

## Rémunération et retraite, un enjeu de qualité du service public

Depuis le 5 décembre dernier, les enseignant-es sont engagé-es dans une mobilisation historique, qui s'inscrit dans la durée. Les enjeux sont énormes : garantir un système de répartition solidaire et intergénérationnelle pour tout-es, obtenir (enfin) et sans aucune contrepartie la revalorisation qui nous est due.



Avec les Nuls, tout devient facile !

### la réforme des retraites pour les nuls

- Ne pas faire diminuer les pensions
- Écouter les avis du Conseil d'État
- Ne pas faire semblant d'entendre les syndicats
- Et surtout, arrêter de mentir à tout le monde !

METTONS CETTE RÉFORME  
À LA RETRAITE !

ENGAGÉ-ES  
AU QUOTIDIEN

Ceci est un éditoirement. Nos hommages à la célèbre collection.

Si les rémunérations des fonctionnaires progressent tout au long de leur carrière, c'est pour les protéger de l'arbitraire qu'induirait une négociation de gré à gré avec la hiérarchie. Ce n'est pas un «privilège» qu'auraient les agent-es publics. Les meilleurs salaires sont en fin de carrière, c'est donc bien ce revenu qui doit servir de base si on veut assurer une pension calculée sur le meilleur revenu. A l'inverse, ne plus utiliser les 6 derniers mois du traitement indiciaire comme référence aboutira à augmenter encore l'importance de la part des primes, primes qui ont pourtant été un instrument de l'individualisation et de la mise en concurrence des personnels, au détriment de la qualité du service rendu. Le Président de la république a par, exemple, dit à propos des enseignant-es que cela devait être l'occasion de fixer de nouvelles missions qui, seules, justifieraient une éventuelle augmentation sous forme de primes.

**Un système de rémunération juste et équitable pour les fonctionnaires est aussi le garant de la neutralité et de l'indépendance des agent-es. C'est donc aussi une question de qualité de service public.**

Le combat multiforme continue pour le retrait de la réforme et une véritable revalorisation des salaires et des carrières.

Caroline Marchand, Marie-Hélène Plard  
co-secrétaires du SNUipp-FSU 93

**Sommaire** : p.1 : Rémunération et retraite, un enjeu de qualité du service public - p.2 : Réforme des retraites : les enseignantes deux fois perdantes - p. 3 : Comment nous allons finir par marcher sur un fil au nom de l'équilibre du système des retraites - p. 4 : Réforme des retraites et promesses de revalorisation  
p.5 : Rassemblement DSDEN Bobigny 25 février 2020 - p.6 : Les élu-es SNUipp-FSU 93 à la CAPD vous informent  
p.7 : Carte scolaire rentrée 2020, ça va pas le faire ! p.8 : 4ème université de printemps du SNUipp-FSU 93

## Réforme des retraites : les ENSEIGNANTES deux fois perdantes

*Avec la réforme des retraites les femmes seraient les grandes «gagnantes». Pourtant, tout montre que nous en serons bien plutôt les grandes perdantes, et notamment dans l'Éducation nationale et l'enseignement supérieur et la recherche.*

L'Éducation nationale n'est pas exempte en matière d'inégalités femmes hommes :

- Inégalité dans les emplois : plus on monte dans la hiérarchie, moins la part des femmes est importante. Ainsi on compte 82% de femmes chez les professeurs des écoles, 64% chez les certifié-es, 52 % des agrégé-es ...
- Inégalité dans les traitements : à corps et grade égaux, nous gagnons 14% de moins que les hommes. 14% des femmes sont à temps partiel, contre 5% des hommes, notamment pour des raisons de charge parentale.

Le projet de réforme des retraites par point, au lieu de les corriger, va prolonger ces inégalités au-delà de la fin de la période active. Dans le système actuel, les pensions des femmes sont déjà nettement inférieures à celles des hommes, mais le projet de retraite à points ne ferait qu'accroître ces inégalités par des baisses de pensions très importantes d'un grand nombre de femmes.

### Salaire et calcul des pensions

Les 6 derniers mois, base de calcul du système actuel, ne serait plus prise en compte mais l'ensemble de la carrière professionnelle. Les années de temps partiel, de congé parental (pris majoritairement par les femmes) seront alors intégrées. Cela impliquerait inévitablement

une baisse considérable des pensions. L'intégration des primes à ce calcul ne ferait qu'accroître les inégalités car les primes, comme toutes les parts variables de rémunération, bénéficient plus aux hommes qu'aux femmes.

### Droits familiaux

Le gouvernement peut faire croire que les mécanismes d'augmentation des points liés à la parentalité seraient une avancée pour les femmes. Pourtant, les 5% supplémentaires accordés par enfant seraient attribués au choix à la mère... ou au père. Or, la tentation serait importante de les attribuer au salaire le plus élevé et donc au père. De même, l'évolution du système des pensions de réversion constitue un véritable recul : d'une part elles ne seraient versées qu'à partir de 55 ans,

alors qu'il n'y avait pas de limite dans le système actuel, et d'autre part les femmes divorcées ou remariées ne bénéficieraient plus de la pension de réversion. C'est un recul important porté à l'indépendance financière des femmes, mais aussi à leur sécurité avec un féminicide sur quatre commis au moment de la retraite.

Contrairement aux annonces du gouvernement, les femmes seront les grandes perdantes de cette réforme.

### Des mesures sont nécessaires et possibles

Les droits familiaux liés aux enfants (majorations de durée d'assurance) doivent être maintenus pour atténuer les inégalités actuelles, mais ils ne doivent pas enfermer les femmes dans le rôle de mère. La bonne solution pour en finir avec les inégalités de pension n'est pas de renforcer ces droits complémentaires, mais de renforcer les droits directs des femmes à une pension.

Ce qui signifie :

- augmenter le minimum de pension pour une carrière complète au niveau du SMIC net,
- mettre fin à l'allongement continu de la durée de cotisation, de plus en plus inaccessible, particulièrement pour les femmes, et revenir à une durée réalisable : le progrès est de permettre à chacun·e de réduire son temps de travail,
- supprimer la décote, qui est une double pénalisation de la pension,
- garantir un taux de remplacement (pension par rapport à salaire) de 75 % du salaire ;

En amont de la retraite, il est urgent de mener une politique volontariste :

- en faveur de l'égalité des salaires et des emplois des femmes et des hommes, et de l'égalité des taux d'activité : celui des femmes est actuellement de 10 points inférieur à celui des hommes. Les ressources en cotisations des régimes de retraite en seraient fortement améliorées,
- pour l'instauration d'une surcotisation patronale sur les emplois imposés à temps partiel comme c'est le cas pour les AESH,
- pour la création de places de crèches, d'un service public de la petite enfance, pour un congé parental partagé à égalité entre les parents et véritablement rémunéré, et une lutte à tous les niveaux contre les stéréotypes sexuels.

L'égalité entre les femmes et les hommes, est un objectif de société, qui permettra, en outre, d'améliorer sensiblement le financement des retraites.

## Comment nous allons finir par marcher sur un fil au nom de l'équilibre du système de retraites...

**L'équilibre du système annonce-t-il une baisse probable des pensions actuelles des retraités, mais aussi l'instabilité des futures pensions voire leur probable révision à la baisse ?**

C'est à craindre... Le gouvernement s'est engagé auprès de Bruxelles à ne pas dépasser le montant des dépenses de retraites d'une enveloppe strictement définie à 14% du PIB. «*Les cotisations resteraient le pilier du financement du système. 75 % du système continuera à être financé par les cotisations*», a précisé Édouard Philippe. Aujourd'hui, l'enveloppe consacrée aux retraites via ces recettes équivaut à 14 % du PIB (produit intérieur brut), soit environ 320 milliards d'euros.

Même si le PIB ne baisse pas en valeur absolue dans les années à venir, le taux de croissance du PIB laisse apparaître une nette tendance au ralentissement depuis 1950.

L'augmentation annoncée du nombre de retraités dans les années à venir nous conduit à craindre que les pensions baissent mécaniquement dans le futur.

Au quatrième trimestre 2019, le produit intérieur brut (PIB) en volume baisse légèrement (données INSEE) :

PIB	Activité
quatrième trimestre 2019 : moins 0,1 %	2019 : + 1,2 %
troisième trimestre 2019 : + 0,3 %	2018 : + 1,7 %

### Et à court terme ?

Les prévisions de déficits d'ici 2025 du système de retraites annoncées par le COR (entre 8 et 17 milliards), expliquent la mise en place d'un âge pivot rebaptisé âge d'équilibre. En maintenant le chômage de masse (moins de cotisant-es), en n'augmentant pas les cotisations patronales, en ne taxant pas les bénéficiaires boursiers,

**Le nouveau système entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2022** pour les jeunes nés à partir de 2004 qui entreront sur le marché du travail en 2022. Ils dépendront immédiatement du système universel à points. À l'autre bout, tous ceux qui sont «*à moins de 17 ans de la retraite aujourd'hui, c'est-à-dire ceux nés avant 1975 et qui auront plus de 50 ans en 2025*» ne seront pas concernés par le futur système universel.

La situation de ceux nés entre 1975 et 2004 reste à être mieux expliquée : selon le 1<sup>er</sup> ministre «*La partie de carrière effectuée jusqu'à 2025 donnera lieu à une première partie de retraite calculée sur les anciennes règles, et celle après sera régie par le système universel.*» Toutefois, pour bénéficier d'une retraite à taux plein, il faudra atteindre l'âge d'équilibre du système (nouveau nom de «l'âge pivot») de 64 ans. Avant cet âge, et à partir de 2022, la pension subira un malus.

### le gouvernement assure l'équilibre du système en maintenant plus longtemps les salarié-es au travail.

Pour compléter cette disposition, l'application d'une décote pour départ avant l'âge d'équilibre assurera encore des économies... Les futurs gouvernements pourront aussi faire le choix de baisser les pensions en baissant la valeur du point, ce dont le gouvernement actuel se défend pour l'instant...

### Attention à ne pas perdre l'équilibre !

**Pour le moyen terme**, les partenaires sociaux sont chargés de se mettre autour de la table (conférence de financement chère à la CFDT...) pour faire des propositions sur «la trajectoire d'équilibre». On a le droit de rêver ! Le patronat fera blocage à toute idée de cotisations supplémentaires de sa part. Après le 1er janvier 2021, si aucun accord n'est trouvé, le gouvernement reprendra la main et imposera des mesures d'économies. **Rien ne permet d'exclure le risque de baisse des pensions versées actuellement par «mesure de solidarité».** Tout nous laisse craindre que la valeur de rendement du point de retraite sera déterminée par le volume d'argent disponible qui, rappelons-le, ne devra pas dépasser 14 % du PIB. CQFD.

## Réforme des retraites et promesse de revalorisation

### Le gouvernement a menti aux enseignant-es

Nous le savons et le gouvernement lui-même l'a reconnu : les professeur-es seront parmi les grand-es perdant-es du passage à un système par point de retraite.

Devant cette réalité le gouvernement s'est engagé à revaloriser nos traitements et à l'inscrire dans le projet de loi, pensant semer le doute dans nos rangs et nous démobiliser.

Le Conseil d'Etat, plus haute juridiction administrative de France a donné son avis sur l'ensemble du projet dont l'article promettant une loi à venir de revalorisation des enseignant-es.

Événement rare l'avis rendu le 24 janvier est particulièrement sévère sur de très nombreux points du texte et notamment sur l'engagement pris envers les enseignant-es dans son point n°29 : «*Le Conseil d'Etat écarte les dispositions qui renvoient à une loi de programmation*» car elles «*constituent une injonction au*

*gouvernement de déposer un projet de loi et sont ainsi contraires à la Constitution*».

L'engagement est donc sans valeur juridique car même si le gouvernement maintient cet article le Conseil Constitutionnel, après le vote de la loi, le déclarerait anticonstitutionnel.

Les organisations syndicales, dont la FSU, n'étaient déjà pas dupes de la promesse de revalorisation de 10 milliards d'euros sur la période 2021-2026 (rappelons que pour compenser le passage à un système par points il faudrait augmenter les PE d'environ 1500 euros par mois sur l'ensemble de la carrière...). L'avis du Conseil d'Etat montre que cette promesse d'inscription dans la loi ne vaut juridiquement rien.

**Plus que jamais nous devons nous mobiliser pour faire retirer ce projet de loi, sauver notre modèle social, nos retraites et signifier à Jean-Michel Blanquer que le mépris, ça suffit !**

### Première rencontre au ministère le 23 janvier !

Les discussions sont ouvertes sur l'indispensable revalorisation salariale des personnels enseignants pour compenser les effets de la réforme des retraites. Alors que le ministère entend la lier à une redéfinition du métier, le SNUipp-FSU pose ses revendications.

Tout le monde le sait, les enseignant-es seraient les grands perdants d'une retraite par points. Le ministère entame un cycle de discussions.

Cette première rencontre s'est tenue dans un contexte de défiance et de fort mal-être de la profession. Au cours de la réunion, pas d'engagement réel du ministère qui a seulement confirmé l'enveloppe supplémentaire de 500 millions sur le budget 2021 et annoncé une loi de programmation pour la période de 2022 à 2026 qui serait complétée d'un rapport pour projeter les dépenses sur une durée plus longue. Un rapport... autant dire qu'on est loin d'une assurance de financement qui permettrait de rendre crédible la promesse des fameux 10 milliards s'étalant jusqu'en 2037.

#### **Pas de contreparties**

De plus, le ministère a souhaité balayer les différentes missions exercées par les PE. «Enseignement, accompagnement des élèves, relations aux familles, continuité du service public» : sur chacun de ces points, la rue de Grenelle reste évasive et ne dit pas, pour l'instant, comment elle veut faire évoluer les missions des PE. Sans doute, le contexte n'est-il pas à la divulgation de contreparties et donc d'une charge à la hausse.

Pour le SNUipp-FSU, il ne saurait être question que la charge de travail augmente en échange d'une revalorisation salariale. C'est pourquoi le syndicat a redit son opposition à une formation continue obligatoire

pendant les vacances, même rémunérée. Il a aussi rappelé la nécessité de reconnaître l'ensemble du travail «invisible» effectué par tous les PE qui dépasse largement le cadre des 108 heures annuelles réglementaires.

**Le SNUipp-FSU s'oppose à toute contrepartie ou prime au mérite et réclame le maintien du pouvoir d'achat en augmentant fortement la valeur du point d'indice.**

**Le SNUipp-FSU a exigé des mesures d'urgence immédiates :**

- **Le versement de l'ISAE à toutes et tous sans exclusion et son triplement pour reconnaître l'ensemble des missions et des heures déjà effectuées par la profession.**
- **La création d'une indemnité d'équipement afin que les personnels n'aient plus à financer eux-mêmes leurs outils de travail.**

**Le SNUipp-FSU réclame :**

- **le dégel du point d'indice**
- **une revalorisation salariale conséquente déconnectée du dossier des retraites. La revalorisation du point d'indice doit être indexée sur l'inflation et permettre de rattraper les pertes de pouvoir d'achat dues à l'augmentation du coût de la vie depuis plus d'une décennie.**
- **un accès pour tout-es aux indices terminaux du corps des PE (classe exceptionnelle).**
- **la transformation de toutes les indemnités en indiciaire.**

Paris, le 03 février 2020

**Arnaud MALAISE**  
**Régis METZGER**  
**Francette POPINEAU**  
Co-Secrétaires généraux

A

**Monsieur Jean-Michel BLANQUER**  
Ministre de l'Éducation nationale  
110 rue de Grenelle - 75357 Paris 07 SP

Monsieur le Ministre

Le suicide de Christine Renon le 23 septembre dernier, sur son lieu de travail et le courrier bouleversant et sans ambiguïté qu'elle a laissé constituent une onde de choc chez tous les enseignants.es. Dans tout le pays, de nombreux hommages ont été rendus à Christine Renon le 3 octobre tant ce geste fait écho à la dégradation des conditions de travail dont souffre la profession.

Ce jour-là, à l'occasion de l'enterrement de Christine Renon et du CHSCT départemental, et afin d'exprimer leur émotion et leur colère, les enseignant-es de Seine-Saint-Denis, rejoints par des enseignant-es d'autres départements, se sont mis massivement en grève.

La FSU a demandé officiellement que la journée du 3 octobre ne soit pas prélevée pour les collègues qui se sont mis en grève pour montrer leur soutien et leur indignation car personne ne doit mourir de son travail.

Depuis, la situation des personnels est la même. Tous les collègues assurant une direction n'ont même pas pu bénéficier de la journée de décharge supplémentaire en novembre-décembre, malgré les engagements donnés.

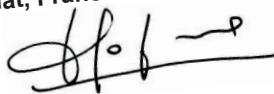
Alors que vous vous étiez engagés à recevoir des représentants du SNUipp-FSU de Seine-St- Denis, nous avons appris qu'une journée de salaire a été prélevée aux collègues qui ont souhaité rendre un dernier hommage à Christine Renon.

Son geste a été imputé au service, mais comment croire que l'amélioration des conditions de travail soit une préoccupation de votre ministère, quand le premier signe donné n'est pas celui de l'apaisement ?

Aussi, nous vous demandons solennellement de revenir sur cette décision et de renoncer au prélèvement du jour de grève hautement symbolique effectuée par les collègues de son département comme ailleurs dans le pays.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de nos salutations distinguées.

Pour le Co-secrétariat, **Francette POPINEAU**



128, Bd Auguste Blanqui 75013 Paris. Tél. : 01 40 79 50 00.  
Fax : 01 44 08 69 40. [www.snuipp.fr](http://www.snuipp.fr)

Communiqué du SNUipp-FSU 93

Le 31 janvier 2020

## **Education : la confiance mise à mal entre promesses non tenues et trahison**

La mort tragique de Christine Renon sur son lieu de travail et sa lettre ont eu un impact important dans toute la profession. Afin de rendre un dernier hommage à notre collègue et exprimer notre colère les enseignant-es de Seine-Saint-Denis et dans de nombreux départements se sont mis massivement en grève et se sont réunis devant la DSDEN 93 le 3 octobre dernier.

**La FSU est intervenue et a demandé officiellement lors du CHSCT ministériel que la journée du 3 octobre (jour de l'enterrement de Christine Renon et du CHSCTD) ne soit pas prélevée pour les collègues qui se sont mis en grève pour montrer leur soutien et leur colère.**

Le peu de confiance qui pouvait subsister entre le ministre et ses agent-es vient de voler en éclats.

Dans notre département la situation des personnels reste inchangée, certains collègues en charge de direction n'ont même pas bénéficié de la journée de décharge supplémentaire en novembre / décembre. La lettre ouverte au ministre de l'Éducation nationale signée par 250 directions et la demande d'audience formulée par le SNUipp-FSU 93 sont restées sans réponse mal-gré l'engagement oral de JM Blanquer aux représentant-es du SNUipp-FSU 93 le 9 janvier 2020.

**Une nouvelle fois le ministère a répondu par le mépris à la profession en prélevant cette journée hautement symbolique dans un contexte social de défiance. L'honneur d'un ministre aurait été de respecter l'hommage des agent-es ! Le SNUipp-FSU 93 exige le remboursement de cette journée !**

Une collègue de Pantin est convoquée à la DSDEN pour semble-t-il l'entendre sur «les relations avec la mairie» suite à une intervention qu'elle aurait faite lors du conseil d'école de novembre 2019. Cette collègue connaissait personnellement Christine Renon. Cette convocation nous interroge sur son motif.

**RASSEMBLEMENT Mardi 25 Février 2020**

**DSDEN 93 Bobigny à partir de 16 h 30**

## Promotions 2019/2020 et déclaration d'impôts

**F**in novembre 2019, les promotions automatiques ont été validées par la DSDEN. L'augmentation va être visible sur la paie de janvier 2020 avec effet rétroactif. Lors de la CAPD du 17 janvier 2020, les accélérations de carrière ont été validées avec effet visible en février ou mars 2020 pour les promotions antérieures à cette date. Pour certain-es d'entre vous l'application des ASA (Avantage Spécifique d'Ancienneté) va entraîner le versement d'une somme particulièrement importante avec un rattrapage concernant de nombreux mois. Pour les impôts, il ne faudrait pas que cela soit considéré comme une augmentation importante de vos revenus et vous faire changer de tranche imposable.

**Au moment des déclarations d'impôts en 2021, vous allez pouvoir préciser que cette somme est un revenu différé.**

*Explications sur le site des impôts :*

*Les revenus différés sont des revenus que vous avez perçus en 2020 mais qui correspondent à la rémunération d'activités que vous avez effectuées en 2019 ou avant. Par exemple, un rappel de salaire ou d'avancement.*

*Ces revenus seront soumis au prélèvement à la source comme les autres revenus.*

*En revanche, lors de la déclaration 2020 des revenus 2019, vous ne devrez pas les déclarer avec vos revenus d'activité.*

*Vous devrez les déclarer lors de déclaration 2021 sur les revenus 2020 avec la **notice n°2041-GH sur les revenus exceptionnels ou différés.***

## Régularisation financière

**D**e manière générale, en cas de rattrapage financier très important (SFT, indemnité REP ou REP+, NBI, reclassement...), il faudra utiliser la même procédure pour la déclaration d'impôts : «revenu différé».

**N'hésitez pas à nous contacter en cas de question.**

## Mouvement interdépartemental 2019-2020

**S**uite à la publication des barèmes en janvier, des collègues nous ont alertés sur la non prise en compte de certains éléments de barème (rapprochement de conjoint, CIMM, RQTH, ...). Bien qu'il n'y ait plus de groupe de travail et de CAPD nous avons fourni aux collègues les indications ou preuves à apporter au service et nous sommes intervenu-es auprès de la DSDEN 93 pour faire valoir le droit des collègues. Certains dossiers ont été revus et corrigés par le service du mouvement inter.

**Résultat : lundi 2 mars.**

Communication individuelle par l'administration directement aux collègues concerné-es, les représentant-es du personnels n'auront plus aucune information.

*Les notes de services pour l'accès à la hors classe et à la classe exceptionnelle sont parues au BO n°1 du 2 janvier 2020.*

## Accès à la hors classe 2020

**L**a CAPD se réunira en juin 2020. **Pour l'accès à la hors classe il n'y a aucune démarche à faire.** Les collègues qui, au 31/08/2020, ont atteint 2 ans d'ancienneté au 9ème échelon sont inscrits sur un tableau d'avancement suivant un barème qui prend en compte les points de l'avis DASEN et les points en fonction de l'échelon. En fonction du nombre de possibilités le DASEN arrêtera une liste de collègues promu-es parmi les promouvables à la hors classe.

Les avis donnés par la DASEN les années précédentes pour les collègues déjà promouvables vont être maintenus comme le précise le BO et malgré l'opposition du SNUipp-FSU national qui avait demandé la révision des avis, mais le ministère n'a pas accédé à cette demande.

Pour un suivi vous pouvez remplir une fiche de contrôle dans notre «e-dossier hors classe» (lien sur notre site).

**IMPORTANT : Un arrêté publié au JO du 10 janvier 2020 relève le taux d'accès des professeurs des écoles à la Hors Classe à 17% (au lieu de 15,10% en 2019). Ce taux, conformément aux accords PPCR, est désormais identique à celui du second degré. Cela devrait correspondre à environ 2000 promotions supplémentaires.**

## Accès à la classe exceptionnelle 2020

**Seul le SNUipp-FSU siège en CAPD**

**1er vivier au titre des fonctions ou des missions effectuées**

Pour en faire partie, il faut être PE au moins au troisième échelon de la hors-classe au 31 août 2020 et avoir été affecté pendant huit années (continues ou pas) en éducation prioritaire ou sur certaines missions : direction d'école, direction adjointe de SEGPA, chargé de classe unique, conseiller pédagogique, PEMF, référent handicap, enseignant dans le supérieur. Les années d'exercice doivent être entières. Les services à temps partiel sont pris en compte comme une année entière.

**Attention ! Il est nécessaire de faire acte de candidature en remplissant une fiche de candidature sur le portail de services i-prof. La date sera précisée ultérieurement.**

**Un deuxième vivier au titre de l'ancienneté dans le grade**

Il suffit pour en faire partie d'être au dernier échelon de la hors-classe. Dans ce cas, il n'y a pas de démarche particulière à effectuer.

# Carte Scolaire rentrée 2020, ça va pas le faire !

*Le groupe  
de travail  
carte scolaire  
va se réunir  
en mars  
avec un-e  
représentant-e  
SNUipp-FSU 93  
pour chaque ville.*

Le SNUipp-FSU 93, majoritaire dans les instances, portera la situation de chaque école et de chaque circonscription au groupe de travail «carte scolaire». Un représentant de chaque ville interviendra pour argumenter sur toutes les demandes d'ouverture de classes ou de création de postes : RASED, remplaçant-es, dispositifs effectifs réduits en éducation prioritaire, TPS, ULIS, UE, UPE2A, CPC et formateurs, conseillers à la scolarisation et référents handicap, coordonnateurs REP, MPV, ERUN...

## **Attention :**

La dotation en poste pour l'académie de Créteil (93, 94 et 77) n'est pas à la hauteur des besoins. Les 201 postes prévus pour les 3 départements en septembre 2020 (c'était 502 postes en septembre 2019 dont 282 postes le 93) ne permettront pas de maintenir les seuils existant d'élèves par classe dans le 93 tout en appliquant **les orientations présidentielles et ministérielles :**

- poursuite du dédoublement des GS en éducation prioritaire,
- poursuite du déploiement des CE1 dédoublés,
- création de TPS en éducation prioritaire,
- 24 élèves en GS, CP et CE1 hors éducation prioritaire.

La dotation pour le 93 est de 107 postes, contre 282 l'année dernière, ce qui nous fait craindre des fermetures massives de classes car le DASEN priorise la politique ministérielle.

**Ces fermetures de classes n'ont pas forcément été envisagées et annoncées par les IEN, envoyez-nous vos chiffres !**

- Préparons cette carte scolaire pour faire reconnaître tous les besoins en ouvertures de classes, en maternelle comme en élémentaire, en Education prioritaire comme Hors Education prioritaire (HEP).
- Faisons respecter les seuils de Seine-Saint-Denis obtenus par les luttes massives de 1998 : 25 en élémentaire HEP, 23 en élémentaire Education prioritaire ; 27 en maternelle HEP, 25 en maternelle Education prioritaire.
- Remplissez l'enquête carte scolaire disponible sur le site de SNUipp-FSU 93 pour votre école et envoyez-la au SNUipp-FSU 93.

## **Elémentaire en Education prioritaire : La confiance c'est pour quand ?**

Le dispositif CP / CE1 «100 % réussite» a été mis en place à marche forcée sans consulter les équipes pédagogiques. Il aura fallu abandonner le PDMQDC sans aucun bilan, organiser les dédoublements ou co-intervention sans prendre le temps de les réfléchir et de les construire en équipe. Certaines écoles nous font remonter des disfonctionnements qui génèrent de la souffrance au travail pour les enseignant-es et de ce fait ne sont pas profitable pour les élèves.

Cette orientation a peu à peu attaqué une des prérogatives essentielles du conseil des maîtres.

Le conseil des maîtres a la responsabilité de l'organisation pédagogique de l'école et est le plus à même d'appliquer les orientations ministérielles en prenant en compte ses ressources et ses projets pédagogiques, les réalités de terrain : locaux, situations particulières, besoins des élèves, composition de l'équipe pédagogique...

**Le SNUipp-FSU 93 portera les demandes de toutes les équipes qui souhaiteront reprendre la main en organisant la structure de leur école en fonction des réalités citées plus haut.**

## 4<sup>ème</sup> Université de printemps du SNUipp-FSU 93 : réfléchir, se former, débattre et inventer

*Le SNUipp-FSU 93 organise son Université de Printemps les lundi 27 et mardi 28 avril 2020 à la Bourse départementale du Travail à Bobigny.*

### Lundi 27 avril 2020

→ 8h45 à 9h : Accueil autour d'un café / thé

- matin : **Neurosciences : main basse sur l'école avec Philippe Champy**

Dans son livre «Vers une nouvelle guerre scolaire», Philippe CHAMPY propose un décryptage sans équivalent du fonctionnement de l'Éducation nationale et de la redoutable réforme dirigiste et centralisatrice conduite par Jean-Michel Blanquer.

→ 12h à 13h30 : repas

- après-midi : **Des préconisations ministérielles aux pédagogies alternatives : par où passe vraiment la réussite des élèves des classes populaires ? avec Adrien Martinez** enseignant en Gironde, syndicaliste membre du SNUipp-FSU

→ 16h30 : fin des interventions.



### Mardi 28 avril 2020

→ 8h45 à 9h : Accueil autour d'un café / thé

- matin : **L'engagement des enseignant-es pour transformer l'école et leur métier, XX<sup>ème</sup>-XXI<sup>ème</sup> siècle**, Laurent Frajerman : chercheur associé au Centre d'histoire sociale du XX<sup>ème</sup> siècle à l'université Paris 1.

→ 12h à 13h30 : repas

- après-midi : **Table ronde «Où en est-on de l'accueil des élèves allophones arrivants en situation de grande précarité ?»** avec Clélia Chopinaud et Emmanuelle Pettazzi de l'Aset 93 ; Anina Ciuciu, avocate, auteure de «Je suis tsigane et je le reste : des camps de réfugiés roms à la Sorbonne» ; Livia Otal (Aide et action) et des enseignant-es en UPE2A.

→ 16h30 : fin des interventions.

### Pour vous inscrire : au plus tard le 27 mars

- auprès de l'**IEN** : Modèle d'autorisation d'absence sur le site du SNUipp-FSU 93
- auprès du **SNUipp-FSU 93** : Formulaire en ligne sur le site du SNUipp-FSU 93