



## BULLETIN DE LA SECTION SNU - IPP D'ILLE-ET-VILAINE

Syndicat National Unitaire des Instituteurs,  
Professeurs des écoles et PEGC  
Fédération Syndicale Unitaire  
(Enseignement - Éducation - Recherches - Culture)  
Tél. : 02 99 36 88 43 Portable : 06 31 84 05 31  
14 rue Papu 35000 RENNES  
Adresse électronique : [snu35@snuipp.fr](mailto:snu35@snuipp.fr)  
Site internet : <http://35.snuipp.fr>

N° 275  
SEPTEMBRE 2017

## EN GRÈVE LE MARDI 10 OCTOBRE !

Le nouveau ministre de l'Éducation Nationale a depuis sa prise de fonction multiplié les annonces et les mesures : mise en place des CP à 12, démantèlement du « Plus de maîtres que de classes », évaluations à l'entrée en CP, discours simplistes sur les méthodes de lecture, maîtrise des 4 opérations entre le CP et le CE1 quitte à remettre en cause les nouveaux programmes. L'expérience des CP à 12 qui se fait au détriment d'une amélioration de l'école dans son ensemble ne peut pas être satisfaisante. Si l'année prochaine, l'engagement se poursuit dans les classes de CP et CE1 en REP et en REP+, il faudra une centaine de postes supplémentaires uniquement pour cette mesure dans le département.

Le projet de notre ministre fait la part belle à l'individualisation des parcours et des apprentissages, au resserrement sur les fondamentaux, et à la mise sous tutelle pédagogique des enseignants.

Le dernier rapport de l'OCDE confirme que l'école française reste largement sous-investie. Il confirme le lien entre la dépense en éducation et la performance d'un système éducatif, notamment sur la reproduction des inégalités sociales en inégalités scolaires. L'investissement dans le primaire est de 30 % inférieur à la moyenne des 11 pays qui réussissent mieux dans les luttes contre les inégalités et aux évaluations.



Le système éducatif français doit cesser d'être rythmé par les alternances politiques : il faut inscrire l'école sur un temps long et l'adosser à la recherche au sens le plus large en formant les enseignants. Il faut une vraie politique éducative pour démocratiser le système scolaire et réduire les inégalités : cela passe par un investissement à la hauteur des ambitions et la confiance en l'expertise des enseignants. Il faut laisser le pouvoir d'agir aux enseignants et faire confiance à leur capacité collective à effectuer les choix pédagogiques qui permettent la réussite de tous et particulièrement des élèves issus des milieux populaires.

Pour le SNUipp-FSU, la confiance ne se décrète pas, cela demande des actes. En tout premier lieu, c'est par une reconnaissance salariale, par une reconnaissance de la réalité du temps consacré au travail hors la classe. Ce n'est certainement pas en annonçant des suppressions massives de postes dans la fonction publique, en rétablissant la journée de carence, en gelant

la valeur du point d'indice que cette confiance sera rétablie !

**C'est pour faire entendre ces profonds désaccords que le SNUipp avec la FSU et l'ensemble des syndicats de fonctionnaires appelle à être massivement en grève le mardi 10 octobre prochain !**

Guislain DAVID

- |        |  |        |  |
|--------|--|--------|--|
| Page 1 | Édito  | Page 4 | Le reclassement : ça consiste en quoi ?                                    |
| Page 2 | Rentrée scolaire dans le département : le compte n'y est pas !<br>Evaluations CP :<br>Le grand cafoillage de cette rentrée ! | Page 5 | Tous et toutes en grève le 10 octobre pour défendre la fonction publique ! |
| Page 3 | Contrats aidés : le SNUipp lance un plan d'action CHSCT : comment s'en saisir ?  | Page 6 | L'équipe du SNUipp-FSU 35  |
|        |  | Page 7 | Se Syndiquer, une vraie bonne idée   |
|        |  | Page 8 | Visuel   |



REPRENONS

LA MAIN SUR

NOTRE MÉTIER...

...CHANGEONS

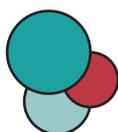
L'ÉCOLE !



## RENTÉE SCOLAIRE DANS LE DÉPARTEMENT LE COMPTE N'Y EST PAS !

**A** lors que la dotation positive engagée en février devait pouvoir augmenter le nombre de remplaçants et le P/E, la mesure phare du gouvernement : « Les CP à 12 » est passée par là et a réduit tous ces espoirs. Ainsi les postes initialement prévus malgré un nombre d'élèves en diminution auraient pu permettre de répondre en partie aux problèmes de remplacement, de renforcer la scolarisation des moins de 3 ans, de couvrir toutes les REP en plus de maitres, de permettre des ouvertures afin d'abaisser les effectifs dans certaines classes. Par ailleurs, si la baisse des effectifs dans les classes est un des leviers de la réussite de tous les élèves, elle ne peut être positive que si le dédoublement ne se limite pas au CP. Il sera nécessaire d'avoir une montée en charge des créations de postes pour abonder a minima le dédoublement dans les classes de CE1 en REP+ dès la rentrée prochaine et étendre la mesure dans les REP qui sont plus nombreux que les REP+. Cette mesure ne pourra donc se faire à moyens constants comme il est prévu pour cette rentrée 2017 et déjà nos craintes exprimées lors des instances se confirment : on manque déjà de remplaçants ! Par ailleurs, certaines ouvertures n'ont pas pu se faire en septembre dans certaines écoles où le nombre d'élèves par classe sera plus élevé que l'année dernière. Nous craignons fortement que ce manque de postes entraîne une restriction des droits des personnels notamment sur les temps partiels de droit où les services demandent aux collègues de revenir sur leur 50 % pour effectuer un 75 %. N'hésitez pas à contacter le SNUipp-FSU si vous êtes dans ce cas, nous défendrons les personnels partout où cela sera nécessaire.

*Guislaine DAVID*



## EVALUATIONS CP LE GRAND CAFOUILLAGE DE CETTE RENTÉE !

**D**ans une lettre de la DGESCO directement adressée aux enseignant-es le 18 septembre, le ministère fait marche arrière sur la mise en œuvre du protocole d'évaluation nationale au CP. Ce recul fait suite à de nombreuses réactions, notamment celle du SNUipp-FSU qui a dénoncé des évaluations au contenu, à la forme et au calendrier inadapté aux jeunes élèves de début de CP. Le syndicat avait entre autre interrogé la finalité de ces évaluations. La DGESCO reprend à son compte nombre d'éléments d'analyse critique portés par le SNUipp-FSU. Elle reconnaît que l'évaluation proposée ne saurait être exhaustive et doit être complétée par l'observation continue des élèves au cours des apprentissages ordinaires. Afin d'éviter un climat trop anxigène, les enseignants sont invités à guider les élèves, à adapter consignes et temps de passation. Surtout, il est concédé que le protocole peut faire l'objet d'adaptations, avec la « possibilité de ne faire passer qu'une partie [des] exercices », voire de dispenser les élèves en situation de handicap. De même, l'analyse des résultats par l'équipe du cycle 2 et le retour d'expérience des enseignants pour améliorer le dispositif sont sollicités. Si ces concessions font écho à la demande du SNUipp-FSU, tout n'est pas réglé pour autant. Ainsi, le ministère continue d'exiger la remontée des résultats aux IEN et prétend faire de ces évaluations CP « une première étape du développement de la culture de l'évaluation dans les classes ». Pour le SNUipp-FSU, l'évaluation ne peut avoir d'autres fonctions que celle d'être au service des apprentissages des élèves. Le syndicat maintient donc sa position sur le sujet et continue d'inviter les équipes à adapter les évaluations comme le calendrier de passation à la réalité de la classe et de l'école, en s'appuyant sur les synthèses transmises par l'école maternelle. De même, l'analyse des résultats relève de la compétence des équipes et ne peut entraîner des prescriptions ou des injonctions de la part des IEN sur le choix de méthodes ou de bonnes pratiques. C'est pourquoi le SNUipp-FSU propose que les enseignant-es conservent les résultats des évaluations à l'école et fassent remonter aux IEN les moyens nécessaires pour répondre aux besoins de remédiation issus de leur analyse : RASED, formation, taille des classes.

*Guislaine DAVID*



## CONTRATS AIDÉS LE SNUIPP LANCE UN PLAN D'ACTION

L'annonce brutale par le Gouvernement de la suppression des emplois aidés a entraîné une large onde de choc dans les secteurs dont une partie de l'activité est assurée par des personnels embauchés en contrats CUI-CAE. Le gouvernement a supprimé en cette rentrée 23 000 contrats aidés dans l'Education Nationale: cela désorganise fortement les écoles, a des incidences directes sur l'aide administrative et entraînera à court terme la disparition de l'aide administrative comme l'aide au fonctionnement (BCD, informatique, ateliers...). Cela ne sera pas non plus sans conséquence sur la scolarisation des enfants en situation de handicap, ce malgré les récentes promesses du Ministère de prioriser des secteurs pour l'attribution des emplois, dont l'Education Nationale où la totalité des contrats est dédiée à l'accompagnement des élèves en si-

tuation de handicap et entraîne ainsi la suppression totale de l'aide administrative à la direction d'école. Cette enveloppe limitée de contrats aidés va contraindre les préfets à actionner d'autres leviers pour faire face aux besoins et à la continuité des missions: cela pourrait être par exemple par le biais du recours massif au dispositif du Service Civique. Le SNUipp-FSU, tout en rappelant son exigence de mettre fin à la précarité par la création d'emplois statutaires de la fonction publique, vient de lancer un mois de mobilisations sur la question des contrats aidés. Dans ce cadre, le SNUipp-FSU 35 souhaite en cette rentrée recenser les conditions d'accueil des élèves en situation de handicap et l'existence des aides administratives à l'école: enquête en ligne sur notre site.

*Mathieu BEGUET*

Le SNUipp-FSU invite enseignants, AVS, personnels précaires, parents et acteurs de l'éducation à signer et faire signer massivement la carte-pétition qui sera transmise au Premier ministre afin d'obtenir le réemploi des personnels concernés et la reconduction de leurs missions pour donner aux écoles les moyens de fonctionner dans de bonnes conditions.



## DÉJÀ 5 ANS D'EXISTENCE POUR LES CHSCT DANS L'EDUCATION NATIONALE

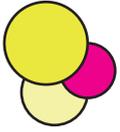
Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents dans leur travail, à l'amélioration des conditions de travail et de veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières. Dans le cadre du CHSCT départemental, le SNUipp au sein de la FSU dénonce et se bat pour l'amélioration des conditions de travail des personnels! Il est l'instance où sont remontées et dénoncées nos conditions de travail qui impactent notre santé: insonorisation des salles de classe qui dépassent les normes réglementaires, convocation à des réunions ou des formations à la dernière minute, injonctions d'IEN, tensions avec les parents ou les représentants de la collectivité territoriale, troubles musculo squelettiques liés au poste de travail, travail invisible lié à un déménagement, restructuration, incendie, dégâts des eaux... Ainsi Le chsct oriente la politique de prévention du département et rappelle à l'employeur sa responsabilité sur la santé des personnels. Le travail du CHSCTD n'est pas encore assez mis en avant par l'administration. Une nouvelle communication, notamment sur le site académique, sera mise en place dès cette rentrée suite à nos demandes. Dans le cadre réglementaire, les membres du CHSCT effectuent des visites d'écoles, de collèges, Lycées et autres établissements (3 par an). Chaque visite est suivie d'un

rapport comportant des préconisations. Le suivi de ces préconisations doit être plus efficace à l'avenir, même si le CHSCTD n'émet que des avis. Les personnels peuvent saisir le CHSCTD s'ils pensent que leur situation de travail met en péril leur santé. Des registres sont à leur disposition dans les établissements. Un bilan des remontées de ces fiches renseignées par les collègues est fait tous les ans et les problèmes sont traités dans la mesure du possible. Beaucoup de fiches remontées font état d'agressions physiques, menaces, agressions verbales, harcèlement entre pairs, intimidation.

Ce sont les plus difficiles à traiter car l'administration renvoie souvent ces cas à des épiphénomènes qui devraient, selon elle, se régler au cas par cas, sur le terrain. Il est souvent fait état de «ressenti». Si cette subjectivité est indéniable, elle ne doit pas occulter l'impérieuse nécessité de réfléchir de façon plus large à ce qui génère les dysfonctionnements, et les souffrances au travail. Dans le cadre de la loi travail, la fusion des CE et des CHSCT est prévue, ce qui aboutira certainement à minimiser l'action des CHSCT. Dans l'Education Nationale où les CHSCT commencent à prendre leurs marques, peut-on imaginer que leur fin supprimera les problèmes de santé liés aux conditions de travail des personnels ?

*Régis PAULHE, Catherine BIDAN*





# LE RECLASSEMENT

## ÇA CONSISTE EN QUOI ?

Une étape importante du protocole PPCR\* sur la rénovation des rémunérations et des carrières a été franchie le 1<sup>er</sup> septembre avec le reclassement de l'ensemble des enseignant-es dans de nouvelles grilles aux durées d'échelon réduites.

C'est dès à présent la fin des trois vitesses d'avancement avec une cadence unique sauf pour les passages au 7<sup>ème</sup> et 9<sup>ème</sup> échelon et lors de chaque changement de grade (hors classe et classe exceptionnelle).

La carrière se déroulera désormais sur deux grades : tous les enseignant-es déroulant une carrière complète pourront accéder à l'indice terminal de la hors classe. Enfin c'est aussi la création de la classe exceptionnelle qui constitue un nouveau grade après la hors classe. Ce reclassement au 1<sup>er</sup> septembre s'opère en fonction de l'indice et de l'ancienneté précédemment détenus dans l'échelon.

Les nouvelles grilles d'avancement prévues par le PPCR impliquent un reclassement des personnels. Celui-ci prend en compte l'indice et l'ancienneté précédemment détenus dans l'échelon.

On est d'abord reclassé à l'échelon avec indice égal ou directement supérieur, puis, si l'ancienneté dans l'échelon est suffisante on peut accéder à l'échelon supérieur. Si l'ancienneté n'est pas suffisante, on est maintenu dans l'échelon avec un report de l'ancienneté. Cette opération peut aussi entraîner pour les ensei-

gnant-es à la hors-classe un passage à un échelon inférieur mais cela n'engendre pas pour autant de perte de salaire. La grille de la hors classe a été revue.

Pour vérifier que le reclassement a été correctement effectué il faut se rendre sur iprof :  
 Votre dossier > Carrière > Corps-grades-échelons, il faut ensuite déplier les petits triangles noirs. Vous pouvez remplir votre « fiche reclassement » pour qu'on vérifie que le reclassement s'est bien effectué.

Vous trouverez la fiche sur notre site : [35.snuipp.fr/spip.php?article2838](http://35.snuipp.fr/spip.php?article2838)

**Comparatif des déroulements de carrière**

Autour d'un même point d'ancienneté des professeurs des écoles (niveau 1) les rémunérations sont supérieures dans la hors classe.

HORS CLASSE - 7 échelons	
	1 2 3 4 5 6 7
Indice	180 190 200 210 220 230 240

**CARRIÈRE ACTUELLE**

CLASSE NORMALE - 11 échelons	
	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
Indice	240 250 260 270 280 290 300 310 320 330 340

La classe exceptionnelle a une rémunération plus élevée que la hors classe.

CLASSE EXCEPTIONNELLE - 3 échelons	
	1 2 3
Indice	350 360 370

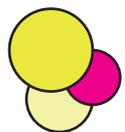
Tous les PE accèdent à la hors classe.

HORS CLASSE - 7 échelons	
	1 2 3 4 5 6 7
Indice	190 200 210 220 230 240 250

Il est possible d'accéder à l'indice terminal de la hors classe à 10 ans d'ancienneté dans la hors classe.

1<sup>er</sup> rendez-vous de carrière : possibilité pour 30% de PE d'accéder 1 an plus tôt au 7<sup>e</sup> E.  
 2<sup>nd</sup> rendez-vous de carrière : possibilité pour 50% de PE d'accéder 1 an plus tôt au 7<sup>e</sup> E.  
 3<sup>rd</sup> rendez-vous de carrière : cas de ce 2<sup>e</sup> année du 9<sup>e</sup> E pour accéder à la HC.

Les tableaux font apparaître les indices correspondants à chaque échelon à multiplier par la valeur du point d'indice (en 2017 : 6,88 €) pour obtenir le montant du salaire brut.



# COMMENT SE DÉROULERA

## LE RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE ?

Une visite en classe et un entretien sont prévus et peuvent déboucher sur une accélération de carrière d'une année et l'accès à la hors classe plus ou moins rapide. La note est supprimée, elle est remplacée par un avis de l'IA-DASEN sur proposition de l'IEN à chacun des rendez vous de carrière. Un modèle national de compte-rendu du rendez-vous de carrière est paru au journal officiel le 10 mai dernier.

L'objectif des rendez-vous de carrière est de « reconnaître la valeur professionnelle ». Le premier rendez-vous se déroulera lors de la deuxième année du 6<sup>ème</sup> échelon, le second durant la période comprise entre un an et demi et deux ans et demi d'ancienneté dans le 8<sup>ème</sup> échelon et enfin le troisième lors de la deuxième année du 9<sup>ème</sup> échelon.

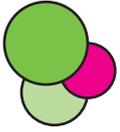
Le quatrième n'en est pas réellement un puisqu'il n'y aura pas de visite de l'IEN. Le SNUipp-FSU acte positivement la suppression de la note mais estime qu'en aucun cas l'avis de l'IEN ne doit être déterminant pour un changement de grade ou d'échelon.

L'expérience professionnelle mesurée par l'ancienneté doit être prioritairement prise en compte.

Pour l'année 2016-2017, les rendez-vous de carrière se feront entre les vacances de la Toussaint et le mois de mai et les personnels seront prévenus un mois à l'avance.

Guillaume DAVID

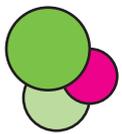
\* Parcours professionnel carrières et rémunérations



## TOUS ET TOUTES EN GRÈVE POUR DÉFENDRE LA FONCTION PUBLIQUE !

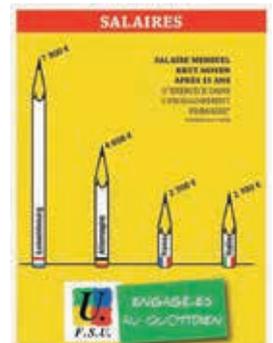
### LE SNUIPP-FSU APPELLE À LA GRÈVE LE 10 OCTOBRE !

Encore une fois la Fonction publique, variable d'ajustement préférée des gouvernants, est mise fortement à contribution. La réduction des crédits de fonctionnement et la suppression annoncée de 120 000 emplois sur 5 ans vont dégrader le fonctionnement de l'Etat, de ses services publics et les conditions de travail de ses agents. Le gel du point d'indice, le rétablissement de la journée de carence, l'annonce du report des mesures PPCR vont impacter le pouvoir d'achat des fonctionnaires actifs. La compensation de l'augmentation de la CSG ne se traduira pas par un gain salarial comme dans le privé et pourrait même se traduire par une baisse de salaire. Les projets de réforme des retraites prévoient notamment une remise en cause du système de retraite spécifique des fonctionnaires. Pourtant le coût de la Fonction publique française n'est pas plus élevé que dans les autres pays européens. La rémunération des fonctionnaires représentait 12,9 % du PIB en 2015, en hausse de seulement 0,4 % depuis 1980, en quasi-stagnation malgré une hausse des effectifs. Face à cette situation, la FSU a proposé une journée d'action aux fédérations de fonctionnaires au moment du rendez-vous salarial d'octobre.



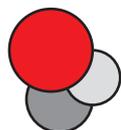
## RAPPEL DES MODALITÉS DE LA GRÈVE

La déclaration préalable doit parvenir 48 heures au moins, comprenant un jour de classe (jour ouvré). Exemple: pour une grève le jeudi, la déclaration doit parvenir lundi soir au plus tard. La déclaration indique le nom et le prénom, la date et l'heure à laquelle le collègue entend se mettre en grève. Rien n'oblige à utiliser un modèle fourni par l'administration qui demanderait plus de renseignements que la simple déclaration individuelle. Le directeur n'a pas à faire de déclaration par école. Tous les collègues en responsabilité d'une classe le jour de la grève doivent faire une déclaration préalable. Néanmoins, tous les collègues peuvent signaler leur intention de faire grève, celle-ci ne valant pas un engagement de leur part. Il vaut mieux conserver le double de sa déclaration d'intention de faire grève. Les grévistes informent également le directeur et tous ceux qui sont concernés par l'organisation d'une activité à laquelle eux ou leurs élèves participent (cantine, étude, transport scolaire, piscine, etc.). Une information plus complète précisant les raisons et les objectifs de l'arrêt de travail peut être distribuée aux familles. Lorsqu'un pli de cette nature est confié aux enfants, il faut prendre les précautions d'usage: pli cacheté ou agrafé, remis si possible à l'extérieur des locaux scolaires. Les directeurs d'école n'ont pas à communiquer, avant la grève, le



nombre de grévistes à l'inspecteur d'académie, à l'IEN, à la mairie. Ils n'ont pas à remplir de déclaration par école. Les directeurs d'école informent les transports et les familles des conséquences du mouvement social sur le fonctionnement de leur école, par les moyens de communication les plus appropriés (affichage extérieur notamment). Lorsque le taux prévisionnel de grévistes est égal ou supérieur à 25 % des personnes qui exercent des fonctions d'enseignement, ils facilitent la mise en place des mesures d'information que la commune organise à destination des familles. Le directeur d'école transmet aux représentants des parents d'élèves élus au conseil d'école la liste des personnes susceptibles d'assurer le service municipal d'accueil qu'il a reçue du maire pour information. **C'est le Maire seul** qui est le responsable de l'organisation du service d'accueil des élèves et des personnes chargées d'encadrer les élèves des enseignants grévistes. Dans tous les cas, le directeur gréviste, pas plus que ses adjoints grévistes, n'est tenu de surveiller les élèves ni d'être sur place. Les assistants d'éducation et les EVS ont le droit de grève, ils ne font pas partie du personnel enseignant et n'ont pas à faire de déclaration préalable. En aucun cas ils ne doivent se substituer à un enseignant dans sa classe ou effectuer une tâche de remplacement.





## L'ÉQUIPE DU SNUIPP-FSU35 ET LES PERMANENCES À LA SECTION



**Guislaine DAVID**  
*Secrétaire départementale  
Adjointe école primaire de Tinténiac*

Présente à la section les lundi,  
jeudi et vendredi.  
Elue en CAPD, CTSD, CTA, CDEN



**Olivier BLANCHARD**  
*Trésorier de la section  
Directeur d'école La Haye Renaud, Betton*

Présent à la section les mercredi  
matin et vendredi  
Elu CAPD, CTSD, CDEN



**Arnaud TEXIER**  
*Adjoint école maternelle Poterie, Rennes*

Présent à la section les mercredi matin,  
jeudi et vendredi  
Elu CAPD, CTSD,  
Commission d'action sociale



**Emmanuelle MARAY**  
*Directrice  
école Charlie Chaplin,  
Redon*

Présente à la section le mardi.  
Elue CHSCT, CAPD



**Catherine BIDAN**  
*Adjointe école élémentaire  
Contour St-Aubin,  
Rennes*

Présente à la section le mardi  
(élue CHSCT)



**Régis PAULHE**  
*Directeur école maternelle  
Romillé*

Présent à la section le mardi  
(Secrétaire CHSCT,  
élu CAPD, CDEN)



**Nolwenn QUÉLAUDREN**  
*Adjointe spécialisée  
Ullis école élémentaire Combourg*

Présente à la section le jeudi  
Elue CAPD, CTSD



**Mathieu BÉGUET**  
*AESH,  
école élémentaire Poterie,  
Rennes*

Présent à la section le jeudi



**Rémi ROUSSELIN**  
*Adjoint école primaire,  
St-Marc-le-Blanc*

Présent à la section le lundi  
Elu CAPD, CDEN



**Jean-René TANGUY**  
*Adjoint bilingue breton école  
élémentaire Liberté, Rennes*

Présent à la section le mercredi matin,  
élu CALR

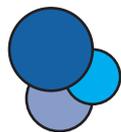
### HOMMAGE

Juillet 2017, Patrice Mahé, Conseiller pédagogique de la circonscription de Liffré, nous a quitté, emporté par la maladie. L'hommage qui lui était dû lui a été rendu le 25 juillet au crématorium de Vern-sur-Seiche. Secrétaire général de l'ANCP pendant plusieurs années, il aura consacré sa vie professionnelle à la pédagogie, au service de ses collègues et de leurs élèves. Et nombre d'entre nous se souviendront de son engagement et de sa disponibilité dans ce domaine. Le SNUipp-FSU, dont il a fait partie, rend également hommage dans ces quelques lignes, au militant qu'il n'oubliait jamais d'être dans l'exercice de son métier. Car ici comme dans d'autres organisations syndicales, c'est avec la même énergie et la même conviction qu'il défendait ses idées militantes, indissociables de la profession. Rendons simplement hommage à cet engagement-là aussi.

Lors de cette rentrée scolaire, il va manquer à la circo, et bien au delà évidemment.

Nous pensons à sa famille et à tous ses proches. Salut Patrice, salut camarade.

*Olivier Blanchard*



# SE SYNDIQUER : UNE VRAIE BONNE IDÉE !

## 10 QUESTIONS SUR LE SYNDICAT

### 1 A QUOI ÇA SERT ?

Etre syndiqué-e, c'est l'assurance de recevoir, à domicile, toutes les informations locales, départementales et nationales, du SNUipp et de la FSU. C'est aussi la possibilité de participer aux décisions, de s'investir à son rythme.

### 2 LE SYNDICAT EST-IL INDÉPENDANT ?

On ne le répètera jamais assez... Ce sont les syndiqués, et eux seuls, qui élaborent la «politique» du syndicat. Les différentes instances (Conseil Syndical, Congrès...) sont ouvertes à tous ceux qui souhaitent y assister. La vie démocratique est une préoccupation constante du SNUipp.

### 3 LE SYNDICAT EST ÉLOIGNÉ DE MES PRÉOCCUPATIONS...

Que ce soit sur les aspects professionnels, sociaux, pour les affectations, les changements d'échelon, les réflexions sur le métier, la recherche... il n'y a guère de sujets qui ne sont pas abordés, à un moment ou un autre, par le SNUipp.

### 4 LE SYNDICAT, ÇA PREND DU TEMPS ?

Le syndicat prend le temps... qu'on souhaite lui consacrer! Il n'y a aucune obligation, même si toutes les bonnes volontés sont les bienvenues.

### 5 LE SYNDICAT EST-IL EFFICACE ?

Pour se convaincre du contraire, essayez tout seul! Le syndicalisme, ce n'est pas autre chose qu'une vieille idée, toujours d'actualité: ensemble, on est plus efficace qu'isolé.

### 6 LE SYNDICAT NE S'OCCUPE PAS ASSEZ DE PÉDAGOGIE...

(Voir idée n° 7).

### 8 LE SYNDICAT FREINE TOUTE ÉVOLUTION DU MÉTIER

Ce serait plutôt le contraire: en posant, comme jamais avant dans le pays, la question de la transformation de l'école pour lutter contre l'échec scolaire, en organisant le débat avec la profession, les parents, les chercheurs... le SNUipp participe à l'évolution du métier.

### 7 LE SYNDICAT S'OCCUPE TROP DE PÉDAGOGIE.

(Voir l'idée n° 6!) En fait, il n'y a pas de sujet "privilégié" au SNUipp: défense individuelle, action collective, débats et réflexion sur le métier, tous ces aspects sont traités, sans exclusive.

### 10 C'EST TROP CHER

Allez, on avoue, ce n'est pas donné mais c'est déductible des impôts et c'est utile. Cela représente très exactement les coûts engagés pour éditer et acheminer les différents bulletins, financer les actions, les charges: locaux, téléphone... Le SNUipp n'a pas d'autres revenus et n'est pas subventionné: c'est la garantie de son indépendance (voir idée n°2).

### 9 LE SYNDICAT EST CORPORATISTE!

Les élus du SNUipp jouent, pleinement, leur rôle de représentants du personnel dans les commissions paritaires. Un rôle apprécié, semble-t-il, par la grande majorité des collègues qui placent le SNUipp en tête des élections paritaires, en progrès constants. Mais l'activité du SNUipp ne s'arrête pas là, bien au contraire (voir les idées n° 3,6,7,8...).



REPRENONS

LA MAIN SUR

NOTRE MÉTIER...

...CHANGEONS

L'ÉCOLE !

#### LES MIDIS DU SNU

Le SNUipp-FSU se déplace dans les écoles. Les élu-es du personnel viennent manger avec vous le midi pour discuter de vos préoccupations et répondre à vos interrogations. N'hésitez pas à contacter le SNUipp-FSU35.





RES EFFEC  
ITE CONDITI  
ONS RÉUSSI  
MÉTIER AIDE  
E MAITRES R  
ÉUSSITE CON  
S TEMPS INV  
R AUTREMEN  
FFECTIFS AID  
TEMPS RÉU  
USSITE CON  
MÉTIER  
AUTRE  
DNFIANCE F  
MAITRES AID



DE **A À Z,**  
**REPRENONS LA MAIN**

**...CHANGEONS L'ÉCOLE !**

