

# pour 19 en Corrèze

Bulletin n° 122 Décembre 2022

LA POSTE  
DISPENSE DE TIMBRAGE

Ussac Pays de Brive CDIS

P4

LA POSTE  
DISPENSE DE TIMBRAGE

Déposé le 30/11/2022

L'ENSEIGNEMENT, L'EDUCATION, LA RECHERCHE, LA CULTURE

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

Bulletin trimestriel de la section Corrèze de la Fédération Syndicale Unitaire

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

Directeur de publication : Nathalie Ribière

Imprimé par Etablissement Maugein

### Sommaire:

- P1 : édito
- P2 et 3 : réforme des retraites
- P4 : CR bilatérale FSU/ministère
- P5 : notre école, faisons-la ensemble
- P6 et 7 : Le PACTE, une tromperie
- P8 et 9 : LP, la casse continue
- P10 et 11 : CR CTM SNETAP/SNUITAM
- P12 : expérimentation vs expériences du terrain

## Éditorial

## La FSU pour et avec vous

Face au contexte international difficile qui bouscule nos sociétés, nous assistons à une forte dégradation de nos conditions de vie et de travail. Les réformes incessantes, à marche forcée; sous couvert de pseudos concertations qui n'en sont plus depuis longtemps, les réformes qui se mettent en place ou se dessinent comme celle du RSA, de l'assurance chômage, des retraites n'ont pour seuls objectifs que d'attaquer à nouveau les droits sociaux, continuer une politique en faveur du patronat, des plus favorisés.

C'est dans cette période d'offensive libérale que se dessinent les élections professionnelles. Elles sont un moment essentiel de la démocratie sociale, un moment qui permet à tous les salariés de désigner celles et ceux qui les représenteront le mieux, qui porteront leurs valeurs, défendront leurs droits, les accompagneront en cas de besoin dans leurs démarches ou face à l'administration.

Les temps difficiles passés ont montré l'importance et la capacité de la FSU à rassembler et agir pour et avec les collègues. Quand d'autres ont choisi à plusieurs reprises l'accompagnement des régressions voulues par le gouvernement, la FSU a été présente, active.

⇒ La réforme des retraites:

La période de décembre 2019 à mars 2020 a été marquée par la lutte contre cette réforme. La FSU a été à l'initiative de multiples stages, réunions syndicales, élaboration de documents de communication, d'explications, de comptes rendus, de mouvements innovants pour nous avec notamment une retraite aux flambeaux.

Ce combat-là devra sans doute reprendre mais la FSU sera là : vous le savez désormais.

⇒ La loi de la Transformation de la Fonction Publique

Elle a, dès son application, produit ses premiers effets.

Les instances paritaires ont été réduites à peu de chagrin.

Le recours à la contractualisation a explosé.

Le dialogue social est devenu de plus en plus difficile avec des cadres toujours plus prompts à appliquer les mesures visant à casser le Service Public au détriment des agentes et agents comme des usagers et usagers.

La FSU n'a eu de cesse que d'informer très tôt sur les évolutions à venir et leurs conséquences prévisibles et d'investir pleinement les CHSCT pour rester la voix de ceux qui sont dans la difficulté.

⇒ La question des droits et la lutte contre l'extrême droite

La politique libérale menée depuis 2017, mais nous pourrions en situer le début bien avant, fait le terreau de l'extrême droite et de

ses idées nauséabondes qui s'installent durablement dans notre pays.

C'est dans cette idée que la FSU 19 a été à l'initiative localement d'une réunion d'information ouverte à tous avec l'organisme VI-SA en Corrèze en mai 2020.

La cause des migrantes et des migrants, en cela, doit devenir une priorité pour nos pays dits « occidentaux ». Comment accepter que soit porté sur un piédestal l'homme occidental, moderne qui accepte de changer de vie en partant travailler dans un autre pays alors que le migrant désespéré est perçu comme un envahisseur qu'il faut repousser ?

⇒ La crise sanitaire

La FSU pendant cette période si compliquée a été là, répondant à toutes les interrogations y compris pendant le confinement. Ce sont les interventions de la FSU qui ont permis que le ministère revienne en partie sur son idée que l'enseignement continuait comme si de rien n'était (évaluations, etc.), de même que, lors des périodes de réouverture, ce sont les interventions de la FSU, en intersyndicale quand cela a été possible, qui ont permis d'obtenir des aménagements, certes insuffisants, mais qui ont été de nature à permettre l'ouverture des lieux scolaires.

C'est dans ce contexte également que la FSU a pris largement part aux « 70 ans de la sécu » quand celle-ci, de par les choix du gouvernement, est si menacée.

La présence dans tous les rendez-vous professionnels (déroulement de carrière, cartes scolaires,...) avec l'administration: CTM, CTA, CAP, CHSCT, la FSU est présente pour défendre toujours les intérêts collectifs et individuels des personnels.

C'est dans le même esprit qu'aujourd'hui nous nous engageons pour les collègues au travers des différents scrutins qui se présentent entre le 1er et le 8 décembre.

La FSU sur qui vous savez pouvoir compter doit elle aussi pouvoir compter sur vous. Pas une voix ne doit lui manquer tant les enjeux à venir sont importants.

**Votez, faites voter pour une organisation syndicale engagée!**

La secrétaire départementale,  
**Nathalie Ribière**

La FSU est fondamentalement opposée au projet de réforme annoncé par le Président. Elle défend à l'inverse des évolutions indispensables et responsables, pour une réduction des inégalités et pour une amélioration du niveau de vie de toutes les retraité-es.

La FSU revendique des retraites de haut niveau pour toutes les générations. Cet objectif est atteignable mais implique d'autres choix budgétaires que ceux qui sont portés par le gouvernement actuel. Le Président veut imposer des départs à la retraite plus tardifs et donc un temps de retraite plus court avec des pensions plus faibles pour pouvoir financer de nouvelles baisses d'impôts pour les entreprises et les actionnaires. Les ressources ne manquent pas. Le gouvernement prétend que le report de l'âge légal de départ en retraite permettrait d'augmenter l'activité des plus âgé-es et l'emploi en général pour plus de croissance économique. Mais il oublie sciemment que plus de la moitié des salarié-es du privé sont déjà privé-es d'emploi, en

maladie ou en invalidité avant 62 ans.

Repousser cet âge de départ conduirait à l'augmentation de précarité des actifs et actives les plus âgé-es. Même le Conseil d'Orientation des Retraites, dans son dernier rapport, affirme qu'il n'y a pas de déséquilibre à long terme et que le système n'est pas menacé. Une nouvelle réforme n'est donc pas financièrement nécessaire. L'appauvrissement des retraité-es que la FSU dénonce fermement a déjà été enclenché par les réformes précédentes. Le Président souhaite accélérer et aggraver le processus pour pousser les nouvelles générations vers les fonds de pensions que les Français-es, fondamentalement attaché-es au système par répartition, ont toujours rejeté. La mobilisation contre une nouvelle dégradation des retraites n'en est qu'à ses débuts.

La FSU s'engage dans cette mobilisation, comme elle l'a fait lors des réformes précédentes.

Benoit Teste

## Le projet Macron : accélérer l'appauvrissement des retraité-es et réduire le temps passé en retraite

Toutes les réformes, depuis 1987 ont déjà organisé l'appauvrissement des retraité-es d'aujourd'hui et de demain : en indexant les retraites sur les prix et non plus sur les salaires (et en bloquant même à plusieurs reprises cette indexation), en fixant le montant de la retraite du privé sur les 25 meilleurs années, en allongeant la durée de cotisation et en créant une décote.

Le Président Macron s'inscrit dans ce droit fil : il veut réduire les retraites en faisant croire qu'il faut absolument travailler plus longtemps pour soi-disant sauver le système !

## Pourquoi veulent-ils baisser les pensions ?

Lors des réformes précédentes, la baisse des pensions était présentée comme le seul moyen pour équilibrer les comptes et pour plafonner la part des dépenses de retraites dans le PIB. Alors qu'il a toujours été possible d'accroître les ressources à la mesure des besoins ! Moins de retraites, plus de dividendes !

Aujourd'hui, le Président et le gouvernement affichent une autre raison : piocher dans les ressources des caisses de retraites pour éventuellement financer d'autres besoins tout en baissant à nouveaux les impôts des entreprises qui pourront alors accroître les dividendes ! Briser un système qui a pourtant fait ses preuves !

En organisant de pauvres retraites, les libéraux veulent briser la confiance dans la répartition, faire croire aux actifs et actives et aux jeunes qu'ils et elles n'auront pas de retraites, pour qu'ils-elles se tournent d'eux-mêmes vers l'épargne retraite et les fonds de pensions.

## Allonger le temps passé à travailler serait un recul social majeur!

Retour à la « retraite pour les morts » ou pour les invalides ?

Repousser l'âge de départ à la retraite n'est pas acceptable car l'espérance de vie en bonne santé n'est pas extensible notamment pour les catégories professionnelles les plus exposées aux différentes formes de pénibilité.

L'espérance de vie à la naissance a progressé de 35 années au cours du vingtième siècle, mais l'espérance de vie sans incapacité était en 2019 de 64,6 ans pour les hommes et 65,9 ans pour les femmes. En outre plus d'un quart des personnes de 55 à 64 ans déclaraient être limité-es dans leur vie quotidienne par un problème de santé.

Pas de retraites pour les pauvres ! L'injustice est déjà grande, les inégalités sont socialement très marquées, à 62 ans, âge légal actuel ouvrant droit au départ en retraite : 25 % des hommes parmi les 5% les plus pauvres n'en profitent pas car ils sont déjà morts. Avec le système actuel, parmi les 20% les plus pauvres, 35% des hommes et 19% des femmes ont une espérance de retraite inférieure à 10 ans, contre 12% et 7% des 20% les plus riches. La réforme Macron réduirait ce temps déjà très court pour les plus pauvres.

## « 1100 euros garantis pour une carrière complète » ?!?

Avec la promesse du Président, il faudrait attendre 65 ans et avoir une carrière complète pour obtenir une pension à 1100 € Cela ne concernerait que les nouveaux et nouvelles retraité-es et non les personnes déjà en retraite.

Mais surtout comment peut-on considérer cela comme une avancée alors que cette pension serait inférieure au SMIC et aux dispositifs déjà existants dans certains régimes de retraite. Dans le régime général, le minimum de pension peut atteindre aujourd'hui 1273,76€ par mois grâce au minimum contributif qui s'ajoute à retraite de base et complémentaire. Dans la Fonction publique, le minimum garanti joue le même rôle : un-e agent-e ayant 40 ans de services et au moins 62 ans ne peut percevoir une pension inférieure à 1200€. De plus, cela ne résout pas l'ensemble des situations, notamment celles de femmes qui ont des carrières incomplètes et qui subissent les inégalités salariales, caractéristiques du salariat le plus précaire.

Un projet de réforme injuste ! Le projet Macron : accélérer l'appauvrissement des retraité-es et réduire le temps passé en retraite. Toutes les réformes, depuis 1987 ont déjà organisé l'appauvrissement des retraité-es d'aujourd'hui et de demain : en indexant les retraites sur les prix et non plus sur les salaires (et en bloquant même à plusieurs reprises cette indexation), en fixant le montant de la retraite du privé sur les 25 meilleures années, en allongeant la durée de cotisation et en créant une décote.

Le Président Macron s'inscrit dans ce droit fil : il veut réduire les retraites en faisant croire qu'il faut absolument travailler plus longtemps pour soi-disant sauver le système ! «

## Pour la FSU, d'autres choix sont possibles et indispensables

### Défendre les cotisations sociales

Pour ne pas dépendre de l'impôt et des décisions politiques de l'Etat, la Sécurité sociale, dès son origine, est financée par des ressources propres adossées au salaire sous forme de cotisation sociale, salaire socialisé. La cotisation, tout comme la retraite, ce n'est pas de l'épargne individuelle, c'est de la solidarité. La cotisation est une contribution obligatoire prélevée sur une partie de la richesse créée par le travail pour financer exclusivement les risques pris en charge par la sécurité sociale (dont le risque vieillesse) et l'assurance chômage. Pour la FSU, les ressources de la Sécurité sociale et donc des retraites doivent être sanctuarisées et ne doivent pas être consacrées à d'autres dépenses de l'Etat.

### Financer ces améliorations de pension, c'est possible !

Et le recul de l'âge de la retraite n'est pas la seule solution. C'est même en contradiction avec le sens de l'histoire. Depuis plus d'un siècle, on vit de plus en plus longtemps et le temps passé à travailler sur l'année et sur la vie entière a reculé grâce notamment aux progrès techniques et à l'augmentation de la productivité (la durée annuelle du travail dans les principaux pays développés a baissé de plus de 25% depuis 1950).

Augmenter les ressources et donc les cotisations passe par :

- une augmentation générale des salaires pour rééquilibrer la répartition des richesses en faveur du travail,
- l'égalité salariale entre les femmes et les hommes,
- la réduction massive du chômage.

Parallèlement, il est indispensable d'abandonner toutes les exonérations et les diminutions de cotisations dites patronales qui n'ont jamais fait la preuve de leur efficacité en matière d'emploi. Il faut aussi taxer les revenus financiers tout en luttant efficacement contre la fraude et l'évasion fiscale.

La FSU s'oppose à tout plafonnement du financement global des retraites en % du PIB. Cela entraîne en effet et inévitablement, du fait de l'augmentation de la proportion de retraité-es dans la population, une baisse du niveau des pensions et l'impossibilité des droits nouveaux. Cette limitation voulue par le gouvernement est dogmatique et vise à la privatisation du système. L'histoire a montré qu'on peut assurer des retraites décentes et fondées sur la solidarité entre générations : entre 1960 et 2020, l'augmentation de la part du PIB consacrée aux retraites de 5 à 14% a permis de réduire la pauvreté des retraité-es sans dégrader le niveau de vie des actives et actifs, bien au contraire ! Il est donc possible d'augmenter la part du PIB consacrée aux retraites.

### Améliorer les droits à pension

Pour la FSU, il y a des réformes à mener pour améliorer les conditions de départ et supprimer les nombreuses inégalités et injustices notamment envers les femmes. Pour la FSU, il faut :

- ⇒ garantir une retraite à 60 ans avec un niveau de pension d'au moins 75% du revenu d'activité,
- ⇒ intégrer dans la durée cotisée ou validée, des années d'études et de formation, stages, services civiques et de chômage,
- ⇒ rétablir les droits liés aux enfants (bonification de trimestres),
- ⇒ assurer l'égalité de traitement de la situation des poly-pensionné-es (carrière sur au moins deux régimes de retraites) par un système de proratisation,
- ⇒ mettre fin au système de décote et de surcote,
- ⇒ indexer les pensions sur le salaire moyen,
- ⇒ aménager les fins de carrières sans que cela impacte le calcul de la pension.

## Compte rendu de la réunion bilatérale FSU/ Ministère de la Transformation Publique et Direction Générale Fonction Publique

Nous avons, en préalable, rappelé l'opposition de la FSU à tout report de l'âge légal de départ à la retraite et avons rappelé nos mandats sur le retour de l'âge légal de départ à la retraite à 60 ans avec un taux de remplacement de 75% accompagné de la suppression de la décote et de la surcote. Ce qui n'exclut en rien de la part de la FSU de porter ses revendications dans le cadre des concertations pour gagner des droits pour les agent.es en particulier sur la prise en compte des fins de carrière, de l'usure professionnelle et de l'égalité salariale femmes-hommes. Nous avons par ailleurs soulevé l'éventuelle difficulté de timing induite par un calendrier des négociations FP en pause (pour cause légitime de la période des élections professionnelles) et la volonté du ministère du travail de vouloir aller vite sur la réforme.

Ainsi nous sommes revenus sur la nécessité prioritaire pour nous du retour du dispositif de la CPA (cessation progressive d'activité), sur un élargissement de la catégorie active (rappel du positionnement de la FSU sur une logique collective de corps et non par poste de travail) sur les conséquences pour les pensions des femmes de la loi de 2003 (bonifications pour enfants supprimées) qui creusera encore les inégalités femmes-hommes, sur la mise en place de tutorats des rentrant.es dans le métier par les personnels en fin de carrière leur allégeant du temps de service, sur les possibilités de reconversions (pratiquement inexistantes actuellement dans de nombreux métiers) et sur la possibilité pour les enseignant.es du premier degré du départ à la retraite à la date d'ouverture des droits et non obligatoirement en fin d'année scolaire.

L'exigence pour la FSU d'intégrer les primes dans l'indiciaire pour le calcul de la retraite, la situation des contractuels et en particulier celles et ceux de Mayotte (qui ne cotisent toujours pas à l'Ircantec) ont été aussi évoquées. Le ministère nous a dit prendre le point pour Mayotte.

Nous sommes intervenus par ailleurs, sur le manque de données statistiques transmises par le ministère (en particulier depuis 2016) concernant les retraites (évolutions de l'âge de départ, indice détenu au départ...) mais aussi sur les fins de carrière (congé maladie, mi-temps thérapeutique, invalidité, ...) le tout en données sexuées femmes/hommes et par corps.

Nous avons demandé au titre de la FSU à ce que soit réuni rapidement un conseil commun de la fonction publique comme le cadre réglementaire le stipule ainsi que la transmission des données. Il est regrettable que cette instance ne soit pas réunie régulièrement pour avoir un suivi longitudinal incontournable.

En première réponse (il s'agissait avant tout d'une prise de contact et pas de négociations) :

CPA : le représentant du ministère nous a signifié que le retour au dispositif CPA tel qu'il existait il y a dix ans n'est pas l'hypothèse retenue mais que le ministère s'oriente plutôt vers le dispositif de retraite progressive. Les analyses semblent en grande partie partagées sur la nécessité d'aménager les fins de carrières pour permettre aux agents d'être « fonctionnels » afin de mener à bien leurs missions dans les meilleures conditions possibles. Cependant nous avons rappelé l'attachement de la FSU et des agent.es à la CPA et explicité les travers (incidences sur le calcul des pensions sans parler de la question du droit ouvert) du dispositif retraite progressive qui ne concerne à l'heure actuelle que le privé. Si une proposition de retraite progressive est retenue, il faudra analyser en détail la différence avec la CPA.

Catégorie active : la réforme n'étant pas systémique il n'y a à priori, pour le ministère, pas de raison de revenir sur cette problématique mais note est prise de la demande de la FSU d'élargir cette disposition à d'autres corps (exemple des professeurs d'EPS). L'intention du gouvernement, à ce stade, est « simplement » de reculer l'âge possible de départ du même nombre d'années que ce qui sera fait pour l'ensemble des salariés et agents (donc si recul progressif de 62 à 65 ans, le départ à 57 ans possible actuellement passerait progressivement à 60 ans). La question peut se poser d'augmenter les durées en services actifs exigés (17 ou 27 ans actuellement) mais à priori le gouvernement ne touchera pas à ces durées.

Reconversions : le ministère reconnaît la nécessité d'évoluer sur ce champ mais cela passera par une simplification des procédures RH le permettant et aura nécessairement un impact statutaire pour « fluidifier » les parcours !

C'est avec ce « merveilleux » slogan que le conseil national de la refondation veut mettre en place des concertations dans les écoles. Le ministère précise dans sa présentation « *Dans le cadre des travaux du Conseil national de la refondation et de la démarche nouvelle de concertation qu'il porte, il est désormais indispensable de faire émerger, au niveau local, des initiatives de nature à améliorer la réussite et le bien-être des élèves, et à réduire les inégalités scolaires.*

*Tels sont les objectifs des concertations locales qui se déploieront progressivement à partir de ce mois d'octobre dans les écoles, collèges et lycées volontaires, avec pour perspective la liberté d'innovation des équipes, portée par une dynamique collective. »*

Le DASEN de la Corrèze a donc organisé, au pas de charge comme d'habitude, des visios avec tou-te-s les directrices et les directeurs des écoles corréziennes afin de faire la promotion de ces « grands débats »! Les équipes se voient donc proposer un choix mesquin : ou bien elles s'engagent dans ces concertations en vue de la promotion de projets pédagogiques innovants et elles seront dispensées des évaluations d'école ou bien elles devront s'engager dans les évaluations d'école. Rien n'empêche les plus « audacieux » de se lancer dans les deux ! D'autant qu'il est annoncé qu'un **budget énorme est débloqué pour le financement des projets qui seront retenus.**

Depuis leur annonce, le SNUipp-FSU s'oppose à la mise en place des évaluations d'école aussi inutiles que dangereuses. Nous avons organisé une Réunion d'Information Syndicale fin septembre avec Betty Teyssier en charge de ce dossier au niveau national afin de proposer aux collègues un temps d'échanges et d'informations sur ce thème.

Le SNUipp-FSU ne cautionne pas davantage ces appels à projets innovants qui auraient pour but de viser la réussite et le bien-être de tous les élèves. Les enseignants dans leur classe, professionnels de l'éducation, le font chaque jour sans faire sonner les cloches !

Mais ces temps de concertation, comme les évaluations d'école, veulent à toute force faire entrer le privé dans les classes et mettre les écoles en concurrence.

Les résultats des élèves aux évaluations nationales deviennent les seuls critères retenus !

L'école n'appartient pas qu'aux personnels enseignants mais la question pédagogique ne relève que de leur seule expertise. **L'ingérence pédagogique de la collectivité, des parents ou encore de la société civile est très inquiétante pour l'école et pour la profession.**

Ces « grands débats » qui prétendent mettre en place « l'école du futur » ne sont que la généralisation de l'expérimentation marseillaise avec un abandon des missions de l'État.

C'est surtout une école à plusieurs vitesses qui se dessine : des moyens seront donnés selon des projets écrits retenus et non en fonction de la réalité objective des écoles et des besoins des élèves.

La réduction des inégalités ne passe pas par ces méthodes !

**Le SNUipp-FSU et la FSU défendent une école radicalement différente : un service public d'éducation avec une attribution équitable et transparente des moyens nécessaires à la réussite de tous les élèves, dans tous les territoires.**

Une première réunion a eu lieu avec le ministère le mercredi 9 novembre : elle a confirmé la logique du « travailler plus pour gagner plus », autrement dit, le ministère veut aggraver l'épuisement des personnels ! Une réponse hors sujet et inacceptable. Le SNES-FSU dénonce cette logique du pacte et exige un rattrapage des pertes de pouvoir d'achat de ces dernières années et une revalorisation sans contreparties.

## Un constat sans surprise :

La première partie de la réunion a consisté en une présentation d'un bilan du recours aux heures supplémentaires (HSA, HSE) et aux IMP. Sans surprise :

- **le recours aux HSA augmente**, notamment depuis la politique de suppressions de postes prétendument compensées par le recours aux heures supplémentaires et le décret de 2019 rendant impossible le refus de deux heures supplémentaires.
- **les HSE** restent une véritable boîte noire, notamment au niveau des établissements où il est bien difficile de savoir comment elles ont été utilisées. Depuis plusieurs années, le ministère a développé des dispositifs qui renvoient le traitement des difficultés scolaires en dehors de la classe, payés en HSE (vacances apprenantes par exemple). C'est une forme d'externalisation qui tente surtout de masquer les effets des baisses de DGH et des réformes : à défaut de pouvoir traiter les difficultés scolaires dans la classe, leur traitement est externalisé, dans des dispositifs qui sont synonymes de travail supplémentaire.
- **les IMP** : le choix politique de 2015 a consisté à reconnaître l'engagement dans bon nombre de missions par des indemnités et non par de la décharge horaire, choix dénoncé par le SNES-FSU. Là encore, cela contribue à alourdir la charge de travail.
- **des inégalités femmes-hommes criantes** : les chiffres présentés par le ministère ont confirmé les analyses du SNES et de la FSU. Le recours aux heures supplémentaires et aux indemnités est plus favorable aux hommes qu'aux femmes et aggrave les inégalités salariales de genre. Ainsi, si en moyenne 23,2 % des personnels bénéficient d'IMP, cette part est supérieure à la moyenne pour les hommes (25,9 %), et inférieure à la moyenne pour les femmes (à la rentrée 21,4 % des enseignantes ont touché des IMP). Pour les recours aux HSE, à la rentrée 2020, les hommes touchaient en moyenne 1358 euros d'HSE par an, les femmes 988 euros...

La logique du pacte étant de faire travailler plus les personnels, sur la base de missions supplémentaires rémunérées par des indemnités, il est désormais évident, pour qui en doutait encore, que la revalorisation promise par Pap Ndiaye sera une revalorisation masculine...

## Les pistes pour le pacte : hors sol !

A ce stade des discussions, le ministère met l'accent sur le constat et lance quelques pistes de réflexion, sous forme d'interrogations. Les propositions seront faites en janvier et « il faudra aller vite ! » selon le cabinet du ministre.

En dehors de la liste à la Prévert qui s'enrichit à chaque déclaration présidentielle ou ministérielle (le suivi des élèves, les remplacements à l'interne, la surveillance de la pause méridienne, demander plutôt ces missions aux professeurs expérimentés car ils ont des « cours en réserve »), parfois contredites dès le lendemain, le ministère pose 3 pistes de réflexion : l'appui à la réussite des élèves et la continuité pédagogique, la formation continue des enseignants et leur développement professionnel, la reconnaissance de la participation des enseignants aux actions de pilotage et de coordination.

On retrouve là des vieilles lunes qui n'ont pourtant jamais fait la preuve de leur efficacité mais aussi des pistes qui visent à transformer en profondeur nos métiers.

## **Le leurre pédagogique du remplacement à l'interne**

Ce n'est pas la première fois qu'on entend parler de remplacement à l'interne, parfois aussi appelé remplacement de courte durée. Ils sont possibles, de manière non obligatoire, depuis 2014, mais très peu utilisés. Et pour cause : quel est l'intérêt pédagogique d'un remplacement de dernière minute : prendre une classe qu'on ne connaît pas en 24 ou 48h ? Il semble assez évident que ce n'est pas l'intérêt pédagogique qui guide cette réflexion, comme l'atteste une déclaration du ministre qui trouve préférable un cours au débotté plutôt qu'une heure de permanence !

## **La formation pendant les vacances**

Le ministère évoque aussi la possibilité de développer la formation continue hors temps d'enseignement. La formation pendant les vacances est déjà possible, mais le ministère n'en a jamais présenté un bilan. Alors, s'agit-il de renforcer quelque chose qui ne fonctionne pas ?!

## **Une logique managériale dangereuse**

Enfin, que recouvre exactement la valorisation de l'implication dans le projet d'établissement ? Qui juge de cette implication ? Selon quels critères ? Un professeur qui travaille ses cours, ses évaluations, fait réussir ses élèves sans être impliqué dans le projet d'établissement; ne devrait pas être mieux payé ?! Se dessine une forme de mise en concurrence qui met à mal le collectif de travail, dans une recherche de la performance individuelle, autant de concepts antinomiques avec la notion même de service public.

## **Le contexte de ces discussions**

- crise de recrutement qui s'est traduite par la rentrée de la pénurie. Le SNES-FSU a ainsi montré qu'au 3 septembre, il manquait au moins un professeur dans 62 % des collèges et des lycées. Notons d'ailleurs qu'au 11 novembre, le ministère n'est toujours pas en mesure de proposer un bilan de la rentrée...
- augmentation des ruptures conventionnelles : 600 en 2021 contre 296 en 2020, pour 1 219 demandes selon le rapport annuel de la Fonction publique.
- enquêtes de la DEPP qui montrent la réalité du temps de travail des enseignants : ainsi dans une enquête d'octobre 2022, il apparaît que la moitié des professeurs travaille plus de 43h par semaine. Et les chiffres de l'observatoire du bien-être confirment l'état d'épuisement de la profession : à la question « *Dans quelle mesure le sentiment d'épuisement s'applique-t-il à votre expérience professionnelle ?* », avec une notation possible entre 1 (pas du tout) à 10 (tout à fait), les personnels interrogés arrivent à un score moyen de 6,8. La moitié des personnels attribue une note entre 8 et 10, et sont donc en état d'épuisement avancé !

De nombreuses questions restent en suspens : par exemple, le ministre a annoncé dans une de ses nombreuses sorties médiatiques qu'il visait un objectif de 15 % de professeurs dans le pacte en juin 2023. Comment a été calculé ce chiffre ? Sur la base de quelles missions ? Personne n'est en mesure d'y répondre !

## **Les revendications du SNES-FSU**

Le SNES-FSU dénonce la logique du travailler plus pour travailler plus et exige :

- ⇒ Une augmentation des salaires sans contreparties pour toutes et tous : professeurs, CPE, Psy EN en début, milieux et fin de carrière ;
- ⇒ un rattrapage des pertes de pouvoir d'achat et une revalorisation des carrières ;
- ⇒ Un mécanisme pérenne d'indexation des salaires sur les prix ;
- ⇒ Une augmentation des salaires des AED et des AESH, ainsi qu'un statut de fonctionnaire de catégorie B pour les AESH.

Le gouvernement Macron prétend avoir lancé des « concertations » sur sa nouvelle réforme du lycée professionnel.

Cette stratégie de communication ne dupe personne en dehors des quelques organisations syndicales bien connues pour leur propension à signer tous les documents que le Ministère leur présente.

En effet, que reste-t-il à négocier lorsque la mesure phare du projet est l'augmentation de 50 % des périodes de stage, le développement de l'apprentissage et la disparition des diplômes nationaux ?

Comment peut-on vouloir faire croire que les conclusions de ces « négociations » ne sont pas déjà rédigées lorsque des groupes de travail réunis d'octobre à décembre 2022 seraient prétendument à la base d'expérimentations prévues dès début 2023 ?

Au moment même où Carole Grandjean communiquait sur ces « négociations », les personnels et élèves de 7 lycées parisiens dont 6 lycées professionnels apprenaient la fermeture brutale de leurs établissements dès la rentrée 2023 – projet mené en toute confidentialité entre la région IDF et le rectorat de Paris au prétexte des « coûts de fonctionnement » que représentent de petites structures.

Dans le Grand Est, 10 lycées sont menacés de fermeture. On ignore encore les noms de tous les établissements concernés. Mais le premier sur la liste est le lycée professionnel Charles de Gaulle (métiers de l'électricité, de la chaudronnerie et de la sécurité) près de Mulhouse, qui est menacé de fermeture dès la rentrée 2025. La Région prétend ne pas avoir les moyens d'entretenir et de chauffer les locaux... et en même temps lance de gros investissements pour rénover un CFA du bâtiment.

Il est à rappeler qu'en 2020 la Cour des Comptes préconisait de fermer les LP de moins de 500 élèves. Or plus de la moitié des LP publics ont moins de 500 élèves. Dans le privé, c'est le cas de l'immense majorité des LP.

Début novembre deux milliards d'euros supplémentaires ont été inscrits dans le budget de financement de l'apprentissage. Au total, l'apprentissage coûte 6,7 milliards d'euros aux finances publiques en 1 an.

Ainsi donc, il est vain de croire aux « concertations » avec les ministères ou aux arguments soi-disant pragmatiques des Régions. Les réformes annoncées de Macron s'inscrivent dans une longue politique, commencée par ses prédécesseurs, de destruction du service public de l'Éducation Nationale au profit des entreprises privées.

Il est donc vital de continuer les mobilisations et la lutte aux côtés du SNUEP-FSU!

En même temps que les LP c'est une vision politique qu'il faut défendre : l'Éducation Nationale est au service de tous, l'argent public doit aller aux services publics!

Céline Droal

### Déclaration FSU au CREFOP 7 novembre 2022

Pour la FSU, l'analyse de cette carte des formations professionnelles ne peut se faire sans perdre de vue le projet mortifère de réforme des lycées professionnels, projet qui vient s'ajouter aux réformes précédentes qui ont déjà fortement diminué le temps de formation réel des élèves.

Le Président Macron appelle à une transformation profonde de la voie professionnelle. Pour lui, il faut « réarmer très en profondeur et en amont le lycée profes-

sionnel avec le monde du travail », développer les stages d'au moins 50 %, revoir la carte des formations et laisser plus de liberté sur les référentiels de manière à correspondre aux besoins du bassin d'emploi.

Mais plus de stages en entreprise, c'est autant de temps en moins pour l'enseignement général et professionnel.

La baisse drastique attendue en enseignement général aura pour conséquence de rendre encore plus complexes les poursuites d'études dans le supérieur, mais aussi d'éloigner ces élèves d'une culture générale indispensable pour devenir des citoyens capables de réfléchir sur le monde qui les entoure, capables d'évoluer et de faire leurs propres choix, ouverts sur les arts et la culture. Et la baisse attendue en enseignement professionnel aura pour conséquence de limiter les connaissances sur la diversité des spécialités et des techniques. La mobilité professionnelle des diplômés sera moindre et les enfermera dans un territoire voire même chez un employeur, sans perspective d'évolution.

Ensuite, adapter la carte des formations en fonction des besoins des bassins d'emploi, c'est limiter les choix des élèves dans leur orientation, les enfermer dans un territoire et les exposer aux aléas socio-économiques des entreprises locales.

Selon un rapport de la Direction de l'Évaluation, de la Prospective et de la Performance de 2022, 72 % des élèves en baccalauréat professionnel sont des enfants d'ouvriers, d'employés, d'inactifs et de retraités. Pour ces élèves, le lycée professionnel reste encore pour l'instant le meilleur moyen d'espérer une meilleure insertion professionnelle voire une poursuite d'études.

Le 18 octobre 2022 a vu une forte mobilisation des personnels dans tous nos départements et sur tout le territoire national pour défendre l'enseignement professionnel public. Ils ont exprimé leur totale opposition au projet de réforme du président Macron et ont exigé son retrait.

Dans le même temps, l'offre de formation en apprentissage ne subit plus aucune restriction, à tel point que le nombre de CFA a triplé depuis la mise en application de la loi du 5 septembre 2018. Les nouveaux organismes de formation investissent massivement les niveaux post-bac, avec une augmentation de 32% au niveau 5 (bac +2) et de 52% au niveaux 6 et 7. Sans bases suffisantes en enseignement général, les élèves des lycées professionnels n'accéderont jamais par la voie scolaire à ces niveaux de formation et de qualification. Ils n'y accéderont pas non plus, ou alors très difficilement, par l'apprentissage car il existe des difficultés

d'accès et des discriminations pour intégrer une filière d'apprentissage. Un rapport fait état d'une sous-représentation des filles et des jeunes issus de l'immigration maghrébine et subsaharienne au sein des formations en apprentissage. Il conviendrait, pour respecter l'esprit d'une école républicaine, de donner aux élèves des bacs professionnels la possibilité d'intégrer des BTS, en augmentant les capacités d'accueil des BTS par voie scolaire, ou en ouvrant plus de formations, mais aussi en leur donnant la formation générale et technologique qui leur permettrait d'y réussir. Le projet de réforme des LP est gravement en contradiction avec cet esprit républicain car il compromet l'avenir des élèves de ces lycées.

La carte de formation présentée prévoit 5 ouvertures de BTS (dont 1 BTSA), mais 6 fermetures de BTS (dont 1 BTSA). Globalement donc, nous constatons une réduction des formations BTS scolaires alors que ces formations explosent en apprentissage. C'est très inquiétant pour les raisons annoncées précédemment et la carte ne répond pas à la nécessaire élévation des compétences, indispensable notamment pour aborder la transition énergétique et écologique.

Nous avons noté également un problème particulier sur une fermeture qui nous semble incompréhensible. Pourquoi fermer à Talence le CAP Assistant technique en milieu familial et collectif alors que ce secteur fait partie des métiers en tension, qu'il n'y a pas de problème de remplissage de la formation et que les résultats aux examens sont excellents ? La FSU demande de revenir sur cette fermeture.

D'autre part, mais c'est en projet pour la rentrée 2024, nous contestons la fermeture du CAP maintenance automobile du LP Lavoisier de Brive afin de privilégier la voie par l'apprentissage. Les demandes d'augmentation de la capacité d'accueil en voie scolaire ont toujours été refusées. Nous demandons aussi d'abandonner ce projet.

En conclusion, pour toutes les raisons exposées, la FSU votera contre cette carte de formation.

### Retraite - Reconnaissance de la pénibilité :

La [FSU](#) est fondamentalement opposée au **projet de réforme** annoncé par le Président. Elle défend à l'inverse des évolutions responsables, pour une réduction des inégalités et pour une amélioration du niveau de vie de tou-tes les retraité-es.

Plus de 2 000 agents de l'Etat contrôlent les denrées alimentaires dans les abattoirs. La pénibilité de leurs missions est d'ailleurs reconnue dans la note de service du 18 Aout 2010 induisant une réduction de temps de travail.

**Le classement en catégorie active** est aujourd'hui renseigné par des tableaux annexés à l'arrêté du 12 Novembre 1969. L'esprit de ces arrêtés résulte d'une règle simple. Tout agent ayant, au compte de l'intérêt public, effectué une mission représentant un risque particulier ou entraînant une fatigue particulière, doit avoir le droit de liquider sa pension avant l'âge légal de départ à la retraite. Les agents exerçant leurs missions que ce soit au MIN ou dans les SIVEP BREXIT sont en droit de prétendre également à cette catégorie.

L'idée est ici de tenir compte de la pénibilité des missions, et subséquemment de gratifier ces agents d'une retraite plus longue, au regard des risques encourus durant leur service.

Pour tenter de faire accepter un relèvement de l'âge de départ à 65 ans, le gouvernement se montre désireux d'améliorer la prise en compte de la pénibilité au travail. Le président Macron dans son interview télévisée du 26 octobre 2022 a évoqué notamment le travail en abattoir.

Il convient de traduire ces paroles dans les faits, par l'acceptation du passage en catégorie active de ces agents.



### Renouvellement des générations en agriculture et transition écologique :

Le Président Macron, le 9 septembre dernier, s'exprimait en ces termes dans un discours officiel prononcé au Salon des Jeunes Agriculteurs – Terres de Jim : « L'augmentation du nombre d'inscrits dans l'enseignement agricole s'accompagnera d'une augmentation des moyens budgétaires et dès l'année prochaine d'ailleurs, on a une augmentation qui sera prévue de 60 millions d'euros pour accompagner parce que nos lycées agricoles attirent, donc il faut aussi recruter. (...) Tout cela sera gravé dès le projet de loi de Finances 2023, parce que je pense qu'on ne peut pas attendre, il faut tout de suite enclencher la mécanique. »

Mais quelle mécanique nouvelle va donc être enclenchée dès la rentrée 2023 ?

**En effet, force est de constater que la parole**

### Revalorisation des Heures de nuit :

Concernant les heures de nuit, alors même qu'au [CTM](#) du 28 et 29 juin 2022, l'administration s'était engagée à sortir une note de service intégrant le MIN de RUNGIS pour le renforcement du taux à hauteur de 14,93 euros. A ce jour, les agents sont toujours dans l'attente de cette publication.

### présidentielle peine à se traduire dans

**le PLF 2023...** les 60 millions évoqués ne permettant en rien de recruter à nouveau dans l'enseignement technique... si ce n'est les 15 ETP annoncés pour la création d'improbables équipes médico-sociales au niveau régional..., mais qui si elles font effectivement cruellement défaut au soutien de nos élèves, ne contribueront pas de fait à former et installer davantage de jeunes.

Nous en aurions peut-être appris davantage lors de la journée de réflexion FNSEA sur la formation et l'emploi... le Directeur Général étant annoncé... comme tenant conférence de presse avec la Présidente de la FNSEA en amont de l'ouverture des travaux... Bon encore eut-il fallu que les OS de l'EAP soient conviées ès qualité, ce qui n'a manifestement pas été retenu comme une démarche digne d'intérêt par cette organisation professionnelle majoritaire qui doit finalement avoir pris goût à l'entre-soi plus commode des CPC du « monde d'après ». A l'heure où le gouvernement prétend impo-

Mais les chiffres sont têtus, en dehors de prendre acte de la fin de la saignée de nos établissements qui a caractérisé le quinquennat précédent en matière de schéma d'emploi, nous ne percevons aucun moyen, ni de stratégie, à cette heure en tout cas, qui permette d'enclencher cette « mécanique » dès 2023... et en l'occurrence de se mettre en mouvement, à défaut d'être au rendez-vous pourtant publiquement annoncé, des **20 000 installés par an contre les 13 000 en moyenne par an dans notre pays !** Où est la planification écologique annoncée, à laquelle chaque ministère est censé prendre pleinement sa part ?

Ce qui est sûr en revanche c'est que fort des 94 ETP qui n'ont pas été supprimés comme envisagé initialement, ce sont 19 classes et 4 sections nouvelles qui ont ainsi pu être ouvertes... là où parfois cela faisait plus de 5 ans que certains de ces projets, y compris dans le cœur de métier, étaient repoussés sine die faute de DGH ! Or, les DRAAF ont déjà commencé à prendre acte de ce PLF 2023 qui n'enclenche rien et ne permettra de fait pas grand chose – si ce n'est de maintenir l'existant. Ainsi, les annonces faites par les autorités académiques dans les quelques CTREA qui ont commencé à se tenir, comme en région Centre-Val de Loire ou dans les Hauts de France pour être factuel, sont au diapason : aucun projet et/ou aucun avis favorable à ouverture, pas plus de classe que de section... aucune capacité, « faute de moyens », ne serait-ce qu'à prévoir des places supplémentaires dans le cadre des structures existantes (comme le font les rectorats). Mais rassurez-vous... les SRFD vont continuer à ajuster pendant l'été et à « faire de la dentelle » (sic). **Zéro changement de braquet donc... moins d'ambition encore et de capacité à former et installer dès la rentrée 2023 pas davantage.** Qu'est ce qui fait défaut pour la 6ème année consécutive – redisons-le : des objectifs partagés (et les 20 000 installations par an sont pourtant de ceux-là), un plan pour passer à une mise en œuvre concrète (avec la mobilisation des différentes voies de formation qui font la force de nos EPLEFPA) et in fine une traduction pluriannuelle se traduisant pour la voie scolaire (les lycées agricoles) par un schéma prévisionnel de création

d'emplois et donc des recrutements nécessaires, le tout se traduisant dans un Projet de Loi de Finance aux ambitions légitimes enfin assumées pour l'outil public de formation au service de l'intérêt général si l'en est !

Que dire par ailleurs de la **réforme de la voie professionnelle scolaire** telle qu'elle est envisagée par le gouvernement, si ce n'est qu'en plus de **fragiliser encore la démocratie de notre pays** par une paupérisation annoncée des apports disciplinaires, y compris dans des champs aussi essentiels que ceux de la citoyenneté ou encore de l'agro écologie, à l'heure ou pourtant l'élévation des niveaux de qualification n'a jamais été aussi nécessaire qu'à celle des transitions à conduire... Ajoutons que si ce projet idéologique devait aller à son terme, il ne manquerait pas non plus d'engendrer une perte de sens chez nos collègues et de mettre un peu plus en berne l'attractivité du métier enseignant. Mais après tout... « il va falloir penser à la reconversion », le locataire de l'Élysée a au moins le mérite d'être clair. Évidemment, tout cela ne permettra aucunement, bien au contraire, d'augmenter les effectifs élèves des filières de l'enseignement agricole, à front renversé donc avec le défi de ce renouvellement des générations en agriculture dans des proportions sans précédentes !

Et pourtant oui... le Président a raison au moins sur ce point : dans l'enseignement agricole « on ne peut pas (plus) attendre, il faut tout de suite enclencher la mécanique ». Or, force est de constater que même la mécanique de lancement des 6 mois de concertation annoncés en septembre par notre ministre sur le projet de loi d'orientation agricole... n'a toujours pas été précisée. On est maintenant en novembre et nous n'avons toujours aucun dispositif ou calendrier de travail et même le CTEA du 15-11 ne retient pas cette question dans son ordre du jour ! Incompréhensible et même pour tout dire inquiétant...

## Stage FSU : Le statut de fonctionnaire: protection contre le management». Reporté au 4 avril 2022

Ce stage initialement programmé le 18 octobre a été reporté au 4 avril 2023. il sera animé par **Paul Devin** actuellement président de l'Institut de Recherche de la FSU. A vos inscriptions!

### Thème du stage:

Le statut permet à la fois de protéger les droits du fonctionnaire et de garantir les finalités d'intérêt général du service public. Le management néolibéral néglige cette double finalité pour lui préférer l'injonction autoritaire, au mépris des questions essentielles :

- Quelles sont les limites de l'autorité hiérarchique ?
- Mes obligations limitent-elles mes droits?
- Est ce que je dois obéir ?



## « Expérimentation » vs « expériences du terrain »

### Quels retours? Pour qui? Pour quoi? Pourquoi?

« Expérimentations » est un terme qui s'invite régulièrement dans nos pratiques professionnelles. C'est aussi un terme qui tend à se généraliser dans notre ministère. Fortement médiatisé dans le cadre des « écoles du futur » présentée par E Macron à Marseille, le mot « expérimentation » a jalonné les circulaires de rentrée .

Si l'on s'arrête un temps sur la définition de ce mot, on se rend compte à quel point il est désormais galvaudé: « l'expérimentation est une méthode scientifique qui consiste à tester par des expériences répétées la validité d'une hypothèse et à obtenir des données quantitatives permettant de l'affiner. Elle est pratiquée par un ou des chercheurs mettant en œuvre des méthodes expérimentales. Elle doit être menée dans le respect de l'éthique et dans le respect de la sécurité des personnes et de l'environnement. La formulation des limites de l'expérimentation est donc un enjeu social et politique qui dépasse le chercheur dont le but est de définir ce qui est humainement acceptable et d'équilibrer issues et bénéfices potentiels pour définir ce qui est socialement souhaitable. Le protocole d'expérimentation regroupe la description des conditions et du déroulement d'une expérience et d'un test. La description doit être suffisamment claire afin que l'expérience puisse être reproduite à l'identique. »

Il est donc décalé voire même déplacé d'estimer que ce qui est actuellement organisé relève de l'expérimentation. Par contre, nous voyons bien la portée politique voire même idéologique à vouloir sans arrêt contourner le cadre actuel pour imposer des nouveaux fonctionnements qui fragilisent l'édifice tout entier.

Au bout d'un moment, à la faveur de la valse des personnels (notamment précaires), on ne saisit plus bien le contour et l'objet de l'expérimentation. De plus, comme l'étiquette « expérience » est apposée, nul besoin de débattre avec les organisations syndicales représentant les personnels ou d'interroger la conformité de l'action avec le cadre et les textes.

Et ainsi insidieusement, au gré des changements de personnes, de leur précarisations, on détricote consciencieusement des pans entiers des politiques publiques.

C'est également cet objectif que l'on peut deviner derrière les appels à projets qui deviennent monnaie courante en travail social. Les financements ne s'obtiennent plus de cette manière ne laissant pas réellement aux acteurs le temps de s'interroger sur la pertinence du projet, pressés comme ils le sont de chercher les moyens qui leur assureront leur subsistance.

Faut-il chercher là une des raisons de la crise de recrutement, de la perte de sens et de la souffrance exprimés tant dans le secteur social qu'à l'éducation nationale?

Ce ne sont pas les déclarations du président de la république qui amélioreront la situation quand il parle « d'élèves malheureux, de professeurs désabusés, de parents inquiets, d'une école qui n'est plus à la hauteur ».

Pourtant des expériences du terrain, les travailleurs sociaux en sont riches. Ils sont également capables d'analyser l'impact des choix politiques et/ou économiques et apportent un regard tout à fait pertinent sur les actions et projets qu'on leur demande de mettre en œuvre.

