

pour



19 en Corrèze

Bulletin n°115 Mars 2021

P4

LA POSTE
DISPENSE DE TIMBRAGE

Prix : 0,3 €

Déposé le /03/ 2021

L'ENSEIGNEMENT, L'ÉDUCATION, LA RECHERCHE, LA CULTURE

Pour l'Enseignement, l'Éducation, la Recherche, la Culture en Corrèze

Bulletin trimestriel de la section
Corrèze de la Fédération Syndi-
cale Unitaire

ISSN : 1259 – 3060. CPPAP :
0725 S 07414. Dépôt légal : à
parution

Directeur de publication :

Nathalie Ribière

Imprimé par nos soins dans nos
locaux

Sommaire:

Éditorial

Ecole ouverte, personnels vaccinés !

Le 26 mars, la FSU a une fois de plus alerté le ministre du MENJS sur une situation critique et qui se dégrade dans les écoles et établissements scolaires, résultat du manque d'anticipation et d'absence de décisions fortes. La FSU a en particulier insisté sur la nécessité de prendre de manière beaucoup plus systématique des décisions de fermetures de classes et écoles quand la situation le rendait nécessaire. L'accueil des élèves dans les classes lorsque les enseignant-es ne sont pas remplacé-es induit un brassage d'élèves totalement contraire aux préconisations sanitaires. L'annonce, lors de la conférence de presse ministérielle qui a suivi l'audience, de la fermeture de classes dès le premier cas de covid dans les 19 départements dits « confinés » va dans le bon sens. Mais le recrutement annoncé de personnels supplémentaires sera-t-il suivi d'effets ?

Par ailleurs, les « demi jauges » doivent être généralisées à l'ensemble du second degré, à minima dans les zones dites confinées. Or, seule une consigne de « souplesse » a été annoncée par le ministre en cas de demande de fonctionnement en demi jauge d'un collège. On peut craindre qu'elle soit peu suivie d'effets. La FSU a par ailleurs redit qu'elle avait fait des propositions qui n'ont été que très partiellement prises en compte depuis le début de la crise sanitaire : aération des salles, purificateurs d'air, véritable politique de tests, création des postes nécessaires pour faire face à la situation. Elle a rappelé son exigence de mettre en œuvre dès maintenant une politique de vaccination de l'ensemble des personnels.

Malgré les quelques annonces, les inquiétudes demeurent. Sans donner réellement les moyens supplémentaires, le Ministre prendrait la responsabilité de ne plus pouvoir éviter la fermeture générale des écoles et établissements.

Devant l'ampleur de la crise sanitaire, il faut une mobilisa-

tion à la hauteur pour protéger tous ceux et celles qui sont aujourd'hui en première ligne comme les personnels de santé, de services et commerces de première nécessité ou ceux assurant et contribuant au service public, notamment d'éducation...

Maintenir ouverts les écoles, les collèges, les lycées est notre préoccupation à toutes et à tous. Mais ceci ne peut pas se faire au détriment de la santé des personnels, des élèves et de leurs familles ! Cela passe par une remise à plat de la campagne et de la stratégie de vaccination. Les écoles et les établissements scolaires restent des lieux clos dans lesquels élèves et personnels se côtoient tout au long de la journée multipliant ainsi les risques de contagion. Et alors que la situation épidémique s'aggrave, que le nombre de cas positifs en milieu scolaire augmente, que le variant anglais touche davantage les jeunes ... Rien.

Pas de tests à grande échelle, pas de révision du protocole et de la règle des cas contacts ou des décisions plus strictes de fermeture de classe, pas d'allègement général des effectifs, aucune mesure améliorant l'aération et aucun personnel recruté pour renforcer la désinfection des écoles et établissements scolaires...

La priorité de vaccination pour les personnels promise par le ministre de l'Éducation nationale lui-même n'est toujours pas mise en place. Elle doit devenir effective. Exigeons l'accès au vaccin pour tous les personnels, signons la pétition : <https://la-petition.fr/campagne-de-vaccination-urgence>

Nathalie Ribière et Jérôme Motard
Secrétaires départementaux de la FSU

Le 6 avril:

Mobilisé-e-s dans toute la Fonction Publique pour l'emploi, les salaires et les missions

La crise sanitaire a confirmé le rôle primordial de la Fonction Publique et de ses agents.

Or sur nombre d'enjeux fondamentaux le président de la République et le gouvernement maintiennent un cap préjudiciable à la Fonction Publique.

Gel du point d'indice, loi de transformation de la fonction publique, destruction des garanties statutaires, restructuration, budget 2022 placé sous le sceau de l'austérité, refus de création d'emploi à hauteur des besoins voire suppressions, projet de loi 4D, poursuite de réformes contraires aux missions publiques...

Face à ces politiques néfastes à l'intérêt général de nombreuses mobilisations existent et s'inscrivent dans la durée.

Ensemble nous revendiquons:

- ⇒ L'abrogation de la loi dite de transformation de la fonction publique
- ⇒ Défense et renforcement du statut de la Fonction Publique basé sur des principes d'égalité, de responsabilité, d'indépendance garantissant l'impartialité du service public.
- ⇒ L'octroi dans les projets de lois de finances et de financement de la sécurité sociale 2022 des moyens budgétaires nécessaires à l'accomplissement de toutes les missions dévolus aux trois versants de la Fonction publique

Ensemble dans l'unité et la convergence la plus large, citoyens, personnels, usagers de la Fonction Publique

AGISSONS ET PROPOSONS UN AUTRE AVENIR POUR LA FONCTION PUBLIQUE!

Le 8 avril, journée d'action AESH : non à la précarité !

En réponse à l'obstination du ministre qui refuse de s'engager vers une amélioration des conditions d'emploi des AESH et en réponse à la dégradation de leur mission depuis la création des PIAL, les organisations FSU, CGT éducation, FNEC-FP-FO, SNALC, SNCL-FAEN, SUD éducation appellent les personnels à une journée d'action le 8 avril (un préavis de grève est déposé).

Le ministre répète que l'inclusion scolaire des élèves en situation de handicap est une priorité de son ministère. Pourtant, il fait le choix de maintenir dans la précarité les 110 000 AESH qui jouent un rôle essentiel dans l'accompagnement de la scolarité de ces élèves, les AESH continuent de subir des temps de travail incomplets, pour 24 heures de travail hebdomadaires, soit 60% en moyenne, pour un salaire net de 760 euros par mois. Donc en-deçà du seuil de pauvreté !

À défaut d'un cadre d'emploi reconnaissant leurs missions, ils et elles sont condamnés à exercer sous contrat, sans pouvoir accéder à un statut leur assurant une garantie d'emploi, de carrière et de formation. On est encore loin d'un véritable métier.

La mise en place des PIAL a considérablement dégradé leurs conditions de travail, puisque les AESH sont désormais appelés à intervenir dans plusieurs écoles ou établissements scolaires, à multiplier les accompagnements d'élèves. Ces services partagés demandant plus d'adaptabilité et de flexibilité, nuisent à la qualité de l'accompagnement, conduisant à du saupoudrage. Il s'agit surtout d'augmenter le nombre d'élèves accompagnés en conservant le même nombre de personnels !

Actuellement, le système imposé est perdant pour tous : AESH, élèves, enseignant-e-s et la réussite du service public d'éducation ! Nos organisations syndicales ont alerté l'administration de la situation alarmante des AESH à tous les échelons. L'exaspération, le sentiment d'abandon et la souffrance s'expriment partout et se traduisent par des mobilisations très suivies dans les départements, en particulier depuis la mise en œuvre des PIAL. Pour nos organisations, il y a urgence à :

- engager une revalorisation des salaires et la possibilité de contrats à temps complet pour permettre aux AESH de vivre dignement de leur travail
 - l'abandon des PIAL et de la politique de mutualisation des moyens
 - créer un véritable statut de la Fonction Publique pour reconnaître le métier d'AESH • recruter massivement des AESH pour permettre aux élèves ayant des notifications d'être accompagnés à hauteur des besoins
- Le sort réservé aux AESH est le symbole d'une politique de paupérisation qui touche l'ensemble des personnels depuis 10 ans.

La FSU 19 organise une conférence de presse le mercredi 7 avril pour faire connaître nos revendications.

La FSU appelle tous les personnels à soutenir nos collègues AESH en participant au rassemblement

devant le rectorat à Limoges à 14h le jeudi 8 avril.

Egalités femmes - hommes: et si l'Éducation nationale donnait l'exemple?

Le ministère de l'Éducation nationale a présenté le bilan social annuel. Il en ressort que pour toutes les questions de salaire, carrière, accès aux corps les plus prestigieux la place laissée aux femmes n'est jamais la première.

L'Éducation nationale porte les valeurs de la République et qu'il est sans nul doute le ministère dont la proportion de femmes parmi les agents est la plus importante. Et pourtant l'égalité entre les femmes et les hommes reste à conquérir.

Une hiérarchie interne encore très basée sur le genre

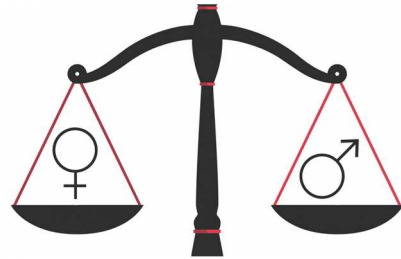
Si le ministère de l'éducation nationale compte trois fois plus de femmes que d'hommes, cette proportion varie fortement selon les corps. La logique est simple : plus on monte dans les corps les plus prestigieux et les plus rémunérés, plus la part des femmes diminue:

84% de femmes chez les professeurs des écoles mais seulement

65% chez les certifiés.

53% chez les agrégés

38% chez les professeurs de chaire supérieure.



Dans les corps d'encadrement:

51% des postes de direction sont occupés par des femmes mais on va les trouver davantage sur des postes d'adjointes alors que ceux de proviseurs restent plus fortement masculins.

43% des Dasen et dasen adjoints

et seulement 36% des recteurs.

Conséquence induite: une Inégalité salariale persistante

Le bilan social souligne que: "Dans le premier degré public, le salaire net des hommes est supérieur de 10 % à celui des femmes (6 % dans le secteur privé) et, dans le second degré public, de 8 % (6 % dans le secteur privé)

Des carrières différentes

Le bilan social met ainsi en avant des constants parlants:

- ⇒ Quels que soient le corps et le secteur, les hommes enseignent davantage à temps plein et sont plus avancés dans leur carrière", . " Le niveau et la part des primes sont également plus élevés pour les hommes. Parmi les professeurs des écoles du public, l'écart de primes est de 37 % entre hommes et femmes, en lien avec une relative surreprésentation des hommes dans les directions des écoles et sur des établissements de plus grande taille (la prime de direction étant en partie liée à la taille de l'établissement), et dans les missions de remplacement. Dans le second degré, public comme privé, les hommes perçoivent en moyenne 27 % (dans le public) à 23 % (dans le privé) de primes de plus que les femmes. Cet écart est particulièrement fort parmi les professeurs agrégés et de chaire supérieure (40 % dans le public, 45 % dans le privé).
- ⇒ Les hommes ont une plus grande propension à effectuer des heures supplémentaires, percevant, en moyenne tous corps confondus 47 % (dans le public) à 44 % (dans le privé) de rémunérations pour heures supplémentaires de plus que les femmes. Ils exercent également davantage de fonctions rémunératrices".
- ⇒ Inégalités que l'on retrouve dans les carrières : "Quel que soit le corps considéré, les hommes passent plus rapidement à la hors classe à partir de 20 ans d'ancienneté en moyenne. C'est parmi les professeurs des écoles et les professeurs d'éducation physique et sportive que l'écart entre femmes et hommes est le plus important. Le passage en classe exceptionnelle est également un peu plus rapide pour les hommes que pour les femmes au sein du corps des professeurs certifiés"



Protection Sociale Complémentaire dans la fonction publique :

Une réforme attendue mais qui demande de la vigilance

Nous l'attendions depuis longtemps, le gouvernement entame enfin des négociations concernant la protection sociale de ses agents engageant de fait une réflexion sur l'égalité public /privé. En effet depuis déjà quelques années les employeurs du privé ont l'obligation de participer financièrement à hauteur de 50% à la complémentaire de leurs salariés.

Tous les versants de la Fonction publique (Etat, Territoriale, Hospitalière) sont donc concernés mais les négociations se feront distinctement.

Des ordonnances sont parues le 18 février programment les négociations sociales pour l'année 2021 et les accords collectifs de la fonction publique.

Le calendrier des négociations

	Fonction Publique d'état	Fonction Publique Territoriale	Fonction publique Hospitalière
1ere étape	1er semestre: négociation du volet santé Au plus tard fin 2021: négociation du volet prévoyance	A partir de mars 2021 : Présentation des textes d'application de l'ordonnance PSC au Conseil supérieur de la Fonction publique Territoriale	2nd semestre 2021 : Lancement des premiers travaux sur la couverture complémentairesantés des personnels hospitaliers.
Période transitoire pour la FPE et la FPT de 2022 à 2026 1er janvier 2022 au 31 décembre 2025: une entrée en vigueur progressive des nouveaux dispositifs PSC à l'Etat et dans la territoriale à l'échéance des conventions de référencement et des conventions de participation en vigueur	A partir du 1er janvier 2022 et jusqu'aux dates d'échéance des conventions de référencement en cours et au plus tard, 1er janvier 2026: prise en charge e l'Etat employeur d'une partie des cotisations de complémentaire santé des agents actifs (attente du décret pris en application du II de l'article 4 de l'ordonnance)	31 décembre 2024: échéance de mise en place de la participation obligatoire des employeurs territoriaux en prévoyance. 1er janvier 2026: échéance de mise en place de la participation obligatoire des employeurs territoriaux en santé.	
3ème étape	Organisation cible en 2026: Mise en œuvre de la réforme PSC pour tous les agents publics, y compris les personnels hospitaliers.		

Ce que prévoit l'ordonnance:

Pour la FP Etat:

une participation de l'Etat employeur à hauteur de 50% à minima pour le volet santé, facultative en prévoyance. Le couplage des 2 volets est conditionné à un accord majoritaire dans les négociations avec les Organisations syndicales.

Dès 2022 : une mesure transitoire avec le versement direct de l'employeur à l'agent actif d'une participation sur une partie de la cotisation santé (sur présentation d'un justificatif d'adhésion à une complémentaire santé, indépendamment du contrat souscrit, aucun montant n'est fixé à ce jour)

Pour la FP Territoriale:

Une participation de l'employeur territorial obligatoire aussi bien pour le financement des garanties en santé (50% à minima d'un montant de référence fixé par décret) qu'en prévoyance (20% à minima d'un montant de référence fixé par décret prévoyant les garanties minimales liées à l'incapacité, invalidité, inaptitude ou décès).

Le renforcement du rôle des centres de gestion: obligation de conclure des conventions de participation, négociées à l'échelon régional ou interrégional, selon les modalités déterminées par le schéma de coor-

dination, de mutualisation et de spécialisation, pour le compte des collectivités territoriales, qui conserveront toutefois leur liberté d'adhésion à ces dites conventions.

Du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2025 : à la date d'échéance des conventions de participation en vigueur, mise en place progressive des nouveaux dispositifs PSC. Par dérogation, l'obligation de participation à la charge des employeurs publics territoriaux en matière de santé ne sera applicable qu'à compter du 1er janvier 2026, ou si une convention de participation est en cours à cette date, au terme de cette dernière. En matière de prévoyance, l'obligation entrera en vigueur au 1er janvier 2025.

Pour l'Hospitalière:

Maintien des dispositifs historiques et réglementaires existants (soins gratuits et « prestations maladie » dans le cadre des crédits d'action sociale hospitalière).

A compter du 1er janvier 2026: mise en place du dispositif PSC pour les personnels hospitaliers

Des inquiétudes qui persistent:

De nombreux points font l'objet d'inquiétudes du mouvement mutualiste fonctionnaire qui souhaite alerter sur les écueils et potentielles dérives des dispositifs PSC à venir et notamment sur celles qui seront arbitrées dans le cadre d'accords majoritaires :

La transposition de contrats collectifs dans la Fonction publique

transposer au secteur public les contrats collectifs obligatoires qui sont effectifs, depuis le 1er janvier 2016, dans le secteur privé. Pour ce faire, une réelle «transformation du droit de la Fonction publique» est nécessaire dans la mesure où les règles du secteur public sont très différentes de celles du droit privé du travail

Les risques d'une régression de la couverture complémentaire

L'ordonnance PSC prévoit une participation assise sur un panier de soins minimal de référence (contrats responsables). En prévoyance, la couverture n'est imposée qu'aux seuls employeurs territoriaux et plus globalement, son contenu est limité aux risques ainsi définis : «risques d'incapacité de travail, d'invalidité, d'inaptitude ou de décès»

la garantie dépendance est renvoyée à des échanges dans le cadre du Conseil Commun de la Fonction Publique

Les atouts et les limites de la valorisation de l'aide de l'employeur public

La réforme PSC pose le principe d'une participation obligatoire des employeurs publics à hauteur de 50% a minima de la cotisation basée sur un panier de soins santé minimal de référence. Le risque de révision à la baisse des niveaux actuels de garanties est important. Il en va de même pour l'aide minimale obligatoire de 20% mise en place pour la prise en charge de la prévoyance des agents territoriaux.

Le cadre juridique incertain pour les retraités de la Fonction publique

Une aide de l'employeur, non conditionnée à de réelles couvertures solidaires, risque d'entraîner une déstabilisation des actuels dispositifs de solidarité protecteurs pour les millions d'agents publics retraités, tels que pensés par la loi de modernisation de la Fonction publique de 2007.

L'accompagnement social et la prévention absents du projet d'ordonnance PSC

L'ordonnance occulte toute la dimension d'accompagnement global des personnes (actions sociales adaptées aux besoins sociaux des actifs et des retraités, santé au travail et prévention ciblée sur les risques du métier public).

La MGEN au sein de la MFP informe et alerte

Contribuant à cette ambition, la MFP lance un espace d'échanges et de propositions, accessible à tous sur le site

www.pacte-sante.fr.

Cette plateforme de témoignages et d'expertises, ouverte à tous les acteurs concernés, intéressés ou impliqués dans la protection sociale des agents publics, vise à peser dans le débat et améliorer significativement les dispositifs PSC envisagés par le gouvernement.

Une rubrique « Engagement est également accessible appelant chacun à signer en faveur d'un modèle solidaire et mutualisé.



Nouvelle évaluation des EPLE : de quoi s'agit-il ?

Dans l'académie, des établissements enclenchent actuellement un processus nouveau d'évaluation des politiques d'établissements, conséquence des dispositions prévues par la Loi pour l'École de la confiance, voulue par JM Blanquer, et concrétisée par la mise en place du Conseil de l'Évaluation de l'École. A terme, tous les établissements de l'académie (et de France) sont appelés à être évalués en l'espace de 5 ans.

Sur la forme, alors que les établissements et leur fonctionnement sont largement impactés par la gestion de la crise sanitaire et ses effets aussi bien sur les personnels, les élèves, et les apprentissages, le SNES-FSU estime qu'il n'y avait aucune urgence à enclencher ce dispositif. Le moment est particulièrement mal choisi pour engager une méthode nouvelle de suivi des établissements : les collègues sont exténués, eux qui portent à bout de bras le système éducatif depuis de très longs mois de crise sanitaire.

Sur le fond, la nouvelle évaluation des EPLE entend imposer des logiques issues du nouveau management public, qui ne sont pas sans conséquences sur les établissements, et, à travers eux, sur les personnels. Reprenant l'apparence des projets d'établissements et une partie de leur méthode d'élaboration, et amplifiant la portée des Contrats d'objectifs qui lient les EPLE et l'académie, elle entend aller toujours plus loin dans la logique de transformation profonde des Services publics.

Un renversement de logique à contester

L'objectif est de passer d'une logique d'obligations de moyens (avec des résultats en conséquence) à une logique d'obligation de résultats (sans que ne soit plus posée la question des moyens à engager pour y parvenir). Ce changement fondamental de paradigme permet de dédouaner l'institution et ses pilotes de l'obligation de « faire suivre l'intendance », en renvoyant la responsabilité de trouver, dans chaque établissement, une organisation ou des décisions d'action pour « optimiser » l'utilisation des moyens attribués.

Ce n'est pas neutre, et très concrètement, cela signifie, par exemple, qu'en cas de hausse d'effectifs, on ne cherchera pas nécessairement à abonder un établissement en moyens pour y faire face, mais qu'on l'encouragera plutôt à instaurer une organisation différente pour couvrir le besoin nouveau, à coût constant.

Cette logique est déjà partiellement à l'œuvre depuis une di-

zaine d'années, sous des formes diverses : heures flottantes en lycée depuis 2010, en collège depuis 2016 ; réforme du collège, avec l'organisation d'enseignements non fléchés, décidés par les équipes, en fonction des réalités locales, ou du lycée, avec le choix entre carte des formations élargie et possibilité de dédoublements. Il s'agit de développer des leviers pour amplifier les effets de ce renversement de logique.

Quelles actions immédiates ?

La méthode présentée étant assise sur une participation des collègues à ce qui pourrait rapidement devenir lourd et chronophage, le SNES-FSU appelle dans l'immédiat les équipes des établissements qui sont les premiers cobayes de la nouvelle évaluation à **retarder la mise en place du dispositif d'évaluation des établissements, en intervenant auprès des directions, et en interpellant les parents d'élèves sur les raisons qu'il y a à prioriser, dans la période, l'action des personnels sur les besoins actuels des élèves, particulièrement flagrants.**

Interpellé sur le sujet par le SNPDEN, le ministre a même déclaré que les établissements devaient être **volontaires pour s'engager dans le processus**. La Présidente du Comité d'Évaluation de l'École a dit de même publiquement sur son compte Twitter. Il est entendu qu'il s'agit, non du volontariat du chef de l'établissement, mais de l'ensemble des personnels !

Dénoncer les manques de l'institution

Si, en dépit de vos interventions, votre établissement s'engage dans la démarche d'auto-évaluation, le SNES-FSU ne saurait que trop vous recommander d'investir les réunions pour y dénoncer les carences qui nuisent au fonctionnement de l'établissement. Pour cela, appuyez-vous sur des indicateurs faisant apparaître les manques de l'institution : les horaires d'enseignements en groupes permettant de travailler différemment, le nombre d'élèves par classe, la présence et le nombre de personnels (orientation, santé scolaire, vies scolaires, agents d'entretien...) sur toute la semaine en rapport avec le nombre d'élèves, le temps de travail des enseignants par semaine (qui empêche de dégager du temps pour la concertation), la lourdeur de certains programmes... En bref, vider la démarche de ce qu'elle pourrait avoir de dangereux pour l'établissement en imposant les indicateurs, la vision des métiers et du Service public d'Éducation des professionnels eux-mêmes !

Date
Madame la Rectrice d'Académie
sous couvert de M l'Inspecteur ou Inspectrice d'Académie
sous couvert de M le Principal ou Principale du collège

Les personnels d'enseignant et d'éducation ont appris par le/la chef d'établissement (ou préciser si vous avez été informé par une autre source) que notre établissement serait concerné par l'évaluation des établissements.

Nous ne sommes pas volontaires pour nous engager dans cette procédure d'évaluation cette année

ou

Nous vous demandons de repousser la mise en œuvre de cette évaluation à une période ultérieure.

En effet, avec la mise en œuvre du nouveau protocole sanitaire et les contraintes qu'il génère, les personnels sont déjà épuisés et surchargés par le travail quotidien et leurs différentes obligations. Ils ne peuvent pas consacrer du temps à cette auto-évaluation qui apparaît à leurs yeux comme une nouvelle contrainte insupportable.

Vous pouvez développer d'autres problèmes spécifiques en fonction de la situation de votre établissement.

Nous vous prions de croire, Mme La rectrice, à l'assurance de nos sentiments dévoués au Service Public d'Éducation

Signature
Élus des personnels d'enseignement et d'éducation au CA du Collège ou Lycée

ou

Les personnels du lycée ou du collège

La DGRH l'avoue sans fard : la réforme de la formation permettra de recruter moins d'enseignant-es !

Ce que la FSU redoute et dénonce depuis des mois est confirmé : le Ministère s'apprête à recruter des étudiant-es sous contrat payé-es 660€ net pour assurer des missions d'enseignement dans les écoles, les collèges et les lycées, en lieu et place de fonctionnaires.

En réunion de concertation vendredi 19 mars, le DGRH a expliqué qu'il n'y avait nul besoin de reconduire le concours supplémentaire de recrutement des professeur-es des écoles dans l'académie de Versailles, étant donné l'arrivée à la rentrée prochaine des étudiant-es alternant-es en M2, que prévoit la réforme Blanquer de la formation.

C'est bien une politique d'économie de moyens qu'à travers cette réforme notre ministère met en œuvre sur le dos des étudiant-es, des professeur-es et des élèves. Ces contrats d'alternance ne sont pas des dispositifs de formation, comme pourraient l'être des stages, mais bien un levier de suppressions de postes.

La FSU demande le retrait de la réforme de la formation initiale, le soutien financier des étudiants qui se destinent à devenir enseignants ou CPE et l'ouverture de postes aux différents concours à hauteur des besoins, dans l'objectif d'une politique éducative ambitieuse.



Le SNUTER-FSU revendique:

- Dégel du point d'indice
- Abrogation de la loi du 6 août 2019
- Des plans de recrutement à hauteur des besoins dans les collectivités territoriales
- Titularisation des agents contractuels

Vaccination des personnels: Des annonces ... et maintenant vite des actes!

Le président de la république a annoncé que les enseignants seraient vaccinés vers la mi ou fin avril.

Tous les personnels travaillant dans le service publique d'éducation doivent être concernés transports scolaires, accueil, ATSEM, restauration, activités périscolaires...

Un calendrier ferme, des modalités précises et des garanties pour les personnels sont nécessaires.

La FSU lance une pétition:

<https://la-petition.fr/campagne-de-vaccination-urgence>

Maintenir les établissements ouverts est notre souci à tous, ceci ne peut se faire au détriment de la santé des personnels, des élèves et de leurs familles.

Alors que l'engagement des agents publics dans la période de crise sanitaires est salué dans les discours, dans les faits leur statut et leurs conditions de travail continuent à être attaqués de toutes parts. Gel du point d'indice, sous effectifs chroniques, glissement des tâches et polyvalence imposée pour compenser les absences, recrutements gelés et télétravail avec les moyens du bord... Nos missions sont de plus en plus à accomplir alors que les besoins de la population vont grandissant.

Dans la droite ligne de la loi du 6 août 2019 dite de « transformation de la fonction publique » à laquelle l'ensemble des organisations syndicales s'est opposé unanimement, c'est désormais le temps de travail qui est dans le viseur des employeurs. La loi a en effet annulé tous les accords locaux permettant de déroger à la règle des 1607 heures de travail annuel. Elle oblige ainsi les collectivités à augmenter le temps de travail des agents qui en bénéficient pour atteindre ce seuil de 1607 heures sans aucune compensation financière.

Pour le SNUTER-FSU cette nouvelle attaque contre la fonction publique territoriale est inacceptable. La crise sanitaire et la crise sociale qui en découle exigent des services publics forts et donc des agents confortés dans leur statut et leurs missions. **Travailler plus pour compenser le manque de personnel n'est pas la solution**, alors même que les agents territoriaux connaissent en moyenne les salaires les plus bas y compris par rapport au privé.

Plus que jamais dans un contexte où les difficultés liées au stress et à l'usure professionnelle sont accentuées, la FSU territoriale considère que augmenter le temps de travail ou supprimer les congés ne peut être ni un moyen de répondre au mal être des agents ni un moyen d'améliorer le service public.

Objectif 32 heures

La conjoncture actuelle voit s'envoler les profits du capital au détriment des droits des travailleurs et travailleuses à qui on demande toujours plus. Les services publics et leurs agents garants de la cohésion sociale sont mis sous pressions par la précarisation et la paupérisation des salarié.e.s y compris au sein de la fonction publique. La réponse du gouvernement avec la réforme inique de l'assurance chômage et la loi du 6 août 2019 sur le temps de travail ne peut qu'aggraver la situation. Dans la période actuelle, la FSU territoriale réaffirme que **la réponse à la crise réside dans une meilleure répartition du temps de travail et des richesses.**

C'est pourquoi **la FSU territoriale revendique la baisse du temps de travail à 32 heures par semaine dans le public comme dans le privé, sans perte de salaire.** Réduire le temps de travail c'est en effet lutter contre le chômage, c'est réduire les inégalités sociales et la pauvreté, améliorer la santé des salarié.e.s et donc réduire les dépenses de santé tout en alimentant la protection sociale. Réduire le temps de travail c'est enfin améliorer la qualité des services publics par une meilleure répartition de la charge de travail des agents .

Actuellement, dans les écoles primaires, selon le nombre de classes, le directeur d'école continue d'assurer sa mission d'enseignement. Plus l'école est grande, plus il a de temps de décharge afin d'assurer les missions de direction. Ces missions consistent à gérer les tâches administratives, gérer l'organisation pédagogique de l'établissement, jouer les médiateurs et gérer le pilotage institutionnel (lien avec les différents partenaires : mairie, hiérarchie, familles, ...). Il n'est en aucun cas un supérieur hiérarchique pour les autres enseignants de l'école.

Après avoir été adoptée par l'Assemblée nationale le 24 juin 2020, la proposition de loi « *créant la fonction de directrice ou de directeur d'école* » (dite PPL Rilhac) a été discutée et votée au Sénat le 10 mars 2021.

Sur la forme, cette proposition de loi (à l'initiative des parlementaires) a été examinée au Sénat sur une « niche » LREM, ce qui signifie qu'elle a été imposée à l'ordre du jour par ce groupe. Ce groupe étant assez minoritaire, il dispose d'un temps faible, qui n'aurait pas permis de conduire les débats à leurs termes, et aurait eu pour conséquence de reporter la validation du texte. Alors le gouvernement a ajouté du temps dédié normalement à des projets de loi pour que ce texte soit examiné en totalité et voté dans la foulée. Le texte va à présent être réexaminé à l'Assemblée nationale et peut, si des modifications sont apportées, revenir au Sénat.

Sur le fond, cette proposition de loi rétablit les contours d'un « statut » pour le directeur d'école, lui conférant une « autorité fonctionnelle ». Elle n'inscrit pas l'autorité hiérarchique dans le texte mais la permet. Le fonctionnement et la direction d'école risquent de subir des évolutions qui tournent le dos au collectif qui permet à l'école de tenir, particulièrement en ce moment : autorité fonctionnelle, délégation de l'autorité académique, dialogue biennuel avec le DASEN, direction à plusieurs vitesses selon la taille des écoles, mise en œuvre d'une formation certifiante réservée aux directeurs totalement déchargés, ...



Ces transformations peuvent très vite déboucher sur la création d'un statut d'établissement, qui nécessitera un chef.

La PPL Rilhac avait été votée le 20 juin dernier à l'Assemblée nationale, vidée de l'essentiel de son contenu, inscrivant même que « *le directeur n'exerce aucune autorité hiérarchique* ». Le Sénat reprend et renforce le texte initial assurant ainsi au ministre une voie pour redéfinir l'école primaire à sa guise en tournant le dos à ses particularités qui en font, à la fois l'un des services publics les plus appréciés et un lieu de mise en œuvre d'un véritable collectif de travail au service de la réussite de tous.

Les enseignants, tout comme le SNUipp-FSU, sont largement opposés à la création d'un statut d'établissement et à l'autorité fonctionnelle, comme l'a montrée la consultation ministérielle en décembre 2019 où seulement 11% des enseignants se montraient favorables à ce statut de directeur-chef d'établissement (<https://www.education.gouv.fr/media/10544/download>).

Le SNUipp-FSU refuse tout projet qui diviserait la profession en conférant à la direction un statut et un rôle hiérarchique relevant d'une conception managériale. La notion d'équipe doit être consolidée avec des moyens impartis. Des mesures urgentes et ambitieuses sont indispensables, en manière de temps de décharge, de formation, de recrutement de personnel d'aide administrative au fonctionnement de l'école et de rémunération.

SNUipp-FSU

Angélique Pacaud

Les nouveautés de la circulaire du 12 février 2021 :

Abrogation de la circulaire du 24 février 2017.

L'INSHEA est identifié comme centre de ressources et d'appui de la nouvelle formation.

Les professeurs détenteurs du CAPA-SH ou du 2 CA-SH sont désormais réputés titulaires du CAPPEI sans épreuve à passer.

Une deuxième voie d'accès au CAPPEI par VAEP (validation des acquis de l'expérience professionnelle d'un enseignement inclusif) est mise en œuvre à compter de la rentrée 2021 pour la session 2022.

Le lien vers le texte intégral de la circulaire : <https://www.education.gouv.fr/bo/21/Hebdo10/MENE2101543C.htm>

A quoi ressemble l'année de préparation au CAPPEI ?

Le départ en formation préparatoire au CAPPEI reste conditionné par l'affectation du professeur sur un poste support de formation.

La formation est de 300 heures (144 heures pour les six modules obligatoires du tronc commun, 104 heures pour les deux modules d'approfondissement choisis, 52 heures pour le module de professionnalisation dans l'emploi), complétées par 100 heures de MIN-ASH (modules d'initiative nationale dont le catalogue est accessible sur le site de l'INSHEA) utilisables dans les 5 années qui suivent l'obtention du CAPPEI.

Un tuteur suit le candidat, qui bénéficie d'une première journée d'information et de préparation à la formation et de l'accompagnement par des formateurs de l'Inspé ou de l'INSHEA et de l'équipe départementale ASH.

Le candidat passe trois épreuves : a) une séance pédagogique de 45 minutes suivie d'un entretien de la même durée ; b) un entretien sur sa pratique professionnelle à partir d'un dossier (15 minutes de présentation, 45 minutes d'entretien) ; c) la présentation d'une action conduite qui témoigne de sa capacité à être personne ressource en matière d'éducation inclusive et de sa bonne connaissance des modalités de scolarisation des élèves BEP (présentation de 20 minutes suivie de 10 minutes d'entretien). Une note moyenne au moins égale à 10 sur 20 à l'ensemble des trois épreuves est exigée pour l'obtention du CAPPEI. Le candidat peut demander à conserver les notes supérieures ou égales à 10 pendant trois années.

Pour rappel, les épreuves du CAPPEI sont ouvertes aux candidats libres.

Attention :

Le CAPPEI ne permet pas d'enseigner aux élèves allophones, qui font pourtant partie des élèves à besoins éducatifs particuliers. L'enseignement du FLS fait l'objet d'une certification distincte.

Comment se déroule la validation des acquis de l'expérience professionnelle d'un enseignement inclusif (VAEP) dans le CAPPEI ?

A. 1ère étape : le dossier de recevabilité :

Les candidats à la VAEP doivent justifier de 5 ans d'exercice en tant qu'enseignant dont 3 à temps complet dans les domaines de l'enseignement adapté et de la scolarisation des élèves en situation de handicap.

Le dossier de recevabilité est adressé au recteur de l'académie avant la date fixée (avant les vacances d'automne).

B. 2ème étape : le dossier de validation

Il s'agit de valoriser l'expérience, les compétences et aptitudes professionnelles acquises en rapport avec le référentiel des compétences caractéristiques d'un enseignant spécialisé. Les candidats sont aidés dans l'élaboration du dossier par l'équipe départementale ASH et par un tuteur.

Les candidats présentent leur dossier devant un jury composé d'un IA-DASEN ou d'un IEN-ASH, d'un IEN de circonscription ou d'un IA-IPR, d'un enseignant spécialisé du parcours de formation. Cette présentation (15 min) est suivie d'un entretien de 45 min.

Que retenir du bilan sur la session 2017-2018 du CAPPEI ?

A. Une grande disparité pour les tuteurs selon les départements

Le bilan de la session 2017/2018 montre qu'un effort d'harmonisation reste à faire au niveau national sur les points suivants :

1) le nombre de stagiaires par tuteurs (qui varie de 1 à 2 selon les départements)

2) la rémunération des tuteurs : dans certains départements les tuteurs ne sont pas payés plus s'ils suivent deux stagiaires.

La note 2019-06-26 apporte une première réponse et prévoit une fourchette comprise entre 500 et 700 euros par stagiaire, selon le « niveau d'expertise des intervenants ou du public destinataire », le nombre de stagiaires et le nombre de jours de formation.

3) le remboursement des frais de déplacements des tuteurs (dans beaucoup de cas ils ne sont pas remboursés).

B. Une formation à repenser ?

Parmi les motifs d'abandon relevés, la difficulté des épreuves et la difficulté à gérer la formation CAPPEI en « alternance » (gestion de classe + formation) interrogent sur la pertinence de la formation elle-même. Le CAPPEI prend parfois l'allure d'un parcours du combattant dont les candidats sortent anormalement éprouvés.

Ce rapport met en exergue un chiffre étonnant : 50% seulement des candidats ont suivi la formation complète. Là encore, cela interroge sur les modalités mêmes de la formation.

D'autre part, il ressort que les modules « Grande difficulté scolaire, module 1 » et « Troubles des fonctions cognitives » sont très largement choisis. Ce qui signifie que des champs de spécialisations restent sous-alimentés. Il faudrait pouvoir comparer cette préférence aux besoins en postes d'enseignants spécialisés selon les profils d'élèves à accompagner.

C. Une formation trop sélective ?

Le taux de réussite au CAPPEI est de 69% pour les candidats ne bénéficiant d'aucune mesure (détenteurs du 2 CA-SH et candidats déjà en poste ASH en 2017).

On remarque une très grande disparité entre les départements : alors que 100% des candidats ont obtenu le CAPPEI en Vendée, 29% seulement l'ont obtenu en Haute-Savoie. Cette disparité pose la question de l'équité d'évaluation des candi-

Depuis plusieurs années, la FSU et ses syndicats nationaux tirent la sonnette d'alarme sur les causes et les finalités de la casse des services publics... Aujourd'hui nous sommes plus près de sonner le glas que d'entrevoir une possible éclaircie redonnant courage et espoir à celles et ceux qui s'épuisent au quotidien pour la défense de ce bien commun...

L'épisode de la COVID a malheureusement mis en évidence les carences dues à ces coupes dans les effectifs comme dans les moyens, mais au lieu d'entreprendre une marche arrière salutaire, nos gouvernants assujettis au libéralisme ont décidé de poursuivre ce « crime » envers notre population...

Pourtant quelques milliards, parmi les centaines sortis d'on ne sait où, sans que cela ne fasse de vague parmi nos concitoyens, auraient amplement suffi à recréer lits et postes supprimés par milliers ces dernières années dans nos hôpitaux publics...

Pourtant toujours quelques centaines de millions auraient suffi pour réembaucher et former des enseignant.es, en nombre suffisant, permettant d'assumer l'école en présentielle et en distancielle comme d'autres pays l'on fait (Italie...)...

Pourtant encore quelques centaines de millions auraient été suffisants pour former et engager des chercheurs capables de développer vaccins et médicaments comme dans d'autres pays bien moins riches que le nôtre (Cuba en autres), mais ce fut le contraire qui a été décidé en stoppant les recherches et mêmes en licenciant des dizaines de chercheurs (Sanofi)... Pasteur et beaucoup d'autres doivent se retourner dans leurs tombes...

Voilà où nous en sommes dans un des pays les plus riches du monde, dans le pays des « lumières », dans le pays de la

liberté et des droits de l'Homme, dans le pays qui pense pouvoir encore donner des leçons aux autres notamment en terme de rayonnement, de bien vivre et de démocratie...

Hélas, le constat est effrayant et notre pays devient, à bien des égards et dans de nombreux domaines, un pays du Tiers monde et chaque nouvelle enquête internationale vient corroborer ce désastreux tableau, nous reléguant dans les profondeurs des classements en terme d'éducation et de culture générale, de violation des droits et des libertés, de paupérisation de la population (alors que les quelques 5 % des français les plus riches -qui détenaient 1/3 du patrimoine en 2018!- le deviennent toujours plus)...

> Alors, comme d'habitude, il sera de bon ton de se retourner du côté des syndicats et notamment les syndicats de transformation sociale (FSU, CGT, Solidaires) qui étaient les quasi derniers contre pouvoirs mais que les dernières lois finissent de museler, ou les partis politiques dits de gauche tant la plupart ont remplacé la droite dans la maxime « la droite a les partis les plus bêtes de France »... Nous l'avons maintes fois répété, l'heure n'est plus à l'éparpillement mais à la ré-union tant le (s) parti(s) de l'extrême est (sont) proche(s) de la victoire. Les échos de leurs « tous pourris, essayez nous » se rapprochent de plus en plus et nous ne serons bientôt plus assez nombreux pour leur répondre « Nous vous avons déjà essayés et nous avons compté les morts par plusieurs dizaines de millions, bien plus que la COVID et toutes les autres saloperies réunies »...

> Dong, dong, dong, dong, dong...

> J-Louis Puydebois