

# pour

Bulletin n° 124 juin 2023

19 en Corrèze



Ussac Pays de Brive CDIS

**P4**  
LA POSTE  
DISPENSE DE TIMBRAGE

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

Déposé le 21/06/2023

**Pour l'Enseignement,  
l'Education, 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: violences policières

P3: SNU

P4: et 5 CESER déclaration de la FSU

P6: SNUipp loi Rilhac

P7: SNUTER déclassement salarial territoriale

P8et 9: SNUEP Réforme des LP

P10: AESH

P11: SNES le PACTE au collège

P12: Action sociale

## Éditorial

## Ne rien lâcher de nos valeurs!

En cette veille de vacances, nous avons ici l'occasion de faire un bilan d'un mouvement inédit depuis longtemps qui a vu un front syndical tenir malgré les tentatives de divisions du gouvernement. Certes pour l'instant leur réforme injuste, brutale est passée mais nous sortons nous, organisations syndicales, de cet échec renforcés. Renforcés en terme d'adhérents et de soutien populaire, renforcés collectivement en terme de travail ensemble. Nous n'aurons de cesse de dénoncer collectivement cette loi. Nous n'oublierons pas ces dénis de démocratie sociale, politique et institutionnelle. Nous ne pardonnerons pas le mépris.

Ce combat là ne doit pas cacher les valeurs que nous devons toujours porter et défendre en matière de progrès et de justice sociale face à un gouvernement qui se positionne à l'opposé. Nous voulons un autre monde, loin des exigences des marchés financiers, des préceptes et exigences ultra libérales.

**C'est à une meilleure répartition des richesses qu'il faut agir** par une augmentation des salaires pour une rémunération juste et respectueuse de l'activité des salariés

**C'est à l'amélioration des conditions de santé, sécurité et d'exercice au travail qu'il faut œuvrer** pour lutter contre le dumping social et la mise en concurrence des salariés entre eux. Exigeons encore et toujours des normes sociales et d'encadrement du travail ambitieuses pour tous, l'extension des droits des salariés et le contrôle effectif de leur respect par les élus du personnel.

**C'est pour la défense et le développement d'une protection sociale étendue qu'il faut agir** quand la notion de solidarité est battue en brèche par un gouvernement qui ne rêve que d'individualisme et de capitalisation. Il nous faut rappeler sans cesse que la cohésion sociale doit rester basée

sur la redistribution, sur une ambition solidaire et que le système de retraite, la sécurité sociale, les dispositifs d'aides sont des biens précieux que l'on ne doit pas brader sur l'autel du libéralisme.

**Ce sont des services publics renforcés que nous devons exiger encore et toujours garantie d'égalité de traitement partout et pour tous, d'ambition de bien vivre sur l'intégralité de notre territoire.**

Depuis maintenant 6 ans l'Education Nationale est particulièrement visée par le mépris gouvernemental.

Alors que l'Education Nationale va mal, craque de toutes parts, le gouvernement en pompier pyromane réforme après réforme entretient et aggrave le délabrement de nos professions et de nos conditions de travail;

les annonces succèdent aux annonces démenties immédiatement par les faits en matière de revalorisation un accroissement de la charge de travail pour seule proposition

la disparition massive annoncée de filières de formations professionnelles et la reconversion forcée des personnels

Des réformes successives du primaire, des collèges et lycées avec pour seul objectif de casser l'unité de la profession sans tenir compte des besoins des élèves et des personnels.

**Dans ce contexte choisissons toujours l'ambition, portons nos valeurs et nos exigences de construction d'un monde alternatif social, écologique et pacifique!**

Nathalie Ribière

Secrétaire départementale de la FSU19



## La Fédération syndicale unitaire (FSU) va porter plainte après "des violences inacceptables de la police contre les cortèges syndicaux" mardi 6 juin lors de la journée de mobilisation contre la réforme des retraites.



La FSU a dénoncé mercredi 7 juin des "violences inacceptables de la police contre les cortèges syndicaux", après des heurts survenus à Paris et Lyon lors de la 14e journée de mobilisation contre la réforme des retraites.

À Paris, le service d'ordre de la FSU "a été pris à partie sans raison lors d'une intervention de la police contre un manifestant: coup de poing totalement gratuit de la part d'un policier contre un membre du SO (service d'ordre), projection à terre d'un autre, coup à la jambe contre une militante", écrit le syndicat dans un communiqué.

"À Lyon, le cortège intersyndical a également été l'objet de charges policières d'une violence inouïe, plusieurs militantes et mili-

tants sont blessés", poursuit-il.

La FSU demande l'ouverture d'une enquête et dit attendre "une expression du gouvernement quant aux dérives des pratiques de maintien de l'ordre constatées à l'endroit des services d'ordre syndicaux". "On va porter plainte", a assuré son secrétaire général Benoît Teste à l'AFP.

"Le préfet de police de Paris, ayant pris connaissance des faits (mardi) soir après la diffusion d'une vidéo sur les réseaux sociaux, a immédiatement demandé un rapport au fonctionnaire", a répondu la préfecture de police interrogée par l'AFP. "Une enquête administrative est ouverte", a-t-elle ajouté.

## Communiqué du SNUIPN du 8 juin 2023

Tout nouveau syndicat de la police issu du SNUTAM FSU



Le 6 juin, des centaines de milliers de personnes se sont retrouvées dans la rue à l'appel unitaire des organisations syndicales, pour manifester et exiger une nouvelle fois le retrait de la réforme des retraites repoussant l'âge de départ à la retraite à 64 ans.

À Paris, alors que ces manifestants défilaient pacifiquement derrière la banderole FSU, le service d'ordre a été pris à partie sans raison lors d'une intervention de la police contre un manifestant : coup de poing totalement gratuit de la part d'un policier contre un membre du SO, projection à terre d'un autre, coup de pied à la jambe contre une militante...

À la vue de ces images, nous constatons des comportements inadmissibles, inappropriés d'une poignée de policiers qui donnent une image désolante de la police en exerçant des violences sur les membres d'un Service d'Ordre d'un syndicat républicain, en dehors de tout cadre légitime.

Nous sommes conscients des difficultés d'exercer des missions de Maintien de l'Ordre qui se répètent souvent et qui dégénèrent parfois violemment. Or ce n'était même pas le cas à cet endroit-là, à ce moment-là. Nous rappelons à nos collègues qu'ils doivent agir en respect des règles de droit et de déontologie, dans l'intérêt de tous et en toutes circonstances. Nous apportons tout notre soutien à nos camarades du SNUIPP qui ont été blessés et choqués.

Le secrétariat National SNUIPN



## Expression intersyndicale sur la question du Service National Universel



Depuis son premier quinquennat, Emmanuel Macron a fait du SNU un étendard de sa politique pour la jeunesse. En dépit d'une contestation forte dans la jeunesse et chez les personnels et une partie non négligeable des parents, de faits graves lors de plusieurs séjours SNU montrant la fragilité et le caractère bancal de ce dispositif, le président de la République s'entête ! Dernière piste en date : une généralisation progressive qui passerait, dès l'année prochaine, par des séjours SNU de 12 jours sur temps scolaire, dans le cadre de « classes engagement ».

Ainsi, le ministre de l'Éducation nationale et la secrétaire d'État à la Jeunesse et aux Armées essayent de sauver le SNU en le raccrochant au temps scolaire, à travers des projets d'établissements, en confiant de nouvelles missions aux personnels, y compris dans le cadre du « pacte enseignant ». Ils persistent à faire du SNU un élément de valorisation dans Parcoursup comme critère de sélection.

C'est à nouveau une baisse du nombre d'heures consacrées aux apprentissages et la remise en cause du cadre national des programmes, et ce sans oublier les réformes du lycée qui pèsent sur les parcours scolaires et d'orientation des élèves. C'est également une remise en cause du rôle des personnels de l'Éducation nationale tout comme celui des personnels de Jeunesse et Sports, qui ne sont pas là pour participer à un simulacre de séjour militaire.

Nos organisations dénoncent le coût d'un gadget présidentiel déconnecté de la réalité : plus de 2 milliards d'euros par an en cas de généralisation selon un dernier rapport du Sénat, alors même que notre service public d'Éducation manque de tout ! Elles dénoncent aussi l'instrumentalisation de l'argument de la mixité sociale : à l'heure des annonces ministérielles sur la mixité sociale à l'École ne sont pas à la hauteur, notamment parce qu'elles ne comportent aucune mesure contraignante pour le privé, faire du SNU l'alpha et l'oméga de la politique de mixité sociale relève de l'illusion, voire de la tromperie.

Nos élèves ont besoin d'École, pas de SNU !

Pour l'ensemble des personnels de l'Éducation nationale, le fait que les élèves de lycée puissent relever à la fois de l'Éducation nationale et de l'Armée va à l'encontre de leur travail quotidien de formation de citoyen·nes libres, disposant d'un esprit critique, s'appropriant les notions d'engagement, de responsabilité et de solidarité.

Nos organisations revendiquent l'abandon de la généralisation du SNU et de son déploiement sur le temps scolaire et réclament dans l'immédiat le basculement de l'enveloppe budgétaire du SNU dans l'Éducation nationale, à la Jeunesse et aux Sports. -

Paris, le 10 juin 2023.



## Convention TER de la Région avec la SNCF, le choix politique de la mise en concurrence des lignes

**Une augmentation de l'offre est-elle nécessaire ? Oui.**

La question est comment et pour qui.

**Une amélioration de la qualité de service est-elle nécessaire ?**

Fréquence, sûreté, confort, ponctualité et prix abordables sont la meilleure réponse aux attentes des usagers.

**Un service public ferroviaire qui répond aux attentes des usagers doit être :**

- accessible partout pour tous, y compris en zone rurale, y compris aux personnes à faible revenu, aux personnes handicapées, etc.

- suffisamment attractif pour attirer de nouveaux publics en quête d'un moyen de transport moderne et écologique (cadencement des trains, dessertes, billetterie simple etc.)

- un outil d'aménagement du territoire régional, de solidarité et d'équité, facteur de qualité de vie des néo-aquitains ...

- le plus respectueux possible de l'environnement

Et nous pensons que l'ouverture à la concurrence, voulue par le projet de délibération du conseil régional, n'est absolument pas la réponse à ces attentes. La priorité est dans un haut niveau d'investissement de la part des pouvoirs publics pour permettre le "choc d'offre" et la qualité du service attendue.

**L'exécutif de la région a fait le choix politique de s'inscrire dans la mise en œuvre de l'ouverture à la concurrence par la privatisation au contraire d'autres régions, en s'appuyant sur une lecture spécifique des obligations européennes et sur un principe économique qui présuppose que le privé saurait mieux gérer une entreprise que le secteur public.** Dans le domaine du ferroviaire toutes les expériences passées ont prouvé le contraire sur le long terme dans un contexte de service public. Les critères de gestions concurrentiels ont été imposés sans réel débat démocratique. Il est pourtant essentiel de se donner le temps d'avoir un débat approfondi pour déconstruire le mythe de la performance privée sur des activités de réseau par essence nationales. Loin de satisfaire à ce besoin de débat l'exécutif présente une nouvelle convention directement issue des orientations politiques d'ouverture à la concurrence.

En point d'orgue, il ne faut pas s'y tromper : les économies demandées par la Région, et réalisées par les opérateurs, auront pour conséquences un affaiblissement des conditions sociales.

Le réseau demeurera le même, le matériel roulant également, seule la masse salariale peut être revue à la baisse au gré des suppressions d'emplois, de la polyvalence et des réductions de droits, à la suite de transferts, soit à la concurrence, soit au sein de filiales de SNCF Voyageurs créées à cet effet. Les exemples des attributions de lots dans d'autres régions ne trompent pas, les réductions de contribution correspondent aux réductions d'effectifs transférés.

Comment garantir que le même levier ne sera pas actionné par la Région Nouvelle-Aquitaine, alors que les effectifs ont déjà subi antérieurement des baisses et que cette déshumanisation du service en affecte sa qualité ?

**Cette nouvelle convention fait suite :**

aux conventions passées avec les anciennes régions

Poitou-Charente (2007-2016), Limousin (2013-2017), et Aquitaine (2009-2018), qui prévoyaient toutes des objectifs de hausse d'offre, allant de +4 à +20 %, des renouvellements de matériel roulant, des rénovations et modernisations de gares, et des objectifs de croissance de la fréquentation

à la convention SNCF – Région Nouvelle-Aquitaine de 2019-2024, qui ne dérogeait pas à la tendance.

Aussi prévoyait-elle une croissance de l'offre de +5 à +8 %, une amélioration de la qualité de service (-30 % de suppressions de trains cause TER, -50 % de retards, 95 % de ponctualité à l'horizon 2024) avec des incitatifs plus importants, des réductions de coûts de 10 % sur l'ensemble de la convention et une hausse objectivée des recettes de +24 % entre 2018 et 2024. La convention intégrant par ailleurs des tickets détachables en prévision de l'ouverture à la concurrence (2 lots sur 5 pouvant faire l'objet d'appels d'offre anticipés).



La nouvelle convention, d'une durée prévue de 7 ans à partir de sa signature cette année, prendrait en compte l'impact de la reprise en gestion par la Région du matériel roulant, des installations de maintenance et de la billettique. Elle intégrerait un objectif d'amélioration de la régularité, à 95 %, ainsi que des objectifs de réduction du coût du service à hauteur de 7 %. Elle prendrait en compte l'ouverture à la concurrence, via un calendrier progressif d'attribution de 4 lots représentant l'ensemble du service, sur la période 2026-2030.

**En l'occurrence on peut douter de la focale utilisée par l'exécutif et de la pertinence économique de ses choix.**

#### **Séparer en quatre lots concurrents les moyens TER :**

**Revient à accroître les coûts des fonctions transverses et des coûts marginaux** des nouvelles entités, les entreprises au contraire fusionnent la plupart du temps pour faire des gains ;

#### **Rend difficile les transferts logistiques de pièces**

détachées du matériel, accroissant les indisponibilités du matériel ;

**Ne tient pas compte des surcoût liés à l'outillage spécifiques très onéreux** (comme le Tour en fosse payé par la Région à Bordeaux) qui ne peut pas être présent sur les quatre lots ;

**Ne tient pas compte du coût important de l'énergie consommé par les centres de maintenance ;**

**Ne pourra être mis en œuvre qu'avec l'accroissement de l'utilisation du parc matériel diesel contrevenant à la feuille de route NéoTerra ;**

**Confond l'économie d'échelle qui désigne la baisse du coût des moyens de production d'un service résultant de l'augmentation des quantités produites et le rendement d'échelle** qui stipule que celui-ci est croissant lorsque la production d'une unité supplémentaire s'accompagne d'une baisse du coût unitaire. Or nous allons assister avec la séparation en quatre lots à un rendement d'échelle décroissant car en l'espèce plus on va produire plus il sera coûteux de produire une unité supplé-

mentaire. On pourra parler d'une déséconomie d'échelle voire d'un gaspillage d'échelle économiquement contestable.

La reprise du matériel roulant et de la billettique s'inscrivent dans la même trajectoire de morcellement du système, qui conduira à une complexification de ce dernier, et à la fin des synergies qu'une organisation unifiée peut apporter.

Par ailleurs, la hausse de l'offre, via le processus Optim'TER, ne permet pas de garantir un accès égal au service public ferroviaire dans l'ensemble du territoire néo-aquitain. Il s'agit davantage d'un transfert de moyen et d'offre des territoires les plus reculés vers les zones les plus denses de la Région. Dans un contexte de report modal impérieux, bon nombre de concitoyens devront reprendre, ou continuer à prendre leur voiture individuelle, ce qui va à l'encontre de la stratégie de réduction des gaz à effet de serre et de neutralité carbone nette à l'horizon 2050.

L'abandon des zones périphériques et rurales condamnées à la stagnation de l'offre et qui représentent un enjeu fondamental dans l'acceptation des politiques de décarbonations, ne peut qu'accentuer la fracture géographique et sociale foyer de crises majeures passées et à venir.

**La politique de transport de notre région ne peut se satisfaire d'approximations et les enjeux sociétaux et environnementaux doivent être traduits dans cette convention. Recours au privé, durée minimale, incertitudes économiques et organisationnelles, prise en compte à minima de la diversité des publics et des situations de handicap pour lesquels l'exécutif se contente du minimum légal sont un frein au développement du service public dont à besoin notre région.**



Les organisations syndicales représentatives (FSU, UN-SA, SNALC, FO, SUD, CGT, CFDT) se sont prononcées sur les décrets d'application de la loi Rilhac lors du CSA-MEN du 16 mai. La FSU-SNUipp s'est opposée à ces décrets qui bouleversent le fonctionnement de l'école sans répondre aux réelles problématiques des directrices et directeurs sur le terrain.

**La FSU-SNUipp a déposé un amendement pour demander le rajout d'un article premier précisant le caractère non hiérarchique de la fonction de direction d'école, ce que le Ministère a écarté, refusant de clarifier la place de la direction d'école dans la chaîne hiérarchique.**

Or l'autorité fonctionnelle instaurée dans la loi du 21 décembre 21 relative à la création de la fonction de directrice et de directeur stipule : *« Il (le directeur) organise les débats sur les questions relatives à la vie scolaire. Il bénéficie d'une délégation de compétences de l'autorité académique pour le bon fonctionnement de l'école qu'il dirige. Il dispose d'une autorité fonctionnelle dans le cadre des missions qui lui sont confiées. »* Ce refus du ministère confirme les craintes que la FSU-SNUipp a toujours mises en avant d'un transfert de responsabilités et de missions aux directrices et aux directeurs sous couvert de plus d'autonomie. Via cette autorité fonctionnelle, une hiérarchie de proximité est ainsi installée dans l'école, le-la directeur·trice devenant la courroie de transmission directe du DASEN.

**Nous continuons de revendiquer que la directrice ou le directeur de l'école reste un pair parmi ses pairs.**

**Le syndicat a pointé l'absence dans les décrets proposés de deux de ses revendications majeures pour la direction d'école : l'augmentation des quotités de décharge ainsi que l'aide administrative.** En effet, pour la rue de Grenelle, les évolutions antérieures des décharges ont été "importantes" et si le sujet n'est "pas fermé", il ne sera toutefois pas traité pour le moment... Concernant la mise à disposition de moyens humains garantissant une aide administrative (art. 3 de la loi Rilhac), cela bloque au niveau interministériel pour des questions budgétaires.

Là encore le Ministère affiche son mépris des revendications des collègues directrices et directeurs. Dans le questionnaire dont ils avaient été destinataires après le

suicide de Christine Renon, tous réclamaient une aide humaine et du temps pour accomplir les tâches administratives !

Par ses amendements, le syndicat a fait évoluer plusieurs points qui permettent de limiter les obligations des directrices et directeurs et ainsi leur charge de travail. **C'est ainsi que l'élaboration des PPMS ne relève plus du directeur ou la directrice qui sera consulté·e et devra ensuite le mettre en œuvre.**

Plusieurs points restent encore en discussion :

- **Liste d'aptitude** : désormais une formation préalable à l'inscription sur la Liste d'Aptitude à la Direction d'Ecole (LADE) est obligatoire. Son contenu et sa durée seront précisés ultérieurement. La FSU-SNUipp a pointé le caractère discriminatoire d'un tel préalable pour les collègues qui ne pourront pas participer à cette formation pour des raisons de maladie ou de maternité.

- **Avancement accéléré** : le ministère propose une **bonification de 3 mois par an de direction** pour le passage d'échelon. Si la FSU-SNUipp est totalement favorable à une revalorisation des directrices et directeurs, **elle ne peut se faire au détriment des autres personnels.**

- **Évaluation** : Les directeurs et directrices seront désormais soumis·es à une **évaluation spécifique au bout de 3 ans puis tous les 5 ans.** Pour le syndicat, le **rythme d'évaluation doit être le même que pour les adjoint·es, membres du RASED, enseignant·es spécialisé·es... c'est-à-dire correspondre aux RDV de carrière.** Il est à noter que 5 ans est la même durée prévue entre deux évaluations d'école...

**Pour la FSU-SNUipp les décrets présentés ne vont pas dans le bon sens et c'est pourquoi le syndicat a voté contre. Les directrices et les directeurs ne doivent pas être isolé·e-s. La charge administrative doit être allégée et assortie d'une aide. Les temps de décharge, en particulier pour les petites écoles, doivent être augmentés. Une formation initiale et continue de qualité doit être proposée.**



## Fonction publique : bas salaires et carrières dévalorisées : ça suffit !

Du jamais vu ! 18 échelons juste au-dessus du SMIC... Aet avec le même traitement en catégorie C et B !

Avec une 6e augmentation du SMIC en 19 mois, de 2,22% au 1er mai 2023, en raison de l'inflation galopante, le SMIC mensuel sera porté à 1 747,20 euros brut. De ce fait, un décret du gouvernement publié le 26 avril 2023 relève donc le minimum de traitement dans la Fonction publique afin de s'aligner sur cette hausse du SMIC. Cela représente une hausse de 38 euros brut par mois, pour les rémunérations de début de grille, ce qui est loin de combler les pertes de pouvoir d'achat.

Conséquence, la grille de catégorie C modifiée en octobre 2021, janvier 2022, mai 2022 et en janvier dernier est une nouvelle fois caduque... de même que celle de catégorie B pourtant réformée en septembre 2022.

Bientôt un indice unique pour toute la Fonction Publique ?

Avec cette nouvelle augmentation du SMIC, les 8 premiers échelons de l'échelle C1, les 5 premiers de l'échelle C2, les 2 premiers de l'échelle C3... et les 3 premiers échelons du 1er grade de catégorie B se retrouvent au même indice, juste au-dessus du SMIC à 1 750,86 euros brut !

L'inflation galopante a déclenché de nouveau une revalorisation légale du SMIC au 1er mai. Le gouvernement a choisi une nouvelle fois de ne pas revaloriser la valeur du point d'indice et de relever le minimum fonction publique au niveau du SMIC en le portant à l'indice 361 (1 750,86 euros bruts). Une telle politique aboutit à un tassement généralisé des rémunérations.

Désormais, 14 échelons de la catégorie C et 3 échelons de la catégorie B sont rémunérés à l'indice minimum Fonction publique.

Aujourd'hui, des jeunes entrant dans leur carrière en 2023 pourraient passer 12 ans dans le premier grade de la catégorie C et 5 ans dans le second grade sans jamais changer d'indice et donc sans que leur rémunération évolue.

En catégorie B, un-e lauréat-e de concours externe 2023 resterait payé-e au SMIC durant les deux premiers échelons. Les progressions de rémunération liées aux échelons suivants sont si proches du SMIC qu'ils risquent d'être rapidement atteints aussi.

En catégorie A, les collègues entrant dans la carrière dans certains corps et cadres d'emplois débutent même à peine plus de 30 euros bruts du SMIC. Et la majorité d'entre eux débutent désormais avec une rémunération correspondant à 1,08 fois sa valeur.

Les ministres chargés de la Fonction publique n'ont pourtant eu de cesse de parler d'« attractivité », tout en saluant par quelques formules rhétoriques l'engagement des personnels. Mais à chaque fois, c'était pour éluder, esquiver, remettre à plus tard la question salariale ! C'est aussi indigne qu'inadmissible.

Les grilles indiciaires de catégories C et B sont pourtant récentes puisqu'elles ont fait l'objet d'une petite amélioration au 1er juillet 2022. Faute de s'inscrire dans une politique globale pour l'ensemble de la Fonction publique, la hausse du SMIC suivante les aura englouties inéluctablement.

Et l'ensemble des personnels, toutes catégories confondues, voit, mois après mois leur pouvoir d'achat s'éroder sous la hausse continue des prix... Ça suffit !

Il faut changer de braquet de toute urgence ! Non seulement, il faut revaloriser l'ensemble des grilles indiciaires par l'augmentation substantielle du nombre de points pour chaque échelon. Mais il convient aussi d'indexer la valeur du point d'indice sur l'inflation pour que l'ensemble des salaires des agent-es publics ne décrochent plus face à l'augmentation du coût de la vie.



Jeudi 4 mai, Emmanuel Macron a fait de nouvelles annonces sur la voie professionnelle. Il ne s'agit plus ici d'une simple réforme, mais d'un vrai plan social. Dans la suite de la Transformation de la Voie Professionnelle impulsée par Jean Michel Blanquer, ce projet poursuit 2 objectifs : accélérer l'ingérence de l'entreprise privée dans le fonctionnement du LP et sa transformation en CFA ; détruire le statut des PLP, jugé trop protecteur et trop onéreux. Ceux-ci deviendraient alors des formateurs, ou se reconvertiraient dans le primaire ou le collège.

Pour parvenir à ces 2 objectifs, le Pacte agit en cheval de Troie. Il peut séduire les enseignants, qui souffrent d'une baisse considérable de leur pouvoir d'achat.

## Qu'est ce que le Pacte ?

Sa mise en œuvre a été explicitée par une circulaire académique aux chefs d'établissements datée du 5 juin 2023.

Le pacte propose de financer des missions particulières supplémentaires. Contrairement au pacte proposé aux enseignants du LGT, il n'est pas sécable, c'est-à-dire que l'enseignant ou le CPE qui le signe s'engage à accomplir la totalité des missions. Certaines sont quantifiées, d'autres non. Les IMP et HSE disparaîtront dès la rentrée 2024.

Il se compose de 6 briques (ou « parts fonctionnelles » ou « missions ») pour un total de 7000 euros brut, soit environ de 52 euros brut de l'heure (44,5 net) à 69,5 euros brut (59,4 euros net)

Il se compose dans tous les cas :

- d'une mission Remplacements de Courte Durée de 18h
- de 72 heures de face à face pédagogique, soit 3 missions de 24h chacune
- de 2 missions non quantifiées

C'est le chef d'établissement qui fixera les missions en fonction des besoins de l'établissement.

Il est important de comprendre que ces missions, qu'elles soient ou non quantifiées, ne sont pas comptabilisées dans la DGH. Toute heure en petit groupe de soutien ou en option effectuée dans le cadre du pacte peut mathématiquement engendrer une baisse de celle-ci. L'emploi du temps des élèves n'est pas extensible.

Celui des enseignants « impactés » sera nécessairement annualisé.

**Signer le pacte est donc participer volontairement à la destruction du statut des PLP et du LP.**

**Cette réforme ne peut exister sans le Pacte. Il en est le pilier. Refuser le pacte c'est refuser la destruction des LP.**

**Le SNUEP-FSU appelle à ne pas signer le pacte**

Céline DROAL



## LES 8 MISSIONS DU PACTE



Missions	Volume horaire	Correspondances avec les mesures du projet de réforme	Analyse du SNUEP-FSU
Remplacement de courte durée (RCD)	18 h	Aucune	Le RCD est LA priorité du gouvernement en primaire, au collège et au LGT car c'est un alibi pour les exonérer de leur responsabilité concernant le manque criant de remplaçant-es. En LP, le ministère considère cette brique accessoire car elle n'est pas utile au déploiement de la réforme.
Intervention dans le cadre découverte des métiers au bénéfice des collégiens	24 h	<b>Dispositif</b> Découverte des métiers en 5 <sup>e</sup> , 4 <sup>e</sup> , 3 <sup>e</sup> de la réforme des collèges	Les PLP iront en collège, seul-es ou en co-intervention avec un-e prof « pacté-e » aussi. Recevoir des classes de collégien·nes en LP est aussi possible mais ne constitue pas la philosophie de cette brique (dixit le ministère).
Enseignement et accompagnement dans les périodes post bac professionnel	24 h	<b>Mesure 8</b> Création de bac+1 appelées « spécialisations professionnelles »	Ce nouveau dispositif d'une durée de 4 mois est réduit pour l'élève à des stages en entreprise et quelques heures de cours (24 h max par enseignant-e « pacté-e ») - sûrement moins car c'est une mission dont l'objectif est uniquement « <i>de donner des chances à l'élève diplômé d'être recruté</i> » en l'accompagnant vers l'emploi ou vers un contrat d'apprentissage. Du métier d'enseignant on bascule vers celui de France travail. Les heures de cours sur ce dispositif seraient prises sur la DHG globale. Aucune ambition pour devenir un tremplin vers une élévation du niveau de qualification
Enseignement complémentaire en groupes d'effectifs réduits	24 h	<b>Mesure 2</b> Enseignements des fondamentaux en classe réduite	Pour le ministère, les seuls savoirs fondamentaux se résument au français et aux maths. Cette brique ne concerne donc que les enseignant-es de ces disciplines sauf à penser que nous sommes interchangeables et que nous pouvons enseigner toutes les disciplines ? Aucune heure supplémentaire dans la DHG n'est prévue pour ces dédoublements : les enseignant-es « pacté-es » financeront donc leurs demi-groupes sur le dos des collègues qui, en refusant le pacte, participent à lutter contre cette réforme donc à sauver nos LP et nos postes !
Accompagnement des élèves en difficulté	Non quantifié	<b>Mesure 5</b> « décrochage »	Les PLP doivent signaler les décrocheurs-euses sur la base de « <i>signaux faibles</i> » et les « pacté-es » les extrairont des classes pour les diriger vers des structures d'insertion professionnelle. Ici, le ministère organise clairement la déscolarisation des élèves les plus fragiles – sans droit à l'erreur car sur des signaux faibles.
Accompagnement vers l'emploi	Non quantifié	<b>mesure 6</b> « les partenaires extérieurs » et possiblement des interventions dans la mesure 8 « bac +1 »	En collaboration avec France travail et ses partenaires, les « pacté-es », devront accompagner les élèves de terminale vers l'emploi. Le nombre d'élèves n'est pas défini. Ils-Elles coordonneront les interventions de France Travail sur les heures d'enseignement (l'année du bac qui va être en plus désorganisée avec la mise en place des épreuves écrites en mars).
Coordination et prise en charge des projets d'innovation pédagogique	Non quantifié	<b>Mesures 3</b> Les options	Les signataires du pacte devront mettre 3 options en place : LV (gros risque que la LV2, obligatoire aujourd'hui pour plus de la moitié des élèves, devienne optionnelle), en codage et en entrepreneuriat. Ces deux dernières options seront donc enseignées par des personnels extérieurs sur nos heures d'enseignement.
Appui à la prise en charge d'élève à besoin particulier	Non quantifié	<b>Référent</b> élève à besoin particulier	Sa mission consiste à être un « appui » pédagogique aux personnels ayant dans leurs classes des élèves en situation de handicap ou à besoin particulier. Pas de quantification : l'objectif est qu'il y ait dans chaque établissement 1 personnel « pacté » sur cette mission peu importe les besoins. Alors que nos lycées pros manquent cruellement d'AESH qui sont de véritables aides aux élèves, le ministère crée ici un personnel-ressource sans formation dédiée pour une brique.



#NonAuPacteLP





AESH et AED ne sont pas des pions interchangeables !

Non à la dissolution de nos métiers !

**Contre la réforme promise par le Président Macron lors de la Conférence Nationale du Handicap du 26 avril 2023.**

**Contre la destruction des missions d'accompagnant d'élève en situation de handicap.**

**Mobilisation des AESH**

La réforme du cadre d'emploi des AESH en créant le métier d'Accompagnant à la Réussite Scolaire (ARE) est inacceptable. Nous ne pouvons laisser faire un tel retour en arrière. Lorsque les AESH étaient sous contrat des AVSi-AED **les petites mains de l'Education nationale étaient en action au bon gré des chefs d'établissement** (remplacement vie scolaire – surveillance de cour – cantine – étude – secrétariat d'examen – surveillance d'examen – tâches administrative – photocopies – etc).

Avec l'appui et le soutien de la FSU, du SNES-FSU, du SNUipp-FSU, nous nous sommes battu.e.s pour obtenir le CDI, des missions centrées sur l'accompagnement du handicap encadrées par des circulaires, la reconnaissance des activités connexes, des spécificités de nos missions concernant les différents handicaps et niveaux scolaires et l'obtention d'une grille salariale.

**Nous ne laisserons pas le ministère détruire nos missions, nous voulons la reconnaissance de notre métier au sein de la communauté éducative et de la fonction publique.**

**La FSU conteste la réforme dans son entièreté et maintient ses revendications pour les AESH :**

Suppression des PIAL ;

Création d'un corps de catégorie B ;

Reconnaissance des AESH comme acteur au quotidien de l'Ecole inclusive ;

Un temps de travail équivalent à un temps plein.

**Les missions AESH ou AED ne sont pas interchangeables ! Respect du métier de chacun !**

**Les AESH attendent toujours des mesures salariales dignes de ce nom.**

La grille actuelle est bientôt à inscrire « en voie de disparition ». Les trois premiers échelons sont déjà phagocytés. Du fait de l'inflation actuelle, en juillet 2023, si une augmentation mécanique se fait sur le SMIC, un 4<sup>ème</sup> échelon sera aspiré. **A qui le tour ? Echelon 5 et 6 ?**

Des conditions de travail dégradées de jour en jour ;

Un salaire indécent qui ne permet pas de vivre dignement ;

Des formations toujours inexistantes ;

**LE MUR DU MEPRIS : CA SUFFIT !**

Catherine Soares

AESH Académie de Limoges

SNES FSU / FSU 19



Refuser le Pacte, c'est aussi refuser de transformer le collège en engrenage du tri social. La nouvelle Sixième vise à primariser le collège en rendant les professeur.es polyvalents jusqu'à devenir interchangeables. La suppression de la technologie en Sixième finance l'instauration d'une heure de soutien ou d'approfondissement en mathématiques ou en français, déconnectée des cours, et avec des regroupements interclasses.

### **Pas de groupes sans le Pacte**

Obtenir des groupes à effectifs réduits nécessiterait qu'il y ait des professeur.es des écoles qui signent le Pacte enseignant du premier degré afin d'intervenir dans les groupes de soutien au collège. Pour les groupes d'approfondissement, il n'est pas nécessaire d'être professeur.e de mathématiques ou de français pour intervenir. Sans collègue volontaire pour le Pacte, cette heure de soutien ou d'approfondissement se tiendrait en regroupements de niveau et en classe entière. Des élèves de SEGPA seraient même inclus dans l'heure de soutien avec un.e autre enseignant.e que leur professeur.e des écoles spécialisé.e, intervenant auprès d'eux une grande partie de la semaine.

### **Pas de Devoirs faits sans le Pacte**

Cette externalisation de la difficulté scolaire hors du groupe classe est renforcée par l'obligation dès la rentrée pour toutes et tous les élèves de Sixième de participer à l'Accompagnement aux devoirs, le nouveau nom de Devoirs faits en Sixième. Mais cette obligation ne signifie pas un même volume horaire pour tous les élèves (note de service du 20 avril 2023). Pour intervenir en Accompagnement aux devoirs, il faudra désormais accepter les missions du Pacte, dont la toute première, incontournable, 18 heures de remplacement au pied levé. Le Pacte fonctionne en effet en briques empilables, et, en collège, l'accord pour une brique de 24 heures annuelles d'Accompagnement aux devoirs sera conditionné à la signature d'une brique de remplacement. Comme pour l'heure de soutien ou d'approfondissement, l'Accompagnement aux devoirs s'organisera en classe entière ou en petits groupes, à la fois selon le nombre de Pactes alloués au collège et selon le nombre de collègues volontaires pour le Pacte.

### **Et d'autres missions dans le Pacte**

Intervenir dans les dispositifs « Stages de réussite », « École ouverte », coordonner et prendre en charge des projets d'innovation pédagogique ou encore être référent Découverte des métiers ou handicap pour l'appui à la prise en charge d'élèves à besoins particuliers, deviennent des missions secondaires du Pacte, requérant d'en passer par la brique obligatoire de 18 heures de remplacement à l'interne.

Les professeur.es documentalistes, CPE et Psy-Én sont aussi concerné.es par le Pacte sur ces mêmes missions. À la rentrée 2024, d'autres missions pourraient être intégrées au Pacte enseignant, dont toutes les missions actuellement indemnisées par des IMP ou des HSE, toutes deux vouées à disparaître.

**Le Pacte mine le statut : le SNES-FSU appelle les personnels à refuser massivement de le signer à la rentrée 2023 ce qui permettrait de le neutraliser définitivement. Notre statut n'est pas un contrat.**



## Action Sociale en faveur des personnels, les limites sont dépassées !

La commission académique d'action sociale (CAAS) s'est tenue le 12 mai. Les inquiétudes dont nous faisons part depuis plusieurs années se confirment : malgré des besoins croissants et nouveaux, le budget ne permet plus d'assurer le financement des actions sociales académiques destinées aux personnels. La dotation financière ministérielle n'est pas suffisante compte-tenu des besoins croissants de financement de la politique de compensation du handicap notamment.

Malgré une légère hausse de la dotation 2023, après 10 ans de gel, celle-ci ne permettra pas d'avoir une réelle politique d'action sociale ambitieuse pour les personnels retraités et actifs de l'Éducation nationale.

Pour la deuxième année consécutive, aucune ASIA (actions sociales d'initiative académique) ne pourra être offerte. Aide à l'installation des étudiants, aide à la rentrée scolaire, aide au permis de conduire, aide aux voyages scolaires, abonnements bibliothèque/médiathèque et activités sportives et culturelles sont désormais supprimées.

Les dépenses de secours (aides ponctuelles destinées aux collègues en difficulté) de 2022 ont fortement diminué, leur montant moyen également.

Alors que le nombre de collègues en situation de précarité financière ne cesse d'augmenter, l'enveloppe destinée aux secours pour 2023 reste largement insuffisante pour couvrir des besoins croissants : gel du point d'indice, inflation très élevée, absence de revalorisation significative, ...

A titre d'exemple, les représentants de la FSU ont fait remarquer que les AESH et AED, qui représentent 19% des personnels de l'académie, représentent 48% des bénéficiaires. Cette proportion a fortement augmenté depuis quelques années, ce qui souligne la précarité croissante de ces personnels. Nous avons demandé au rectorat de continuer l'information auprès des collègues AESH et d'accentuer leurs efforts de communication pour les collègues AED.

Il est urgent d'allouer un budget spécifique à l'aide aux enfants en situation de handicap sans rogner sur les autres actions sociales.

La FSU revendique une société et une école réellement inclusives, qui ne doit pas se faire au détriment du bien-être de l'ensemble des personnels. Pour cela, nous avons demandé à ce que les enveloppes budgétaires soient séparées; sans quoi, en plus de la disparition des ASIA, nous risquons de voir, à court terme, disparaître les secours.

Le ministère de l'éducation nationale est le ministère qui alloue le moins de moyens pour l'action sociale : seulement une dizaine d'euros par agent actif ou retraité. Pour rappel, les retraités peuvent bénéficier de l'action sociale.

Ce bilan, partagé par l'ensemble des académies, démontre une nouvelle fois le profond mépris pour les personnels de l'éducation nationale.

**Les représentants FSU à la CAAS de l'académie de Limoges.**

Audrey Blé, Marion Boucheron, Marie Bruscolini et Clément Vernédal