

## Compte-rendu de l'entrevue entre madame Nicolas-Turpin et la FSU-SNUipp59 du 06 mai 2025

représenté par Alain Taleu (Co-secrétaire départemental de la FSU-SNUipp59) Clothilde Buisine, Olivier Duthoit (relais du de la FSU-SNUipp59) et Wilfrid Ramos (commission retraite de la FSU-SNUipp59)

### Conditions de travail

FSU-SNUipp59: Nous avons rencontré encore beaucoup d'enseignant·es fatigué·es par leur métier; certain·es envisagent même de démissionner...

Pouvez-vous nous indiquer le nombre de demandes de démissions, de ruptures conventionnelles, de disponibilité sur la circonscription?

Peut-on connaître le nombre de postes non-pourvus et le nombre d'enseignant·es contractuel·les dans la circonscription?

**Mme Turpin-Nicolas: L'état des lieux est partagé. Il semble y avoir une perte de sens du métier chez certains enseignants. Chez les contractuels, par exemple, beaucoup renoncent à passer le CRPE avec comme argument la liberté de pouvoir partir de l'Education Nationale quand ils le souhaitent.**

**Pour la circonscription, sur environ 300 titulaires, il n'y a eu qu'une demande de disponibilité, aucune démission ni de demande de rupture conventionnelle, cette année.**

***Pour la FSU-SNUipp : nous luttons pour une véritable reconnaissance des personnels par :***

- ***l'amélioration des conditions de travail (baisse des effectifs dans les classes, reconnaissance du travail implicite, autorisations d'absence plus facilement accordées, prévention des risques professionnels, agir contre le harcèlement moral...)*** ;
- ***par une revalorisation des salaires ;***
- ***par de la transparence et de l'équité dans le déroulement de carrière ;***
- ***par une fin de la contractualisation des enseignant·es et psyEN***
- ***par une reconnaissance du métier d'AESH***
- ***par une égalité professionnelle femme/homme***
- ***par la défense et l'amélioration des retraites***
- ***par l'amélioration des droits pour une société plus juste (100% sécu, actions sociales, création de logements réservés aux personnels...).***

FSU-SNUipp59: Les PACTE, présentés comme une revalorisation salariale des d'enseignant·es à la rentrée 2023, ont diminué en volume. Un seul appel a été fait en septembre 2024 et la décision d'attribution revient maintenant à l'Inspectrice, disparition des PACTE collègue.

Peut-on faire un point sur leur nombre et leur attribution ?

**Mme Turpin-Nicolas: Ce pilotage par les IEN est une volonté du DASEN afin de ne pas se retrouver avec des enveloppes mission PACTE non utilisées par certaines écoles alors que d'autres en réclament.**

**Pour la circonscription, leur nombre a été cette année de 110. Toutes les demandes ont été validées, cela concerne 84 enseignants.**

**Malgré la satisfaction de tous, les missions « heure hebdomadaire supplémentaire de soutien ou d'approfondissement en français ou en mathématiques aux collégiens »**

n'ont pas pu être renouvelées cette année en raison de la mise en place des groupes de besoins au collège en 6<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup>. Cela a entraîné des problèmes logistiques, toutes les salles de classes étant occupées par des cours, le mercredi.

Un détachement dans le corps des certifiés, en Français et en Mathématiques a été proposé aux enseignants du premier degré. Cela concerne une personne dans la circonscription.

***Pour la FSU-SNUipp : Nous renouvelons notre opposition aux « PACTE » qui :***

- ***ce n'est pas une augmentation : ce sont des heures supplémentaires. Alors que les 108H sont largement dépassées par toutes et tous, ce n'est pas "travailler plus pour gagner plus" dont la profession a besoin mais d'être rémunérée pour les tâches déjà effectuées ;***
- ***Il fait exploser un temps de travail déjà trop conséquent, avec 43H00 par semaine en moyenne ;***
- ***Il renforce les inégalités Femmes/Hommes ;***
- ***Il ne répond pas à la difficulté scolaire, contrairement à ce qu'il prétend ;***
- ***Il nie l'aspect collectif des apprentissages et de leur construction ;***
- ***Il institutionnalise les inégalités territoriales***

FSU-SNUipp59 : Les remplacements ne sont pas tous assurés. Même si les absences sont prévues, par exemple un collègue qui a pris sa retraite au 1<sup>er</sup> avril 2025, le remplacement n'est pas prévu.

Peut-on faire le point sur le nombre de remplaçant·es disponibles dans la circonscription, le nombre de classe sans enseignant, le nombre de contractuel·les et leur évolution l'an prochain ?

**Mme Turpin-Nicolas: Pour les départs en retraite en cours d'année, le ministère n'a pas anticipé les conséquence en terme de remplacement. Mais il a conscience du problème des non-remplacements.**

**Au niveau départemental, à chaque réunion des IEN, le DASEN fait la « météo du remplacement » afin d'avoir une vision départementale. Toutes les circonscriptions n'ont pas les mêmes soucis de remplacement. La nôtre est particulièrement touchée et nous pouvons compter sur la solidarité avec les autres circonscriptions limitrophes qui nous prêtent des brigades. L'an prochain, après création de postes de remplaçants, nous aurons 17 brigades sur la circonscription. Un nombre qu'il faut, hélas, relativiser car 7 sont en arrêt long, 7 ou 8 déjà positionnés sur des remplacements longs, il ne restera donc que 2 ou 3 remplaçants disponibles.**

***Pour la FSU-SNUipp : Ces dernières années, malgré quelques redéploiements de postes de remplaçant·es par département (6 en 2024 et 30 en 2025), le dispositif reste insuffisamment doté et ne permet pas de faire face aux besoins liés à la fois aux congés (maladie, maternité...) et à la formation continue. Si l'ambition de former les enseignants tout au long de leur carrière veut se voir concrétiser, il faudra continuer à investir dans ces postes. Comme dans d'autres domaines, la crise sanitaire a été un formidable révélateur des carences en matière de remplacement. Pour autant, le gouvernement n'a pas jugé utile d'augmenter le nombre de postes préférant faire appel à des contractuel·les.***

FSU-SNUipp59 : Certaines écoles ont eu la chance d'obtenir des moyens de remplacement (M2 en stage) pour travailler collectivement sur le projet d'école. Mais ont été exclu·es de ce dispositif de remplacement les enseignant·es du cycle 1.

Comment justifiez-vous une telle décision, le cycle 1 faisant partie à part entière de l'équipe d'un groupe scolaire et à beaucoup à apporter à la construction d'un projet d'école cohérent ? Comment sont choisis les écoles bénéficiant de ce riche temps de concertation collective ?

**Mme Turpin-Nicolas: Il y a eu 2 vagues de possibilité de remplacement par des M2 en stage : la première a bénéficié à l'école élémentaire Salengro dans le cadre du CLA (Contrats locaux d'accompagnement), la deuxième aux écoles élémentaires Renan à Armentières et à l'école élémentaire du Bourg de la Chapelle d'Armentières dans le cadre d'un plan d'actions mis en place après une évaluation d'école. Ce plan d'action comporte en outre 9 heures, sur les 18 heures de formation annuelle, un travail avec les CPC et les EMF de la circonscription sur l'évaluation, le climat scolaire ou le travail d'équipe au choix.**

Les enseignants de maternelle ne sont, hélas, pas concernés car la DSDEN a donné comme consigne de ne pas les mettre en situation professionnelle sur le cycle 1.

*Pour la FSU-SNUipp : Pour imposer des pratiques « fondées sur les données probantes » comme dans les pays anglo-saxons, l'institution instrumentalise les outils des dynamiques collectives des écoles pour en faire des outils de contrainte et de contrôle. Les « résidences pédagogiques » en sont une illustration : les réunions d'équipes, qui devraient permettre l'élaboration collective, ont lieu sous le contrôle et avec des sujets imposés par les IEN, après observations dans les classes parfois vécues comme des inspections.*

*Alors que le collectif est une ressource majeure, pour confronter ses pratiques et permettre des disputes professionnelles, la « formation entre pairs » devient lieu d'harmonisation des pratiques imposant outils et démarches.*

*D'animatrice du collectif d'école, la direction d'école est poussée à agir en courroie de transmission d'une chaîne hiérarchique pilotant l'école à coup d'indicateurs. Le déficit de formation fragilise les collectifs de travail et rend les enseignant-es plus perméables aux injonctions. La FSU-SNUipp se positionne en appui aux collectifs professionnels à redynamiser.*

FSU-SNUipp59 : La direction d'école n'attire plus les collègues tant les conditions d'exercices se sont détériorées : tâches administratives pléthores, absences d'une aide administrative, relations avec les collègues, les parents, la hiérarchie parfois compliquées. Deux écoles, Gambetta et Léo Lagrange en sont des exemples. Dans la première, la suppléance est faite par des enseignantes, dans la seconde par un enseignant, pas vraiment volontaire, après convocation et pression de monsieur Prath, IEN adjoint au DASEN chargé du premier degré, faite à votre demande, de l'ensemble des enseignant-es de l'école.

Y a-t-il des perspectives d'amélioration du travail de direction ou au moins, une bienveillance et un soutien accrus de la part de la hiérarchie ?

Comment les directions et plus généralement les personnels sont-ils soutenus en cas de soucis avec un parent d'élève ?

**Mme Turpin-Nicolas: C'est un constat général, la fonction de directeur n'attire plus, il y a de moins en moins de candidats. Un rapport de l'IGESR de 2024 (<https://www.education.gouv.fr/le-pilotage-pedagogique-des-ecoles-par-les-directeurs-livret-1-etat-des-lieux-et-perspectives-414713>) est très instructif. Il souligne la nécessité de rentrer la direction sur le versant pédagogique en allégeant les tâches administratives qui le submergent. Les directeurs et directrices de la circonscription partagent ce constat, la direction d'école est un métier passionnant mais éreintant. On y vient souvent par dépit, par loyauté mais on y reste par envie. La loi Rilhac est une avancée qui a donné au directeur une autorité fonctionnelle. Il n'est pas chef d'établissement**

mais est au cœur de la pédagogie. Il est le pilote pédagogique sans pour autant être formateur, compétence qui revient aux titulaires du CAFIPEMF. Il doit être au service de la réussite des élèves et du travail en commun.

Il aura d'ailleurs prochainement l'occasion d'animer ses équipes en travaillant sur les nouveaux programmes lors de deux demi-journées avant les vacances. Ce temps est pris, comme l'avait demandé madame La Rectrice en septembre sur la deuxième journée de pré-rentree. Il sera aidé par des documents ministériels, un diaporama, une animation « Post-it » clef en main et des tableaux fixant les priorités de chaque école en Français et en Mathématiques. Ce travail se poursuivra l'an prochain, 6 heures des 18 heures de formation y seront consacrées.

Pour en revenir aux directeurs, ils sont accompagnés le plus possible par l'équipe de circonscription et je les reçois, autant que nécessaire, tout au long de l'année.

Pour l'école Léo Lagrange, le problème était qu'il n'y avait plus de direction. Malgré plusieurs sollicitations de ma part, l'équipe n'a pas fait de proposition. Il a donc fallu, à ma demande, convoquer l'ensemble des enseignants de l'école à une entrevue avec monsieur Prath, IEN chargé du premier degré auprès du DASEN. Il a rappelé les obligations des enseignants au niveau du fonctionnement d'une école mais aussi au niveau pédagogique et du travail d'équipe. Un enseignant s'est porté volontaire pour assumer la charge de direction.

*Pour la FSU-SNUipp : Depuis la loi Rilhac, il y a une volonté de l'institution de faire du·de la directeur·rice un maillon de l'encadrement qui bouleverse l'actuel fonctionnement de l'école primaire. Elle est une pièce centrale dans la transformation du système éducatif.*

*L'autorité fonctionnelle des directeur·rices n'est pas explicite et cadrée.*

*Pour autant, elle entraîne par endroits des pressions nouvelles sur les directions d'école.*

*La FSU-SNUipp refuse ces mutations et continue d'exiger l'abrogation de la loi Rilhac qui amplifie l'isolement des directeur·rices, en leur confiant des responsabilités et des missions supplémentaires qu'ils, elles, iels ne demandent pas.*

*La FSU-SNUipp rappelle son opposition à un statut faisant des directeur·rices des chef·fes d'établissement et à la création d'établissements du 1er degré.*

*Le·la directeur·rice tient une place centrale dans le fonctionnement de l'école et des responsabilités propres lui incombent : sécurité, gestion des effectifs, élections des représentant·es de parents d'élèves, relations avec les partenaires... Le cœur de sa mission reste l'animation et la coordination de l'équipe pédagogique pour faire vivre le collectif de travail. Son importance n'est plus à démontrer et il participe à créer une dynamique d'équipe.*

*La formation initiale et continue doit donner une place importante au travail collectif. Celui-ci a besoin de temps pour s'ancrer dans le fonctionnement de l'école (reprise en main des 108 heures, déconnexion temps élèves/temps enseignant·es). Le soutien de la hiérarchie est indispensable. La FSU-SNUipp réaffirme son exigence d'un conseil des maître·ses décisionnaire, animé et coordonné par un·e directeur·rice.*

*La FSU-SNUipp exige l'allègement et la simplification des tâches. Celles qui ne sont pas de leurs responsabilités ne doivent pas leur incomber (DUERP, DTA...). Pour pouvoir remplir sereinement leur mission, ils, elles et iels doivent bénéficier d'un temps de décharge suffisant. La FSU-SNUipp exige que chaque école soit dotée d'un temps de décharge hebdomadaire.*

*Chaque école doit être dotée d'un emploi d'aide à la direction et au fonctionnement, dont la quotité dépendra du nombre de classes et de la configuration des locaux. Ce personnel sur emploi statutaire doit être formé.*

**La FSU-SNUipp revendique une décharge d'école pérenne, attribuée à un·e ou plusieurs adjoint·es, selon des modalités à définir par le conseil des maîtres·ses. Cette aide supplémentaire bénéficierait au fonctionnement de l'école.**

## Ecole Inclusive

FSU-SNUipp59: Beaucoup d'enseignant·es expriment des difficultés à accueillir des élèves à besoins éducatifs particuliers : dans la gestion de classe, dans le travail individualisé nécessaire, avec peu d'accompagnement humain (AESH, enseignant spécialisé-personne ressource, CPC...), administratif (PPRE, EE, ESS, GEVASco...) et en terme de formation (gestion de classe, TND (TDHA, autisme, dys)...).

Comment pouvez-vous aider localement à une inclusion scolaire de qualité ?

**Mme Turpin-Nicolas: L'équipe de circonscription essaie au mieux d'accompagner l'inclusion scolaire. Cette année une formation TDAH a été proposée à plusieurs écoles avec 3 heures de formation le mercredi matin. Elle a été faite en collaboration avec les IEN-ASH, les MAS, les coordinatrices ULIS. Elle sera redéployée l'an prochain.**

***Pour la FSU-SNUipp : L'inclusion participe de l'ambition d'une école émancipatrice. La politique du MEN se caractérise au contraire par des choix budgétaires contraints et accentue les difficultés des élèves et des équipes.***

***Face à la massification des notifications au titre du handicap, le MEN ne répond pas aux besoins des élèves et ne permet pas aux équipes de construire les projets individuels et collectifs qui leur permettraient d'entrer dans les apprentissages.***

***Au contraire, il s'engage dans des politiques de recul de la prévention et de l'adaptation. La FSU-SNUipp réaffirme la nécessité de partir des besoins spécifiques des élèves, qui ne peuvent se résumer à de l'accompagnement, et d'inscrire des moyens pérennes au sein de l'école pour améliorer l'accès aux apprentissages : équipe pluriprofessionnelle élargie, enseignant·es spécialisé·es et PDMQDC.***

***«L'école inclusive doit s'inscrire dans une société plus juste, qui vise une émancipation par l'accès aux savoirs et à la culture de toute sa population.»***

FSU-SNUipp59 : Le problème de la présence des AESH est souvent évoqué par les enseignant·es : leur nombre semble insuffisant, la mutualisation, qui est maintenant la règle, pose des problèmes d'équité entre les élèves à BEP mais aussi entre enseignant. Leur formation et leur rémunération est à revoir.

Des alertes nous ont-été formulées :

-Est-il normal que des AESH aient à effectuer des gestes professionnels qui tiennent du paramédical ou du médical (ergothérapie, changement de pansements, etc...), qui plus est sans formation autre que 5 minutes avec les personnels qualifiés ?

-Est-il normal que pour effectuer certains gestes sur des enfants lourdement handicapés (transfert du fauteuil à la table à langer, habillage/déshabillage), deux AESH soient mobilisées? En d'autres termes, qu'une AESH I ou M ait, chaque jour, à quitter l'élève dont elle s'occupe pour aller aider sa collègue?

Même si la gestion des AESH est du ressort des PIAL, peut-on avoir votre position d'Inspectrice de circonscription?

**Mme Turpin-Nicolas: En effet, la gestion des AESH dépend des PIAL. Il faut leur faire remonter les problèmes à la référente PIAL ou au coordinateur.**

***Pour la FSU-SNUipp : Les AESH sont entré-es dans les écoles et les établissements sans que soit défini leur métier. Pour autant, les gestes professionnels se construisent sur le terrain, des compétences émergent et s'imposent, induites par les besoins des élèves***

***Les missions des AESH doivent s'inscrire dans un champ de compétences professionnelles identifiées. Les AESH doivent être les premières protagonistes de la création d'un référentiel métier pour penser ces gestes professionnels dans toutes les étapes de l'accompagnement de l'élève : penser la préparation avec les enseignant-es, identifier leurs rôle et place dans le processus d'apprentissage de l'élève et la vie de la classe, concevoir des compétences sur l'aide individualisée et l'accès à l'autonomie des élèves.***

FSU-SNUipp59 : Sur la même thématique, les certaines notifications d'orientation en établissement (IME, IEM, ITEP), vers des dispositifs particuliers (ULIS, SESSAD, DITEP, UEMA, UEEA) ne peuvent être honorées. Cela entraîne des difficultés supplémentaires dans les classes où sont maintenus ces élèves qui sont également en souffrance.

Peut-on avoir des chiffres sur le nombre de notifications non-honorées ? Ces chiffres sont-ils centralisés au niveau de la DSDEN afin de pouvoir réclamer des moyens supplémentaires ? Toutes ces questions autour de l'inclusion scolaire entraîne une détérioration des conditions de travail des enseignants. Le projet académique 2022-2025 de l'académie du nord parle "d'excellence inclusive pour tous", y compris les personnels. Il y est mentionné la QVT et le "sens du travail".

<https://www1.ac-lille.fr/une-academie-qui-s-investit-dans-la-qualite-de-vie-au-travail-123766>

Avez-vous des chiffres qui montrent que cela est effectif dans la circonscription? Avez-vous effectué des enquêtes en ce sens auprès des personnels?

**Mme Turpin-Nicolas: L'IEN n'a pas accès à la remontée des enquêtes faites par les enseignants. Quelques indications : il manque 10 places en ULIS-école sur les 5 ULIS-TFC que compte la circonscription. Pour le secondaire, 18 élèves sont en attente de place en ULIS-collège. L'an prochain, il y aura l'ouverture d'une ULIS-TSA à l'école Anatole France.**

**La création d'une brigade de remplacement AESH ~~serait à créer~~ pourrait être intéressante. Le DASEN est sensible au problème mais doit faire avec les moyens accordés au département. À la question sur une possible concertation entre l'AESH et l'enseignant sur le temps des APC, madame Turpin-Nicolas répond que les APC doivent rester un temps devant élève.**

FSU-SNUipp59 : Nous pouvons avancer quelques chiffres pour le département. 371 élèves en attente de place en ULIS-école.

***Pour la FSU-SNUipp : Tout en affirmant un renforcement de l'inclusion, l'Éducation nationale se désengage du traitement de la difficulté scolaire en mettant en place une logique d'externalisation. La place toujours plus grande de l'ARS, l'empilement des dispositifs et le démantèlement des établissements spécialisés sont des marqueurs de ce désengagement.***

***Le déploiement des pôles d'appui à la scolarisation (PAS) sans bilan de l'expérimentation, ni cadre réglementaire s'accélère. En se substituant aux décisions de la MDPH, les PAS ne vont pas améliorer l'aide et l'accompagnement des élèves.***

***Ces nouveaux outils de management ne gèrent que le manque de moyens et dénaturent les missions des personnels concernés. La FSU-SNUipp s'oppose à la logique des PAS comme à celle des PIAL qui ne répondent ni aux besoins des élèves, ni aux attentes des personnels et des parents d'élèves. Elle demande son abandon et l'ouverture de réelles négociations sur la politique éducative de l'inclusion.***

***Dans la même logique d'économie budgétaire et d'une école au rabais, les dispositifs de l'école inclusive proposés (DAR, UEE, EMAS) ne répondent pas toujours aux ambitions d'une école émancipatrice. S'ils se mettent en place, ils doivent être dotés de personnels spécialisés, d'espaces et de temps institutionnels de concertation afin de garantir un meilleur accès aux apprentissages de tous·tes les élèves. Il est indispensable qu'ils respectent les statuts de tous·tes, les compétences professionnelles et l'expertise des équipes pédagogiques.***

## **Relation avec les mairies**

FSU-SNUipp59 : Nous avons sollicité une entrevue avec monsieur Monpays, maire d'Armentières, (cf compte-rendu joint) pour faire le point sur le bâti des écoles, parfois insuffisamment entretenu ou non adapté aux élèves handicapés.

Pouvez-vous nous confirmer votre position quant aux suivis et relations réguliers que vous effectuez avec les services de la mairie en termes d'accueil dans les locaux scolaires ?

La vétusté qui pourrait entraîner des risques pour les élèves et les personnels est une réalité dans certaines écoles comme, par exemple celle de Jean Macé...

**Mme Turpin-Nicolas:** Toutes les demandes et questionnements, concernant les bâtiments scolaires, adressés à l'Inspection, sont transmises au service École des mairies. Madame Turpin-Nicolas appuie les demandes des directeurs.

En cas de « mise en danger », elle encourage à faire des fiches RSST. Ces fiches sont systématiquement visées par l'Inspectrice.

Pour rappel, une commission de sécurité peut passer dans les écoles et ~~donne~~ rédiger un rapport ~~de conformité à l'accueil des élèves~~. La commune a une obligation d'accueillir les élèves de sa commune mais les textes ne précisent pas les conditions d'accueil. L'an dernier, l'impossibilité d'accueillir les élèves de l'école Renan à cause d'un défaut de chauffage a entraîné un accueil provisoire à l'école de musique pour les élémentaires, au restaurant scolaire pour les maternelles. Même si les conditions n'étaient pas optimum (trajets, temps d'apprentissages réduits, salles de classe non adaptées au restaurant scolaire...), la mairie respectait ses obligations.

Pour les demandes spécifiques, il faut également les inscrire au procès-verbal des conseils d'école, avec l'appui des parents d'élèves élus, afin de garder trace.

***Pour la FSU-SNUipp : des dépenses énergétiques ont mis en lumière la nécessité de la rénovation des infrastructures publiques énergivores, notamment celle des bâtiments scolaires. Le programme EduRénov, de 2 milliards d'euros, qui doit permettre de rénover 10 000 écoles et établissements scolaires d'ici 2027 est insuffisant, tout comme le Fonds vert et le Fonds Chaleur. Il faudrait en réalité investir 40 milliards sur 10 ans. La FSU-SNUipp exige que l'État garantisse les financements pour mener les rénovations nécessaires sur tout le territoire.***

***La rénovation doit aussi intégrer l'angle de l'amélioration des conditions de travail des agent·es et d'apprentissage des élèves. Amiante, qualité de l'air intérieur, isolation thermique et phonique, chauffage, rafraîchissement des locaux, végétalisation des cours de récréation...***

***Les enjeux doivent accélérer la mise aux normes, encourager l'utilisation de matériaux écologiques et amener à repenser les usages au sein des bâtiments. L'École doit devenir un modèle pour des services publics plus éco-responsables.***

FSU-SNUipp59 : Des rumeurs de modifications dans l'organisation des classes de neige pour les écoles d'Armentières circulent. Pouvez-vous nous donner votre vision de ces temps de classes transplantés riches en expériences et en apprentissages pour les élèves ?

**Mme Turpin-Nicolas: Les classes transplantées sont en effet riches en expériences et en apprentissages pour les élèves. Pour autant, elles ne doivent pas être une source d'inéquité pour les élèves. Avec 33% de non départ dans une classe, 25% dans une autre, il y a rupture de l'égalité des élèves. De plus, chaque année, certains enseignants de souhaitent plus partir ; ce qui n'est pas sans causer d'autres difficultés. ~~c'est à l'Inspection de trouver des solutions pour remplacer des enseignants ne voulant pas partir!~~ Peut-être faut-il faire évoluer la forme des classes de neige à Armentières en réduisant le nombre de jours et trouver une localisation plus proche. Un sondage auprès des parents d'élèves effectué par la municipalité semble aller dans le même sens. La question de valider ou non le dossier de classe de neige se posera l'an prochain s'il n'y a pas d'évolutions positives du nombre de participants et de la volonté de partir des enseignants.**

***Pour la FSU-SNUipp : Les classes de découverte, nées officiellement en 1956, restent aujourd'hui un lieu irremplaçable de vie collective et d'apprentissages pour les élèves. Mais depuis 2000, la durée et le nombre de séjours tendent à diminuer en raison notamment de textes plus contraignants, de difficultés économiques croissantes pour les familles, les collectivités et les associations. Malgré ces obstacles, la conviction de l'intérêt d'apprendre à l'extérieur reste largement partagée chez les enseignant·es, encore plus dans un contexte où les préoccupations écologiques deviennent centrales.***

***« Les études menées ces derniers mois sur les sorties scolaires avec nuitées ont fait apparaître la nécessité de redonner à ces sorties une impulsion à la mesure des bénéfices que les élèves peuvent retirer de cette expérience éducative et pédagogique unique. La découverte d'autres activités et d'autres lieux contribue, en effet, à enrichir les apprentissages et apporte une stimulation qui favorise l'acquisition de connaissances et de compétences. » Circulaire MEN du 13 janvier 2005***

La FSU-SNUipp 59 souhaite répondre à tou·tes les collègues, syndiqué·es ou non, mais si nous avons les moyens et le temps de le faire, c'est uniquement grâce à nos adhérent·es ! Ainsi, nous t'invitons, si ce n'est déjà le cas, à nous rejoindre en cliquant [ici](#) !

Alain Taleu (Co secrétaire départemental de la FSU-SNUipp59) Clothilde Buisine, Olivier Duthoit (relais du SNUipp59) et Wilfrid Ramos (commission retraite de la FSU-SNUipp59)