

pour 19 en Corrèze

Bulletin n° 123 mars 2023

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

Ussac Pays de Brive CDIS

P4
LA POSTE
DISPENSE DE TIMBRAGE

Déposé le 08/03/2023

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

Sommaire:

- P1: édito
- P2 et 3 : réforme des retraites
- P4:et 5 : Rencontre avec les élus
- P6 et 7 : SNES: retraites les femmes pénalisées– SNICS décentralisation de la santé scolaire
- P8 et 9 : SNUipp carte scolaire et COVID
- P10 et 11 : SNUEP et SNETAP réforme de la voie pro
- P12 : SNUTEFI réforme de l'assurance chômage

Éditorial

Moins de trois ans après la dernière grande bataille sociale du premier quinquennat Macron, le dossier des retraites est de nouveau sur la table avec la volonté de lui appliquer encore et toujours le dogme libéral d'une baisse de la part des richesses consacrées à leur financement.

Cette réforme s'inscrit dans un projet de société où la cupidité de quelques-uns ronge le quotidien et les rêves d'une majorité. Ne nous laissons pas voler nos vies et notre droit à la retraite en bonne santé !

Les français depuis maintenant plus d'un mois ne cessent de démontrer leur très forte détermination à refuser ce projet en organisant grèves, manifestations et pétition en ligne qui a atteint un million de signatures. Un mois d'un mouvement social inédit depuis 30 ans.

Au fil des semaines, les sondages démontrent également une hausse de ce rejet massif puisque dorénavant, plus de 7 français sur 10 et 9 travailleurs et travailleuses sur 10 se disent opposés au projet de réforme, puisque 58% d'entre eux soutiennent la mobilisation sociale.

Ils nous ont menti sur les finalités réelles de cette réforme. Nous avons su les décrypter : ils ont perdu la bataille de la communication.

Ils ont tenté de nous manipuler par l'intermédiaire de médias accommodants. Nous sommes restés sourds aux éléments de langage utilisés et distillés par le gouvernement.

Ils espèrent des dissensions entre les organisations syndicales mais, manifestations après manifestations, nous faisons la preuve de notre unité.

Ils tablent aujourd'hui sur une usure du mouvement et demain sur une démotivation. Nous ne sommes pas dupes.

La stratégie est bien comprise. Ce mouvement social inédit par son ampleur est donc désormais ancré dans le paysage social.

Les élus appelés à se prononcer sur ce projet de réforme doivent entendre comme le gouvernement, le mécontentement de la population, et rejeter massivement ce texte. Il en va de leur responsabilité. C'est dans ce cadre que nous, responsables syndicaux de la Corrèze, en intersyndicale avons rencontré les députés et sénateurs. Nous leur avons réaffirmé à tous notre opposition et celle de la population à ce projet qui, nous ne cessons de le démontrer, est injuste et inutile.

Nous ne pouvons accepter cette régression supplémentaire de nos droits, La solidarité intergénérationnelle est un bien précieux et nous sommes à l'heure des choix de société.

Exigeons plus de solidarité, plus de protection pour les plus faibles, un système de retraite juste, bâti sur le partage des richesses. Des solutions existent : la FSU les portent.

Nos gouvernants ont su créer un système général de retraite porteur de la volonté d'améliorer le niveau de vie des plus âgés quand la France était ruinée à la sortie de la guerre. Nous ne pouvons attendre moins d'une des nations qui a le plus fort PIB.

Ensemble maintenons la pression, continuons d'exiger le retrait de ce projet!

Nathalie Ribière

La FSU réaffirme son attachement au système par répartition, au principe de la pension comme salaire continué. Elle est attachée à :

- le droit à la **retraite dès 60 ans**
- avec un **taux de remplacement de 75 % du dernier revenu d'activité** pour une carrière complète
- avec **une indexation des pensions sur les salaires**,
- sur la base d'une **durée de cotisation de 37,5 années** prenant en compte les **années d'étude**. Il exige la concrétisation de la promesse portée par l'article 14 de la loi n°91-715 (prise en compte de l'année d'allocataire). Avec la suppression engagée de l'ITR,

La FSU revendique aussi :

- ⇒ De revenir sur les précédentes réformes : droit au départ à 60 ans (ou avant pour tenir compte des carrières longues) pour les sédentaires et 55 ans pour la catégorie active avec un taux de remplacement garanti (75% basé sur la rémunération des 6 derniers mois avec une pension complète pour 37,5 annuités, la suppression des dispositifs de décote et de surcote), la **reconnaissance des années d'études** et la reconquête et l'amélioration des droits liés aux enfants ...
- ⇒ La prise en compte de la situation des **polypensionné-es** pour lesquel-les les règles actuelles sont défavorables aux fonctionnaires ;
- ⇒ Une indexation des pensions sur l'évolution des salaires ;
- ⇒ De **trouver d'autres sources de financement** par une autre **répartition des richesses** entre capital et travail en faveur du développement des emplois et par l'augmentation des salaires ;
- ⇒ Consolider et améliorer un système basé sur la **solidarité intergénérationnelle**, où la **part de solidarité représente plus de 20%** notamment quand la situation des actifs/actives se dégrade ;
- ⇒ De mettre **fin aux inégalités salariales entre femmes et hommes** afin de voir disparaître les écarts des pensions et maintenir des droits tant que les inégalités existent. La FSU rappelle sa revendication du droit pour les enseignant-es des écoles, ainsi que pour les détaché-es dans le corps des psy-EN, d'avoir **la possibilité de partir dès la date exacte d'ouverture des droits** comme pour l'ensemble des salarié-es et s'opposera à toute atteinte aux régimes spéciaux et au Code des pensions ainsi qu'à tout report de l'âge légal de départ ou l'allongement de la durée d'assurance. Le financement des retraites doit reposer sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, une autre répartition des richesses entre capital et travail et la suppression des exonérations sociales des entreprises..
- ⇒ Mise en place d'un dispositif de **cessation progressive d'activité (CPA)**. Mi-temps rémunéré à 80% et validé à plein temps, par exemple
- ⇒ Possibilité de faire valoir ses droits à la date anniversaire, sans avoir à terminer l'année scolaire,
- ⇒ Reconstitution des droits pour les fonctionnaires, incluant la bonification de 4 trimestres pour les enfants né-es après 2004, et rendant à nouveau possible le départ anticipé à partir de 3 enfants.

La retraite pour mener une vie bonne sur une planète vivable

Le droit à la retraite, avec le droit à la santé et à l'éducation, sont des avancées du bien-vivre. D'autres droits sont à conquérir comme le droit au logement et la gratuité de ce qui est essentiel (transports collectifs, premiers m³ d'eau, premiers kWh, alimentation de bonne qualité).

* La gratuité et le développement des transports publics, c'est permettre à tout le monde quel que soit son revenu de se déplacer autrement, c'est plus de liberté, moins de fatigue, moins de pollution.

* garantir l'accès gratuit aux m³ d'eau essentiels et faire payer plus cher le gaspillage d'eau, c'est mettre ensemble la garantie d'une vie digne et la lutte contre les mésusages.

* La sécurité sociale de l'alimentation permettrait à chacun.e d'accéder à une alimentation de qualité tout en transformant le modèle agricole, prenant ainsi soin de l'environnement.

* Des services publics de qualité, de proximité, avec du personnel en nombre suffisant et qualifié, c'est améliorer la vie quotidienne sur tout le territoire, et rendre inutiles de nombreux déplacements.

Partir à la retraite à 60 ans, c'est des années de vie libérées des obligations de la vie en activité professionnelle, c'est pouvoir prendre le temps de mieux vivre, en cohérence avec nos besoins, nos envies, notre environnement. C'est du temps libéré pour être utile et engagé.e. Les retraités sont un des piliers de la solidarité entre générations et de la vie démocratique. Les activités des retraité-es, permises grâce au temps libéré du travail, irriguent toute la société. De la garde des petits enfants à l'engagement associatif et bénévole, ces millions d'heures de travail bénéficient à la solidarité intergénérationnelle, sous une forme libérée des contraintes marchandes et de rentabilité. D'innombrables associations de protection de l'environnement, de défense des droits humains et animaux fonctionnent grâce à l'activité des retraité-es. L'accès à la retraite à 60 ans à taux plein, c'est faire bénéficier la société toute entière de l'activité de millions de personnes en bonne santé (espérance de vie en bonne santé = 64 ans).

La réforme des retraites, présentée comme la « mère des réformes » par le Président de la République est un choix de société fondamental.

Il s'agit de faire financer par les salarié-es aux carrières hachées, aux carrières précoces, notamment les femmes, ce que le gouvernement veut éviter de faire contribuer aux entreprises et aux plus riches. Pour cela, il fait le choix de repousser le départ de l'âge de la retraite jusqu'à 64 ans ! Au-delà de ces injustices, interrogeons les conséquences environnementales d'une telle réforme à l'heure du désastre environnemental.

Favoriser les fonds de pension climaticides ?

Les cotisations des salarié-es, qui paient directement les pensions de retraite, représentent une somme importante qui échappe aux marchés financiers. Les réformes successives n'ont pas cessé de durcir les conditions d'accès aux pensions, entraînant une baisse de leur niveau. Pour s'en prémunir, celles et ceux qui le peuvent placeront leur argent qui contribuera à alimenter la course folle de la finance ! Total, Monsanto, Rio Tinto, BNP-Paribas, ... : autant de placements financiers dont les fonds de pension sont friands, mais dont les activités détruisent l'environnement !

Quel sens du travail ? Être utile ou produire toujours plus de profits ?

Une des raisons de l'importance de la contestation de la réforme des retraites est la perte de sens du travail. Alors que des pays européens font déjà le choix de passer à la semaine à 4 jours, travailler 2 ans de plus serait une absurdité ! C'est la course aux profits qui épuise les êtres humains, produit le dérèglement climatique, détruit la biodiversité, raréfie l'eau, etc. Nous avons dépassé 6 limites planétaires (niveau de CO₂, diversité du vivant, perte des forêts, rejets de phosphore et d'azote dans les océans, introduction de substances créées par l'humain sur l'environnement, changement du niveau d'humidité des sols) : seule une réorientation de nos économies pour baisser nos impacts doit être recherchée.

Les effets de la crise écologique sont déjà là. Y exposer des travailleurs encore plus âgés est un non-sens doublé d'une injustice sociale. L'objectif du gouvernement est clair : reculer l'âge de départ à la retraite pour tous-tes, y compris pour les travailleur-ses qui exercent un métier pénible et usant. Non seulement les ouvriers ont une espérance de vie qui est de 13 ans inférieure à celle des cadres, mais au sein de cette espérance de vie plus courte, ils ont également plus d'années à vivre avec des incapacités. Les canicules, le manque d'eau, l'exposition aux produits polluants, à la malbouffe, se font d'autant plus sentir que l'on est âgé et précaire. Fragiliser la santé de ces personnes en leur demandant de puiser plus longtemps dans leurs ressources physiques, c'est s'asseoir sur le principe de solidarité entre générations, socle de la protection sociale. Reculer l'âge de départ à la retraite, c'est augmenter mécaniquement les dépenses de santé de l'assurance maladie. D'autres réformes des retraites, plus écologiques, sont possibles. Contre la catastrophe écologique et l'injustice sociale, notre système de retraite doit être amélioré, le temps de travail diminué, les richesses mieux partagées, et les besoins essentiels satisfaits. Taxation des super-profits, lutte contre l'évasion fiscale, fin des exonérations de cotisations sociales et fiscales... Les moyens existent pour financer la retraite à 60 ans, et une société où il fait bon vivre.

AUDIENCES DÉPUTÉS DE CORRÈZE AVEC L'INTERSYNDICALE CORRÉZIENNE

Après avoir exposé la position d l'Intersyndicale, voici les positions de nos deux députés.

Une réforme au mauvais moment

Nos députés insistent sur la nécessité selon eux d'une réforme.

Pour la députée MEUNIER, il y a risque de déficits dans le futur avec des facteurs inconnus comme l'espérance de vie, la natalité et le chômage.

La position du député DUBOIS est identique, après 2027, le problème de financement est réel d'après le rapport du COR. L'un comme l'autre pensent que cette réforme arrive au mauvais moment pour les raisons suivantes :

Députée MEUNIER : il n'y a pas eu de réflexion sur l'évolution du travail et sur la qualité de vie

Députés DUBOIS : cette réforme fait diversion aux problèmes actuels de l'augmentation du coût de l'énergie et l'inflation.

Il n'y a pas de problème de financement actuellement.

Une réforme peut attendre et être discutée ultérieurement sans urgence.

Leurs visions d'une réforme ou de la réforme

Les propositions de la députée MEUNIER ne sont pas très précises, même si elle est d'accord avec la négociation des LR d'un départ à 64 ans.

Elle refuse la position du gouvernement sur les 1200 € (ils nous la font à l'envers).

43 annuités pour les carrières longues.

La pénibilité doit être prise en compte suivant l'état de santé de la personne.

Les pensions de réversion doivent s'appliquer aux personnes PAC-Sées.

Pour le député DUBOIS :

C'est le nombre d'annuités qui est important, pas l'âge pivot. Il souhaite 43 ans de cotisation.

Il est contre le départ négocié par les LR à 64 ANS.

Il refuse le calcul du minimum à 1200 € tel qu'il est présenté (toute la carrière à temps plein au SMIC) et veut un calcul sur 25 ans.

Il souhaite un régime universel, y compris pour les agriculteurs et les commerçants, avec un calcul sur les 25 meilleures années.

Le nombre de trimestres pour les mères de famille doit être identique dans le privé et le public.

Il est contre l'âge pivot mais pour 43 annuités.

Une fois les annuités (43 ans) atteintes, la retraite devient possible quel que soit l'âge du demandeur, avec surcote pour ceux qui continue à travailler au-delà.

Il faut revoir les grilles des salaires et effacer la CSG et CRDS des fiches de paies.

Les dépenses sociales doivent être réduites.



Que va devenir ce projet de loi selon eux:

L'un comme l'autre pense que les discussions vont s'éterniser et que le 17 février, l'article 7 n'aura pas été voté.

Pour la députée MEUNIER, le projet prendra la direction du Sénat sans vote de tous les articles à l'assemblée. Le Sénat votera une loi qui sera issue de ses rangs, de droite, principalement LR. Alors une commission mixte paritaire travaillera sur une possibilité d'accord. La députée ne se prononce pas sur l'état des possibilités à ce moment-là.

Le député DUBOIS pense que le gouvernement usera du 49.3 et donc que la réforme passera en l'état du texte avant son arrivée à l'Assemblée Nationale le 6 février 2023.

Dans l'état actuel du projet, les deux députés voteront « CONTRE » bien que le député DUBOIS ait voté l'article 1.

Ils pourraient voter « POUR » si le projet évolue dans le sens qu'ils ont décrit ci-dessus.

AUDIENCES SÉNATEURS DE CORRÈZE AVEC L'INTERSYNDICALE CORRÉZIENNE

Après avoir exposé la position de l'Intersyndicale, voici les positions de nos deux sénateurs.

Comme les députés, les 2 sénateurs admettent que cette réforme arrive au mauvais moment.

Pour le sénateur CHASSEING, le rapport du COR décrit par la Cour des Comptes donne une projection d'un déficit du financement du système des retraites par répartition de 3 milliards en 2023, de 9 en 2024, de 14 en 2025, de 16 en 2027 et de 17 milliards en 2030.

Mais la majorité de la population est opposée pour l'instant à ce projet. Le moment n'est pas opportun avec l'inflation, la guerre en Ukraine, l'augmentation du coût de l'énergie qui impacte lourdement les ménages et les petites entreprises.

Il n'aurait pas fallu faire de réforme sans négociation réelle avec les syndicats.

Il fallait avant tout faire une loi TRAVAIL.

Pour le sénateur NOUGEIN, certes cette réforme n'arrive pas dans le bon timing, mais le Président MACRON a été élu avec cette réforme dans son programme.

Il votera la réforme qui sera décidée par le Sénat, avec une retraite à 64 ans dont les sénateurs souhaitent que cela soit effectif depuis au moins 4 ans (c'est un accord gouvernement/LR).

Le projet peut être modifié par des amendements mais ce sont les députés qui ont le dernier mot à moins que le projet voté par les sénateurs obtienne l'aval de la commission mixte.

D'après lui, la commission mixte puis l'assemblée ira dans le sens du projet sénatorial avec une retraite à 64 ans.

Leurs visions d'une réforme ou de la réforme

Le sénateur CHASSEING reconnaît que certains points importants pourraient en partie résoudre le futur déficit du système :

- Une hausse des salaires, principalement pour les femmes afin d'arriver à l'égalité FEMME/HOMME.
- Maintenir les seniors dans l'emploi en exonérant certaines charges sociales ou en mettant en place une vraie retraite progressive pour tous avec une possibilité de reclassement ou de transmission de savoir.

Il ne veut cependant pas d'augmentation des cotisations patronales et souhaite que les exonérations de cotisation soient compensées par l'Etat.

Il pense que les propositions gouvernementales pour les carrières longues sont bonnes.

Pour le sénateur CHASSEING, la réforme présentée au Sénat à partir de la semaine prochaine doit être amendée. Il a noté nos demandes comme amendements possibles. :

Pour le sénateur NOUGEIN, l'application de la loi égalité FEMME/HOMME n'entre pas dans l'étude de cette réforme.

L'amendement pour pénibilité psychique ne sera pas retenu par le Sénat.

Il pense que la position du Sénat à majorité LR sera la seule à pouvoir apporter quelques modifications à ce projet de réforme ; c'est une bonne chose pour lui.

L'intersyndicale unie a porté d'une seule voix l'exigence que les représentants des citoyens portent dans le respect démocratique le refus de 90% des actifs, plus de 70% des citoyens, de ce projet de loi retraite. Ils sont bel et bien élus pour représenter les électeurs!

L'intersyndicale leur a demandé avant tout de rejeter le projet de loi et notamment l'article 7 portant l'âge d'ouverture des droits à 64 ans et :

- Veiller à l'augmentation du nombre de trimestres pour les femmes ayant eu des enfants (9 trimestres par enfant) dans le privé comme dans le public
- Assurer la suppression de la décote
- Remettre 3 critères de pénibilité supprimés en 2018 et intégrer la pénibilité psychique.
- Les stages et la formation doivent être pris en compte pour le calcul du nombre de trimestres.
- Un système d'attribution de trimestres supplémentaires doit être inclus pour les aidants familiaux.
- Les pensions de réversion doivent être étendues aux personnes PACSées

Elisabeth Borne a affirmé et réaffirmé que la réforme des retraites serait plus juste pour les femmes. Ces propos réitérés relèvent plus de la pensée magique que des faits. NON, la réforme des retraites proposée par le gouvernement ne résorbera pas les inégalités. Au contraire, elle ne fera qu'amplifier les discriminations subies par les femmes pendant la vie active.

Pourquoi les inégalités seront-elles creusées à la retraite ?

Dans l'éducation nationale quels que soient le corps (population enseignante ou administrative) et le secteur, **les hommes sont toujours plus avancés dans leur carrière**. C'est le bilan social du ministère publié fin 2021 qui nous l'apprend. Ainsi, en fin de carrière, les échelons les plus élevés sont détenus plus fréquemment par les hommes que par les femmes avec un traitement indiciaire moins élevé de 3 à 9 % (sans compter donc les indemnités).

En outre, **les femmes exercent davantage à temps partiel**. Le manque de modes d'accueil de la petite enfance conduit les femmes à prendre des temps partiels ou des congés parentaux insuffisamment compensés.

Faire croire que décaler l'âge de départ augmentera la pension des femmes relève d'un mensonge. Deux années supplémentaires de cotisation n'amélioreront pas le montant des pensions par rapport à la législation actuelle du fait de l'allongement de la durée d'assurance à 43 ans dès la génération 1965 et du maintien de la décote.

Pour une revalorisation indiciaire prise en compte dans la pension

La FSU se bat pour une revalorisation de l'ensemble de la grille indiciaire avec un accès pour toutes et tous au dernier indice de la classe exceptionnelle de chaque corps, synonyme d'une meilleure pension. Actuellement, si l'âge de départ est sensiblement le même dans le second degré (62,3 ans pour les femmes et 62,6 ans pour les hommes), **la décote est plus élevée chez les femmes**. Si le montant brut médian de la pension est à peu près équivalent (2 754 € pour les femmes, 2 840 € pour les hommes en 2019, c'est le fait des droits familiaux. La moitié des femmes partent avec une pension inférieure à 2 754 €, c'est 2 840 € pour les hommes. 10 % des femmes partent avec une pension supérieure à 3 563 €, c'est 3 750 € pour les hommes.

Pour de véritables droits familiaux

Depuis 2003, dans la Fonction publique, les enfants nés depuis le 1er janvier 2004 ne donnent plus droit à la bonification de trimestres (quatre par enfant, sous

condition d'interruption ou de réduction de carrière). Cette bonification de trimestres avait pour objet de compenser les incidences négatives de l'arrivée des enfants sur la carrière des femmes (ralentissement de carrière et de la progression du salaire, temps partiel...). La bonification a disparu, pas les incidences négatives... Désormais, l'arrivée d'un enfant né après le 1er janvier 2004 permet seulement de majorer la durée d'assurance de deux trimestres pour le calcul de la décote et se traduira par une perte en termes à la fois de liquidation de la pension du fonctionnaire (ainsi équivalente à un an supplémentaire au dernier indice détenu dans les six derniers mois) et de durée d'assurance. **Cette attaque faite aux femmes fonctionnaires va mécaniquement et fortement diminuer la pension des femmes dans les prochaines années.**



Mais les femmes fonctionnaires risquent de ne plus rester bien longtemps les seules victimes de cette perte de bonification. Les femmes au régime général pourraient les rejoindre, la Cour des comptes pointant en effet leurs huit trimestres de majoration de durée d'assurance: « [...] les majorations de durée d'assurance dont les effets sur le montant des pensions sont difficiles à anticiper, conduisent à attribuer des trimestres de retraite aux mères en nombre supérieur à celui des trimestres consacrés à l'éducation de leurs enfants [...] ».

Par ailleurs, si la majoration de 10 % du montant de la pension dès que l'on a élevé trois enfants accroît automatiquement la pension plus forte des hommes, elle n'en reste pas moins indispensable aujourd'hui pour éviter une plus grande dégradation du niveau des pensions pour tous. Cette contradiction devrait être examinée à l'aune de l'ensemble de la politique familiale.

En la matière, la FSU récuse toute mesure qui viserait à réduire les dispositifs de solidarité : l'impact des enfants sur la carrière professionnelle repose principalement sur les femmes. Les droits familiaux doivent être préservés et améliorés. Cette revendication va de pair avec celle de la suppression des différences de carrière et de rémunération entre femmes et hommes. Elle nécessite aussi une réflexion sur le modèle d'égalité femmes-hommes et sur la lutte contre les stéréotypes sociaux.

Retour de la Décentralisation de la santé à l'école : Arlésienne ou réalité?



En janvier 2020, dans le cadre d'une nouvelle vague de décentralisation de certains services de l'Etat, l'ancien premier ministre lance une réflexion sur la faisabilité du transfert de la santé en milieu scolaire.

Quid de la réflexion? Quid de la concertation locale?

Le choc de la transparence annoncé par Emmanuel Macron n'a pas eu lieu.

Qu'à cela ne tienne, en décembre 2020 la ministre de la cohésion des territoires annonce le transfert de la médecine scolaire vers les collectivités territoriales. Transfert abandonné suite à la mobilisation massive des infirmières de l'Education Nationale à Paris en janvier 2021.

La territorialisation de la santé scolaire vers les départements que le candidat aux élections présidentielles voulait supprimer dans les zones urbanisées aura des conséquences préjudiciables sur l'accès à la santé scolaire et sur l'Education à la santé des jeunes, en particulier les plus fragiles.

Les infirmières et infirmiers de l'Education nationale rappellent le préambule de la Constitution :

« l'organisation de l'enseignement gratuit et laïc à tous les degrés est un devoir de l'Etat » et « la nation garantit l'égal accès de l'enfant à la formation et à la culture ».

La santé étant un déterminant de leur réussite scolaire, ils –elles s'opposent solennellement au transfert de la santé

À l'école vers les collectivités territoriales et demandent que la politique éducative sociale et de santé reste exclusivement de la gouvernance et responsabilité du ministère de l'Education Nationale.

La loi du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale dispose, dans son article 144, que dans un délai de 6 mois, le Gouvernement remet au Parlement un rapport retraçant les perspectives du transfert de la médecine scolaire (médecins et infirmières).

Le SNICS et les infirmières de l'Education nationale partagent les conclusions du rapport d'information parlementaire déposé par le comité d'évaluation et de contrôle des politiques publiques sur la médecine scolaire : « la décentralisation de la médecine scolaire a été évoquée au cours de nos travaux, mais cette perspective pose la question des moyens et de l'égalité de traitement des élèves dans l'ensemble de la France...

L'école est obligatoire pour tous les enfants et nous considérons à l'issue de nos travaux que la médecine scolaire doit rester une mission de l'Education Nationale.

NON A LA DECENTRALISATION DE LA SANTE A L'ECOLE !



Exactions de l'armée israélienne en Palestine : l'impunité d'Israël doit cesser !

Mercredi 22 Février 2023, une incursion sanglante de l'armée israélienne, Tsahal, à Naplouse en Cisjordanie, a fait onze victimes palestiniennes, dont un adolescent de 16 ans, et plus de 80 blessés par balles. C'est l'opération militaire israélienne la plus meurtrière en Cisjordanie depuis 2005. Elle vient après un raid dans le camp d'Abat Jabr près de Jéricho qui a fait cinq morts le 6 Février. À Jénine, le 26 janvier dernier, une autre incursion de Tsahal a fait 10 morts et plusieurs blessés. 35 palestiniens ont été assassinés par les forces de sécurité israéliennes durant le seul mois de Janvier 2023. Le cycle de violences enclenché par l'armée israélienne ne peut qu'entraîner une escalade dangereuse.

Dans la nuit de mercredi à jeudi, des roquettes ont été tirées depuis Gaza. La réponse israélienne, jeudi 23 Février, a été de bombarder avec des avions de guerre la bande Gaza, laissant présager de nouvelles souffrances pour les Palestiniens de ce territoire sous blocus depuis 15 ans. La région est au bord d'un embrasement largement imputable à la politique du gouvernement israélien de B. Netanyahu, à la tête d'une coalition d'extrême droite.

Par cette escalade cynique, le pouvoir israélien cherche à resserrer derrière lui une population qui refuse le passage en force de la majorité d'extrême droite à la Knesset. Celle-ci a remis en cause les pouvoirs de contrôle de la Cour suprême et fait basculer le régime israélien dans l'inconnu. Une chose est toutefois certaine : le régime d'oppression systématique du peuple palestinien va se trouver renforcé par cette mesure.

La FSU dénonce les violences commises et adresse sa solidarité à la population palestinienne, ainsi qu'à celles et ceux qui en Israël luttent pour l'égalité des droits et le respect des valeurs démocratiques. Inquiète de l'évolution dangereuse de la situation, elle appelle le gouvernement français à mettre fin à l'impunité du pouvoir israélien. Le récent accueil en grande pompe de M. Netanyahu par M. Macron ne va pas dans cette direction.

Les priorités doivent être la reconnaissance rapide d'un État palestinien viable et des sanctions contre un régime israélien qui n'a cessé de mener une politique d'agression contraire au droit international. Celui-ci n'est pas à géométrie variable ! La diplomatie française se doit d'être cohérente : en Palestine, comme en Ukraine, une paix juste et durable passe par le respect du droit et des valeurs démocratiques fondamentales !

Carte scolaire : Un front intersyndical académique et départemental contre !

Les mesures de carte scolaire annoncées de -23 postes dans le premier degré pour l'académie ont conduit les organisations syndicales à se réunir en intersyndicale et à déposer une alerte sociale auprès de la Rectrice le 13 janvier 2023. Nous souhaitons l'interpeler sur la situation déjà dégradée de l'enseignement dans notre académie et savoir comment elle envisageait dans ce contexte de faire mieux en supprimant 23 supports.

L'intersyndicale a été reçue le 16 janvier par la Rectrice.

Nous avons porté les difficultés de remplacement, la prise en charge des élèves à besoins éducatifs particuliers, les difficultés d'exercice des AESH ainsi que le fonctionnement de la direction d'école.

L'argument du Rectorat est resté numérique. La Rectrice nous a rappelé que l'académie avait perdu 4400 élèves depuis 2018 et que la suppression de 23 postes n'altérerait pas le taux d'encadrement dans les 3 départements.

A la suite de cette alerte sociale académique, l'intersyndicale a décidé une conférence de presse commune qui s'est tenue le mercredi 25 janvier ainsi que du dépôt d'une alerte sociale intersyndicale dans chaque département.

A l'initiative de la FSU-SNUipp 19 et avec le SE-UNSA 19, le SGEN-CFDT 19, la CGT Educ'action 19 et FO 19, l'intersyndicale a été reçue le 1^{er} février par le DASEN.

L'Inspecteur d'académie a tenu les mêmes propos numériques que la Rectrice .

Il nous a précisé que le taux d'encadrement de la Corrèze est parmi les plus favorables du pays et est supérieur à la moyenne nationale puisqu'il est de 6.45 alors qu'il convient de se rapprocher de 5.94. **Avec 96% de taux de plafonnement à 24 élèves par classe, l'administration considère que la Corrèze n'est pas en difficulté...**

Sur la **question du remplacement** qui a été très problématique sur les périodes 2 et 3, il nous a été répondu que la Corrèze était bien dimensionnée en remplaçants. Le taux de remplacement est « excellent puisqu' on est le département où le taux de remplacement est le meilleur ».

111 jours d'absences non remplacées cumulés. C'est pareil qu'en 2016...

Est-ce à dire que c'est satisfaisant ??

Concernant les **élèves à besoin éducatifs particuliers** et sur la demande de cartographie des RASED en Corrèze, le DASEN a affirmé que « *La complétude des RASED n'a jamais montré son efficacité* » (!!!!)

Pour l'Inspecteur d'académie, il faut absolument sortir de ces schémas de béquille avec les maîtres E et G. Le modèle c'est le pôle ressource ! *Les collègues en difficulté car accueillant en inclusion des élèves sans AESH et sans aide apprécieront...*

Le DASEN nous a également annoncé que quand la formation continue ne serait plus contrainte par les plans (encore 3 ans), le volet « élèves à besoins spécifiques » sera abordé en formation. Il n'est jamais trop tard mais ...

Le lendemain de cette audience se tenait le premier CSA départemental qui devait entériner la carte scolaire.

Un vote unanime contre a obligé le DASEN à une date de repli : le 20 février.

Lors de CSA de repli, nous avons pu, à nouveau, apprécier les qualités d'écoute de notre DASEN qui, malgré nos arguments, a refusé de modifier les propositions d'ouvertures et de fermetures...



Concernant le **déficit de psy EN**, les moyens sont là. Les postes ne sont pas pourvus par manque de candidats. Il en est de même pour les infirmières scolaires, les médecins scolaires et les assistantes sociales.

Le **modèle de classe UPE2A** tel qu'il existe n'est pas adapté selon l'Inspecteur d'académie. Son implantation est problématique. Il faut envisager un dispositif « mobile » qui permette de répondre aux besoins sur le département, besoins qui évoluent pendant l'année et d'une année sur l'autre. Nous lui avons opposé que les dispositifs « mobiles » étaient souvent perçus comme du saupoudrage par les collègues.

Concernant les conditions de travail des **AESH**, nous avons rappelé que beaucoup d'entre eux et d'entre elles souhaiteraient voir leur volume horaire de leur contrat augmenter. Nous avons dénoncé la mise en place des PIAL qui par la mutualisation des prises en charge impose des journées sur plusieurs sites et la prise en charge d'élèves n'ayant pas les mêmes besoins. Nous avons également rappelé que les AESH doivent avoir un statut et un salaire décent.

Concernant la **carte scolaire**, le DASEN nous a, à nouveau, fait la promotion des RPI concentrés et de la convention ruralité qui, selon lui, protègent les écoles rurales.

A la FSU-SNUipp, nous sommes très éloignés de cette vision de l'école rurale et nous voyons maintenant que les RPI concentrés aboutissent bien souvent à des classes uniques.

Nous avons également fait part de nos inquiétudes quant aux fusions d'école qui conduisent à une primarisation où la maternelle perd son identité et à la formation de groupes scolaires avec beaucoup de classes. La réponse du DASEN est sans équivoque : « *dès que je peux, je mets en place une décharge totale. Il y a une montée en puissance des compétences des directeurs.* »

A la FSU-SNUipp, nous sommes opposés au statut de directeur. Le directeur ou la directrice reste un collègue parmi ses collègues. Un sondage organisé l'année dernière sur cette question a très largement plébiscité le modèle défendu par la FSU-SNUipp.

Covid : une restriction des droits inadmissible

Malgré une contamination qui demeure à un niveau important, le gouvernement fait le choix de risquer un accroissement de la propagation du virus. En réintroduisant le jour de carence pour les personnes infectées par ce virus et en supprimant la possibilité d'ASA aux "personnels vulnérables", il impose des choix impossibles entre risque de contamination et perte de rémunération.

Un courrier de la Direction Générale de l'Administration de la Fonction Publique (DGAFP) met fin au dispositif spécifique d'absence (ASA) pour les personnels vulnérables le 28 février prochain. **En conséquence, à compter du 1er mars 2023, ces collègues sont tenus de rejoindre leur poste.** Si la reprise de fonction leur est impossible, elles et ils doivent alors se faire prescrire un arrêt maladie ordinaire et se retrouvent donc assujettis au jour de carence.

Ce même courrier annule aussi différentes obligations. Ainsi l'isolement systématique pour les personnes testées positives au Covid-19 n'est plus une nécessité tout comme la réalisation d'un test de dépistage au deuxième jour pour les personnes "contact" asymptomatiques.

Enfin, la suspension du jour de carence pour Covid n'est plus applicable. Cela implique que les collègues en arrêt du fait d'une affection covid se verront retirer un jour de carence.

La FSU continue, conformément à ses mandats, de demander la suppression du jour de carence dans la fonction publique, dans les différentes instances où elle siège. Elle exige de l'administration qu'elle joue son rôle d'employeur en ce qui concerne la protection des personnels.

Le 27 janvier 2023, Mme Carole Grandjean s'est exprimée sur le projet de réforme de la voie professionnelle lors d'une conférence de presse clôturant les travaux des Groupes de Travail qu'elle avait réunis depuis octobre 2023. 200 propositions sont sorties de ces GT, 14 ont été retenues et mises en avant lors de cette intervention.

Nous ne pouvons que nous réjouir de l'annonce de l'abandon de la mesure phare de ce projet : l'augmentation de 50 % des périodes de stage en entreprise. C'est grâce à la forte mobilisation de tous.tes que ce recul a pu avoir lieu.

Pour autant, le projet est loin d'être enterré et le combat loin d'être terminé. Au contraire, de graves menaces continuent de peser sur le lycée professionnel et les PLP :

- l'annualisation du temps de travail et donc la destruction du statut actuel des PLP
- l'autonomie des établissements, signifiant la fin de l'égalité de tous les lycéens professionnels quel que soit leur établissement d'origine
- la mixité des parcours (apprentis et lycéens), liée à la politique de financement par l'Etat de main d'œuvre sous-payée et précaire dans les entreprises privées
- l'omniprésence des entreprises et de leurs desiderata au sein des LP comme dans l'évaluation des compétences des lycéens
- la disparition des diplômes nationaux au profit de la validation de blocs de compétences

L'objectif premier reste avant tout de continuer à développer l'apprentissage, dans une vision ultralibérale de la formation et du « marché » du travail.

Le SNUEP-FSU rejette cette réforme. Il exige une politique scolaire ambitieuse égalitaire visant une formation globale, professionnelle et citoyenne de l'élève.

Il appelle à continuer les mobilisations et à faire entendre ses revendications lors des manifestations et actions présentes contre la réforme des retraites.

Premier recul du gouvernement qui doit en amener d'autres !



Le 27 janvier, la ministre déléguée Carole Grandjean RENONCE à augmenter le nombre de semaines de stage ! C'est la mobilisation de tous les personnels qui a permis cette volte-face ! Ce recul est d'autant plus énorme que l'augmentation des stages était la mesure phare de son projet et une commande politique du président Macron !

Pour autant, 14 nouvelles mesures sont dans les tuyaux qu'il nous faudra continuer de combattre. Complètement déconnectée des besoins des personnels et de l'intérêt des élèves, Carole Grandjean décide maintenant de poursuivre autrement la destruction de nos métiers et de nos lycées professionnels.

Proposition 1 « Adapter le rythme et la durée des stages (PFMP) en fonction du parcours et des besoins de l'élève »

Si la perspective d'augmenter de 50% toutes les PFMP en 2023 semble être oubliée par la ministre, cette proposition contient presque à elle seule l'essentiel de sa réforme de la voie pro. On y retrouve l'idée d'autonomie de l'établissement – chacun adaptant à sa guise la durée des PFMP et donc des horaires de cours, de la mixité des parcours – les statuts différents des jeunes permettant des départs décalés, et l'ingérence des entreprises – leurs « besoins » pouvant aisément se substituer aux « besoins des élèves » !

Proposition 2 « s'affranchir de l'année scolaire et permettre un cursus modulaire lors duquel l'élève valide des blocs de compétences »

La ministre voudrait calquer la formation des scolaires sur le modèle de la formation adulte. Une formation modulaire permettrait l'acquisition en priorité de « blocs de compétences » au détriment de l'acquisition d'un diplôme et ainsi, de s'affranchir des grilles salariales liées à leurs niveaux dans les conventions collectives. C'est aussi une attaque des disciplines et des modalités d'évaluation en épreuve terminale.

Proposition 3 « Poser la condition de la mixité de publics et la mixité des parcours »

L'objectif premier reste avant tout de continuer à développer l'apprentissage sans contrôle, sans limite. Le mixage des parcours et des publics dégrade les conditions d'études des élèves et les conditions de travail des enseignant·es. Cette proposition est d'autant plus inquiétante qu'elle ne sera pas sans conséquence sur les CFAA de nos établissements et les personnels notamment d'enseignement. Placer les apprenti·es dans des classes de lycées, c'est dépouiller les CFAA !

Proposition 4 « Favoriser les temps de concertation pour installer la nécessaire dimension collective de l'accompagnement des élèves / Installer un temps de travail collaboratif dans le service des enseignants »

Proposition 5 « Repenser l'accompagnement personnalisé pour qu'il puisse être effectif et efficace »

Proposition 6 « Instaurer une année complémentaire facultative post bac pro, dédiée à la préparation de la poursuite d'études ou à la préparation à l'insertion »

Proposition 7 « Inscrire dans toutes les formations en PL un volet relatif aux compétences psychosociales / "soft skills" intégrées dans les apprentissages »

Proposition 8 « Mieux communiquer auprès des élèves, des familles et des entreprises pour revaloriser l'image du lycée professionnel »

Proposition 9 « Créer des temps réguliers de rencontre, d'échange et de travail entre les entreprises, les professeurs-personnels éducatifs »

Proposition 10 « Préparer les équipes de direction, professeurs et autres personnels éducatifs à la prise en compte des spécificités du LP »

Proposition 11 « Accompagner l'orientation dès le début du collège et dans la durée pour parvenir à des choix éclairés d'orientation faits par l'élève et sa famille »

Proposition 12 « Créer un parcours d'éducation à la mobilité avec des compétences à valider »

Proposition 13 « Développer un tutorat/ mentorat fort »

Proposition 14 « Prévoir dans l'organisation pédagogique des phases de préparation des PFMP et en améliorer le suivi et la capitalisation »

Pour le SNETAP FSU, il faut en urgence

- Faire un véritable état des lieux de la voie professionnelle
- De véritables parcours en 4 ans, pour tou·tes les élèves, pour accéder au BAC Pro, afin que celui-ci permette une réelle insertion professionnelle ou une poursuite d'études.
- Redonner des moyens pour remettre en place des seuils de dédoublement assurés et pérennes
- Mettre en place des heures de vie de classe et de l'accompagnement personnalisé pour tous les élèves
- Reconnaître enfin les temps de travail en équipe et les temps de concertation par la mise en place d'une ORS de 15 h de cours + 2 h de concertation.



TEFE

Réforme de l'assurance chômage:

Réforme violente contre les usagers et agents sous tension

Depuis 5 ans, les privé.es d'emploi sont victimes de mesures gouvernementales profondément injustes (loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, règlement d'assurance chômage du 26 juillet 2019 issu du décret n° 2019-797 et le décret n° 2021-1251 du 29 septembre 2021) qui renforcent leur précarité :

- ⇒ en supprimant temporairement leurs allocations chômage ou sociales suite aux radiations,
- ⇒ en durcissant les conditions d'accès aux allocations chômage dans un 1er temps,
- ⇒ en diminuant leurs allocations journalières (- 25 %) pour plus de 1.000.000 d'entre eux dans un 2ème temps,
- ⇒ et maintenant en réduisant de 25 % leur durée d'allocations.

Qui plus est, ces mesures viennent accentuer un contexte de tension inflationniste où la question du maintien du niveau de vie est primordiale pour toutes et tous. Depuis la crise sanitaire, le gouvernement stigmatise les privé.es d'emploi en leur faisant porter seuls la responsabilité d'être au chômage sans jamais remettre en question le fonctionnement des entreprises qui profitent largement des aides de l'Etat pour battre des records de bénéficiaires et de dividendes. Il ne s'interroge jamais sur la question essentielle de l'attractivité des emplois liée à la durée du contrat, à une reconnaissance salariale réelle ainsi qu'à des conditions de travail dignes.

De plus, les privé.es d'emploi subissent la dématérialisation à marche forcée des services de Pôle emploi à l'origine de nombreux litiges et incompréhensions. Cela participe à l'augmentation de l'agressivité (verbale, comportementale voire physique), mais aussi à l'explosion des menaces de tentatives de suicide des chômeurs qui ont augmenté de plus de 300 % depuis 2019.

Oui, le gouvernement, par ses mesures coercitives et anxiogènes exclusivement orientées vers les plus fragiles, a sa part de responsabilité dans la croissance des agressions à Pôle emploi. Leur abandon pourra ramener un peu d'apaisement dans nos relations avec les usagers.

Le SNU TEFI Pôle emploi FSU, initiateur, avec FO, au niveau national de l'alerte pour danger grave et imminent lié à la montée des agressions, réclame à la direction générale qu'elle agisse auprès de ses tutelles pour faire cesser la part de risque liée à la mise en œuvre de la contre-réforme de l'assurance chômage. Cette nécessaire action de la direction doit s'accompagner d'une ré-interrogation de l'organisation du travail et de la délivrance des services pour en finir avec la mise à distance de l'utilisateur, source de violence institutionnelle. Car, au bout du compte, ce sont bien les agents et agents sur le terrain qui en subissent les effets délétères en termes d'atteinte à la sécurité et à la santé physique, mentale et psychique, à court, moyen et long terme.

Pour le SNU, le service public est une richesse ; il réclame des moyens humains et une organisation respectueuse de l'accueil des personnes et de leurs besoins.

Pour le SNU TEFI, le service public est une richesse :

il réclame des moyens humains et une organisation respectueuse de l'accueil des personnes et de leurs besoins.

Pour le SNU TEFI, les réformes de l'assurance chômage doivent être abandonnées.