

[SNU27]

LE JOURNAL DU SNUipp-FSU 27



BULLETIN 244
16 novembre 2018

EVREUX CTC

P4

LA POSTE
DISPENSE DE TIMBRAGE

SOMMAIRE

1

ÉDITO

2-3

NOS CANDIDATS

4

LES TÉMOIGNAGES

5

RETRAITES

6-7

AESH- INCLUSION

8

EDUCATION PRIORITAIRE

9

MOBILITE PARITARISME

10

ENTRÉE DANS LE MÉTIER

11

DIRECTION D'ECOLE

12-13

ECOLE DU FUTUR

14

SALAIRES

15

SANTÉ AU TRAVAIL

16

TUTO DE VOTE

SPÉCIAL
ÉLECTIONS !

[ÉDITO]

Mathilde, Elise, Adrien et les autres...

Mathilde, Elise, Adrien et les autres, ce sont des collègues à part entière, comme vous, en charge d'une classe, et qui sont donc au plus près de la réalité du terrain. Ils sont d'abord reconnus par leurs pairs pour leur professionnalisme. Lorsque vous faites appel à eux, Mathilde, Elise, Adrien et les autres vous écoutent, vous informent, vous conseillent, vous accompagnent. Ils vous représentent également, syndiqués ou non, dans toutes les instances paritaires et agissent pour le bien commun en toute transparence, avec le souci permanent de recherche de justice et d'équité.

Mais Mathilde, Elise, Adrien et les autres n'ont pas de pouvoirs magiques. Face aux attaques, inédites par leur ampleur, de ce gouvernement libéral qui dénoue les solidarités et prône l'individualisme à tous crins, c'est toute la profession qui doit se mobiliser.

Mathilde, Elise, Adrien et les autres ont besoin de vous pour défendre vos droits pied à pied mais aussi prôner



Christian ne fera jamais lever des milliers de fans.

Mais il sera toujours prêt à se lever pour vous.

Christian, adjoint élémentaire sur Vernon co-secrétaire départemental et élu à la CAPD et au CT



Bulletin de la section de l'Eure du Syndicat National Unitaire des Instituteurs, Professeurs des écoles et PEGC

Directeur de publication : Christian BELLO. Dépôt légal à parution : CPPAP 0919 S 07115. ISSN 1248 1572

Bulletin trimestriel imprimé par nos soins.

17 ter rue de la Côte Blanche - BP611 - 27006 EVREUX cedex

02.32.33.58.51 snu27@snuipp.fr site : <http://27.snuipp.fr>





ENGAGÉ·ES POUR LES PERSONNELS ET LES ÉLÈVES

Première organisation syndicale dans le 1er degré, le SNUipp-FSU c'est plus de 50 000 syndiqué·es et 1 000 délégué·es du personnel. Au sein de sa fédération la FSU, le SNUipp revendique, négocie, mobilise. Il défend tout ce qui concourt à améliorer la situation des personnels, titulaires ou non, et œuvre pour la qualité du service public d'Éducation au bénéfice de la réussite des élèves. Il n'y a pas de « petits » combats. En tant qu'élu·es, nous défendons les droits collectifs, nouveaux ou existants, comme chaque situation individuelle, en ayant chevillées au corps les valeurs d'équité et de transparence. Voter et faire voter pour le SNUipp-FSU, c'est renforcer les délégué·es du personnel, enseignant·es de terrain, dans leurs actions au quotidien pour vous accompagner.

Voter pour le SNUipp-FSU c'est voter pour

UN SYNDICAT DE TERRAIN

Les élu·es qui vous représentent sont avant tout des enseignant·es, partageant le même quotidien que vous. Nos conditions de travail sont indissociables des enjeux de réussite des élèves. Aussi le SNUipp-FSU organise des réunions syndicales ouvertes à toutes et tous permettant d'échanger et de bâtir nos revendications. Il entretient le lien entre la recherche et l'école.

UN SYNDICAT EXPERT

Le SNUipp-FSU est le seul syndicat à siéger, dans toutes les instances, partout, aux niveaux départemental, académique et national. Fort·es de leur expertise, les élu·es accompagnent et défendent les dossiers individuels et collectifs concernant la mobilité, le déroulement de carrière, la carte scolaire, les conditions de travail, la formation, l'action sociale...

UN SYNDICAT QUI LUTTE

Le SNUipp-FSU privilégie le dialogue tant que possible mais initie des mobilisations dès que le rapport de force est nécessaire comme le 13 janvier 2022. Durant la crise sanitaire, le SNUipp-FSU a mis en lumière les incohérences et revendiqué des vraies protections. Avec la FSU, le SNUipp-FSU est partie prenante des mobilisations sociétales : réforme des retraites, droits des femmes, urgence climatique ...

UN SYNDICAT QUI CHANGE L'ÉCOLE

Le SNUipp-FSU réclame une transformation de l'école passant par un plan d'urgence : aucune classe à plus de 22 élèves (18 en éducation prioritaire), des moyens pour travailler autrement (direction, remplacement, ...), RASED complet pour 800 élèves ... Le SNUipp-FSU revendique un dégel du point d'indice et son augmentation de 10 %, et une revalorisation immédiate de 300 €. Le SNUipp-FSU prône une école mieux dotée qui s'appuie sur l'expertise des enseignant·es.

Du 1^{er} au 8 décembre,

▶ FAISONS ENTENDRE NOTRE VOIX ◀

avec le SNUipp-FSU



SUR LE TERRAIN

Les élu·es et militant·es du SNUipp-FSU travaillent à vos côtés dans les écoles et les établissements, partageant votre quotidien. Le SNUipp-FSU construit les mobilisations avec les personnels et porte leurs revendications.



MARNIÈRE
Mathilde
Adjointe élémentaire
Val de Reuil



LECOMTE
Adèle
Titulaire secteur
St Sébastien de Mors.



BOUSSUGE
Maud
Adjointe élémentaire
La Chap. Longueville



TROPE
Denis
Brigade
Saint André de l'Eure



ROUSSELIN
Elise
Brigade
Louviers



LAGOUGE
Nathalie
Directrice
Evreux



RENOUX
Corinne
Enseignante référente
Gravigny



BOURDON
Olivier
Directeur
Boissy Lamberville



TIEURSIN
Frédérique
Directrice
Gaillon



HUSSON
Nathalie
Enseignante SEGPA
Verneuil sur Avre



DEGAND
Katriona
Adjointe élémentaire
Francheville



CANCEL
Annie
Maître E
Evreux



TEVENIN
Jennifer
Adjointe élémentaire
Val de Reuil



PINCHON
Sophie
Adjointe élémentaire
Verneuil sur Avre



NEDROMI
Halima
Adjointe maternelle
Vernon



REGLAT
Elodie
Enseignante UPE2A
Gaillon



RANGDET
Yves
Directeur
Saint André de l'Eure



BEAUDOIN
Claudine
Adjointe maternelle
Evreux



CAVIALE
Catherine
CPC
Louviers



CABOT
Brigitte
Directrice
Pont Audemer



#FSUpourGAGNER

Témoignages

AVEC NOUS, POUR CHANGER L'ÉCOLE ET LA SOCIÉTÉ !

LE SNUIPP-FSU, LE PREMIER SYNDICAT DES ENSEIGNANTS DES ÉCOLES est né en 1992. Sa manière de parler tout à la fois du métier, des élèves et des personnels lui ont permis dès 1996 de devenir le premier syndicat des enseignants des écoles. Vos personnels élus SNUipp-FSU sont des enseignants qui sont également en classe et qui connaissent la réalité du terrain.

LE SNUIPP-FSU SE BAT POUR L'ÉQUITÉ ET LA TRANSPARENCE.

TRANSPARENCE. Les élus des personnels siégeant dans les différentes instances interviennent et veillent au respect des règles en défendant tous les collègues (syndiqués ou non), en communiquant les comptes-rendus des CAPD, et en publiant le tableau des barèmes du mouvement.

LE SNUIPP-FSU SE BAT POUR L'AMÉLIORATION DES

CONDITIONS DE TRAVAIL. Le PPCR « parcours professionnels, carrières et rémunérations » représente une amélioration au niveau de la justice et de l'équité puisqu'il permet aujourd'hui à tous les collègues d'évoluer sur deux classes (normale et hors classe), et réduit les écarts de déroulement de carrière. De même l'exercice de ses fonctions à 80% a permis à nombre de collègues d'améliorer leurs conditions de travail en conjuguant plus facilement vie personnelle et vie professionnelle. L'ISAE pour (presque) tous a également contribué à revaloriser nos salaires. Pour les oubliés, le SNUipp-FSU continue le combat...



C PORTE DES IDÉES NOVATRICES POUR L'ÉCOLE, telle la mise en place des plus de maitres que de classe. L'intervention et l'appui de chercheurs dans les colloques, universités d'automne, stages... permet au SNUipp-FSU d'apporter des arguments de poids dans les négociations.

LE SNUIPP-FSU VOUS TEND LA MAIN AU QUOTIDIEN.

QUOTIDIEN. A votre écoute, les élus du personnel répondent par téléphone, par mail, vous rencontrent au local, vous rendent visite dans les écoles, vous accompagnent lors des démarches administratives ou des rendez-vous avec la hiérarchie.

2019-2022
QUE DE CHEMIN
PARCOURU À VOS
CÔTÉS !



Pétition unitaire
« Améliorer nos
salaires, je signe ! »



FAIRE DU TRAVAIL
DES AESH
UN VRAI MÉTIER.
C'EST BEAUCOUP DEMANDER ?
SNUipp
FSU
POUR TOUS

Retraites

UN PREMIÈRE TENTATIVE AVORTÉE

En 2020, la pandémie a stoppé une réforme des retraites délétère pour tous les actifs et en particulier pour les enseignant.e.s. Avant cela, nous avions constaté une belle dynamique dans les mobilisations qui avaient pris des formes variées : grèves, manifestations, blocages, occupations d'espaces publics, retraites aux flambeaux, happenings chorégraphiés ...

Ces manifestations avaient permis à de nombreux citoyens de participer aux mobilisations unitaires pour le retrait du projet de réforme des retraites et de s'inscrire dans la durée. Cette multitude d'actions ponctuées de temps forts, puissants, avec le soutien majoritaire de l'opinion, ont contraint le gouvernement à quelques concessions en repoussant l'âge des générations concernées par la réforme et la prise en compte des spécificités de certaines professions.

UN NOUVEAU PROJET SE PROFILE

En 2022, le gouvernement revient à la charge. On ne sait pas encore de quoi sera fait la nouvelle mouture de son projet de réforme des retraites. Certains membres du gouvernement ont annoncé qu'ils re-

nonçaient à une mesure de la réforme de 2020 et qui impactait directement les enseignant.e.s, à savoir calculer la pension de retraite sur les 6 derniers mois d'activité et non sur les 25 meilleures années, comme annoncé en 2020. Ils reprennent ainsi les arguments de la FSU pour justifier ce revirement. Cette mesure envisagée en 2020 aurait fait baisser drastiquement la pension des fonctionnaires.

UNE BAISSE DES PENSIONS ET DES FIN DE CARRIÈRES DIFFICILES.

Cependant, la mesure de report de l'âge de départ à la retraite est toujours dans les tuyaux du gouvernement. Cela reviendrait à baisser le montant des pensions pour bon nombre d'actifs. S'ils ne peuvent pas travailler jusqu'à cet âge de départ à la retraite, ils subiront une décote de leur pension. Cela poserait la question du bien-être et la santé au travail pour toutes les professions et notamment dans l'enseignement : comment enseigner à de jeunes enfants à 64 ou 65 ans ? A cet âge avancé aura-t-on encore la force physique et psychologique d'assurer nos missions au quotidien ?

LES PROPOSITIONS DU SNUIPP-FSU :

Face au flou entretenu, le SNUipp-FSU continuera de décrypter, de comparer et de démontrer les effets d'une éventuelle réforme des retraites. Le SNUipp-FSU défend un tout autre autre choix de société en revendiquant une véritable amélioration du système actuel :

- garantir une retraite à 60 ans avec un niveau de pension d'au moins 75% du niveau de revenu d'activité,
- intégrer dans la durée cotisée ou validée des années et de formation, de stage, de service civique et de chômage,

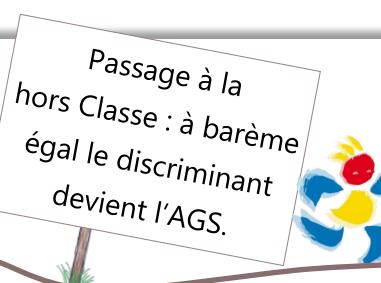
- rétablir les droits liés aux enfants (bonifications de trimestres),
- assurer l'égalité de traitement de la situation des poly-pensionné.e.s (carrière sur au moins deux régimes de retraite) par un système de proratisation,
- mettre fin au système de décote et de surcote,
- indexer les pensions sur le salaire moyen,
- aménager des fins de carrières sans que cela impacte le calcul de la pension.



Nous assurons des permanences téléphoniques tous les mercredis après-midi pour répondre à vos questions sur votre retraite.

Une question, besoin d'une simulation... Frédérique répond à vos questions le plus précisément possible et vous accompagne dans la création de votre dossier retraite.

Ecrivez nous à snu27@snuipp.fr pour connaître le numéro à contacter.



Emmanuelle, peux-tu te présenter ?

Emmanuelle Duval-Leseigneur, 50 ans, AESH depuis 2019, sur le PIAL Vernon-Pacy-Bueil (Normandie) avec 2 élèves à suivre.

De manifestations, en prise de paroles au rectorat ou dans les médias, j'ai rencontré les équipes de la FSU toujours présentes en 1ère ligne.

J'ai rapidement sympathisé avec une équipe humainement au top et dont j'ai pu vérifier que nous partagions les mêmes valeurs et la volonté, nécessité absolue, de laisser la parole aux AESH pour représenter les AESH.

Tu sièges pour la FSU en CCP : que portes-tu dans cette instance ?

Engagée par nature, je n'ai pas pu faire autrement que me lancer dès les débuts catastrophiques et la mise en place des contrats de 3 ans.

Je représente donc les AESH depuis 2019 en CCP, en audiences au rectorat ou à la DSDEN 27, j'assiste les collègues dans leurs combats au quotidien avec l'administration et les multiples hiérarchies officielles ou autoproclamées. Nous défendons bec et ongles les droits qui nous sont déniés, soit par méconnaissance soit par ignorance qui frise parfois le mépris.

Qu'avez-vous obtenu grâce à cet engagement syndical ?

Nous avons ainsi obtenu :

- l'harmonisation des quotités de travail,
- le passage des AESH-co de contrats de 20h à 24h,
- des circulaires officialisant les règles de prise en charges des frais de déplacement,
- la prise en compte des temps de déplacement entre établissements dans l'emploi du temps,
- l'application du droit aux chèques CESU pour les collègues HT2,



- un dialogue très franc avec les services de gestion administrative des AESH pour régler des situations individuelles sur sollicitation, et des GT pour avancer sur la communication et les outils adaptés,
- la dénonciation au niveau national du non-respect par l'académie de Normandie du droit aux congés de fractionnement,
- le rétablissement de l'indemnité de CSG pour les collègues en contrat avant 2018,
- l'attribution de masques et de tests, le respect du droit aux ASA Covid,
- la mise en place d'une phase de PRE-RENOUVELLEMENT des contrats pour faire connaître son choix avant les délais légaux évitant ainsi de ne pas être renouvelé.e sans être considéré.e comme démissionnaire,
- le respect des droits des collègues licencié.e.s pour inaptitude
- les souffrances physiques et psychologiques grandissantes rendues visibles par le RSST en ligne.

Je mets un bémol à tout ça : nous avons besoin de collègues pour assurer le relais sur le terrain et pour dénoncer le non respect de ces droits !



CE QUE DEMANDE LE SNUIPP-FSU :

Créer un nouveau corps de la fonction publique pour reconnaître les missions exercée par les AESH et leur professionnalité.

Augmenter les salaires, en revalorisant l'ensemble d'une grille intégrée à la catégorie B de la fonction publique

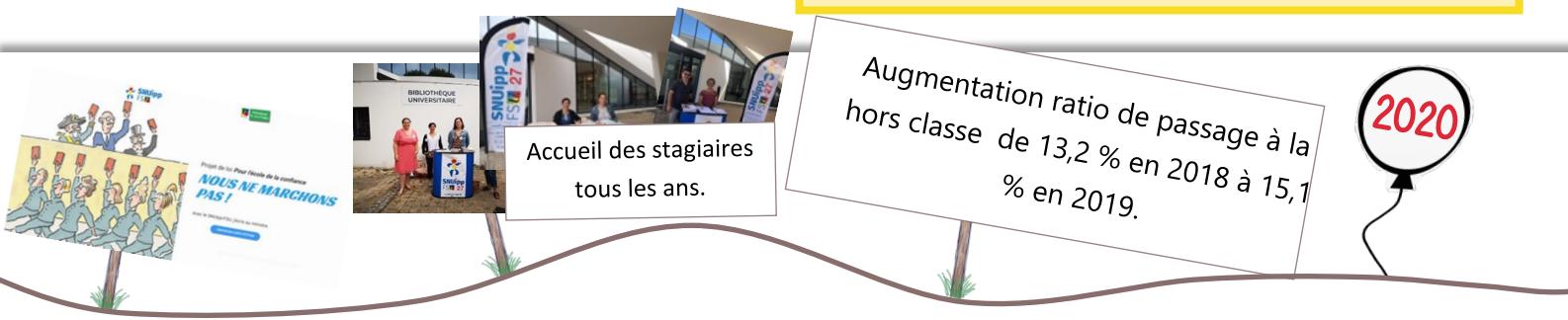
Assurer une véritable formation professionnelle.

Abandonner les PIAL et la logique de mutualisation des aides humaines.

Garantir un temps complet à tous les personnels AESH, en leur reconnaissant un temps de travail dérogatoire avec des obligations réglementaires de services calquées sur la semaine scolaire.

Augmentation ratio de passage à la hors classe de 13,2 % en 2018 à 15,1 % en 2019.

2020



PARACHEVER : ACHEVER AVEC UN SOIN PARTICULIER

Telle était l'ambition de la circulaire de rentrée 2021 : « L'École, un lieu où chacun a sa place, en donnant plus à ceux qui ont moins pour assurer l'égalité des chances, en veillant à la pleine santé de tous et en parachevant la réalisation de l'École inclusive ».

Bon... Avec ça on est bien, on est rassuré. Un grand merci à l'auteur, membre certainement actif du ministère Blanquer qui, du haut de son bureau en acajou, montre avec quel sens du réalisme il projette son ambition ministérielle.

DECALAGE : ABSENCE DE CONCORDANCE ENTRE DEUX FAITS OU DEUX CHOSES

Ne pourrions-nous pas admettre un certain décalage, nous, assis face à notre classe sur un bureau en contreplaqué, à la lecture de cette circulaire ? Car même deux ans après, la notion de parachèvement s'illustre davantage avec le terme paralysie...

PARALYSIE : IMPOSSIBILITÉ D'AGIR, D'EXTÉRIORISER, DE FONCTIONNER.

Nous en sommes là... Tirailés entre nos nobles ambitions républicaines de fonctionnaires engagés, investis dans cette volonté de faire de notre Ecole un lieu d'épanouissement de tous nos élèves et cette réalité paralysante.

Le SNUipp-FSU 27 n'a eu de cesse ces dernières années de lutter pour que l'ambition inclusive ne soit pas synonyme de souffrance des ac-

teurs (en premier lieu les élèves...). Dernière action en date, les membres de l'enseignement spécialisé (RASED, SEGPA, ESMS, ULIS, AESH...) se sont réunis en assemblée générale pour faire un état de situation et alerter les autorités académiques sur le fameux décalage sus-cité...

CONFiance : IMPRESSION DE SÉCURITé ENVERS UNE PERSONNE À QUI L'ON SE REMET.

Afin de restaurer (voire d'établir) une relation de confiance, le seul moyen sera d'entendre les retours d'expérience du terrain. Le SNUipp-FSU27 n'a de cesse de s'en faire l'écho et de défendre ses mandats :



CE QUE DEMANDE LE SNUIPP-FSU :

La reconstitution de RASED complets sur tout le territoire.

Un temps de concertation institutionnalisé.

Une véritable formation initiale et continue sur les publics spécifiques et une formation spécialisée sur une année scolaire pleine.

L'abandon des PIAL.

L'augmentation du nombre de places en ESMS (établissements et services médico-sociaux) et en ULIS (unité localisée pour l'inclusion scolaire) de l'école au lycée.

LE BILAN, NON EXHAUSIF, DU DÉPARTEMENT DE L'EURE :

- Augmentation significative du nombre d'élèves en ULIS second degré sans aucune concertation.

→ Le SNUipp-FSU 27 demande à la directrice académique de respecter la réglementation, de créer des ULIS, de rencontrer les coordonnateurs et de prendre en considération leur expertise de terrain.

- Modification des modalités de préorientation des élèves en sixième SEGPA dont résulte une baisse d'effectif dans un grand nombre de SEGPA.

→ Le SNUipp-FSU 27 demande à la directrice académique de créer de nouvelles structures et/ou de nouvelles divisions dans l'existant afin de répondre aux besoins identifiés sur le terrain et de rencontrer les directeurs de SEGPA pour entamer une réflexion sur l'évaluation de l'expérimentation de la sixième inclusive (toujours pas évaluée malgré sa suspension).

- Création de pôles ressources qui, en dehors de toute légalité, filtrent les demandes MDPH.

→ le SNUipp-FSU 27 demande à la directrice académique de ne pas interférer dans ce processus et de laisser sa propre autonomie à la

MDPH, seule administration apte à déterminer un parcours de formation adapté aux besoins d'un enfant. (accompagnement, aménagement, etc.) dans le cadre de son plan personnalisé de compensation.

- Renforcement des pôles ressources de circonscription qui, faute d'apport de moyens en conséquence, amenuisent d'autant plus l'aide apportée aux élèves par les collègues de RASED en particulier.

→ Le SNUipp-FSU 27 demande à la directrice académique de créer des postes d'enseignants spécialisés et d'augmenter le nombre de départ en formation CAPPEI afin de doter chaque circonscription de RASED complets ainsi que des personnels volontaires pour occuper les missions de personne ressource au sein des pôles ressources de circonscription.

A CES PROBLÉMATIQUES S'AJOUTENT :

- La fusion des PIAL qui impacte la qualité de vie des AESH, les difficultés de recrutement des AESH avec par ricochet une "optimisation" de l'accompagnement, au détriment des élèves eux-mêmes,

- Les difficultés croissantes des enseignants à faire face à l'hétérogénéité dans leur classe, au regard d'effectifs élevés rendant quasi impossible toute différenciation pédagogique...



Grève historique que le projet de réforme des retraites.



Education prioritaire

Les syndicats de la FSU dont fait partie le SNUipp-FSU ont toujours affirmé leur attachement à une politique scolaire capable, par volonté de justice sociale, d'attribuer des moyens spécifiques aux secteurs marqués par l'inégalité sociale et économique.

L'éducation prioritaire doit être défendue comme une condition nécessaire à une égalité scolaire pensée dans les termes d'une ambition commune pour tous les élèves.

La FSU rappelle que la politique d'éducation prioritaire a permis d'amortir les effets des crises économiques et sociales des dernières années : si elle n'a pas éradiqué les difficultés scolaires, elle a au moins empêché que les inégalités ne se creusent encore davantage.

Pour soutenir une ambition de réussite scolaire analogue sur tout le territoire, les moyens attribués doivent permettre des organisations pédagogiques favorables aux apprentissages des élèves et des organisations pluriprofessionnelles capables de les soutenir et de les accompagner face à l'ensemble de leurs difficultés. La baisse des effectifs des classes doit s'inscrire dans un investissement global et non dans des mesures ponctuelles qui déséquilibrent les organisations et servent avant tout des effets d'annonce médiatiques.

CLA - CITÉ ÉDUCATIVE - TER?

KESAKO ET QUOI EN PENSER?

L'éducation prioritaire est le terreau d'expérimentation d'une nouvelle gouvernance mettant à mal une politique bâtie sur des réseaux dont la carte est arrêtée sur la base d'indicateurs nationaux (passage d'une obligation de moyens alloués par l'Etat à une obligation de résultats des écoles et établissements). C'est le sens des Contrats Locaux d'Accompagnement (CLA), expérimentés dans 3 académies et signés entre une école et le Rectorat, avec des moyens « sur mesure ». C'est aussi le sens de l'expérimentation lancée à Marseille, avec un pouvoir de recrutement annoncé pour les directeurs-trices, l'autonomisation des écoles sur les contenus pédagogiques et les rythmes, et l'attribution contractuelle des moyens. Au sein des Cités éducatives en zones urbaines - dont le nombre augmente - mais aussi des Territoires éducatifs ruraux (TER) qui se développent sur

le même modèle. Nous observons un affaiblissement de l'Éducation Nationale par le pilotage partagé avec les collectivités locales, dont la place grandissante. La logique de modification du fonctionnement du système éducatif va en effet plus loin avec les cités éducatives, puisque l'Education Nationale n'est plus qu'un copilote et que les collectivités territoriales et associations tiennent de plus en plus de place dans le dispositif, diluant ainsi le rôle de l'Ecole.

La mise en place de ces expérimentations (CLA) et des cités éducatives sont le reflet des changements radicaux voulus par Macron, dont une volonté de diluer les moyens de l'Education prioritaire dans d'autres problématiques telles que la ruralité. La FSU affirme que la fin de l'éducation prioritaire constituerait un abandon d'une partie de la jeunesse et un renoncement à la volonté politique d'une démocratisation des savoirs et de la culture commune.

La stabilité des équipes doit être favorisée par des mesures renforçant l'attractivité et améliorant les conditions de travail. Cependant leurs modalités d'attribution ne doivent pas mettre en concurrence les personnels entre eux.

Les équipes doivent être soutenues par la reconnaissance de leurs compétences professionnelles à concevoir des enseignements et à les organiser dans des choix concertés collectivement. Le pilotage doit renoncer aux injonctions autoritaristes et aux modélisations méthodologiques.

La formation doit soutenir le développement des compétences didactiques et pédagogiques et non se réduire à l'accompagnement des réformes ministérielles.

Le maintien d'une politique nationale, la labellisation résultant de critères transparents définis nationalement, doivent protéger l'école publique contre des instrumentalisations qui la transformerait en prestataire de service pour des politiques locales. La contractualisation n'a pas fait, depuis les tentatives de sa mise en œuvre, la preuve de sa capacité à dynamiser les projets. Bien au contraire, elle a renforcé des pilotages technocratiques guidés par des indicateurs illusoires et incapables d'accompagner les pratiques professionnelles quotidiennes. Il faut y renoncer.

C'est pourquoi la FSU a décidé d'organiser **une semaine de l'éducation prioritaire du 14 au 18 novembre**. Elle y mènera un débat public dans l'objectif de faire connaître ses revendications sur l'Education prioritaire, « condition nécessaire à l'égalité scolaire ».

Un **webinaire public** est organisé dans ce cadre le **17 novembre** de 18h à 19h30, avec notamment la participation de Jean-Yves Rochex et la FCPE.



LES PROPOSITIONS DU SNUIPP-FSU :

- Maximum 20 élèves par classe (15 en PS-TPS, 12 en SEGPA)
- Le maintien d'une politique nationale, le refus de la contractualisation, Label unique, pas de labellisation exclusivement par le collège,
- Le Développement du travail en équipe, réduction du temps devant élèves,
- Le refus de la mise sous condition de résultat d'une part de l'indemnité EP
- La Dénonciation des Cités Éducatives et de la mise à mal de l'équité territoriale,
- Le rétablissement du dispositif «Plus de maîtres-ses que de classes »
- La garantie de la liberté pédagogique.

Augmentation ratio de passage à la hors classe de 15,1 % en 2019 à 17 % en 2020 (à égalité avec le 2nd degré).



Fin du paritarisme et mobilité

LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL MIS À L'ÉCART

On le sait, la loi de Transformation de la Fonction Publique en 2019 a sonné le glas du paritarisme et a intensifié l'opacité dans la gestion de la mobilité des collègues enseignants.

Les questions de mobilité ou d'avancement sont désormais exclues du dialogue avec les élu.es (ou représentant.es) du personnel.

Le SNUipp-FSU l'a dénoncé et le dénoncera de nouveau.

UNE GESTION INDIVIDUALISÉE TOTALEMENT OPAQUE

Par ailleurs, le ministère développe une gestion des ressources humaines de proximité. L'objectif étant de multiplier les réponses individuelles et endéhors des règles collectives et équitables, en se substituant à l'expertise des représentant.e.s du personnel. Cela génère de gros doutes sur la pertinence des choix opérés par l'administration, très vite suspectée de favoritisme et / ou de clientélisme.

Pourtant, 96% des enseignant.e.s demandent des règles équitables et transparentes de gestion des personnels étudiées en commission paritaire*.

Enfin, seuls des recours individuels sont étudiés, au détriment des questions collectives qui permettent la défense de l'ensemble de la profession.

UNE INSATISFACTION GRANDISSANTE DES COLLÈGUES

C'est dans ce contexte que les demandes de mobilité de nos collègues explosent. Le mal-être dans notre profession ne s'exprime pas seulement par le grave problème de recrutement au concours, largement médiatisé ces derniers mois, mais également par une demande croissante des enseignant.e.s à se reconvertis. 40 % des enseignant.e.s déclarent ne pas être satisfait.e.s de leur situation professionnelle actuelle*.

Nombreux sont les collègues de l'Eure qui contactent le SNUipp-FSU 27 pour avoir des informations sur les congés de formation, la demande de disponibilité, la rupture conventionnelle, ou encore la démission. Nous les renseignons au mieux, les accompagnons lorsqu'ils ont rendez-vous avec l'administration, et interpellons Mme Moncada sur ces sujets lors des audiences que nous avons avec elle.

Malheureusement, l'administration nous rétorque à chaque fois « la nécessité de service » : l'Eure, déficitaire en nombre de postes, doit garder ses enseignant.e.s en classe ! Cela reflète un « management » purement comptable des personnels, sans prendre en compte les particularités ou les difficultés des collègues qui font ces demandes.

Nous continuerons malgré tout à vous accompagner, à vous défendre au mieux, pour assurer votre mobilité.

* Résultat de l'enquête « Ecole et métier » Harris-SNUipp-FSU 2022



CE QUE LE SNUIPP-FSU PROPOSE

- L'abrogation de la Loi de transformation de la Fonction Publique pour mettre en place une gestion des carrières transparente, juste et équitable,
- La publication des tableaux d'avancement et des résultats du mouvement ,
- L'élaboration collective des règles et barèmes en s'appuyant sur des échanges réguliers avec les élu.e.s du personnel.



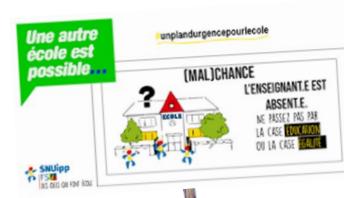
LA FONCTION PUBLIQUE EST NÉE POUR SERVIR,

CETTE LOI VA LA DÉTRUIRE.

DITES NON À LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE !



2021



Entrée dans le métier

ENTRÉE DANS LE MÉTIER

Parce qu'enseigner est un métier qui s'apprend, la formation doit constituer un axe central et solide tout au long de la carrière des enseignant.e.s.

La crise de recrutement et les problèmes d'attractivité et de démocratisation du métier doivent être pris à bras le corps, les conditions de travail et les salaires doivent être améliorés significativement.

RÉFORME DE LA FORMATION INITIALE

Jean Michel Blanquer a décidé de réformer en profondeur la formation initiale : recul de la place du concours, contractualisation d'étudiant.e.s en master MEEF et resserrement des contenus du master sur les mathématiques et le français. La formation initiale des stagiaires sera fonction de leur parcours antérieur.

La place du terrain, largement renforcée, permet au ministère de faire des économies car les étudiant.e.s sont utilisé.e.s comme moyens

d'enseignement et le temps de responsabilité de classe des stagiaires est considérablement augmenté.

Dans les enquêtes menées par le SNUipp-FSU, elles et ils déclarent une surcharge importante de travail, plus de 48 h hebdomadaires en moyenne !

CRISE DU RECRUTEMENT

Les taux de présence aux épreuves écrites du CRPE atteignent l'un des plus bas niveau de l'histoire. Après 5 années de gestion de l'Éducation Nationale par Jean-Michel Blanquer, une évidence s'impose : le métier n'attire plus ! Le SNUipp-FSU dénonce une crise inédite du recrutement.

Postes au concours non pourvus, listes complémentaires insuffisantes voire inexistantes... la volonté est bien de favoriser le recours aux contractuels et pourtant les rectorats peinent à en recruter.

Depuis plusieurs années, le SNUipp-FSU alerte sur le manque d'attractivité du métier et la crise du recrutement qui est devenue systémique. Il est urgent de mettre en œuvre une politique volontariste permettant d'enrayer cette crise du recrutement.



LA POSITION DU SNUIPP-FSU

Le SNUipp-FSU continuera de s'opposer à cette réforme qui ne répond pas aux difficultés rencontrées par les stagiaires. Elle ne leur permet pas de se former et précarise davantage l'entrée dans le métier.

Le SNUipp-FSU porte le projet d'une formation ambitieuse indispensable à la réflexion et à l'appropriation des gestes professionnels. Cette formation doit permettre aux PE de se penser en concepteurs et conceptrices de leurs pratiques pour transformer l'école et faire réussir tous les élèves .

Le SNUipp-FSU propose :

- des pré-recrutements dès la L1, rémunérés, sans contrepartie d'emploi,
- un concours en fin de L3 suivi de deux années de formation rémunérées sous statut de fonctionnaire-stagiaire et reconnues par un master.
- une revalorisation conséquente des salaires et une amélioration des conditions de travail sont également nécessaires pour attirer des candidat.e.s et pour enrayer la hausse des démissions.

Il s'agit là d'un enjeu essentiel pour l'avenir de l'école publique.



DÉBUTS DE CARRIÈRE



ENGAGÉ·ES
POUR UNE
SOCIÉTÉ
PLUS JUSTE



Direction d'école

LA DIRECTION D'ÉCOLE DUREMMENT ÉPROUVÉE

Depuis plusieurs années, les directrices et directeurs voient s'accroître leurs responsabilités et de leur charge de travail. Le suicide à l'automne 2019 de la directrice, Christine Renon, en Seine-Saint-Denis, avait dramatiquement mis en lumière leurs difficultés. Cette dernière avait évoqué son épuisement et sa solitude dans la fonction.

La crise sanitaire, pendant laquelle les directeurs et directrices ont été en première ligne pour mettre en œuvre les protocoles anti-Covid, n'a rien arrangé à l'affaire.

UNE POSTURE DOGMATIQUE DU GOUVERNEMENT

Et au cours du premier mandat du président actuel de la République, le binôme MACRON-BLANQUER a mis davantage à mal notre système public d'éducation ainsi que les personnels qui y travaillent quotidiennement sous la douce musique de « la bienveillance et de l'école de la confiance ».

Malgré les protestations de la communauté éducative tout entière et les mobilisations massives de la profession, ils ont réussi à faire voter, en décembre 2021, la loi Rilhac qui remet la question du statut de la directrice ou du directeur d'école sur le devant de la scène en lui conférant une autorité fonctionnelle.

Certains articles sont entrés en vigueur dans les jours suivants, mais d'autres parties de la loi nécessitent encore la publication de textes réglementaires.

Cependant, le SNUipp-FSU continue de combattre l'essentiel du contenu de cette loi, particulièrement la délégation de l'autorité académique et la participation des directrices.teurs à l'encadrement du système éducatif.

Les 44 500 (dont 818 dans l'Eure) directrices et directeurs assurent une position centrale dans le fonctionnement de l'école publique. Ils ne ménagent ni leur temps ni leur énergie pour favoriser le travail des équipes pédagogiques, accueillir au mieux les familles et favoriser la réussite de tous les élèves. Malgré quelques avancées, leur travail reste complexe et

parfois difficile tant ils manquent de temps et de moyens pour se consacrer pleinement aux élèves et à l'animation de leur école. Tour d'horizon de cette fonction aux multiples facettes :

TEMPS DE DÉCHARGE EN AUGMENTATION MAIS ... :

Depuis cette rentrée 2022, les écoles de 6 et 7 classes bénéficient d'un tiers de temps de décharge au lieu d'1/4 et que celles de 12 et 13 classes se voient attribuer une décharge complète. Ces avancées sont à mettre à l'actif du SNUipp-FSU qui porte depuis longtemps les demandes pour la direction d'école auprès de la rue de Grenelle.

Mais les réponses du ministère demeurent insuffisantes. En effet, seules 20% des écoles sont concernées par ces mesures. Les écoles de 4, 5 et 8 classes (30% des écoles) sont les grandes perdantes puisqu'elles n'ont pas connu d'améliorations depuis 2016. Quant à celles de 3 classes et moins (32% des écoles), elles ne bénéficient toujours pas de journée de décharge hebdomadaire. Or, une partie de la nature du travail de direction est commune à toutes les écoles, et ce quelle que soit leur taille. Il n'est pas acceptable d'attendre parfois plusieurs semaines avant de bénéficier de temps dédié à cette fonction.

Si des premiers pas sont actés, la reconnaissance du temps nécessaire à la direction d'école est loin d'être aboutie.



LE SNUIPP-FSU PROPOSE

- Un plan pluriannuel pour permettre une montée en charge rapide et conséquente des temps de décharge pour l'ensemble des écoles, avec une majoration en éducation prioritaire.
- un temps de décharge hebdomadaire pour toutes les écoles de moins de 4 classes.
- une décharge complète pour les écoles de 10 classes et plus.
- la mise en place d'une aide administrative et d'un soutien au fonctionnement est indispensable pour toutes les écoles.
- Un allègement des tâches administratives des directrices et directeurs.

Le SNUipp-FSU rappelle son attachement au collectif de travail entre pairs dans lequel les directrices et directeurs ont toute leur place.



L'école du futur

Après l'expérimentation marseillaise de l'an dernier, le président de la république lance la généralisation de « l'école du futur » avec la mise en place de « grands débats ».

Généralisation à marche forcée, sans recul sur l'expérimentation, cette démarche est inquiétante pour la profession car elle porte en elle la mise en concurrence des écoles, et éloigne toujours un peu plus de la nécessité d'équité de financement sur tout le territoire.

Après le Grenelle l'an dernier, place cette année scolaire aux débats dans les écoles.

LE DÉBAT POUR L'ÉCOLE OU LA DÉMARCHE D'APPEL À PROJET

Ces débats mis en place sur la base du volontariat dans les écoles se déroulent en trois phases. Dans un premier temps les équipes volontaires établissent un diagnostic de leur école, puis elles mettent en regard ce diagnostic avec leur projet d'école et enfin établissent un projet innovant qui peut déboucher sur une demande de financement.

Cette année 150 millions seront attribués pour ces projets innovants ce qui ne permettra pas bien sûr de doter toutes les écoles.

Il ne faut pas s'y tromper : le président et sa vision des débats ne sont qu'une rhétorique « macronienne » pour imposer une mise en concurrence des établissements et des personnels.

Il faut s'interroger sur cette démocratie de façade qu'il propose en déployant ces « débats » sur l'ensemble du territoire. L'expérience face aux gilets jaunes ou encore plus récemment le traitement fait aux ouvriers dans le conflit des raffineries doit nous faire prendre conscience de la volonté de ce gouvernement à vouloir imposer son modèle de société, en nous donnant l'illusion que nous participons à sa construction.

LA GÉNÉRALISATION MARSEILLAISE OU L'ÉCOLE À 2 VITESSES

Ces débats et appels à projets sont la généralisation de l'expérimentation de Marseille. Sous couvert de discussions entre tous les acteurs (collectivités, parents d'élèves, enseignants) c'est une école à plusieurs vitesses qui se construit petit à petit. Des moyens seront donnés



Prendre soin de l'école publique, c'est bâtir une société durable.



Augmentation du ratio de passage à la hors classe de 17 % en 2020 à 18% en 2021.



à des projets écrits et sélectionnés et non en fonction d'une réalité objective des besoins des élèves et des écoles sur l'ensemble du territoire.

Alors que toutes les écoles ont des projets et innovent au quotidien pour faire progresser l'ensemble des élèves, ces débats ne sont que vitrine ne reflétant en rien la réalité de notre quotidien de travail.

« L'école du futur interroge » sur le statut de directeurs en tant que supérieur hiérarchique. Là où les équipes ont toujours travaillé en collaboration étroite et quotidienne pour la réussite et l'épanouissement des élèves, ce travail en équipe ne sera-t-il pas biaisé par ce nouveau statut du directeur ou de la directrice ? Quelles seront les attentes, voire injonctions de l'administration, envers les directeurs et directrices ?

Le collectif égalitaire de travail au sein de nos conseils de maîtres est bien évidemment mis à mal par la vision président qui ne peut concevoir qu'il n'y ait pas un « chef » pour diriger les opérations.

Enfin, il sera bien entendu question d'évaluer la mise en place des projets innovants. Qui le fera et selon quels critère ? Quelles seront les conséquences pour les équipes n'ayant pas réussi à atteindre leurs « objectifs » pour lesquels elles ont reçu des financements ?

Encore une fois les évaluations et autres obligations de résultats entrent dans nos classes et tentent de nous éloigner de notre mission première d'enseigner et de faire en sorte que nos élèves puissent s'épanouir, réfléchir et s'émanciper dans cette société complexe qui les attend.

En effet cette « Star Academy-isation » des écoles ne peut en aucun cas prévaloir sur l'ambition que nous portons pour nos élèves et pour notre Ecole.



Mobilisation contre le non-remplement et pour des moyens supplémentaires

LIBERTÉ PÉDAGOGIQUE VERSUS AUTONOMIE DES ÉCOLES

Le président Macron qui clame à tout va la volonté de plus de liberté sur le terrain, confond liberté pédagogique, c'est-à-dire construire son enseignement librement selon un cadre fixe et valable sur l'ensemble du territoire au travers des programmes de l'éducation nationale, et autono-

GÉNÉRALISATION DES ÉVALUATIONS D'ÉCOLE

Expérimentées à la rentrée 2021, les évaluations d'écoles devaient être généralisées à la rentrée 2022, à hauteur de 20% par an. Le ministère a annoncé leur report après le mois de décembre en raison de la mise en place des grands débats. Eloignées des besoins des écoles et des personnels, plus qu'un report, c'est leur abandon qui est nécessaire.

Après une phase d'expérimentation en 2021, le ministère lance à cette rentrée la généralisation du dispositif d'évaluations d'école. Issu de la loi « pour une école de la confiance ».

Ce dispositif comporte deux étapes :

- **une phase d'autoévaluation** qui a pour but « d'analyser l'école dans sa globalité » en intégrant les temps d'apprentissages, notamment via les acquis des élèves au travers de leurs résultats, les temps de vie dans l'école sur temps scolaires et périscolaires, en faisant participer les enseignant-e.s, les parents, les élèves et la collectivité locale. Et c'est une tâche chronophage de plus pour la directrice ou le directeur qui doit mener ces discussions !

- **une phase d'évaluation externe** conduite par une équipe désignée par le ou la DASEN composée de professionnel-les n'intervenant pas dans l'école (IEN, cheffe d'établissement, directeur-trice, CPC...), qui produiront un rapport d'évaluation.

Le rapport qui en découle doit servir de base au nouveau projet d'école. Ainsi les équipes se verront dorénavant imposer, dans un dispositif inutile et chronophage, leurs axes de travail aux dépens de leur liberté pédagogique. Elles se retrouveront dessaisies de la construction concertée du projet d'école dans sa forme actuelle.

Sur le terrain personne n'était demandeur de ces évaluations qui, au-delà de leur aspect chronophage, peuvent conduire à un changement de paradigme plaçant les élèves et leurs familles en position d'évaluateurs des enseignantes et des enseignants. Les collectivités locales sont également associées à cette démarche avec le risque d'ingérence que cela implique.

Le danger est grand de faire entrer le service public d'éducation dans une culture du résultat, à l'instar de la logique du secteur marchand qui conduira nécessairement à la mise en concurrence des écoles entre elles.



Mobilisation contre les refus d'autorisation d'absence : recul de la DASEN



L'inflation de ces derniers mois a aggravé la diminution de notre pouvoir d'achat. Rompre avec le déclassement salarial nécessite des mesures fortes : 300 € pour toutes et tous immédiatement, à travers une refonte des grilles indiciaires et une augmentation importante de la valeur du point d'indice.

UN DÉGEL INSUFFISANT DU POINT D'INDICE.

Mesure réclamée depuis longtemps par le SNUipp-FSU, le gouvernement dégèle la valeur du point d'indice mais se contente d'une augmentation de 3,5%, bien en-deçà de l'inflation constatée sur la période 2010/2021. La mesure reste nettement insuffisante au regard des 7% d'inflation attendue en 2022, selon l'INSEE.

Le rattrapage de la perte de pouvoir d'achat nécessite une augmentation d'au moins 15% de la valeur du point d'indice. D'ores et déjà, pour enrayer le déclassement salarial, une augmentation immédiate d'au moins 300 euros nets par mois est nécessaire.

Un mois de salaire en moyenne, c'est ce qui manque à chaque PE de France pour compenser la perte de pouvoir d'achat cumulée entre 2010 et 2021, et ce malgré la prime d'attractivité mise en place en 2021.

LES REVALORISATIONS ENVISAGÉES POUR 2023

Le nouveau ministre a annoncé au mois de juin 2022 vouloir augmenter les salaires des débuts de carrière au-dessus de 2 000 euros par mois.

Actuellement, les stagiaires débutent avec un salaire net de 1 432 euros et c'est seulement au 8ème échelon, au bout de 15 ans de service, que le salaire net dépasse les 2 000 euros. C'est donc un grand pan de carrière qui doit être amélioré pour éviter une stagnation des salaires pendant la première moitié de la carrière et rendre à nouveau le métier attractif.



LES PROPOSITIONS DU SNUIPP-FSU

- Revaloriser immédiatement les salaires de 300 euros nets pour toutes et tous par l'ajout de points d'indice sur les grilles indiciaires.
- Revaloriser la valeur du point d'indice de 70 centimes, ce qui compense les 14% d'inflation cumulée depuis 2010 non répercutée sur les salaires des agent·e·s de la Fonction publique.
- Indexer la valeur du point d'indice sur l'inflation.
- Refonte de la grille indiciaire permettant l'accès de toutes et tous à l'indice 1000 avant la fin de carrière.
- Mettre fin aux inégalités salariales femmes/hommes.
- Améliorer les grilles de salaire des AESH.

Par ailleurs, l'autre piste explorée par le ministre de l'Éducation Nationale est le "pacte enseignant". Il s'agirait d'augmenter les salaires en contrepartie d'un changement et/ou d'un ajout de missions des professeur·es des écoles. Cette déclinaison du « travailler plus pour travailler plus » n'est pas acceptable.

LES INÉGALITÉS FEMMES - HOMMES

Pour les professeur·es des écoles, le salaire net des hommes est de 9,5% supérieur à celui des femmes.

Ceci s'explique par un déroulé de carrière moins favorable, ainsi qu'une part de primes plus faible pour les femmes. Proportionnellement, elles occupent moins certaines fonctions mieux indemnisiées, comme la direction d'école, notamment sur des écoles de grandes tailles.

Le plan d'action égalité professionnelle femmes-hommes dans la Fonction publique doit être mis en place rapidement et de manière efficace. Des revendications portées depuis longtemps par le SNUipp-FSU, comme la promotion des personnels en respectant la représentativité sexuée du corps, sont présentes et doivent être effectives.



ENGAGÉ·ES
POUR L'ÉGALITÉ
FEMME/HOMME



ENGAGÉ·ES
POUR UNE
AUGMENTATION
DE NOS
SALAIRS



Depuis plus de deux ans, nous subissons une véritable explosion des situations de souffrance au travail chez les professeur.e.s des écoles et les AESH. Alors qu'elle est pleinement informée de la gravité de la situation, l'administration n'a toujours pas mis en place une politique de prévention des risques et de protection des agent.e.s digne de ce nom et à la hauteur des besoins. A cette absence de volonté, s'ajoute le manque chronique de moyens matériels et humains aggravé par les 5 années calamiteuses du ministère Blanquer.

A chaque fois qu'en CHSCT nous abordons une situation d'une équipe ou d'un.e agent.e.s, en souffrance l'administration élude la question des moyens et propose des solutions hors-sol comme des formations ou des aménagement pédagogiques. En plus d'être inefficaces, ces réponses ont pour effet de renvoyer la responsabilité sur les agent.e.s en mettant en cause leur posture professionnelle.

En Macronie, il n'est pas permis de laisser penser que ce désastre a pour cause le manque chronique de moyens et de personnels. In fine, les personnels payent ce déni de leur propre santé.

UNE CULTURE DE LA SANTÉ AU TRAVAIL EST À CONSTRUIRE ENSEMBLE.

La loi est pourtant claire, l'employeur a le devoir d'assurer la protection des agent.e.s sur leur lieu de travail. Nul ne doit avoir à endurer des situations de souffrance au travail dès lors qu'elles ont été signalées.

Aussi, c'est une culture de la santé au travail que nous devons bâtir au sein de l'Education Nationale et la tâche est à la hauteur des résistances de l'administration.

Elle passe d'abord par la nécessité d'en finir avec ce sentiment de culpabilité qui paralyse de nombreux collègues et les amène à croire qu'ils sont responsables de la souffrance qu'elles/ils endurent.



LE RÔLE DE ÉLUS SNUIPP-FSU

Les représentants du SNUipp-FSU27 se battent quotidiennement pour défendre vos droits à bénéficier de conditions de travail dignes.

A vos côtés

- Accompagner et soutenir les collègues en souffrance,
- Organiser des campagnes d'information et de formation à la santé et la sécurité au travail.

Face l'administration

- Exiger une médecine de prévention digne de ce nom,
- Exiger la mise en place une vraie politique de prévention de la souffrance au travail et des risques psychosociaux,
- Obtenir un réel droit à la déconnexion et une charte sur l'usage des outils numériques,
- Contraire l'administration à suivre et à répondre à tous les signalements SST,
- Faire reconnaître l'imputabilité au service de tous les accidents sur lieu de travail, et obtenir une facilitation des démarches de déclaration des accidents de service,
- Demander des enquêtes du CHSCTD dès lors que des accidents de services récurrents sont constatés sur un poste de travail.

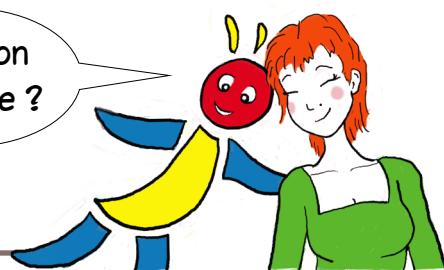
La question des masques chirurgicaux et FFP2 qui nous ont été fournis près de deux ans après le début de la crise du COVID alors que tous les autres salariés en étaient pourvus depuis dès l'été 2020 est une parfaite illustration du peu de moyens que l'Education Nationale accorde à la prévention des risques et à la santé des personnels.

Lorsque nous avons demandé, comme la loi l'exige, que ces masques soient livrés directement sur le lieu de travail, l'administration parlé d'« approvisionnement difficile », de « dispersion des écoles sur le territoire... ». Une fois encore, on constate la légèreté avec laquelle l'administration traite de ces sujets.

Aujourd'hui c'est une crise d'une tout autre nature qui frappe les écoles primaires du département. Nombre d'écoles de l'Eure font face à des situations de violences, dont une grosse part est liée à la gestion calamiteuse et indigne de l'inclusion d'élèves en situation de handicap dans notre département. Ces violences mettent à mal la sécurité et la santé de nombreux collègues professeur.e.s et AESH et une fois de plus l'administration refuse d'entendre nos alertes.



ENGAGÉ·ES POUR
DE MEILLEURES
CONDITIONS DE
TRAVAIL



ENGAGÉ·ES
AU QUOTIDIEN

Dès aujourd'hui

- Ouverture de son portail élections à partir du mail pro, et création de son "mot de passe élections"

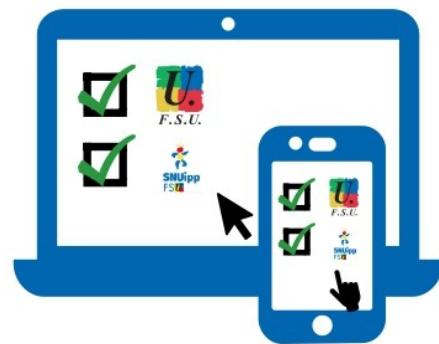


- A partir du 7 novembre : réception de la notice de vote (à l'école, établissement, PIAL de rattachement ou à domicile)
=> contient le "code de vote"



Du 1er au 8 décembre 17h heure de Paris

- 24h/24 depuis n'importe quel ordinateur, tablette ou smartphone connecté à internet : se connecter à son portail élections et se munir de son "code de vote"
- Pour les écoles de 6 électeurs et plus => Mise en place d'un espace de vote du 1er au 8 décembre : un ordinateur connecté à internet dans un endroit dédié et discret



1, 2, 3 : je vote !

- Mon identifiant (adresse mail pro)
- Mon mot de passe (créé avec 12 caractères)
- Mon code de vote (sur la notice reçue)



<https://www.education-jeunesse-recherche-sports.gouv.fr/electionspro2022/>

Une question, une difficulté ? CONTACTEZ-NOUS

- 09 72 10 57 10 à compter du 28 novembre
- elections2022@snuipp.fr
- elections.snuipp.fr

"Mot de passe élections" perdu ?

Sur le portail élections : saisir son mail pro puis cliquer sur le lien "mot de passe oublié ?".
Réception d'un nouveau lien par mail.
Jusqu'au 8 décembre à 16h45

"Code de vote" perdu ?

Se connecter sur le portail élections et suivre la procédure "demander un nouveau code de vote". Celui-ci sera envoyé par sms ou autre adresse mail.
Jusqu'au 8 décembre à 16h45

▶ FAITES ENTENDRE VOTRE VOIX ◀
avec les syndicats de la FSU

**En CSA et CCP
je vote**



**En CAP
je vote**

