

# Amiens SNES

Amiens, le 25 septembre 2020

Septembre 2020 - Bulletin n°1

## Sommaire :

- Éditorial
- À la une
- Dossier
- Catégories
- Métier
- Dans les départements
- SRIAS

## Dans ce numéro :

- |   |   |
|---|---|
| Loi de transformation de la Fonction Publique     | 2 |
| Disparition des CHSCT                             | 3 |
| Fonctionnement du SNES                            | 4 |
| CPE : Un bilan de rentrée mitigé                  | 5 |
| Compte-rendu audience                             | 6 |
| Accompagnement des collègues : TZR, Stagiaires... | 6 |
| Dans les départements : Oise                      | 7 |
| Dans les départements : Aisne                     | 7 |
| SRIAS   | 8 |

## À rentrée inédite, moyens inédits ?

Pas si sûr... Point d'allègement d'effectifs ni de cours hybrides et encore moins de renforcement des moyens alloués à l'Education nationale comme l'ont pourtant fait judicieusement certains de nos voisins européens. Chez nous, le maintien pur et simple du protocole de juillet, adjoint au port permanent d'un masque DIM (pas si protecteur que cela si l'on en croit les études récentes) ont semblé suffire... Résultat : après deux semaines de reprise, des classes ou des établissements ferment déjà. Comment s'en étonner alors que les classes à 35 élèves sont monnaie courante et que le brassage et la proximité sont bien souvent inévitables en particulier à la cantine ?

Pas plus d'innovation en ce qui concerne les programmes, inchangés dans bon nombre de disciplines. Pourtant, nos élèves ont indéniablement pris du retard dans les apprentissages, l'enseignement à distance n'étant pas équivalent au travail en classe. Rien de nouveau non plus concernant le calendrier d'une réforme du lycée qui se poursuit, suscitant toujours autant d'incertitude. Comment avancer sereinement alors que les épreuves des deux spécialités des Terminales ont lieu en mars ? Ces mêmes élèves de Terminales doivent également préparer leur dernière session d'E3C – rebaptisés EC pour un bac encore plus local et inégal – mais aussi valider leur certification PIX et préparer un « grand oral » qui est surtout un grand mystère quant aux modalités concrètes de sa mise en œuvre.

C'est enfin la com' du gouvernement qui semble également tourner en boucle : de retour de ses vacances prétendument apprenantes, J.-M. Blanquer, apparemment peu inspiré, agite de nouveau la carotte d'une revalorisation salariale avec l'arnaque d'un Grenelle de l'Education. Nous abreuverait-on de paroles pour mieux nous endormir, nous, les grands oubliés du plan de relance de 100 milliards ? À noter également qu'il est question d'augmenter notre temps de travail : en ce cas, n'est-il pas malhonnête de parler de revalorisation ?! Au vu des nombreux postes non pourvus aux concours, au vu des désistements de stagiaires de plus en plus nombreux de rentrée en rentrée, il est plus que temps de redonner ses lettres de noblesse au « plus beau métier du monde »...

Uni·es et solidaires, adhérons et faisons adhérer au SNES, afin de continuer à défendre au mieux le respect de notre profession et à garantir une école de qualité pour toutes et tous !

Coralie Tery

## Loi de Transformation de la Fonction Publique : Tour de magie pour faire disparaître les droits des agents

### Commissions Administratives Paritaires

Le SNES-FSU d'Amiens, et comme cela se fait dans toutes les académies, n'abandonnera pas le combat pour la réouverture des CAP. Leur création en 1982 répondait à des revendications, correspondait à l'indispensable application concrète du droit pour tout agent d'avoir en face de l'administration centrale des délégués ayant une expertise et une vue d'ensemble des critères d'évaluation et d'évolution des carrières (avancements, affectations) ; et c'était digne d'une démocratie moderne.

Leur fermeture cette année et en janvier 2021 entre dans le plan destructeur de la Transformation de la Fonction Publique mise en marche par le gouvernement, et il ne s'agit pas d'une réorganisation du paritarisme, pour une autre forme de « dialogue social » (encore...), mais c'est sans nuance une réduction des droits des salariés.

Répondre à cela que l'administration saura très bien gérer seule ne change strictement rien au réel enjeu : la force donnée aux droits des salariés. Le « dialogue » ne suffit pas, c'est même une forme minimale (juste mieux que le silence) du droit et du pouvoir du salarié sur ses conditions de travail quand des instances disparaissent, là où les représentants des agents participaient à la délibération, à la vérification, et aussi faisaient entendre ce qui relève concrètement des conditions d'exercices des agents.

Pouvoir accompagner l'agent en amont et en aval d'une délibération dont la pertinence reste cachée, et avec très peu d'informations, ne peut être considéré comme une quelconque compensation et ne fait que confirmer une volonté d'opacité de la part d'une administration qui évite au maximum d'avoir à rendre, elle aussi, des comptes aux employés. Enfin, inviter chaque collègue à contacter individuellement et directement les services rectoraux ou départementaux pour discuter de ses éven-

tuelles difficultés liées à une affectation ou à un retard d'avancement... Qui peut y croire ? Le SNES-FSU encourage les collègues à utiliser leur droit de recours, et ils seront soutenus.

### Des mots et des choses : des causes à défendre.

L'opacité des sigles (CHSCT... CAPA...) tendent à faire penser que l'on ne perdrait peut-être rien de très important : il faut aller plus loin que l'opacité des signes et regarder leur sens.

Il en est ainsi de certaines expressions comme « dialogue social », qui tend à atténuer « social » par effet de redondance : on dialogue, donc c'est « déjà » du social. Or, si je dis « politique sociale »,

« protection sociale », ce n'est plus du tout du même « social » dont je parle, et c'est pourtant de celui-là dont il est réellement question pour les salariés : un droit collectivement défendable...

- Oui, mais, comment ?
- Le « syndicalisme ».

En verrouillant le paritarisme, en réduisant la présence des délégués du personnel, on atomise la représentation des salariés, on la circonscrit à de la

délégation locale sans pouvoir, et cela contre un syndicalisme d'envergure nationale, qui peut mobiliser, qui peut négocier face aux politiques. Le salarié se retrouverait vite seul au milieu des rouages d'une politique d'établissement où peut régner des managements très oppressants, au milieu d'un système illisible de gestion d'une carrière qu'il croirait encore maîtriser parce qu'il serait toujours accaparé par l'urgence de répondre aux injonctions et aux mises en cause qui le conduiront, c'est sûr, vers du « travailler mieux », vers du « mérite », de « la qualité de vie au travail »... Le libéralisme n'est pas « apolitique », contre des syndicats que l'on dit « trop politisés », il réduit tout bêtement le pouvoir de ceux qui peuvent s'opposer à lui.

**LA FONCTION PUBLIQUE  
EST NÉE POUR SERVIR,**

**CETTE LOI VA  
LA DÉTRUIRE.**

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



## Disparition des CHSCT ?

Les CHSCT ont été institués dans l'Éducation nationale en 2011 avec beaucoup de retard sur le privé où l'installation date de 1982. Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont déclinés au niveau départemental (CHSCTD), académique (CHSCTA), national. Ils sont chargés de mener des enquêtes (Souffrance au travail, suicide...), d'étudier les saisines envoyées par les collègues, de faire des visites d'établissements, de demander des expertises, de faire des propositions au rectorat en tant qu'employeur en matière de prévention ou d'accompagnement professionnel des problèmes de santé des personnels et d'amélioration des conditions de travail de l'académie.

La compétence des CHSCT porte aussi bien sur l'organisation du travail (charge, rythme, pénibilité) que sur l'environnement physique du travail (bruit, température, poussière...), le temps et les horaires de travail, l'aménagement des postes de travail et l'impact des nouvelles technologies sur les conditions de travail. Dans l'académie, de nombreux outils et travaux ont été engagés : registres santé et sécurité au travail, cartographie des risques, risques chimiques et amiantes, risques psycho sociaux, retour au travail après un congé long...

Grâce à ces instances, les personnels disposent de représentants qui peuvent les aider et les soutenir pour faire valoir leurs droits en matière de santé, d'hygiène et de sécurité au travail de manière individuelle et collective. **En effet, l'employeur (recteur, DASEN, chef d'établissement, IEN ou chef de service) est légalement responsable de la santé physique et mentale de ses salariés dans le cadre de leur activité de travail et la loi portant sur les droits et obligations des fonctionnaires précise bien que « des conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique sont assurées aux fonctionnaires durant leur travail ».**

Les élus de la FSU sont majoritaires dans ces instances et interviennent sans relâche pour défendre l'ensemble des personnels et améliorer leurs conditions de travail, face à une administration souvent peu encline à reconnaître la souffrance des person-

nels et à y remédier. Défendre les conditions de travail des personnels dans l'Education Nationale s'apparente souvent à un rude combat mais les élu.e.s de la FSU, engagé.e.s au quotidien, le mènent dans l'intérêt de tous et contraignent régulièrement l'administration à agir là où elle faisait mine de ne rien voir ou savoir.

Aujourd'hui, le contexte de risques s'étend avec la crise sanitaire que nous connaissons depuis six mois. Par exemple, cette année, le CHSCTA s'est réuni à sept reprises dont six fois sur les problématiques Covid 19 ! Inédit pour une instance qui se réunit trois fois par an. Pourtant, le gouvernement continue à vouloir faire appliquer la loi dite de transformation de la Fonction Publique adoptée en août 2019, qui n'est ni plus ni moins qu'une loi de destruction de la Fonction Publique, et qui prévoit, en plus du recours accru aux contractuels et de la suppression des garanties collectives liées au paritarisme, la fin des CHSCT, instance exclusivement dédiée à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail des collègues. Il est prévu que les CHSCT soient dilués dans une instance unique, qui s'intitulera le « Comité Social » (opérant une sorte de fusion entre les CHSCT et les CT), renvoyant au second plan les questions qui font jusqu'à maintenant le cœur de l'action des CHSCT.

Au contraire, le Snes-Fsu appelle à un renforcement des CHSCT et de leurs actions dans les domaines essentiels que sont la santé, la sécurité et la vie au travail. Seule notre force collective peut préserver cette instance primordiale en des temps aussi difficiles où la gestion de la crise est renvoyée au local et où les personnels sont encore plus mis à mal, culpabilisés et gérés individuellement.

Sandrine Clément,  
Michèle Chevallier



## Le SNES du S1 au S4 : ensemble on va plus loin !

À retenir : les instances départementales (S2), académiques (S3) et nationales (S4) sont **élues directement par les syndiqués**, tous les deux ans, sur des listes présentées par des courants de pensée, selon un système de représentation proportionnelle.

**Le S1, secrétaire d'établissement du SNES** est un.e militant.e de terrain. Il se tient informé de l'actualité syndicale et fait régulièrement remonter les informations locales (nombre de grévistes, stagiaires lors de la prochaine rentrée...) au S2 et S3. Par des échanges informels, par l'affichage des infos sur le panneau syndical ou par l'animation d'HIS\*, le S1 crée du lien entre ses collègues et entre les disciplines, aidant ainsi à préparer la répartition de la DGH\*. Membre du CA\* de son établissement, le S1 peut si besoin accompagner un collègue pour une entrevue avec la direction. Armé des outils du SNES (type « courrier de S1 »), le S1 peut à tout moment solliciter des militants du S2 ou du S3 pour gérer certaines situations.

**Le S2, secrétariat départemental**, anime et coordonne la vie syndicale à l'échelle de son département, participant aux différentes instances de celui-ci : l'inspection académique (DSDEN\*), les CTSD\* (répartition des DGH\*, création/suppressions de postes...) et les CDEN\* (création/fermeture de collèges, transport, dotation de matériel...). Maillon essentiel de ce collectif qu'est le SNES, le S2 apporte son aide à des S1, organise des formations à destination des adhérents du département et échange régulièrement avec le S3.

**Le S3 désigne l'échelon académique du SNES**. Les secrétaires académiques assurent une présence au siège à Amiens durant la semaine et jusque tard dans l'été lorsqu'il s'agit d'accompagner TZR, contractuels et stagiaires. Permanences téléphoniques, réponses aux mails, interventions auprès du rectorat... leurs missions sont nombreuses. Ils aident les S1 et S2 à répondre aux préoccupations tant individuelles que collectives. Le S3 porte la voix des adhérents dans les instances académiques (CTA\*, CHSCTA\*) et auprès du conseil régional. Lors des CAPA\*, le S3 veillait jusqu'à maintenant au respect de l'équité et des revendications collectives concernant les avancements de carrière, les mutations, etc. Le S3 assure également

une mission d'information (bulletins trimestriels, site web, réseaux sociaux, permanence à l'INSPE\*...) et de formation (stages proposés à l'échelle académique). Le S3 organise le congrès académique qui prépare le congrès national du SNES. Cette section est aussi à l'origine de la plupart des actions syndicales et intersyndicales : audiences, communiqués de presse, manifestations, grèves... Autant dire que l'année scolaire qui vient de s'écouler n'a pas été de tout repos, entre la réforme des retraites et celle du bac, puis les problématiques nouvelles liées à la continuité pédagogique.

**Le S4 désigne la structure nationale du SNES** ; elle comporte le secrétariat et les instances délibératives à l'échelle nationale. Le S4 fait la synthèse des comptes rendus, analyses et demandes des différents S3. Echanges et négociations avec le ministère, représentation du SNES dans les grands médias nationaux, informations aux adhérents par le biais de l'Université Syndicaliste et du site web national, organisation du congrès national constituent les principales missions du S4.

La loi Fonction Publique prévoit, de manière antidémocratique, de faire taire les représentants syndicaux, par la fusion des CTA et des CHCTA mais aussi par la suppression de la plupart des compétences des CAPA ! Il nous faudra donc trouver de nouvelles ressources et être plus uni.es que jamais, à l'échelle locale (S1), départementale (S2), académique (S3) et nationale (S4) afin de continuer à être les garants d'une école de qualité !

**HIS** : heure d'information syndicale ; **DGH** : dotation globale horaire ; **CA** : conseil d'administration ; **DSDEN** : direction des services départementaux de l'Education Nationale ; **CTSD** : comité technique spécial départemental ; **CDEN** : conseil départemental de l'Education Nationale ; **CTA** : comité technique académique ; **CHSCTA** : comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail académique ; **CAPA** : commission administrative paritaire académique ; **INSPE** : institut national supérieur du professorat et de l'éducation



Coralie Téry

Le SNES, pour agir ensemble

## CPE : Un Bilan de rentrée mitigé, adaptation DU protocole au local, disparités des situations...

Dans le domaine de la pédagogie éducative de l'établissement, les inspecteurs nous ont demandé, à nous CPE de l'Académie, pendant le confinement, de veiller à permettre aux élèves de se comporter de manière plus autonome, de prendre des initiatives, mais également de faire vivre les CESC : animations sous forme de classes virtuelles, propositions de ressources pour enrichir la réflexion collective des élèves et le renforcement de la cohésion. Pour contribuer à faire vivre la citoyenneté, ils nous ont même demandé de poursuivre à distance le suivi et la formation des délégués de classe et des éco-délégués. Il fallait prévenir le décrochage coûte que coûte.

Au mois de juillet, les indicateurs étaient plutôt encourageants et pouvaient laisser espérer une rentrée presque normale d'un point de vue sanitaire. Les derniers indicateurs sont désormais tous passés à l'orange. A cause de ces conditions sanitaires, cette rentrée n'est vraiment pas comme les autres : la Covid n'a pas disparu et, en plus, il faut commencer l'année en se souvenant que nos élèves sortent d'une année inédite. Non seulement le virus est toujours en circulation mais en plus, il faut se préparer à une année, qui peut être ponctuée de confinement locaux (ou généralisés). Nous avons essayé d'anticiper, de

mieux se préparer pour ne pas revivre les nombreux moments de flottement ou la succession d'injonctions contradictoires de ces derniers mois qui ont usé tous les personnels. Les vies scolaires sont de nouveau en première ligne, mais les priorités ont changé : relations sociales limitées par le port du masque, vérification des stocks de gel, de masques, fermeture des lieux de vie pour les élèves s'il n'y a pas d'AED pendant la pause méridienne, strict respect du protocole à la restauration scolaire ou à l'internat. Il y a même des établissements où pour respecter le protocole, on se met à chronométrer le temps de repas de nos élèves. On est loin du renforcement de la cohésion, et à nous, de nouveau, de nous adapter...

### 4ème rencontre sur le métier de CPE :

« *La relation des jeunes au travail* »,  
mercredi 25 novembre 2020, Paris.

Au programme : table ronde sur le thème de « *la relation des jeunes au travail* », rencontre et débat avec deux chercheuses, Danièle Linhart, sociologue, directrice de recherche émérite au CNRS et Julie Béné, chargée d'étude et de recherche à l'Institut National de la Jeunesse et de l'Éducation Populaire.

Laurence Sergeant

## Retours sur l'audience de la délégation FSU reçue par le Recteur le lundi 19 septembre

La délégation comptait 5 délégués académiques et départementaux : SNASUB, SNEP, SNES, SNUAS-FP, SNUlpp. Trois thèmes débattus :

### 1. Dialogue social, 2. Situation sanitaire, 3. Postes non pourvus.

1. Le « dialogue social » est une notion contredite par la fermeture des CAP : on réduit le droit des agents à être représentés par des délégués du personnel dans des instances jouant un rôle majeur dans leurs carrières. Quand l'administration répond que la Loi de Transformation doit être appliquée, et que le Rectorat ne peut en déroger, nous dénonçons les effets néfastes de cette loi : manque de transparence, aucune vue comparative des affectations et des avancements, perte de confiance des collègues, erreurs et situations difficiles pouvant être évitées. La FSU dénonce une individualisation qui précarise l'agent. Elle continuera donc à demander la tenue de GT et le rétablissement des CAPA. La FSU a souligné le rôle crucial des CHSCT que la crise sanitaire a mis en relief : le projet de fusion des CHS et des CT dans un CSA en 2023 va tout à fait à l'encontre de l'évolution des besoins. Cette alerte est restée sans réponse.

La FSU a pu faire valoir que le « Grenelle » annoncé

devait inclure toutes les catégories de l'éducation nationale.

2. Le protocole s'applique de manière relative en fonction des lieux, mais on constate des initiatives de directions d'EPLÉ incohérentes. La gestion du distanciel / présentiel requiert un recadrage.

M. le Recteur rappelle que l'école, c'est d'abord du présentiel. La Secrétaire générale annonce qu'il y aura un texte de cadrage du distanciel pour sa mise en place dans les EPLÉ.

La FSU a demandé qu'un texte paraisse rapidement sur le passage de 14 à 7 jours pour les « cas contacts ». La FSU a rappelé le caractère inique et inutile du jour de carence. Elle a en outre fait remarquer qu'aucune fiche COVID n'a été rédigée pour les CDI, la Physique-Chimie et S.V.T.

3. La FSU a pointé le fait que dans certaines disciplines, il y a des postes non pourvus et des absents depuis la rentrée. La Secrétaire générale a précisé qu'il y avait 50 ETP non pourvus actuellement dans l'académie, qui seront pris en charge par des contractuels. La FSU a exprimé sa désapprobation du recours aux contractuels.

Olivier Tomaszczyk

## Accompagnement des collègues : Stagiaires, TZR...

### Intra 2020 : sous le signe de l'opacité... et des voies de recours plus contraignantes

Loi de transformation de la Fonction publique oblige, le rectorat n'a pas communiqué de documents de travail aux représentants élus des personnels afin de réaliser une vérification paritaire des opérations de mouvement. Le SNES Amiens est intervenu pour la publication, conformément aux engagements du ministère, d'un document récapitulatif des barèmes à l'issue du mouvement. Ces informations demeurent néanmoins parcelaires, sous prétexte de l'interdiction de la communication aux élus d'informations nominatives sur les opérations de carrière des agents de la Fonction publique !

En dépit de ces contraintes nouvelles, le SNES Amiens a conseillé et accompagné les collègues ayant engagé un recours.

### Phase d'ajustement TZR : des conditions dégradées ?

Pour les mêmes raisons, les représentants élus des personnels n'ont pu vérifier le respect des règles d'affectation des TZR, ni proposer d'améliorations comme les années passées. D'après les informations que nous avons pu recueillir auprès de collègues adhérentes, les projets d'affectation semblent dégradés dans plusieurs disciplines. De nombreux collègues demeurent en attente d'affectation ou d'amélioration de leur situation.

Rejoignez tous les TZR qui ont déjà pris contact

avec le SNES notamment pour des questions concernant les affectations sur un ou plusieurs établissements et les problèmes qu'elles engendrent (remboursement de frais de déplacement et de repas – décharge d'une heure...)

### Accompagnement des stagiaires

Durant l'été, les militants du SNES-FSU ont également eu l'occasion de répondre aux interrogations des stagiaires arrivant dans l'académie grâce à une veille téléphonique et mail.

Suite à leur affectation le 14 août, de nombreux contacts ont été pris et nous avons pu mettre les stagiaires en lien avec un collègue de leur établissement ou leur tuteur / tutrice.

Nous les avons ensuite accueillis, comme chaque année, lors de leur pré-rentrée le 26 août.

Voilà maintenant plusieurs semaines qu'ils ont pris en charge leurs classes en plus de leur présence aux formations INSPE et Universitaires. Nul doute que le travail s'annonce déjà dense pour eux, en cette année particulière, et va aller s'intensifiant dans l'année jusqu'à la validation finale. Pour les soutenir et les conseiller, nous avons mis en place une permanence sur le site même de l'INSPE d'Amiens.

**Nous espérons rencontrer et aider un maximum de jeunes collègues à faire leur entrée dans le métier avec sérénité et réussite, c'est là, la priorité du Snes-FSU !**

*Aurélie Strobbe*

AVEC LE  POUR DE  
MEILLEURES CONDITIONS DE STAGE



## Dans l'Oise : « Les AESH : de mal en PIAL »

Vous retrouverez la description ministérielle, très « vendeuse », des PIAL à cette adresse :

<https://www.education.gouv.fr/ecole-inclusive-le-pial-qu-est-ce-que-c-est-1877>

Nous citons : « *Les pôles inclusifs d'accompagnement localisés (Pial) sont une nouvelle forme d'organisation. Ils favorisent la coordination des ressources au plus près des élèves en situation de handicap (les aides humaines, pédagogiques, éducatives, et, à terme, thérapeutiques) pour une meilleure prise en compte de leurs besoins.* »

Au regard des réalités du terrain, les PIAL ne répondant guère aux ambitions affichées.

Qu'est-ce qu'une « *forme d'organisation* » ? Il s'agit de faire plus, et souvent à peine autant qu'avant, mais sans moyens supplémentaires, moyens dont on dissimule la nécessité. Le PIAL est « *une organisation* » de moyens existants, non pas augmentés, mais avec de plus nombreuses tâches. Faire plus, peut-être, mais sûrement pas mieux. Les directions d'établissements, travaillant déjà à flux hyper-tendu, avec des risques et des responsabilités qui se multiplient (« l'autonomie »), sont chargées de concevoir des emplois du temps d'AESH, de faire de la gestion de personnels, dans des conditions , , et indignes de cette ambition que le projet PIAL affiche.

Même vieille recette quand un patron licencie du personnel, il en redistribue les tâches aux personnels encore là, dont les conditions de travail se dégradent. En faisant passer la pilule avec quelques menaces et quelques petites primes passagères...

Il nous est dit que les PIAL « *favorisent la coordination des ressources au plus près des élèves en situation de handicap* »

Comme expliquer alors qu'avec les PIAL, plusieurs élèves se retrouvent groupés sur un seul horaire d'accompagnement et avec un.e seul.e AESH ? Peut-on sérieusement penser qu'on est au plus près des besoins des élèves quand ils peuvent être trois pris en charge en même temps dans la même classe par un.e AESH ? Il s'agirait donc plutôt de réduire le service à l'élève.

Les besoins notifiés par la CDAPH\* sont traités avec une lenteur que seul un manque de moyens peut expliquer : par exemple, en juillet, dans l'Oise, plus de 500 dossiers étaient encore en attente, et depuis, les demandes affluent toujours.

On peut lire aussi sur le site ministériel : « *plus de réactivité et de flexibilité dans l'organisation de l'accompagnement humain* », une « *professionnalisation des accompagnants et une amélioration de leurs conditions*

*de travail* » La formation est clairement insuffisante, et quant aux conditions de travail des AESH, il faut jouer sans scrupule d'hypocrisie pour affirmer qu'elles s'améliorent. Déplacements nombreux, horaires d'une rare complexité et variabilité, des pauses méridiennes trop courtes (on déjeune dans sa voiture en conduisant, ou très rapidement dans une salle des profs...), une variété complexe des situations d'élèves, des pathologies, des contextes scolaires... La « *flexibilité* » (comme on le connaît bien, ce mot ! ) est un peu celle d'employés de réparations : « Aujourd'hui, de 10h à midi, vous avez tels élèves, mais, on a changé pour cet après-midi, ce sera à l'école Y et non plus X, dans une classe de CE1. Demain, on verra... »

Au « *plus près des élèves* », devient « dans l'urgence des besoins ».

Il n'est pas vrai que les AESH ont le temps pour un accompagnement plus proche des élèves et de leurs besoins : cela requiert un suivi dans la durée, un suivi personnel, un suivi où l'AESH se forme aussi.

Et se tourner vers les directions d'établissements et les coordonnateurs pour leur dire qu'ils font mal leur travail serait nier le vrai problème : le PIAL qu'on nous vante n'est pas suffisant.

Les quotités horaires de présence avec l'élève sont inadaptées à un suivi de qualité, et à une affectation cohérente, correctement vivable, des AESH. Dans le même temps, le volume horaire de formation n'est pas à la mesure de la complexité grandissante des missions.

Il faut donner aux PIAL une structure concrète, pas une « *forme d'organisation* », un simple « *schéma* » managérial : du personnel exclusivement investi dans son fonctionnement, des AESH dont la professionnalisation se traduit par un statut favorisant pérennité, spécialisation, rôle de concepteur. Recruter le nombre nécessaire d'AESH pour que les élèves impérativement bénéficient d'un nombre d'heures d'accompagnement vraiment individuel. Dans les conditions présentes, ce recrutement n'est pas assez attractif.

Olivier Tomaszczyk

\* CDAPH : Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.

## Dans l'Aisne : Territoire innovant en matière de numérique

Le confinement et l'obligation sanitaire de faire « l'école à la maison » ont révélé les inégalités dans l'équipement numérique sur nos territoires, en particulier ruraux, et pour un certain nombre d'élèves. Le département de l'Aisne a été retenu pour expérimenter le plan de transformation du numérique de l'École. Le projet est porté par le Secrétariat Général pour l'Investissement, service du premier ministre, à hauteur de 21 millions d'euros, dont 7 seront destinés au département picard, pour lutter contre la fracture numérique, améliorer la continuité pédagogique par des formations au numérique et par la mise à disposition d'un bouquet de services. L'objectif est de tester une méthode de déploiement du matériel numérique, pilotée par le ministère, les directions académiques en départements et les collectivités locales. Un plan de formation des enseignants, des parents et des élèves assure la prise en main et le développement pédagogique de ces outils. Ordinateurs, tablettes, vidéoprojecteurs, caméras multidimensionnels, robotiques, autant d'équipement permettant de faire un grand pas dans la lutte contre l'illectronisme, la fracture numérique et le développement de pratiques pédagogiques innovantes.

Le ministère organisera par la suite, les États généraux du numérique pour l'éducation, qui se fonderont sur les retours d'expérience et se nourriront d'une large concertation et d'une consultation nationale. Ce même ministère souhaite généraliser cette expérimentation nu-

mérique à d'autres territoires après identification de besoins similaires.

Mais ne nous y trompons pas. De nombreuses études scientifiques ont montré les effets négatifs d'une mauvaise utilisation des écrans. Ils concernent tous les âges, mais sont évidemment plus délétères pour l'enfant et l'adolescent. Le numérique ne pourra réduire les perspectives inégalitaires d'un enseignement distancié. En équipant un département en matériel numérique, l'État soulage sa conscience. Il sait cependant qu'inconsciemment, il abandonne une partie de la dimension sociale du traitement des questions éducatives.

Et enfin, ne perdons pas de vue que d'immenses intérêts économiques et commerciaux sont en jeu.

Sans oublier la neutralité... D'un point de vue économique, le plan numérique pour l'école est une aubaine pour les GAFAM\* et le secteur de « l'EdTech » (technologies appliquées à l'éducation) qui pénètrent le marché éducatif comme jamais ils ne l'avaient fait encore en France. Mieux préparer les élèves à être acteur du monde de demain, c'est développer des méthodes d'apprentissages innovantes pour favoriser la réussite scolaire et développer l'autonomie, former des citoyens responsables et autonomes à l'ère du **numérique**.

Ceci nous invite alors à un dernier questionnement : celui des conflits d'intérêts...

*Laurence Sergeant*



### La SRIAS c'est aussi des vacances et des découvertes...

Le SNES-FSU s'est engagé à une transparence sur les choix et orientations de notre section régionale.

Notre but est également de faire connaître la SRIAS et ses avantages aux enseignants, dans ce numéro nous ferons un zoom sur la commission **vacances et Découvertes** :

Chaque année 2 Français sur 5 ne partent pas en vacances !

Un des objectifs de la SRIAS Hauts-de-France est de permettre au plus grand nombre d'agents de la Fonction Publique d'Etat de partir en vacances ou en week-end grâce à des tarifs ou des aides intéressants.

Depuis plusieurs années, la SRIAS a signé des conventions avec divers partenaires proposant de nombreuses destinations sur le territoire.

Vous pouvez ainsi bénéficier :

- ⇒ de conditions tarifaires collectives sur les prix pouvant atteindre jusqu'à -28 % sur certains séjours à certaines dates (Artes, Odalys, VTF, ULVF, VPT, Touristra, Tohapi),
- ⇒ d'une participation financière de la SRIAS pour certains parcs d'attraction comme Bagatelle ou Bellewaerd par exemple.

Cet automne, la SRIAS a décidé de financer, pour un coût de 45000€, 1800 familles afin qu'elles profitent d'un week-end à Center Parc. Cela représente une part importante du budget de la commission Vacances et Découvertes.

Le SNES-FSU a validé cette dépense car de nombreux personnels de l'Éducation Nationale s'étaient inscrits pour profiter de cette possibilité et surtout cet effort financier a permis de ne rejeter aucune demande.

Ce sont les dépenses programmées pendant la période du confinement qui ont été affectées à cette ligne budgétaire.

Le 19 Décembre 2020, **une journée au Astérix** sera proposée à 34€ (19€ part SRIAS et seulement 15€ la part pour l'agent). Cette offre devrait parvenir d'ici quelques jours, 2000 places seront proposées, après inscriptions et tirage au sort de ceux qui sont inscrits à la newsletters de la SRIAS Hauts de France.

Au total pour 2020, la SRIAS Hauts de France aura investi 236000€ pour que les fonctionnaires actifs ou retraités de notre région puissent partir en vacances ou en week-end.

*Emmanuel Rousseau,*

*Délégué SRIAS Hauts de France pour la FSU*