

**Infos nationales :**  
Grenelle  
Renoncement et management  
Page 2

**Bouches-du-Rhône :**  
Inclusion-AESH  
Une mobilisation réussie  
Page 6

**Education :**  
Maternelle  
Le cadre est préservé  
Page 7



**SNUipp**

N°716  
16 juin 2021  
ISSN 07638086

# INFO Hebdo



FÉDÉRATION SYNDICALE UNITAIRE

REPRENEZ  
DU SOUFFLE

Respirez !  
Soufflez !  
Rentrez  
gonflé.es !



Le SNUipp-FSU 13  
vous souhaite de  
bonnes vacances !

## Grenelle : entre renoncement et vision managériale

**L**es conclusions du Grenelle de l'Éducation rendues publiques par le ministre montrent à nouveau que l'organisation de ce symposium n'avait comme seul intérêt que sa médiatisation en guise d'autosatisfaction ministérielle. 12 mesures ont été présentées par le ministre. Le SNUipp-FSU les analyse et les décrypte.

### Mesure 1 : "mieux reconnaître financièrement l'engagement des personnels"

Les conclusions du "Grenelle" actent l'enterrement d'une loi de revalorisation des enseignant·es et des AESH. Loin d'être "historique", elle restera anecdotique pour la majorité des personnels. Une partie des annonces chiffrées concernent des mesures déjà actées. La participation de l'Etat à la protection sociale complémentaire dans toute la Fonction publique représente 200 millions pour le million d'agent·es du ministère. Seuls 400 millions d'engagements nouveaux ne peuvent répondre au déclassement salarial des enseignant·es ou à la situation salariale indigne des AESH.

### Mesure 2 : "Donner à chacun la possibilité de faire connaître ses compétences et ses souhaits"

Cela se traduit par la création d'une nouvelle direction au ministère pour les emplois d'encadrement : un vrai besoin pour le fonctionnement de l'éducation nationale ?

### Mesure 3 : "Permettre à chacun d'être acteur de son parcours professionnel"

Avec deux axes, fluidifier les carrières et favoriser les mobilités, le ministre rappelle des mesures déjà annoncées pour la Hors Classe. Il n'y a rien pour la classe exceptionnelle. Sur les mobilités, les annonces semblent aller dans le bon sens, avec une meilleure prise en compte de l'ancienneté.

### Mesure 4 : "Personnaliser l'accompagnement des professeurs"

Avec l'idée de « renforcer les équipes chargées du suivi des professeurs », le ministre introduit l'idée que l'évaluation ne reposerait plus uniquement sur les IEN, mais sur des "professeurs en services partagés". Cela pose un problème évident en termes de hiérarchie. Il y a un risque de création d'un encadrement intermédiaire avec le déploiement de ces "fonctions mixtes".

### Mesure 5 : "Bénéficier de nouveaux avantages sociaux"

Le MEN va créer "Préau", une association nationale chargée de développer une offre de prestations culturelles, sociales, touristiques et de loisirs à destination de tous ses personnels.

### Mesure 6 : "Construire un lien direct entre les personnels et les services administratifs"

Développement de l'espace numérique COLIBRIS pour des échanges plus simples entre les personnels et l'institution.

### Mesure 7 : Dans le 1<sup>er</sup> degré, "donner le pouvoir d'agir aux équipes éducatives" grâce à "une direction d'école consolidée"

La présence de la députée Rilhac montrait que sa proposition de loi et les conclusions du Grenelle sur la direction d'école faisaient corps. Mais le ministre veut aller plus loin et ce qu'il appelle une « direction consolidée » peut se résumer au renforcement de l'autorité du directeur ou de la directrice, au détriment du fonctionnement collectif, et sans répondre aux besoins urgents de temps, d'emplois d'aide et de formation.

### La Mesure 8 ne concerne que le 2<sup>nd</sup> degré

### Mesure 9 : "Partager avec tous les personnels les évolutions du pouvoir d'achat et du bien-être au travail"

L'Observatoire des rémunérations et du bien-être des personnels (ORBE) avait déjà été annoncé en 2019. Il est aujourd'hui réactivé. Sa structure et sa composition sont détaillées pour la première fois.

### Mesure 10 : "Gérer les ressources humaines au plus près des territoires" via les feuilles de route RH académiques

### Mesure 11 : "Assurer une continuité pédagogique efficace"

En cas d'absence d'un professeur, les écoles et établissements devront assurer la permanence pédagogique des élèves sur l'ensemble de leur temps scolaire. Le ministère propose de poursuivre sur le mode hybride mis en place pendant la crise sanitaire pour assurer "la continuité pédagogique". Il souhaite généraliser les applications numériques actuellement en expérimentation dans certains départements.

### Mesure 12 : "Faciliter l'accès à une formation continue davantage diplômante"

Le ministère propose de créer une école académique de la formation continue, responsable du pilotage et de l'animation de l'ensemble de la politique de formation académique, sous la responsabilité d'un directeur et associant l'Inspe et le réseau territorial de Canopé.

**En définitive, ces annonces confirment les visions d'un ministre qui voudrait diriger son ministère et ses personnels comme on « manage » une entreprise. Or, et encore plus après une année d'école sous covid, le service public d'éducation a avant tout besoin de moyens et de personnels reconnus. L'école n'a nul besoin de ce "Grenelle" et de nouvelles dénominations aussi jolies soient-elles pour alimenter un plan de communication mais bien d'un véritable plan d'urgence.**

## Ecriture inclusive : une injonction à la proscrire

En pleine crise sanitaire, le Ministre a du temps pour publier une circulaire proscrivant l'enseignement de l'écriture inclusive. Pour la FSU, il s'agit à la fois d'une injonction inacceptable mais aussi d'une tentative de diversion des vrais problèmes que rencontre l'Ecole.

Le langage structure la pensée. Et, pour la FSU, l'invisibilisation des femmes, y compris dans la langue est une réalité incontestable. L'écriture inclusive est une des réponses pour lutter contre cette invisibilisation. Une parmi d'autres, à améliorer mais qui a le mérite de poser des questions légitimes et participe de l'évolution vers plus d'égalité entre les femmes et les hommes.

La FSU dénonce l'instrumentalisation indigne de supposés problèmes d'apprentissage induits par l'utilisation du point médian pour des élèves porteurs de handicaps. Si son apprentissage peut faire l'objet de débat, il n'en reste pas moins que les enseignant·es sont des professionnel·les qui connaissent leurs élèves, leurs difficultés. Cette énième injonction est une atteinte intolérable envers leur liberté pédagogique.

Pour la FSU, il est grand temps que le Ministre abandonne cette posture provocante et fasse son travail en assurant une école sécurisée pour toutes et tous. De leurs côtés les enseignant·es savent ce qu'ils et elles ont à faire avec leurs élèves pour les amener sur le chemin des savoirs et de l'émancipation.



**Le secrétariat du SNUipp-FSU 13 :**

**Virginie AKLIOUAT (secrétaire générale)**

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



**Sommaire**

**Page 2 :**

**Infos nationales**

- Grenelle de l'Éducation : entre renoncement et vision managériale
- Écriture inclusive : une injonction à la proscrire

**Page 3 : Edito**

**Page 4 : CAPD**

- Un an sans paritarisme, quel est le bilan ?
- Temps partiel, le parcours du combattant...
- Mouvement 2021, la DSDEN plus transparente

**Page 5 : Education**

- Réforme de la formation initiale

**Page 6 :**

**Bouches-du-Rhône**

- Inclusion-AESH : une mobilisation réussie
- Reprendre la lutte contre l'extrême-droite et ses idées

**Page 7 : Education**

- Programmes maternelle : le cadre est préservé
- Nouveau CAFIPEMF

**Page 8 :**

- Bulletin d'adhésion

**Edito**

**R**espirez, soufflez et revenez gonflé-es à la rentrée !

Cette 2<sup>ème</sup> année d'école sous covid se termine enfin ! Une année où les personnels ont porté seuls et à bout de bras le service public d'éducation, permettant au ministre de se vanter de faire mieux que nos voisins européens. En êtes-vous sûr Mr le Ministre ? Voici la réalité de la situation :

- Des protocoles niant la réalité sanitaire, modifiés et publiés la veille de leur entrée en vigueur, laissant les collègues et les directions d'écoles livrés à eux-mêmes
- Des équipements de protection en nombre insuffisant : masques, auto-tests, tests salivaires
- Aucune priorité de vaccination pour les personnels volontaires des écoles malgré la promesse présidentielle

L'action syndicale initiée par le SNUipp-FSU a permis qu'enfin des mesures protectrices soient prises, avec la fermeture d'une classe dès le premier cas COVID et en cas de non-remplacement de l'enseignant-e pour éviter les brassages. Cette dernière mesure a mis en lumière le manque de remplaçant-es et de personnel dans les écoles ! Le SNUipp-FSU continue de porter la nécessité d'un plan d'urgence pour l'école et réclame un plan pluriannuel de recrutement !

Pendant ce temps, entre deux marelles ou pitreries dans des cours d'écoles, le Ministre fait passer ses réformes, profitant de l'épuisement de la profession. Réforme de la formation initiale avec des contractuel-les étudiant-es en responsabilité de classe, nouveau CAFIPEMF centré sur le français et les mathématiques, démantèlement de

l'Éducation Prioritaire, attaque envers les programmes de maternelle, nouveau passage en force sur la direction d'école avec la loi Rilhac, prolifération des postes à profil...

Le fameux Grenelle n'aura été, comme prévu, que de la poudre aux yeux et un outil de la communication ministérielle. Le SNUipp et la FSU l'avaient dénoncé dès sa création en quittant les ateliers. La revalorisation salariale « historique » ne consistera qu'à renouveler les primes entrées en vigueur cette année et ne concernera que 31% des PE. On est bien loin du nécessaire rattrapage d'années de déclasserement salarial dû au gel du point d'indice.

**Alors oui, pour toutes ces raisons #BlanquerDémission**

Les AESH ont vu leur situation se dégrader avec la mise en place des PIAL, outil RH de gestion de la pénurie. Leur salaire est toujours indécent, leur statut précaire et le temps partiel imposé. Pour la première fois, deux grèves nationales dédiées à leurs revendications ont eu lieu cette année et elles ont été largement suivies et soutenues par les PE. Ces journées constituent un point d'appui dans l'établissement du rapport de force pour qu'enfin les choses changent !

Le SNUipp-FSU envisage des mobilisations dès la rentrée et sera à vos côtés pour lutter et surtout gagner !

Alors passons toutes et tous des vacances reposantes et déconfinées, et dès la rentrée mobilisons-nous pour défendre le service public d'éducation, notre statut, nos conditions de travail, notre professionnalité et notre pouvoir d'achat !



## Bilan d'un an sans paritarisme

L'année dernière entrain en vigueur la loi de transformation de la fonction publique, impliquant la disparition programmée des CAPD. En 2019-2020, les délégué-es du personnel ont dans un premier temps été écarté-es de toutes les opérations de mouvement. Cette année, l'administration gère seule les opérations de promotion et de temps partiel entre autres.

Les CAPD ne sont plus réunies que pour examiner les recours, pour les quelques collègues téméraires qui s'engagent dans ces démarches fastidieuses et chronophages.

C'est une attaque sans précédent envers le statut des fonctionnaires. Les

CAPD, instance de gestion de toutes les opérations de carrière, ont été vidées de toute substance. Les délégué-es du personnel n'ont plus accès à aucun document : ni en amont (circulaires), ni pendant (barèmes), ni après (projets de mouvement ou tableau des promotions). Sans jamais être dans la co-gestion, le rôle des élu-es est pourtant fondamental et indispensable et ne peut s'exercer sans ces documents de travail. Le dialogue régulier permettait de faire évoluer les circulaires, l'élaboration des barèmes, mais également la vérification de la bonne application des règles collectives, sans passe-droit. La DSDEN gère à présent seule et de manière unilatérale toutes les opérations, sans

possibilité aucune de discussion ou de vérification, faisant disparaître par la même occasion les notions de transparence et d'équité, chères à notre organisation. Pour pouvoir être défendus par un-e élu-e, chaque collègue doit à présent rédiger un courrier mandatant l'organisation syndicale, sans quoi l'administration refuse de répondre à nos sollicitations.

La FSU n'a de cesse de réclamer la suppression de cette loi rétrograde, mais en attendant de pouvoir l'obtenir, nous devons faire face à un nouveau défi : comment réintroduire du collectif dans une gestion des Ressources Humaines ultra individualisée ?

## Temps partiel : un nouveau parcours du combattant pour faire valoir ses droits

Comme pour les recours sur les avis DASEN concernant les rendez-vous de carrière, les refus de temps partiels sont maintenant soumis aux mêmes règles de recours :

- Recours gracieux dans un délai d'un mois après la notification du premier refus

- Saisine de la CAPD de recours dans un nouveau délai d'un mois après le second refus.

De quoi décourager le plus grand nombre de collègues d'effectuer ces démarches fastidieuses pour faire valoir leurs droits !

Pour la campagne de cette année, 1218 collègues avaient formulé une demande de temps partiel, 1143 ont été accordées. Seulement 61 collègues ont formulé un recours gracieux, et lors du groupe de travail, 9 avaient saisi la CAPD de recours.

La DSDEN a explicité, pour les demandes de temps partiels sur autorisation, les critères qui avaient été retenus pour donner un accord :

- Raisons médicales (à la personne, aux conjoints, aux enfants, et parfois aux ascendants)

- 3 enfants de moins de 18 ans
- Reconversion professionnelle
- Parent isolé, ou éloignement réel de l'un des 2 parents
- Eloignement entre le lieu d'exercice et le domicile (hors département)

Les délégué-es du personnel siégeant pour représenter le SNUipp-FSU 13 ont défendu lors du groupe de travail comme lors de la CAPD toutes les situations qui leur avaient été communiquées par les enseignant-es concerné-es.

## Mouvement 2021 : la DSDEN joue la carte de la transparence

Alors que nous vivons un deuxième mouvement intra-départemental post loi de transformation de la fonction publique, la DSDEN a publié la totalité des résultats, de manière anonyme, au bulletin départemental. Le SNUipp-FSU 13 salue cette volonté de transparence, unique en France, qui permet aux enseignant-es du département de mieux comprendre les raisons de la non obtention de leur vœu. C'était une demande du SNUipp-FSU 13.

En effet, la loi de transformation de la fonction publique prévoit que seule la raison de non obtention du vœu 1 soit justifiée. Cette raison est précisée dans l'envoi des résultats individuels du mouvement. Grâce à la publication des résultats au bulletin départemental, les collègues ont eu la possibilité de vérifier le reste de leurs vœux.



**SNUipp**  
**FSU**

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

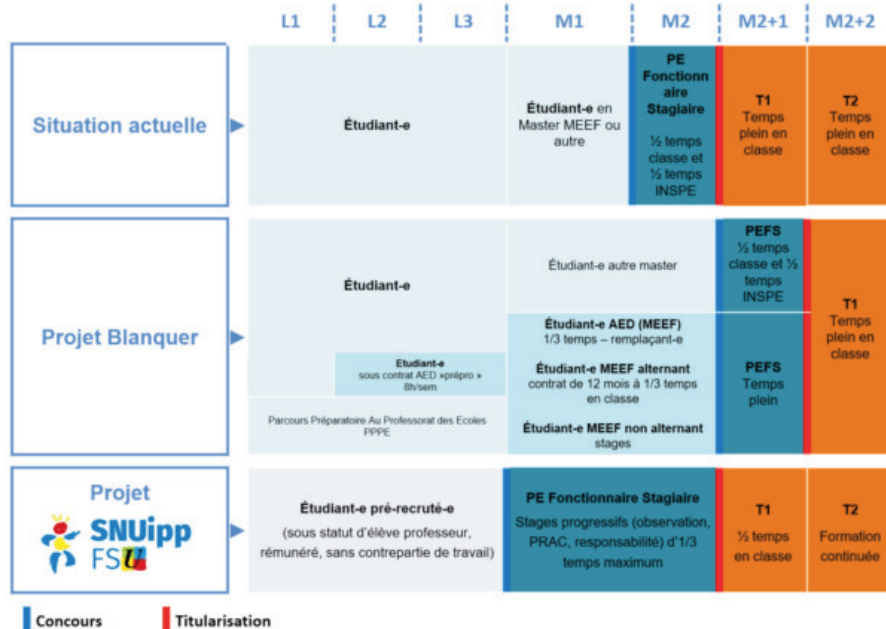
Dépot légal : 30/04/2020

Directeur de Publication : **Christophe DORÉ**  
N° 716 du 16 juin 2021

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.

# Réforme de la formation initiale : répercussions en classe dès septembre !

Une énième réforme de la formation initiale entre en vigueur à la rentrée. Pour le SNUipp-FSU, il s'agit encore d'une occasion d'économiser des moyens, de centrer les contenus de formation sur les fondamentaux et de préparer entre autres un recours toujours plus important aux personnels contractuels... En voici les grandes lignes, prévues pour rentrer en application dès la rentrée 2021, ainsi que les conséquences concrètes dans les écoles.



- des étudiant-es recruté-es avec un contrat d'AED « prépro » (assistants d'éducation) de 8h/semaine dès la 2<sup>ème</sup> année de licence et jusqu'au M2 MEEF (en responsabilité de classe dès le master) ;
- des étudiants en master alternant (contrat de 12 mois à 1/3 temps en classe pendant le master MEEF) avec une rémunération moindre, 865€ brut/mois ;
- le PPPE (parcours préparatoire au professorat des écoles) : cette formation serait une sorte de modèle hybride avec un enseignement généraliste en lycée, des cours en université et des stages en milieu éducatif (à Nice à la rentrée).

De nombreux stagiaires seraient utilisé-es à temps plein en classe (s'ils ont suivi le master MEEF avec ou sans alternance) alors que dans un même temps celles et ceux qui n'auraient pas suivi le master MEEF se retrouveraient à mi-temps devant élèves, ce qui n'améliorerait rien à la situation actuelle !

Il est à craindre que les étudiant-es en master MEEF qui échoueraient au concours en fin de M2, face au peu de débouchés, permettent de constituer un vivier idéal de personnels contractuels...

## Qu'est-ce que ça change pour les futurs enseignants ?

Le passage du concours (et donc l'entrée dans le métier) est repoussé d'un an dès le concours 2022 : à la fin de la 2<sup>ème</sup> année de master. Comment

démocratiser l'accès au métier et résoudre le manque d'attractivité vers les métiers enseignants dans de telles conditions ?

La formation se retrouve dégradée sous prétexte d'une préprofessionnalisation avec :

## Et quelles conséquences dans les écoles ?

Dès septembre 2022, dans les écoles, se retrouveraient une multiplicité d'étudiant-es aux statuts différents :

En observation	En responsabilité de classe		
	1/3 temps	1/2 temps	Temps plein
Des étudiant-es : • en PPPE • en Licence sous contrat AED • en Master MEEF non alternant-es	• AED en M1 • Alternant-es en Master MEEF	PEFS (n'ayant pas suivi le master MEEF)	• PE titulaires • PEFS (ex-master MEEF) • Contractuel·les
	Non recruté-es		Recruté-es

Conséquences pour la rentrée 2021 : l'arrivée dans les écoles d'étudiant-es contractuel·les à 33% dans les écoles

La première étape de cette réforme voit donc le jour dès la rentrée, avec la présence dans les écoles des étudiant-es contractuel·les à 33%. Ils et elles compléteront un titulaire exerçant à 80%. Leur temps en responsabilité de classe

sera donc annualisé avec :

- la responsabilité fixe d'une classe un jour par semaine, possiblement en REP+ et sur tous les niveaux
- des semaines à 100% dont une journée sur « leur » classe
- des semaines libérées, correspondant aux semaines à temps plein du titulaire.

Par conséquent, les collègues titulaires,

complétés par ces contractuel·les auront leur jour non travaillé imposé ainsi que les semaines où ils doivent exercer à temps plein. Contrairement à ce qui existe pour les stagiaires, qui sont eux lauréats du concours, la DSDEN n'a pas prévu de protéger ces jeunes étudiants en excluant les écoles en REP+ ou certains niveaux de classes (CP ou CM2 par exemple), malgré notre demande.

## Inclusion-AESH 3 juin : une mobilisation réussie qui en appelle d'autres !

La question de l'inclusion, à l'école comme dans la société, reste une belle notion qui mérite bien mieux que des effets d'annonces camouflant à peine le mépris avec lequel le ministère de l'Éducation nationale traite les élèves et les personnels. Afficher l'inclusion comme une priorité ne suffit pas à rendre possible une scolarité réussie pour des élèves dont les besoins nécessitent des adaptations spécifiques au sein du groupe-classe.

Si l'inclusion était vraiment une priorité, les AESH ne seraient pas maintenus dans la précarité, les temps partiels imposés, la mobilité forcée, cela dans un contexte de pressions insupportables et inadmissibles. Pour que l'école soit vraiment inclusive, il faudrait déjà qu'elle retrouve les moyens nécessaires à la prévention et la prise en charge des élèves en souffrance ou en difficulté : allègement des effectifs, dispositifs RASED, UPE2A, ULIS, SEGPA, médecins et infirmiers scolaires, temps de formation et de concertation, enseignants supplémentaires,...

Les PIAL, généralisés cette année, ne sont qu'une organisation managériale qui vise à optimiser les moyens humains, au mépris des besoins des enfants et des conditions de travail des personnels, en augmentant les missions de certains,

en imposant des déplacements et en mutualisant à outrance. Cela conduit inévitablement à des effets négatifs : surcharge de travail, remise en cause ou dévoiement de certaines missions, réduction voire suppression des temps d'accompagnement, inclusions souvent empêchées... Les AESH se trouvent ainsi placées dans des postures contradictoires entre besoins réels et injonctions de mutualisations intenables, sans aucune amélioration horaire ou salariale. Nombre d'AESH, à 90 % des femmes, souvent chef.fes de familles monoparentales, sont vouées à la précarité que leur salaire de 700€ nets mensuels leur confère.

Dans le cadre d'une intersyndicale large, la FSU a appelé à une première journée de grève et rassemblements le 8 avril pour réclamer l'abandon des PIAL, ainsi qu'un statut et un salaire décent pour les AESH.

Du côté des audiences ministérielles, c'est dans une parodie de dialogue social que le ministère ajourne les réponses et continue d'être sourd à nos demandes.

Pour la FSU, il y a vraiment urgence à rompre avec les politiques d'inclusion en cours et à mettre fin à la précarité des personnels. La journée intersyndicale de

grève du jeudi 3 juin, inscrite dans la nécessaire mobilisation des AESH soutenus par l'ensemble des personnels et la communauté éducative, a été l'occasion de rassemblements dynamiques pour réclamer les moyens d'une école véritablement inclusive.

Dans les Bouches-du-Rhône, des rassemblements à Aix, Arles, Marseille, Martigues, Salon, Vitrolles ont réuni plusieurs centaines d'AESH, parents, enseignants, CPE, psyEN, élus, dans un cadre intersyndical. A Martigues un chèque en bois a été remis à l'administration qui économise des milliers d'euros sur le dos des enfants laissés sans AESH.

Au sein du collectif " Des moyens pour l'inclusion 13 ", la FSU se bat pour que notre employeur prenne conscience des réalités vécues par les élèves, leurs familles et les équipes éducatives ; le collectif revendique des moyens et une réelle reconnaissance des métiers de chacun.e. Ce collectif est à l'origine de nombreux courriers au recteur, aux députés, ministères... Il a organisé une conférence de presse le 12 juin, en amont de la nuit du handicap, pour mettre en lumière les réalités cachées derrière ce concept, dans nos écoles, collèges, lycées.

## De la nécessité de reprendre la lutte contre l'extrême-droite et ses idées

Le champ politique est en roue libre dans la dérive réactionnaire, autoritaire et sécuritaire. Les idées nauséabondes d'extrême droite sont banalisées par certains médias et les sites complotistes surfent allégrement sur ces vagues de boue. Jean-Michel Blanquer, et d'autres, agitent des concepts fraîchement inventés pour détourner les regards des vrais problèmes sociaux, sociétaux et environnementaux. En faisant ceci, ils et elles contribuent à attiser les haines et les discriminations. Interdiction du voile pour les accompagnatrices de sorties scolaires, réunions non-mixtes, islamogauchisme, etc... La stigmatisation des un.e.s permet d'invisibiliser les problèmes qui nous concernent tous en les noyant dans un brouhaha rance et électoraliste.

Si la loi dite Sécurité Globale installe la surveillance (trop) large de la population, au pays des droits de « l'Homme », les droits se voient remis en question et les libertés limitées. La loi dite « de lutte contre le séparatisme » elle aussi abonde la surenchère stigmatisante et discriminatoire propre à l'extrême-droite. Alors bien sûr, on suffoque ! Mais pas

l'extrême-droite. Le climat est installé. Il ne reste qu'à des militaires dirigés par un ancien dirigeant du service d'ordre du FN à lancer une tribune, puis une autre fustigeant le supposé délitement de la société française sous les coups de l'islamogauchisme (tiens donc !) et des renoncements laxistes.

Dès lors, plus d'obstacle à ce que des policiers s'en prennent à la justice elle-même en tant qu'institution de la République devant l'assemblée nationale.

Et tant pis pour la séparation des pouvoirs, ou pour ce que ça signifie de renoncement à la République et la démocratie par des fonctionnaires qui ont comme mission d'en assurer la pérennité ! Plus d'obstacles non plus à la violence d'extrême-droite, elle s'exprime ouvertement (cf. la vidéo où l'on apprend à tirer sur des militants de gauche, la gifle au Président de la République, ...).

Dès lors, un combat est devant nous : celui de la lutte contre l'extrême droite et ses idées. Il est celui du SNUipp-FSU à plusieurs titres. En premier lieu, parce que le projet que nous portons d'une école



républicaine faiseuse d'égalité sociale et d'émancipation est profondément contraire aux projets de l'extrême-droite. Ensuite parce que cette école ne peut exister dans une société où les principes d'égalité, de liberté et de fraternité seraient bafoués ou abolis. C'est dans cette logique que notre fédération, la FSU, participe aux cadres unitaires et mobilisations pour les libertés et contre les idées d'extrême-droite et que nous appelons pour les élections départementales et régionales à battre l'extrême-droite!



## Programmes maternelle, le cadre est préservé !

La note du CSP de décembre dernier sur les aménagements de programme maternelle faisait craindre le pire concernant les missions et spécificités de la maternelle. Mais le rapport de force, créé par le SNUipp-FSU et ses partenaires syndicaux et éducatifs, a pesé sur les échanges qui se sont tenus rue de Grenelle. Au final, un texte qui permet aux PE de conserver leurs pratiques.

### L'essentiel est sauf

Les PE vont-ils devoir modifier leurs pratiques à la rentrée de septembre ? La grande section devient-elle donc l'année dédiée à la préparation des évaluations CP ? La place du jeu et du corps sont-ils remis en cause ? Les PE devront-ils apprendre à leurs élèves des listes de mots ? La réponse à toutes ces questions est non. Le programme 2021 constitue donc davantage des aménagements du texte de 2015 qu'un nouveau programme. Les grands principes qui fondent la

spécificité de la maternelle sont réaffirmés.



### Des points de vigilance demeurent

Toutefois, l'augmentation des attendus des programmes dont certains apportent des objectifs de cycle 2 pourraient mettre en difficulté nombre d'élèves, notamment les élèves des

milieux populaires. Le ministère en minore la portée en les présentant comme des objectifs potentiels mais non exigibles. Le SNUipp-FSU saura le rappeler en temps et en heure. L'autre source d'inquiétude est l'annonce de documents d'accompagnement. Bien qu'ils puissent être conçus comme de simples ressources sans caractère obligatoire, l'expérience montre que la hiérarchie considère bien souvent ces guides comme des prescriptions officielles.

### Défendre la professionnalité

Le SNUipp-FSU encourage donc la profession à utiliser les marges de manœuvre que laissent ces nouveaux programmes. Il soutient et considère les PE comme les actrices de la transformation de l'école. Leur professionnalité ne peut être remise en cause. Les débats en lien avec la recherche pour améliorer l'école et la rendre plus démocratique sont nécessaires et doivent se poursuivre.

## Nouveau CAFIPEMF

Le CAFIPEMF est une nouvelle fois modifié à partir de septembre 2021. Il se fera maintenant sur seulement 1 an et se retrouve essentiellement centré sur le français et les mathématiques et s'éloigne du rapport à la recherche avec la disparition du mémoire.

### Les nouveautés

- le passage du CAFIPEMF se fera sur 1 an au lieu de 2.
- 5 semaines de formation avant la première épreuve seront mises en œuvre
- la visite de classe est rétablie
- le mémoire est abandonné
- il ne sera possible de se spécialiser qu'au bout de trois ans
- l'épreuve à partir d'une séance collective de formation est abandonnée
- des épreuves faisant la part-belle aux mathématiques et au français

### Le nouveau CAFIPEMF comporte deux épreuves centrées sur le français et les mathématiques :

- une première épreuve d'observation d'un temps d'enseignement de 60 minutes assuré par le-la candidat-e suivi d'un entretien avec le jury, dont a minima les deux tiers devant porter soit sur le français soit sur les mathématiques. Le tiers restant pouvant être consacré à une discipline autre, à condition que cela contribue explicitement à l'apprentissage des élèves en français ou en mathématiques...
- une deuxième épreuve, dans le délai d'un mois après la première épreuve, en situation d'observation d'un PE stagiaire ou titulaire, ce qui fait l'objet ensuite d'une analyse immédiate en présence du jury, puis de la production d'un rapport de visite qui sert de base à un nouvel entretien avec le jury. Il est entendu que la séance observée doit être une séance de français ou de mathématiques.

### L'éloignement d'une posture réflexive alimentée par la recherche

Alors que le CAFIPEMF actuel est centré sur un travail de

réflexion témoignant d'une recherche croisée sur sa pratique de classe et les travaux de la recherche et sur les déterminants du métier de formateur et formatrice, le mémoire est abandonné, laissant la place au risque d'une seule pédagogie du modèle...

### Vers un glissement de fonction ?

Le ministère a énoncé lors des discussions avec le SNUipp-FSU sa volonté d'uniformiser les épreuves autour de l'acte de formation individuelle, au risque d'un brouillage des pistes entre formateur-ices et IEN.



Mes informations :

NOM : \_\_\_\_\_ NOM de jeune fille : \_\_\_\_\_ PRENOM : \_\_\_\_\_  
 DATE de naissance : \_\_\_\_\_ SEXE : \_\_\_\_\_  
 TEL. domicile : \_\_\_\_\_ TEL. portable : \_\_\_\_\_ MAIL : \_\_\_\_\_  
 ADRESSE PERSONNELLE : \_\_\_\_\_  
 RNE ECOLE : \_\_\_\_\_ ECOLE : \_\_\_\_\_ VILLE : \_\_\_\_\_  
 DATE de sortie IUFM/INSPE : \_\_\_\_\_ CORPS et GRADE : \_\_\_\_\_ ECHELON : \_\_\_\_\_  
 TEMPS PARTIEL : non / oui à \_\_\_\_\_ % FONCTION : \_\_\_\_\_ Si Dir, NBRE de classes : \_\_\_\_\_

Part liée à mon échelon ou à ma situation :

PROFESSEUR DES ECOLES OU PSYCHOLOGUE CLASSE NORMALE

ECHELON	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Cotis annuelle	73,50€	102 €	123 €	138 €	158 €	168 €	184 €	199 €	214 €	230 €	250 €
Cotis réelle <small>66% crédit d'impôts</small>	25 €	35 €	42 €	47 €	57 €	60 €	63 €	68 €	73 €	78 €	85 €

PROFESSEUR DES ECOLES OU PSYCHOLOGUE HORS CLASSE

ECHELON	1	2	3	4	5	6	7
Cotis annuelle	217 €	230 €	247 €	270 €	293 €	316 €	326 €
Cotis réelle <small>66% crédit d'impôts</small>	74 €	78 €	84 €	92 €	99 €	107 €	111 €

PROFESSEUR DES ECOLES OU PSYCHOLOGUE CLASSE EXCEPTIONNELLE

ECHELON	1	2	3	4	chev.1	chev.2	chev.3
Cotis annuelle	265 €	282 €	306 €	331 €	357 €	377 €	399 €
Cotis réelle <small>66% crédit d'impôts</small>	90 €	96 €	104 €	113 €	121 €	128 €	136 €

INSTITUTEUR

ECHELON	7	8	9	10	11
Cotis annuelle	155 €	162 €	170 €	182 €	200 €
Cotis réelle <small>66% crédit d'impôts</small>	53 €	55 €	58 €	62 €	68 €

RETRAITE

PENSION	pension <1200€	1200€ < pension <1499€	1500€ < pension <1999€	2000€ < pension <2499€	pension >2500€
Cotis annuelle	80 €	110 €	130 €	140 €	160 €

DISPONIBILITE, CONGE PARENTAL

Cotis annuelle	102 €
----------------	-------

CONGES FORMATION

Cotis annuelle	85% de la cotis
----------------	-----------------

TEMPS PARTIEL

Cotis annuelle	Proportionnel au TP (cotisations x taux) : 102 € min
----------------	--

NON TITULAIRES

AESH	25 €	Etudiant Contractuel MI / M2	35 €	Contractuels	35 €	Contractuels psy EN	80 €
------	------	------------------------------	------	--------------	------	---------------------	------

PEGC : nous contacter

Part liée à mon poste :

Poste en prison, RASED, Psy-EN	En REP	En REP+
5 €	10 €	20 €
Direction de 1 à 4 classes, ULIS/ULPE2A/EREA, PEMF	Direction de SEGPA ou de 5 classes et +, CPC	
10 €	20 €	

Je règle :

PAR CHEQUE     PAR VIREMENT     EN ESPECE  
 PAR PRELEVEMENT FRACTIONNE ET JE BENEFICIE D'UNE REDUCTION DE 5%  
(joindre le mandat de prélèvement SEPA Core ainsi qu'un RIB)

MA COTISATION S'ELEVE A \_\_\_\_\_ €

RAPPEL : 66% de votre cotisation donnent droit à une réduction ou un crédit d'impôts sur les revenus de l'année en cours

FAIT A : \_\_\_\_\_ LE : \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / 20 \_\_\_\_\_ SIGNATURE : \_\_\_\_\_

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

**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

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

**Crédit Mutuel**  
Enseignant