



Fenêtres sur cours 66

SNUipp-FSU 66
18, rue A. Condorcet
66000 PERPIGNAN

n°109
Décembre 2019 – Janvier 2020 – Février 2020

Prix Abonnement : 2 €

Bulletin trimestriel du SNU-ipp 66
imprimé par nos soins
CPPAP: 0917 S 07 528 ISSN: 1244-0051
Directeur de la publication: J.GUY
Dispensé de timbrage
PERPIGNAN Centre de Tri

Tél: 04.68.50.78.44 e-mail : snu66@snuipp.fr site: www.snuipp.fr/66

Retraites, revalorisation : une mobilisation massive nécessaire !

édito

A l'heure où tout le monde, gouvernement et président de la République compris, s'accorde à dire que les enseignants du 1^{er} degré seront fortement impactés par la réforme des retraites (moins 600 euros de pension en moyenne pour les générations nées après 1975), la perspective d'une revalorisation est évoquée par notre ministre (on nous parle de 10 milliards à répartir ou étaler jusqu'en...2037!!!)

Nous n'aurions donc « rien compris » au bien fondé de cette réforme et nous deviendrions, à l'issue de cette revalorisation, les « grands gagnants » de ce projet !

Soyons clairs, le monde de l'école a bien du mal à faire confiance à un ministre qui entretient le flou le plus total sur les modalités de cette revalorisation.

En effet, si l'on fait le bilan des 30 mois qui viennent de s'écouler depuis l'élection de Macron on constate que le gouvernement a depuis son arrivée :

- gelé le point d'indice qui fonde le calcul du salaire des fonctionnaires,
- rétabli le jour de carence,
- compensé tardivement et partiellement la hausse de la CSG,
- reporté d'un an l'application du PPCR,
- annoncé en grandes pompes sur les plateaux la fameuse augmentation de 300 € par enseignant (en oubliant de préciser que c'était brut, par an et que c'était juste une augmentation, prévue dans le PPCR reporté par lui-même).

(Suite page 2)



Sommaire :	
1&2 :	Édito, stages - 3 : Carte sco - 4&5 :
CAPD - 6 :	CHSCT, PEMF - 7 : LDG -
8 :	syndicalisation



Ajoutez à cela l'augmentation à chaque 1^{er} janvier des cotisations retraites et vous obtenez une nouvelle baisse du pouvoir d'achat des enseignants qui les fait dégringoler sur l'échelle sociale.

Rappelons que tous niveaux confondus, les enseignants français gagnent 22% de moins que la moyenne des pays développés en milieu de carrière et que selon de nombreux économistes notre pouvoir d'achat a baissé de 33% depuis 1981.

Peut-on encore accorder notre confiance à ce ministre?

Après avoir parlé d'une loi de programmation jusqu'en 2037, le ministre parle de 2026 (et les 10 années suivantes?...). Rajoutons que le Conseil d'Etat considère cette loi comme anticonstitutionnelle et qu'aucune loi de programmation n'est allée à son terme.

Les premières rencontres avec le ministère confirment nos craintes. Même les 500 millions promis pour 2021 ne concerneront pas tout le monde et dans le "meilleur scénario possible" (tous les enseignants de la classe normale soit 76% des enseignants) la prime irait de 92 euros nets par mois à l'échelon 2 à... 14,25 euros par mois pour les échelons 8 à 11 (une aumône !!!).

Evidemment le gel du point d'indice (à partir duquel est calculé notre salaire) va se poursuivre (sans doute jusqu'en 2022). A ce niveau ce n'est plus du gel mais de la congélation !!!

Ce qui est certain c'est que la majorité de la revalorisation promise sera conditionnée à l'acceptation par les enseignants de contreparties (stages de formation pendant les vacances notamment, un décret est déjà paru en septembre 2019). Serait-ce une totale méconnaissance de notre métier et de ce que vit le monde enseignant (rappelons que le temps moyen de travail d'un enseignant a été estimé à 44h par le ministère) ou un mépris caractérisé de notre profession ?

Pour le SNUipp-FSU, la revalorisation des enseignants doit être déconnectée du dossier des retraites. Elle doit aussi concerner tous les personnels enseignants, sans exclusive. Il ne s'agit ni d'une revalorisation qui rattraperait le déclassement salarial, ni d'une compensation qui minimiserait les pertes sur les pensions.

Notre métier ne s'exerce pas au mérite. Il mérite, tout au contraire, une véritable reconnaissance financière pour en améliorer les conditions d'exercice et d'attractivité, et ce sans aucune contrepartie supplémentaire.

En tout état de cause cette revalorisation qui serait largement justifiée hors réforme des retraites ne doit pas nous faire oublier la dangerosité de cette réforme !!!!

Plus que jamais le retrait du projet de réforme des retraites et une réelle revalorisation salariale s'imposent !!!

Raymond BOT

Les stages du SNUipp-FSU 66

Retraite, retraités, retraitables : Jeudi 2 avril, lycée Maillol à Perpignan. Inscription avant le 2 mars !

Où en est-on de la réforme annoncée ? Le système actuel et le système par points ? Quand puis-je partir ? Quelles démarches ? Quels sont mes droits ?

Dans cette période de fortes mobilisations contre le projet de réforme des retraites du gouvernement, ce stage sera l'occasion de faire le point sur l'actualité en cours, de répondre à toutes les interrogations des personnels concernant les retraites, le niveau des pensions, l'âge de départ, etc....

Début de carrière / entrants dans le métier : Mardi 28 avril, au SNUipp-FSU 66. Inscriptions avant le 28 mars !

Nous aborderons toutes les informations incontournables à connaître lorsqu'on débute sa carrière, notamment celles qui concernent le MOUVEMENT 2020 qui débute la semaine suivant le stage. Ce stage sera aussi l'occasion d'aborder les promotions, les rendez-vous de carrière, le fonctionnement de notre administration, les conditions de travail, etc...



Stage Pédagogies alternatives, pédagogies nouvelles. « Enseigner comme on l'entend : du travail prescrit aux pédagogies alternatives ou nouvelles » Mardi 12 mai 2020, lycée Maillol à Perpignan. Inscriptions avant le 12 avril !

Face à l'école que veut Blanquer, que peut-on aller chercher dans ses pédagogies nouvelles ou alternatives ? Et par où passe la lutte contre les inégalités scolaires et le poids des déterminismes sociaux dans la réussite scolaire ?



Dotation académique :

« les comptes ne sont pas bons, Jean-Michel » !!!

En ces temps de mobilisations et de luttes, les conditions de travail des enseignants sont au cœur des débats. Pas d'amélioration en vue...

Et ce n'est pas l'annonce de la répartition de postes dans les Académies pour la rentrée 2020 qui va améliorer cela !

Ce sont seulement 440 créations de postes au niveau national qui verront le jour. Ce chiffre est largement insuffisant pour que toutes les mesures de dédoublement et de limitation des effectifs annoncées puissent se concrétiser.

Jean-Michel Blanquer parlait de « La priorité au primaire ». Apparemment nous n'avons pas le même sens des priorités !

Cette dotation est famélique puisque treize académies perdent des moyens d'enseignement, tandis que six autres ne compteront aucun poste supplémentaire. Pour les quelques autres qui bénéficient de créations, le compte n'y est pas. **C'est le cas de l'Académie de Montpellier qui se voit octroyer seulement 18 postes !**

Alors, comment limiter les effectifs des classes de grande section, CP et CE1 à 24 élèves comme le Président de la République l'a pourtant annoncé, une mesure qui à elle seule « coûterait » 1187 postes d'après les propres annonces de Jean-Michel Blanquer ?

Comment mettre en œuvre la promesse ministérielle de dédoublement des classes de grande section en éducation prioritaire ?

Comment financer les indispensables mesures d'amélioration des décharges liées à la direction d'école ?

Comment reconstituer des réseaux d'aide complets ?

Comment assurer le remplacement des personnels en congé maladie et le départ en formation continue ?

Et finalement, comment croire que cette « priorité au primaire » puisse être vraiment autre chose qu'un énième effet d'annonce de ce Gouvernement ?

Dans « l'école de la confiance », la Rectrice de Montpellier, juste avant son départ, a pris la décision de ne pas annoncer lors du Comité Technique Académique la répartition des postes entre les départements ... C'est une première !

« Ce ne sont pas les élections municipales qui vous poussent à retarder votre projet de répartition c'est le mouvement social à propos de la réforme des retraites, cela jetterait de l'huile sur le feu dans les départements ! » C'est ainsi que se sont exprimés en séance les représentants de la FSU, pour qui tout est pensé pour étouffer les raisons de la colère. D'ores et déjà se profilent des dotations négatives dans un ou plusieurs départements de l'académie, comprenez : des postes en moins ! Ces annonces auront lieu lors du CTA de fin mars ... Le CTSD du mardi 31 mars s'annonce brûlant !



**TOUS LES
ÉLÈVES
MÉRITENT
DES CLASSES
MOINS
CHARGÉES.**

**C'EST BEAUCOUP
DEMANDER ?**



Audrey Corrège

Carte scolaire :

Ne pas céder aux pressions

Le Comité Technique Spécial Départemental (CTSD) devrait se tenir le mardi 31 mars 2020, après les élections municipales. C'est dans cette instance que se décideront les ouvertures et fermetures de classes pour la rentrée prochaine. Les trop faibles dotations auraient-elles un effet sur le vote des électeurs ? C'est ce que doivent penser les responsables du Ministère. Les représentants de la FSU se chargeront de populariser les besoins réels du département...

Chaque IEN travaille actuellement sur les situations d'écoles de leur circonscription. Certains directeurs ont donc été contactés pour faire le point sur les effectifs.

Si ce travail d'évaluation des situations est

indispensable de la part des IEN, il faut garder à l'esprit que les décisions ne seront prises qu'au moment du CTSD. Ne cédez pas aux pressions diverses qui voudraient que vous envoyiez une nouvelle répartition en tenant compte d'une éventuelle fermeture ; n'anticipez aucune fermeture éventuelle dès maintenant !

Le seul réflexe à avoir : contacter le SNUipp-FSU 66 pour nous avertir de la situation. La fiche de contrôle syndical et notre dispositif carte scolaire en ligne sont d'ores et déjà mis à disposition de l'ensemble des écoles du département .



Jérôme Guy



Compte-Rendu de la CAPD

mardi 28 janvier 2020



Membres présent.es :

Pour les organisations syndicales :

- SNUipp-FSU : 9 (5 titulaires + 3 suppléants + 1 expert recours rendez-vous de carrière)
- SE-Unsa : 2

Pour l'administration : DASEN, Adjoint au DASEN, Directrice des ressources humaines, deux gestionnaires des enseignants 1^{er} degré, IEN Littoral, IEN Roussillon, IEN ASH, IEN Riberal, IEN Perpignan 1, IEN Agly.

Pas de déclaration liminaire du Se-Unsa. Lecture de la déclaration liminaire par le SNUipp-FSU 66, disponible sur notre site Internet (Mobilisations contre le projet de réforme des retraites, conditions de travail, paritarisme, gestion des intempéries)

Résultats Liste d'Aptitude à la direction d'Ecole

55 enseignants.es avaient demandé leur inscription sur la liste d'aptitude. Parmi eux, 19 ont bénéficié d'une inscription de droit (anciens directeurs, intérim en cours), 1 collègue s'est désisté et 35 collègues sont passés devant la commission. Sur ces 35 candidats, 26 ont obtenu un avis favorable, 7 un avis défavorable et 2 étaient absent.es.

Tous les collègues avec avis favorable ont été contactés par le SNUipp-FSU.

Avancements Spécifiques d'Ancienneté (ASA)

Cet avancement réglementaire concerne des personnels 1^{er} degré exerçant dans le 2nd degré, dans des établissements classés « politique de la ville ». 14 personnels bénéficieront de cet avantage, 29 mois ont été accordés. Le SNUipp-FSU a renouvelé sa demande : celle que les personnels exerçant dans les écoles des secteurs de collèges puissent également en profiter. A suivre ...

Recours Rendez-vous de carrière

Ce point de l'ordre du jour démarre par une remarque du DASEN : « Les avis qui sont donnés sont de 4 niveaux et ont un sens précis (A consolider, Satisfaisant, Très Satisfaisant, Excellent). Ce qui est attendu, la norme, est une appréciation "Satisfaisant". "Très satisfaisant" c'est hors norme déjà, et "Excellent" reste exceptionnel. Mais la norme, le niveau attendu est "satisfaisant". »

Le SNUipp-FSU 66 a rappelé que le bilan des appréciations données l'année dernière fait apparaître une large majorité de "très satisfaisant" et "excellent" (à l'échelon 6 comme à l'échelon 8 : 76% d'Excellent et de Très Satisfaisant). Ainsi la norme annoncée par le DASEN de "satisfaisant" est contredite par les faits. **Autrement dit, il faut s'attendre à un serrage de vis dans le département ! Le DASEN freine donc les carrières des enseignants du département !**

Cette année, 14 enseignants et enseignantes sont allé.es au bout de la démarche (recours gracieux + saisine de la CAPD) afin d'obtenir une modification de leur appréciation finale.

Sur ces 14 collègues, **12 ont confié leur dossier aux délégués du personnel du SNUipp-FSU 66 en leur transmettant les éléments liés à leur évaluation. Nous avons ainsi pu faire modifier 7 appréciations finales !** Une preuve supplémentaire de notre travail, de notre préparation et de notre engagement ! Les deux autres personnels pour lesquels nous n'avons pas d'éléments d'argumentation ont vu leur appréciation maintenue, l'administration donnant seulement lecture littérale de l'avis de l'IEN.

Questions diverses :

Pas de question diverse posée par le Se-Unsa. 11 questions diverses du SNUipp-FSU 66, réponses de l'administration :

- Balance des postes : Le département est en position excédentaire, ce qui justifie la réponse suivante.
- Ineat/Exeat : aucun inéat n'a été accepté, toutes les demandes d'Exeat ont été validées.
- Y a-t-il eu des démissions depuis le début de l'année ? : une démission d'une collègue stagiaire, qui était déjà en prolongation de scolarité.
- La circulaire de mise en disponibilité fait apparaître une nécessité de reprise de travail à la cinquième année ; cela ne devrait pas concerner les collègues se situant après cette limite des 5 ans. L'administration confirme notre lecture de la circulaire et dit avoir géré différemment les collègues ayant moins de 5 ans de disponibilité et les autres.
- Groupe départemental de suivi et de consultation des missions de directeurs et directrices : nous réitérons notre demande d'organiser cette commission sur le temps de classe et pas un mercredi à 18h30 comme initialement proposée ! La réponse est que les directives ministérielles ne prévoient pas cela. L'administration va étudier la situation et essayer de trouver un jour de la semaine qui mobilise le moins de TMB. Le SNUipp-FSU 66 attend la nouvelle proposition de date de réunion.
- Temps partiel sur autorisation. Nous souhaitons savoir si le DASEN, comme son prédécesseur, acceptera toutes les

(Suite page 5)

(Suite du compte-rendu de la CAPD)

demandes de temps partiel, notamment celles à 80% sur autorisation. Le DASEN dit ne pas pouvoir s'engager sur cette décision. Nous serons vigilants à ce que cette pratique puisse continuer !

- Prélèvement des jours de grève. Nous demandons à ce que les retenues sur salaire soient étalées dans le temps. Réponse de l'administration : 3 jours seront prélevés au maximum sur chaque paye mensuelle dans la limite de la liquidation des jours retenus qui devra être effective sur le traitement d'août 2020.

- Groupe de travail bilingue. M. Rouquette s'était engagé à organiser ce groupe de travail. Cette réunion n'est pas prévue par le nouveau DASEN. La rectrice n'a toujours pas convoqué de CALR (Commission Académique des Langues Régionales), alors que cette instance doit se réunir deux fois par an !

- Gestion des intempéries (voir déclaration liminaire). Après les cafouillages de la communication rectorale, nous trouvons scandaleuse la demande faite aux collègues de remplir une autorisation d'absence pour « convenances personnelles » ! Le DASEN répond qu'il s'agit d'une demande administrative qui permet d'« ouvrir le parapluie » (sic) en cas de problème ultérieur. Dans les faits, les services ne savent pas qui a pu et qui n'a pas pu se rendre sur son lieu de travail. Nous maintenons notre consigne de ne pas compléter cette demande farfelue et interviendrons pour toutes celles et ceux qui seraient inquiétés.

- Journées de pré-rentrée. Nous demandons que les équipes qui le souhaitent puissent effectuer leurs deux journées de pré-rentrée en 2020. L'administration répond que la demande a été transmise à la Rectrice.

- RASED : des fermetures de postes sont-elles prévues ? Le DASEN nous répond que c'est le CTSD du 31 mars qui définira les ouvertures et fermetures de postes.

Le SNUipp-FSU 66 intervient également concernant les directeurs et directrices des hauts cantons, qui ont été « prévenu.es » de la ré-ouverture de la RN 116 afin de participer à la formation du mercredi 28 ! Quelle réactivité de notre administration... 5 à 6 heures de route, un tronçon en circulation alternée, une formation sur un mercredi ! Les conditions de travail des enseignants ne sont décidément pas la priorité du ministère Blanquer !

Les délégués du personnel du SNUipp-FSU 66

Direction : la feuille de route est tracée

Le ministère de l'Éducation nationale a publié les résultats de sa consultation sur l'exercice de la fonction de directeur et directrice d'école lancée en novembre dernier, suite au suicide de notre collègue Christine Renon. Les 29 000 réponses reçues confirment ce que revendique le SNUipp-FSU depuis de nombreuses années sur le sujet de la direction d'école.

Les directeurs et directrices réaffirment très majoritairement ce qui fait le cœur de leurs missions : suivi des élèves, travail en équipe, relation avec les partenaires, mise en œuvre des projets pédagogiques... Ils confirment une charge de travail importante, en plus de leur mission d'enseignement. 46% y consacrent entre 11h à 20 h par semaine, plus de 20 h pour 44%. Comme l'ensemble de leurs collègues, les directrices et les directeurs réaffirment la nécessité de ne pas être considérés comme des exécutants, mais bien que leur expertise et leur implication au service des élèves soient reconnues.

Plus que jamais les besoins en temps (augmentation de la décharge d'enseignement), en personnel supplémentaire (emploi d'aide à la direction et au fonctionnement de l'école) et en formation (54% des directrices et des directeurs n'ont bénéficié d'aucune formation liée à leur fonction) sont mis en avant. Le déclasserement salarial est également pointé.

Tout en exigeant une reconnaissance de la fonction de direction, ces personnels marquent une nouvelle fois leur opposition à un statut spécifique : moins de 10% évoquent cette opportunité.

Cette parole confirme les propositions du SNUipp-FSU, élaborées avec la profession, pour améliorer la direction et le fonctionnement de l'école. Le ministre doit désormais s'engager à suivre cette feuille de route et apporter dès maintenant des réponses à la hauteur des attentes et des revendications exprimées, en octroyant les moyens nécessaires.

Un groupe départemental de suivi et de consultation des missions de directeur vient d'être créé dans notre département (comme partout en France, à la demande du ministère). Composé de directeurs et de représentants de l'administration, nous espérons que ce groupe mettra en œuvre de réelles mesures qui allègeront le volume de travail des directeurs.

Le ministère a lancé un cycle de concertations sur le dossier de la direction d'école. Après une réunion début janvier de présentation des résultats du questionnaire ministériel, une concertation a été engagée sur les questions des missions et responsabilités des directrices et directeurs d'école.

Le DGRH a évoqué la mise en place d'un agenda social s'étalant jusqu'à fin mars et au cours duquel devraient être aussi évoquées les moyens destinés à l'appui aux directrices et directeurs, la question du statut et l'indemnitaire.

Il a toutefois précisé que plusieurs de ces sujets allaient aussi être traités dans les réunions consacrées aux retraites, à la revalorisation et à la transformation en profondeur des métiers de l'éducation.

Le compte-rendu de la réunion du 27 janvier 2020 a été envoyé à tous les directeurs du département.





CHSCT :

Les représentants du SNUipp-FSU 66 vous défendent

Les délégués du personnel de la FSU ont boycotté le CHSCT-D du 16 décembre 2019 pour 2 raisons :

- il fallait profiter de la nomination d'un nouveau DASEN pour pointer les dysfonctionnements de ce comité et lui laisser le temps de la réflexion afin d'améliorer son organisation.
- l'intersyndicale qui luttait et lutte encore contre le projet de réforme des retraites avait pris la décision de ne pas siéger lors des instances avec l'administration jusqu'au retrait de ce projet de loi.

Malgré le temps laissé à nos instances, notre nouveau DASEN n'a toujours pas compris l'ampleur du mal-être des collègues et le travail à réaliser pour que la situation s'améliore.

Le CHSCT-D de report a eu lieu lundi 6 janvier. Ce qu'il faut en retenir :

- depuis plusieurs années les délégués du personnel siégeant en CHSCT demandaient des groupes de travail pour améliorer la gestion des élèves posant des problèmes de comportement. L'an dernier Mme Rasia (IEN Céret) a pris en charge ce projet, et a monté un groupe d'environ 30 personnes (Conseillers péda, PEMF, enseignants spécialisés...). Ce groupe a élaboré une batterie de fiches outils qui seront disponibles sur internet.

Des fiches utiles pour travailler le climat de classe en amont, mais pas pour gérer les problèmes concrets au quotidien. Toujours pas de site capable d'accueillir ces fiches actuellement donc il va falloir attendre... encore.

- Ce groupe a également mis en place des formations avec une intervention de Caroline Veltcheff et une « foire des connaissances » durant laquelle chacun peut choisir 4 ateliers. Le mardi 28 janvier pour les équipes de circonscription (prévention du harcèlement et coopération). Et le mercredi 29 janvier pour les directeurs (justice scolaire et qualité de vie à l'école).

- Nous avons réitéré la demande que les collègues qui remplissent des fiches RSST, DGI ou des faits établissement soient systématiquement et rapidement informés de l'avancée de la prise en charge de leur problème.

L'administration répond que c'est déjà le cas, mais que la temporalité administrative n'est pas la même que pour les collègues en classe.

- Nous avons appris qu'un diagnostic de la qualité de l'air était obligatoire et la date limite pour le faire était le 1er janvier 2018.

Il faut donc demander en conseil d'école si votre commune a fait ce diagnostic. Dans le cas contraire qu'elle le fasse faire rapidement, et qu'elle communique le résultat à l'école.

Si vous rencontrez un souci ou si la qualité de votre air est mauvaise, faites-le nous savoir.

- Une application RSST devrait être en ligne d'ici les vacances d'hiver.

L'intérêt est un accès facilité pour remplir les fiches et vous pourrez suivre en temps réel l'évolution du traitement de votre fiche.

Petit rappel : si vos conditions de travail ne sont pas satisfaisantes, envoyez une fiche RSST ou DGI au CHSCT et au SNUipp-FSU 66.

Si vous êtes en arrêt de travail à cause de vos conditions de travail, il faut faire valoir l'imputabilité au service par votre médecin. Cela permet de ne pas avoir de jour de carence.

Aurélie Frénel

Postes de formateurs : des suppressions sans concertation !

Lors du dernier Comité Technique Académique, un dynamitage des postes de formateurs a été présenté. En effet, tous les postes de PEMF et de DEA seraient supprimés ... pour laisser place à des missions de formation, données après entretien évidemment !

La contractualisation par lettre de mission est désormais bien présente dans les pratiques de notre hiérarchie, au détriment de l'équité de traitement qui était la règle jusqu'à peu.

Même si une réorganisation des écoles d'application est certainement souhaitable, les sections départementales du SNUipp-

FSU sont déterminées à intervenir à tous les niveaux pour contrer cette nouvelle lubie rectorale. Une fois de plus, un projet est présenté aux représentants des personnels sans les associer à la réflexion.

Le document-projet du Rectorat est disponible sur notre site Internet.

Les sections départementales du SNUipp-FSU de l'académie de Montpellier proposent à l'ensemble des enseignants de signer la pétition pour demander le retrait de ce projet et l'ouverture de réelles discussions.

La pétition est en téléchargement sur notre site Internet.

Gestion des personnels et loi de Transformation de la Fonction Publique : mise en place des lignes directrices de gestion

La loi de transformation de la Fonction Publique impose des modifications en profondeur des principes et du fonctionnement des services publics : réduction du périmètre et des moyens des services publics pour les usagers, remise en cause du statut de fonctionnaire et recours accru aux contractuels et aux emplois précaires, mépris du rôle des agents et réduction de l'intervention syndicale, mise en place de « lignes directrices de gestion », ...

Malgré les mobilisations du printemps 2019, au sein desquelles le SNUipp-FSU et la FSU alertaient l'ensemble des fonctionnaires et les enseignants en particulier de la dangerosité de ce projet, le parlement a voté cette loi en catimini au cœur de l'été.

Les conséquences sont aujourd'hui prégnantes : elle fait voler en éclats de nombreuses garanties statutaires et donne davantage de pouvoir aux employeurs, elle entérine la **fusion des Comités Techniques et des CHSCT**, elle **affaiblit le rôle des Commissions Administratives Paritaires**, instances jusqu'alors garantes d'un contrôle partagé, transparent, équitable entre l'administration et les organisations syndicales des opérations qui rythment les carrières.

La volonté est clairement affichée : le Ministère souhaite « manager seul » les personnels, sans aucun contrôle paritaire et en toute opacité, en laissant la porte ouverte aux possibles dérives, aux décisions arbitraires ou inéquitables, aux possibles erreurs. Avec cette loi, le gouvernement « modernise » à sa façon la Fonction Publique en faisant sauter le paritarisme et le contrôle syndical et en s'engageant volontairement vers le management privé.

Concrètement, cette mise en œuvre des lignes directrices de gestion éloigne les prises de décisions au niveau académique. Ce qui était auparavant géré au niveau départemental, prenant en compte les besoins humains, les spécificités de chaque territoire sera dorénavant dicté par le rectorat.

Premiers effets ?

Si nous continuerons de vérifier les barèmes, conseiller, informer, accompagner, tous les collègues lors du mouvement 2020, **l'administration ne nous fournira plus aucun document de travail sur les mutations** ! Plus de contrôle paritaire ! Plus de CAPD mouvement ! 4 CAPD sont prévues cette année au lieu de 7 à 8 auparavant.

Suite au suicide de C. Renon, le ministère met en place un **groupe de suivi des missions de directeurs et directrices**

afin notamment d'alléger leurs tâches et de faire des propositions. Première proposition de réunion de notre administration ? Un mercredi à 18h30 ! De qui se moque-t-on ?

Dynamitage des postes de formateurs : les postes de PEMF et de DEA seraient supprimés ... pour laisser place à des missions de formation, données après entretien évidemment !

Postes spécifiques : ce sera dorénavant aux collègues de « prouver » à l'administration qu'ils sont capables d'occuper tel ou tel poste ! Lettre de motivation et CV sont requis, afin de répondre à une fiche de poste, comme pour postuler sur un CP ou CE1 dédoublé en éducation prioritaire.

Temps partiel : contrairement à son prédécesseur, le nouveau DASEN, répondant à une question du SNUipp-FSU lors de la CAPD du 28 janvier, n'a donné aucune garantie sur les demandes de temps partiel. Dans le même temps, la liste des postes « n'étant pas compatibles » avec un temps partiel s'allonge encore...



Groupes de travail : vos représentants du SNUipp-FSU participent jusqu'ici à de nombreux groupes de travail, notamment avant la parution des circulaires départementales qui fixent les règles des opérations liées à nos carrières. L'entrée en vigueur des lignes directrices de gestion et les consignes du ministère vont réduire fortement ces moments d'échanges avec l'administration au cours desquels le SNUipp-FSU porte la parole

de la profession.

Les objectifs sont clairs et assumés par le gouvernement et par Blanquer : décider seul et de façon autoritaire, gérer les services publics comme des entreprises du CAC 40, individualiser le rapport des agents à leur administration, réduire le dialogue social à son minimum historique, profiler les postes afin de rémunérer chacun et chacune en fonction de sa « mission ».

L'objectif de casser tous les collectifs organisés est bel et bien là, qu'ils se trouvent au sein des écoles et établissements, au sein de l'institution Education Nationale, au sein des services publics, au sein de la représentation syndicale.

Le SNUipp-FSU et la FSU portent de toutes autres valeurs ! Celles du collectif et du refus de l'individualisation, celle du dialogue social tant que celui-ci est possible, celles de l'équité et de la transparence, celles de la solidarité, de l'entraide et de la fraternité.

Jean-François Noguès

Se syndiquer ? Choisir le syndicat majoritaire !

Dans un contexte où le chacun pour soi fait parfois figure de crédo, le syndicalisme reste un des derniers outils qui œuvrent pour la défense du collectif et des valeurs qui en découlent...

Depuis sa création en 1992, le SNUipp-FSU n'a cessé de porter un **syndicalisme de propositions qu'il défend avec conviction** dans toutes les instances paritaires, combiné avec un **syndicalisme d'actions et de mobilisations** qu'il a su mettre en œuvre quels que soient les pouvoirs en place... Le meilleur exemple d'actualité reste la mobilisation sur les retraites, où le SNUipp, avec la FSU, fait partie de l'intersyndicale qui demande le retrait du projet et siège dans les instances nationales où se discutent les mesures concernant les enseignants. Les annonces de revalorisation du Ministre, même si elles sont insuffisantes, ne sont pas étrangères à la mobilisation du syndicat majoritaire !

Le congrès départemental du SNUipp-FSU et son conseil syndical ont longuement réfléchi au moyen de renforcer pleinement ce syndicalisme qui a trouvé un écho favorable chez la grande majorité des collègues. La défense de certains principes (transparence, respect des règles, équité, solidarité...) ont permis au SNUipp-FSU 66 d'obtenir 54 % des suffrages aux dernières élections professionnelles dans un scrutin à 1 tour.

Grâce à son action jugée efficace et sérieuse (la multitude de retours positifs, notamment lors du « mouvement », en est un témoignage), le SNUipp-FSU 66 syndique plus de 500 collègues (soit 20% de la profession). Dans un contexte national de faiblesse du mouvement syndical (seulement 7% des salariés français sont syndiqués !), ce résultat est plus qu'encourageant mais **doit être encore amélioré pour peser davantage dans nos interventions auprès de notre hiérarchie (IEN, DASEN, Recteur, Ministre) et dans les dossiers d'actualité (salaires, retraites, mouvement ...)**.

C'est aussi la possibilité de se doter de moyens supplémentaires, tant au niveau financier par le biais des cotisations des adhérents, qu'en nombre de responsables déchargés qui essaient de répondre au plus vite aux multiples sollicitations (en effet, le nombre de décharges est directement lié au nombre de syndiqués !)

De plus, nous rappelons que 66% de la cotisation sont déductibles des impôts, ce qui fait que la cotisation ne te revient en réalité qu'à un tiers de ton versement.

Exemple : une cotisation de 150 € ne revient en réalité qu'à 50 € et il est possible d'opter :

- Adhésion par prélèvements SEPA (5 prélèvements à partir de janvier)
- Adhésion par chèques : il est possible de fractionner son paiement. Nous proposons jusqu'à 5 chèques, mais il est possible d'étaler encore plus (nous contacter).
- Adhésion en ligne sur notre site Internet (paiement par CB fractionnable jusqu'à 4 fois)

Vous trouverez dans ce journal un bulletin d'adhésion pour l'année scolaire 2019-2020. N'hésitez pas à le proposer à vos collègues pour venir grossir les rangs du SNUipp-FSU, syndicat majoritaire dans notre département, notre académie et partout en France.

