne est-elle à nouveau reportée ?), des CPC et PEMF dans le cadre des suivis des débuts de carrière ou dans le cadre des formations constellation. Le DASEN a répondu que tous ces dispositifs étaient maintenus.

### Des consignes contradictoires de l'ARS

Le SNUipp-FSU 13 a indiqué des consignes contradictoires de l'ARS dans l'établissement des cas contact dès lors qu'il s'agit d'enseignants. Un premier problème semble être lié à notre appartenance au régime de sécurité sociale MGEN dont la DSDEN n'avait pas connaissance. Nous avons également fait état de témoignages de collègues cas contact dans le cercle familial, à qui l'ARS avait dans un premier temps donné consigne d'éviction, avant de se raviser lorsqu'avait été mentionné le fait qu'ils/elles étaient enseignant-es. Le DASEN a demandé que ces collègues contactent la DSDEN afin qu'une enquête puisse être menée à l'ARS.

Crise sanitaire, conditions de travail, manque de moyens, salaires :

## le SNUipp-FSU 13 lance LES CAHIERS DE DOLEANCES ! Prenez la parole...

Loin du discours convenu et déconnecté de notre ministre, le début d'année 2020 n'est pas une réussite sans faille. Et c'est bien à nouveau les personnels, enseignant-es ou non qui ont porté à bout de bras le Service Public d'Education. Oui mais à quel prix ? Gestion erratique de la crise sanitaire, conditions de travail encore dégradées, manque de moyens pour assurer pleinement et sereinement nos missions, fatigue, épuisement, perte de sens de notre métier... Le ras-le-bol de la profession est vraiment immense et doit aujourd'hui être entendu !

Le SNUipp-FSU lance donc Les Cahiers de Doléances. Objectif : permettre aux personnels du 1<sup>er</sup> degré de s'exprimer et

d'être entendus. Tout le mois de novembre, la parole vous est donnée. Crise sanitaire, conditions de travail, manque de moyens, remise en cause du sens du métier, rémunérations...

A vous de prendre le clavier et d'exprimer haut et fort ce qui ne va pas : fin novembre, les cahiers de doléances complétés permettront d'établir les besoins à l'échelle des circonscriptions ! Ces cahiers seront remis aux IENs, à la DSDEN et transmis au niveau national.

Il est temps ; exprimez-vous : dites ce qui ne va pas ! Dites ce que vous voulez... pour que votre travail rime avec plaisir, non plus avec souffrance, que l'Ecole soit celle de la réussite de tous et toutes.

Prenez la parole !



Ou sur le site du SNUipp-FSU13 : <http://13.snuipp.fr/spip.php?article4682>



### DES VALEURS PARTAGÉES

Créé et géré par des enseignants, le CME répond depuis un demi-siècle aux besoins de tous les personnels du monde de l'éducation.

Fondé sur des valeurs de confiance réciproque et de proximité, le Crédit Mutuel Enseignant a développé une offre de bancassurance sur mesure. Il place depuis toujours la qualité du service et la satisfaction du client au cœur de ses préoccupations.

83 ADRESSES POUR RESTER PROCHE  
OU QUE VOUS SOYEZ



[www.cme.creditmutuel.fr](http://www.cme.creditmutuel.fr)

**Crédit Mutuel**  
Enseignant



QUAND LA BANQUE DES ENSEIGNANTS  
LES ASSURE, ÇA CHANGE TOUT.

**CREDIT MUTUEL ENSEIGNANT AIX-MARSEILLE**

**1, Boulevard Sakakini - 13004 MARSEILLE**  
Tel : 0 820 025 649 - Courriel : [07901@creditmutuel.fr](mailto:07901@creditmutuel.fr)

**6, Cours des Minimes - 13100 AIX-en-PROVENCE**  
Tel : 0 820 300 185 - Courriel : [0790101@creditmutuel.fr](mailto:0790101@creditmutuel.fr)

**Crédit Mutuel**  
Enseignant

Caisse Fédérale de Crédit Mutuel et Caisses affiliées, société coopérative à forme de société anonyme au capital de 5 458 531 008 euros, 34 rue du Wacken, 67913 Strasbourg Cedex 9, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés B 588 505 354, contrôlée par l'Autorité de Contrôle Prudentiel (ACP), 61 rue Talibout, 75436 Paris Cedex 09, intermédiaire en opérations d'assurances sous le N° Orias 07 003 758 consultable sous [www.orias.fr](http://www.orias.fr) proposant des contrats d'assurance de ACM IARD SA et ACM VIE SA, régies par le code des assurances.

Ref: 90.02.06. Janvier 2016 - Crédit photo: PlainPicture/Fancy Images.

## Formations « constellations » : Nous exigeons le maintien du libre choix de la formation pour les enseignant-e-s.



En ce début d'année, dans de nombreuses circonscriptions et écoles, beaucoup d'enseignant-e-s se voient imposer une formation dite « en constellations » générée par le Plan national de formation Français. Désigné-e-s par les IEN, les enseignant-e-s « constellé-e-s » sont ainsi contraint-e-s de participer à une formation sur une thématique imposée. Cette formation et ses modalités, déjà dénoncées l'an passé avec la mise en place du Plan mathématiques, devrait concerner l'ensemble des enseignant-es qui, au cours des 6 prochaines années, seraient contraint-es de suivre ces deux dispositifs.

Lors d'un groupe de travail au ministère le 2 octobre sur la formation continue, les représentant-e-s du ministre ont indiqué que ces formations devaient "recueillir l'adhésion des enseignants désignés et que les problématiques de travail devaient être élaborés par les personnels eux-mêmes". A ce jour, nous faisons le constat que les dispositifs en « constellations » imposés se développent malgré tout dans les départements.

La formation continue concerne l'ensemble des programmes et doit être fondée avant tout sur les besoins exprimés par la profession. C'est ce que

prévoit le schéma directeur de formation ministériel. Pour nos organisations, la formation « en constellations » ne doit pas déroger aux ORS des PE, ni donner lieu à des visites de classes non souhaitées.

Face au rejet grandissant suscité par cette formation "en constellations", nos organisations syndicales demandent au ministre qu'une consigne claire soit adressée aux services académiques confirmant la liberté de choix tant pour la participation que les problématiques traitées.

## Direction d'école : Maintenant il faut avancer !

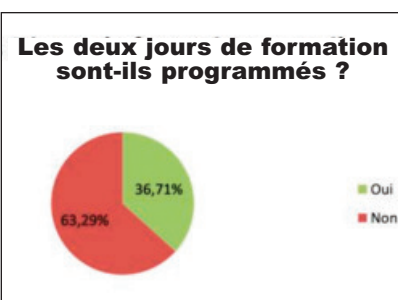
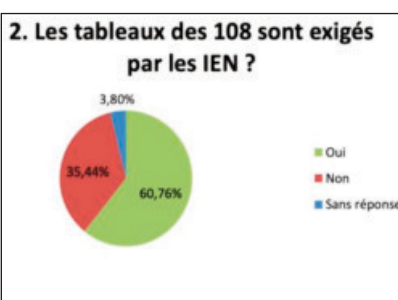
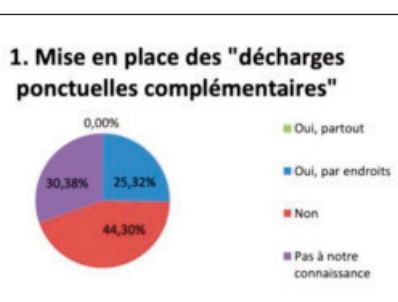
Un an après le suicide de Christine Renon et alors que la crise sanitaire n'en finit pas de durer, le chantier de la direction d'école reste au point mort. Après avoir enquêté auprès des directeurs et directrices, le SNUipp-FSU s'adresse au Ministre pour exiger des mesures immédiates.

### L'enquête

La circulaire sur la direction d'école parue au BO du jeudi 27 août mentionne « l'octroi de journées de décharges complémentaires en cas de remplaçants disponibles » et prévoit que « tout directeur d'école devra pouvoir bénéficier annuellement d'au minimum deux journées de formation ».

Elle indique également que « les directeurs d'école ont, avec les équipes pédagogiques, la pleine responsabilité de la programmation et de la mise en œuvre des 108 heures dans le respect de la répartition réglementaire ».

Une enquête a été menée par le syndicat pour mesurer l'effectivité de ces consignes sur le terrain : le constat est sans appel. 44,5 % des répondants n'ont pas eu droit à la mise en place de la décharge ponctuelle annoncée. Plus de 60% des écoles ont dû faire remonter les tableaux des 108 h et les deux jours de formation pour les directeurs et directrices ont été programmés pour moins de 40% de celles et ceux qui ont répondu à l'enquête.



### Le Communiqué du SNUipp-FSU

Depuis le 9 septembre, le ministère a engagé un cycle de 4 groupes de travail sur le temps de décharge, la revalorisation, la sécurité et les délégations de compétences. Un an après le suicide de Christine Renon, ce chantier, engagé pour améliorer les conditions de travail des directrices et directeurs, n'avance pas.

A mi-parcours, le ministère n'a toujours rien annoncé de concret lors des négociations, tandis que pour les directrices et directeurs des écoles, épuisés par une année scolaire 2019-2020 hors norme, les sollicitations multiples continuent.

Le projet de loi de finance ne prévoit pas de postes en nombre suffisant pour donner à toutes et tous le nombre de jours de décharge nécessaires pour assurer sereinement leur fonction, ni de la revaloriser. Enfin, il n'est aucunement prévu l'attribution d'une aide pérenne au fonctionnement de leur école, aide réclamée par la profession depuis la suppression des emplois d'aide administrative à la direction d'école.

Le SNUipp-FSU dénonce cette absence d'engagement et la non mise en œuvre des annonces de cet été. Sans oublier que, dans le contexte de crise sanitaire, toutes les missions et tâches non prioritaires doivent être reportées.

Parce qu'il y a urgence, le SNUipp-FSU exige du ministre des actes forts et l'octroi de moyens dès maintenant : allègement des tâches, décharges, aide au fonctionnement de l'école, revalorisation !

# Pour la 1<sup>ère</sup> adhésion : la cotisation à 50% !

## Se syndiquer, c'est plus qu'utile...

### Se rassembler pour mieux agir

Construire les mobilisations rassemblant le plus grand nombre dans notre profession et au-delà...

Agir pour reconstruire l'Ecole, pour améliorer nos conditions de travail et nos salaires et imposer des choix solidaires pour les droits sociaux.

Au SNUipp-FSU, nous tentons de construire un syndicat différent, qui bouge avec la société.

Un syndicalisme de terrain, ouvert, qui fonde son activité sur la participation du plus grand nombre...

et donc de chacun !

### Un acte militant déterminant pour toute la profession, pour toute l'Ecole

Si le SNUipp-FSU, grâce au vote de la profession, est le premier syndicat dans les écoles du

département et du pays, c'est le nombre de ses adhérents qui fait sa force face à l'administration et au gouvernement !

Se syndiquer, c'est peser, à travers des propositions, sur tous les choix plutôt que les subir !

Les cotisations de chacun sont le seul moyen de financement des actions et des publications du SNUipp-FSU et par là même le garant de sa totale indépendance !

**Les délégués du personnel du SNUipp-FSU** agissent au quotidien pour défendre et soutenir l'ensemble des collègues. Leur action sera d'autant plus efficace que les militants et les syndiqués seront plus nombreux à leur apporter leur soutien...

Et puis, pour chacun, pour tous, c'est aussi un moyen de se sentir moins seul face à l'administration dans une profession difficile, dans une société où l'individualisme prime si souvent sur la solidarité !

**Pratique : Je me syndique en ligne sur le site <http://13.snuipp.fr>**

**Expéditeur : INFO Hebdo**

SNUipp-FSU13 - 2, Square Cantini 13006 Marseille  
Bulletin trimestriel de la section des Bouches-du-Rhône  
Imprimerie CCI 9 avenue Paul Héroult 13015 Marseille  
CPPAP en cours de renouvellement ISSN 07638086

**Dépôt légal : 30/04/2020**

**Directeur de Publication : Christophe DORÉ**

**N° 712 du 20 novembre 2020**

Ce bulletin vous a été envoyé grâce au fichier informatique du SNUipp-FSU13. Conformément à la loi du 8-01-78, vous pouvez y avoir accès ou faire effacer les informations vous concernant en nous adressant un courrier.



**SNUipp 13**

FÉDÉRATION SYNDICALE UNITAIRE

## La cotisation à 34%

**Les cotisations 2020-2021 donneront lieu à un reçu pour la déclaration des revenus de 2020. Il vous sera adressé en février ou mars 2021 et vous permettra d'obtenir une réduction d'impôts de 66% du montant de votre cotisation.**

**Je me syndique à la section des Bouches-du-Rhône du Syndicat National Unitaire des Instituteurs, Professeurs des écoles et PEGC, afin de contribuer**

- à la défense des intérêts matériels et moraux des personnels actifs et retraités,  
- au développement du service public d'Education,

- au maintien de l'unité de la profession grâce à un syndicat indépendant, unitaire, pluraliste et démocratique, dans la Fédération Syndicale Unitaire.

Je demande à la Section des Bouches-du-Rhône du SNU-ipp de me communiquer les informations professionnelles et de gestion de ma carrière auxquelles ses élus ont accès à l'occasion des Commissions Paritaires et l'autorise à faire figurer ces informations dans des fichiers et traitements automatisés dans les conditions fixées par les articles 26 et 27 de la loi du 6/1/78. Je peux annuler cette autorisation ou exercer mon droit d'accès, en m'adressant à la Section des Bouches-du-Rhône du SNU-ipp, 2 square Cantini 13006 Marseille.

Le.....

Signature :

# Bulletin d'adhésion 2020/2021

NOM : .....

NOM de jeune fille : .....

Prénom : .....

Tél. : .....

Date de naissance : .....

Sexe : M F

Adj. Mat.  Adj. Elem.  Dir. ....cl.

Adresse : .....

Code postal ..... Ville .....

e-mail (personnel) : .....

Ecole : .....

e-mail (école) : .....

Autre (préciser) ..... Echelon : .....

Temps partiel ?  OUI  NON Quotité ..... % Nomination  à titre DEF.  à titre PROV.

**Catégorie professionnelle**

PE  PE HorsClasse  PE Cl Exc  Instit.  Instit. spé.  PEGC  PEGC HCI

PEGC Cl Exc  Etudiant  PFSE  Retraité(e)  AADE /AVS

**Montant de la cotisation : ..... euros**

par Chèque

par virement

en espèces

par prélèvement fractionné (sans frais, étalé sur l'année scolaire -envoyer un RIB)

**C'est ma première adhésion au SNUipp, Je bénéficie de 50% de réduction (avec un montant minimum de 96 euros)**

PE	Ech	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	euros	72	96	120	144	170	181	193	206	221	238	255

PE hors classe	Ech	1	2	3	4	5	6	7
	euros	217	233	248	271	287	303	

PE classe Exc	Ech	1	2	3	4	5	6	7
	euros	260	280	300	320	338	352	370

Instituteur	Ech	7	8	9	10	11
	euros	155	162	170	182	200

PEGC hors classe	Ech	1	2	3	4	5	6
	euros	177	186	197	210	238	255

PEGC Cl. Excep.	Ech	1	2	3	4	5
	euros	237	256	269	286	302

**Débuts de carrière : M1 : 32 euros PFSE : 72 euros T1 : 96 euros T2 et T3 : 120 euros**

**Directeurs : - de 9 classes : +5 euros 9 classes et + : +10 euros**

**Directeur établissement spécialisé : +40 euros**

**PE-SEGPA : +20 euros PE spécialisé : +10 euros**

**Retraités : Indice < 500 : 101 euros 500 <Indice> 566 : 111 euros Indice > 566 : 121 euros**

**Dispo, congé parental : 96 euros AVS/AADE/AESH/M1 : 32 euros**

**Temps partiel : proportionnel au temps partiel (cotisation x taux) : 96 euros minimum**