



© Clara Deligny

## Rentrée 2021 : toujours plus de travail, toujours moins de moyens

Rejoignez les militant-e-s du SNES-FSU pour porter ensemble nos revendications !

### EDITO

Suppressions de postes et diminution des moyens en heures postes, augmentation des heures supplémentaires, simulacre de revalorisation des salaires, renforcement du contrôle continu et projet local d'évaluation, montant de la prime REP+ qui diffère selon les établissements : la rentrée est marquée par une offensive forte du duo Macron / Blanquer pour parachever leur dynamitage du service public d'éducation, déjà très affaibli par 4 ans de réformes et 18 mois de crise sanitaire.

Les annonces faites à Marseille confirment la volonté de pousser encore plus loin la libéralisation de l'École et la dénaturation du Service public d'Éducation, dans la droite ligne des expérimentations et réformes mises en œuvre par Blanquer depuis 2017, qui reposent toutes sur des logiques de contractualisation et visent à faire éclater les cadres réglementaires, pédagogiques mais aussi budgétaires.

Rarement les personnels ont été à ce point unanimes pour dénoncer les réformes en cours et la casse de leur métier. IA-IPR et personnels de direction peinent à défendre et à justifier des projets qui ne cessent de dégrader les conditions d'étude des jeunes

comme les conditions de travail des personnels. A l'appel d'une large intersyndicale éducation, un millier de personnels du premier et du second degré se sont retrouvés dans la rue le jeudi 23 septembre pour dénoncer le manque de moyens dans l'Éducation nationale, le simulacre de revalorisation annoncée par le Ministre à la fin de l'été et l'expérimentation Macron dans les écoles marseillaises. Cette première journée de mobilisation le 23 septembre dans l'Éducation, la manifestation des retraité-e-s le 1er octobre, l'action du 5 octobre aux côtés des autres salarié-e-s constituent une première étape de l'offensive à opposer à la politique Macron / Blanquer. Il nous faut poursuivre et intensifier cette mobilisation en réussissant celle des AESH le 19 octobre.

Le SNES-FSU exige depuis la fin du premier confinement un plan d'urgence pour l'Éducation, mais la réponse du Ministère ce sont les suppressions de postes et de moyens alors que nous accueillons en cette rentrée près de 3000 élèves de plus dans les collèges et les lycées : 60 postes d'enseignants et 35 équivalents temps d'AED ont été supprimés, aucune création de poste de CPE ou de personnel médico-social,

seul-e-s les AESH ont vu la création de 130 postes ce qui est pourtant insuffisant pour permettre de répondre aux notifications de la MDPH. Mais le ministre donne aussi l'illusion d'abonder en moyens les établissements afin de remédier aux difficultés rencontrées par les élèves : 138 000 HSE en collège (ce qui correspond à 212 équivalents temps plein) et 44 500 en lycée (soit 68 ETP). Cette avalanche d'heures supplémentaires ne constitue pas une réponse à la hauteur des enjeux.

Continuons à exiger des mesures pour un plan d'urgence pour l'éducation, une revalorisation réelle et sans condition des personnels. Faisons connaître le projet d'École que nous portons ! Le SNES-FSU Aix-Marseille est au travail et en ordre de marche pour continuer à vous défendre et à vous accompagner, pour renforcer avec vous le collectif et créer les espaces de débats et de réflexion nécessaire pour faire triompher notre vision de l'École, juste et émancipatrice pour toutes et tous.

Marion Chopinet  
Secrétaire académique



# Vie syndicale

## Le syndicat, le SNES-FSU, pour être ensemble !

### Secrétaire Générale Académique

Marion Chopinet

### Secrétariat Général

Ramadan Aboudou, Franck Balliot, Philippe Brenier, Caroline Chevé, Yann Defontaine, Lionel Lasfargues, Annie Sandamiani, Laurent Tramoni, Julien Weisz

### FTS Trésorerie

Guilhem Paul

### Politiques Départementales

S2 13 Françoise Fontanelli, Mathilde Lagache, Laurent Tramoni

S2 04 Eric Gauthier, Anne-Marie Lasfargues, Lionel Lasfargues

S2 05 Yann Defontaine, Jérôme Emmanuel

S2 84 Philippe Brenier, Aurélia Dessalles, Mélanie Le Guillou

### Politiques scolaires

CTA : Marion Chopinet, Caroline Chevé, Séverine Vernet, Laurent Tramoni

CHSCT : Séverine Vernet, Alain Durante, Sophie Biérix

### Secteur Lycée :

María Ignacio, Irène Issorel, Nicolas Sueur

### Formation syndicale

Irène Issorel, Nicolas Sueur

### Vie Scolaire et vie de l'élève

Ramadan Aboudou, Anna Buccieri, Rose Di Salvo, Françoise Fontanelli, Mohamed Ladjal, Mathilde Lagache, Nana Sissoko, Jennifer Torre

### Emploi - Carrières - Santé - Retraites

Ramadan Aboudou, Nadine Baggioni, Franck Balliot, Anne Birecki, Jocelyne François, Annie Sandamiani, Julien Weisz

### Droit et Libertés

Caroline Chevé, Marion Chopinet

### Informatique - Web - Publications - Communication

Alain Durante, Mélody Martin, Guilhem Paul, Annie Sandamiani

### FSU

Caroline Chevé, Aurélia Dessalles, Sylvain Bartet, Lionel Lasfargues, Eric Gauthier, Anne-Marie Lasfargues, Yann Defontaine

### Retraité-e-s

Michèle De Pasquale, Josiane Dragoni, Patrick Prigent

### Entrée dans le métier

Anne Birecki, Mélody Martin.

Il est si facile de se laisser porter par le cours des choses, les cours, les copies, les enfants, les courses... les cours, les copies, les enfants, les courses... Encombré-e-s de réunions et gavé-e-s d'heures supplémentaires, harassé-e-s de problèmes didactiques à résoudre et de gestion de classes stressantes, le nez sur le guidon, juste le temps de souffler... De temps en temps, au détour d'une discussion entre collègues, autour d'une gamelle avalée à toute vitesse sur un coin de table, on se rappelle les raisons pour lesquelles on a choisi de faire ce métier. L'amour de la discipline, le plaisir qu'on prend à la pratiquer, l'émerveillement devant les territoires nouveaux qu'elle nous a fait arpenter, mais surtout la conviction que ces jeunes personnes que l'on a en face de nous pourraient être à leur tour charmées par ces découvertes qui non seulement les feraient grandir mais en feraient des adultes conscient-e-s, responsables et émancipé-e-s.

Alors, n'attendons pas que les années passent sans réagir ! Sans plus attendre, proposons à ceux des collègues qui partagent avec nous une même conception du métier de créer une section syndicale SNES-FSU, prenons contact avec le SNES-FSU pour organiser la première heure mensuelle d'information syndicale, et retrouvons ensemble le pouvoir d'agir sur notre métier et notre quotidien professionnel. Les instances de l'établissement sont le premier lieu pour agir, et l'on gagnera à proposer aux collègues une liste syndicale FSU dont la profession de foi est connue et ouverte sur les enjeux et les dynamiques générales.

On travaille mieux lorsqu'on ménage le temps et les lieux qui permettent d'échanger entre pairs sur le métier, sa pratique, ses problématiques et son sens.

*Laurent Tramoni*



© Clara Deligny

### Permanences 2021-2022

Les permanences téléphoniques ou au local sont assurées du lundi au vendredi de 13 h 30 à 17 h 30. Permanence par secteur :

AED : lundi-mercredi 13 h 30 - 17 h 30

AESH : lundi 13 h 30 - 17 h 30

CPE/PsyEN : lundi-mercredi-vendredi 13 h 30 - 17 h 30

NON-TITULAIRES : jeudi 13 h 30 - 17 h 30

TZR : vendredi 13 h 30 - 17 h 30

SITUATIONS MEDICALES : lundi 13 h 30 - 17 h 30.

RETRAITES : lundi 13 h 30 - 17 h 30.

CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT) : lundi 13 h 30 - 17 h 30

GRETA : vendredi 13 h 30 - 17 h 30

STAGIAIRES : mercredi 13 h 30 - 17 h 30

Pour les permanences à l'INSPE lire l'article « stagiaires »



# Carrière

## La revalorisation Blanquer

### Vous avez dit historique ?

L'année 2022 marque la mise en place de la deuxième tranche de la prime d'attractivité, sensée revaloriser les salaires de nos professions. Si, l'an dernier, la première tranche ne concernait que 31 % des enseignants (rien au-delà de l'échelon 7), cette année la plage a été élargie, bénéficiant aux échelons 2 à 9, soit 58 % des personnels. Nous constatons qu'elle a été également diluée. C'est en effet une prime allant de 57 euros nets mensuels pour l'échelon 2, diminuant progressivement jusqu'à 28,50 euros nets mensuels pour l'échelon 9 de la classe normale, rien après. Cette prime, payée à partir de février 2022, ne constitue en rien une revalorisation au vu du déclasserement salarial subi par nos professions depuis quarante ans.

L'annonce de revalorisation historique est donc bien une opération de communication : l'enveloppe affichée de 700 millions est un leurre car contenant des mesures actées par ailleurs (200 millions protection sociale complémentaire, passage en année pleine des mesures 2021). Par ailleurs, 155 millions seront consacrés à des mesures catégorielles. Au final, la deuxième tranche de la prime d'attractivité représente une enveloppe de 245 millions d'euros pour 2022, 266 millions en année pleine.

Pour le SNES-FSU, la revalorisation attendue ne saurait passer par des primes excluant la moitié de la profession. C'est toujours une revalorisation indiciaire, le dégel du point d'indice et l'obtention de la classe exceptionnelle pour tous qu'il faut revendiquer.

*Julien Weisz*

## Comment contester son rendez-vous de carrière (RDVC) ?

Les collègues qui ont eu leur RDVC en 2020/2021 ont maintenant reçu leur avis recteur (ou ministériel). La contestation se fait en deux étapes, toutes deux indispensables :

Etape 1 : dans un délai impératif de 30 jours après notification de l'avis, faire appel de l'avis final en donnant toutes les précisions que vous jugez nécessaires.

- pour les certifié-e-s, CPE, psy-EN : par courrier au Recteur ou par courriel [ce.dipe@ac-aix-marseille.fr](mailto:ce.dipe@ac-aix-marseille.fr)
- pour les agrégé-e-s : exclusivement par courriel à [recoursappreciationagreges2020@Education.gouv.fr](mailto:recoursappreciationagreges2020@Education.gouv.fr)

Etape 2 : dans un délai de 30 jours impératif après la réponse défavorable ou l'absence de réponse (qui vaut confirmation de l'avis). : Saisir la CAP de contestation

selon les mêmes modalités que l'appel. Les élu-e-s SNES-FSU, représentant les personnels dans les commissions paritaires, vous défendront lors de l'examen de votre contestation en CAP.

Remarque : Pour le troisième rendez-vous de carrière – seul RDVC pour lequel les avis sont contingentés- la totalité des contingents d'avis Excellent et Très Satisfaisant ne sont pas attribués en première instance, une partie est gardée pour être attribuée lors des contestations. Partant de ce constat, l'acte de contestation revient à demander à participer à cette redistribution des avis. Les collègues n'ayant pas l'avis maximal ont donc tout intérêt à contester.

Contactez-nous pour que nous vous accompagnions au long de ces démarches.

*Franck Balliot*

## Stagiaires, en cas de problème, un seul réflexe : le SNES-FSU !

Une difficulté dans votre établissement ou à l'INSPE ? Une inquiétude, une question ?

N'attendez pas pour contacter le SNES-FSU, syndicat majoritaire de la profession :

- auprès du représentant SNES-FSU de votre établissement
- au local académique ou par téléphone

les mardis entre 13 h 30 et 17 h 30

- par mail sur [stagiaires@aix.snes.edu](mailto:stagiaires@aix.snes.edu)

- lors de nos permanences sur les sites de l'INSPE

INSPE d'Aix : vendredi 12 h - 14 h

INSPE Saint Jérôme : mardi 12 h - 14 h

INSPE d'Avignon : un mardi par mois 12 h - 14 h

## Réunions mutations inter-académiques du SNES-FSU Aix Marseille

Toutes sont de 14 h à 17 h

Mardi 9 novembre : visio de 14 h à 17 h, contactez-nous par mail pour vous inscrire et obtenir le lien.

Vendredi 12 novembre : INSPE Saint Jérôme

Mardi 16 novembre : INSPE d'Aix

Mercredi 17 novembre : INSPE Saint Jérôme

Jeudi 18 novembre : Avignon, local du SNES FSU, 116 rue Carrèterie

Vendredi 19 novembre : INSPE d'Aix

Mercredi 20 novembre : INSPE d'Aix

Mardi 23 novembre : INSPE Saint Jérôme

Ces réunions sont des stages syndicaux, ils ouvrent donc droit à autorisation d'absence, la demande est à formuler au plus tard un mois avant la date de la réunion.

## Rendez -vous de carrière 2021-2022 : qui est concerné ? Quel enjeu ?

- 1<sup>er</sup> RDVC : sont concernés les collègues ayant accédé à l'échelon 6 entre le 1<sup>er</sup> sept 2020 et le 31 août 2021. L'enjeu est le gain d'un an pour le passage au 7<sup>e</sup> échelon pour 30 % des collègues.

- 2<sup>e</sup> RDVC : sont concernés les collègues ayant accédé à l'échelon 8 entre le 1<sup>er</sup> mars 2020 et le 28 février 2021. L'enjeu est le gain d'un an pour le passage au 9<sup>e</sup> échelon pour 30 % des collègues.

- 3<sup>e</sup> RDVC : sont concernés les collègues ayant accédé à l'échelon 9 entre le 1<sup>er</sup> sept 2020 et le 31 août 2021. De l'avis final dépendra la durée d'attente pour obtenir le grade de la hors classe.

Attention les dates indiquées ne prennent pas en compte l'Avantage Spécifique d'Ancienneté (établissements labellisés violence) et le rectorat peine à le faire. Si tel est votre cas, contactez -nous.

*Franck Balliot*



## Crise sanitaire : protéger les personnels vulnérables !

Suite à la publication d'un nouveau décret le 8 septembre, les règles évoluent. Les modalités d'organisation du travail et de prise en charge varient en fonction de la situation médicale de l'agent. Pour les personnels sévèrement immunodéprimés rien ne change : il est toujours possible d'être en travail à distance ou en ASA. Les personnels non sévèrement immunodéprimés doivent revenir sur site à la condition que l'ensemble des mesures de protection renforcées, qui sont préconisées dans le décret, soient effectivement mises en place. Or, la première d'entre elles prévoit l'isolement du poste de travail. Comment isoler le poste de travail d'un enseignant qui exerce face à un public important et dans un lieu clos ? Le retour sur site est aussi conditionné au fait de ne pas être exposé à une forte densité virale. Celle-ci s'apprécie en prenant en compte les conditions réelles d'exercice et le niveau de circulation du virus. N'hésitez pas à saisir la médecine de prévention en cas de doutes sur votre protection. Contactez la section académique du SNES-FSU pour être conseillé-e dans vos démarches.

*Séverine Vernet*

## Obligation vaccinale des PsyEN : le SNES-FSU à vos côtés !

La loi du 5 août soumet les PsyEN à l'obligation vaccinale, en raison de leur titre et de leurs missions. Le SNES-FSU a porté les inquiétudes et la colère des personnels, a fait des propositions de solutions alternatives. Le rectorat s'est montré intéressé par les pistes avancées et s'est engagé à se montrer à l'écoute, à chercher au cas par cas des solutions. Si aucune autre possibilité n'a pu être mise en place, la suspension des fonctions et du traitement sera prononcée lors d'un entretien RH. Les PsyEN ont besoin de moyens pour travailler, de confiance et de dialogue de la part de l'employeur, pas de menaces ! Contactez la section académique SNES-FSU pour être accompagné-e lors de l'entretien RH.

*Séverine Vernet*

## Projet local d'évaluation : attention danger !

### Un outil de pilotage dangereux pour notre liberté pédagogique

Ayant constaté que le contrôle continu était vecteur d'inégalité, le ministère a décidé... de le maintenir. Pour rappel, la note de service du 28 juillet 2021 modifie en profondeur l'évaluation au bac avec des épreuves terminales qui représenteraient 60 % de la note globale et des évaluations en contrôle continu à hauteur de 40 %. Ces proportions ne signifient en réalité pas grand-chose puisque tout est déjà joué dès les mois de mars/avril au moment de Parcoursup. Le contrôle continu pèse donc d'un poids plus lourd qu'il n'y paraît. Il est à noter que les évaluations des spécialités menées dans le cadre du contrôle continu ne sont pas prises en compte pour le baccalauréat mais bien pour Parcoursup. Après

avoir euthanasié le baccalauréat, le ministère prétend vouloir rendre le contrôle continu « objectif » avec le « projet local d'évaluation » ! Que l'on ne s'y trompe pas, il s'agit surtout de passer nos métiers au hachoir d'une évaluation permanente, à l'image du « Guide de l'évaluation » véritable petit livre rouge du new management néo-libéral. Le contrôle continu ne saurait être objectif, il accroît par contre « l'évaluationnisme », le stress, l'obsession de la note au détriment de toute autre considération. En pratique, seule comptera la réputation de l'établissement, fortement liée à l'origine sociale des élèves. Pour le SNES-FSU, il est impératif de supprimer le PLE pour revenir à des épreuves anonymes, finales et nationales.

*Irène Issorel et Nicolas Sueur*

## PLE : sortir de ce piège et réaffirmer notre expertise

On l'aura compris le PLE est une machine destinée à faire de nous des tâcherons de l'évaluation. Car c'est bien connu, il faut nous apprendre à bien noter ! Si le contrôle continu n'est pas objectif il en va de la responsabilité des enseignants, pas du ministère. Le « guide » de l'évaluation est en soi révélateur de la pensée néo-managériale de JMB. Le but affiché, au nom d'une conception autoritaire du métier d'enseignant, est de nous transformer en simples exécutant-e-s, qui enseignerions des séquences déjà prêtes et appliquerions des évaluations standardisées ! Rappelons-le : le guide de l'évaluation n'est pas une loi ni un décret ! La liberté pédagogique reste inscrite dans la loi. Certes, nous subissons une pression institutionnelle, mais c'est l'occasion de nous réaffirmer fermement comme expert-e-s de l'évaluation, dénoncer l'absurdité de ce contrôle continu et exi-

ger un retour aux évaluations nationales, anonymes, terminales. Tout en respectant des pratiques différentes d'une discipline à l'autre, restons-en à de grands principes, sans donner le nombre d'évaluations, ni leur coefficient, sans proposer une déclinaison du PLE par disciplines. Les réformes successives déstabilisent profondément nos métiers. Essayons de reconstruire du commun en discutant entre nous non pas simplement de l'évaluation mais des contenus, des pratiques, de ce qui contribue à donner du sens à nos métiers. C'est notre qualité de conceptrices et concepteurs de nos métiers qui est directement menacée, ainsi que notre liberté pédagogique. Faisons front ensemble, avec le SNES-FSU à nos côtés !

*Maria Ignacio, Irène Issorel, Patrick Prigent et Nicolas Sueur*



## Éducation prioritaire : la fin du pacte républicain.

Depuis sa prise de fonction, Jean-Michel Blanquer a fait de l'Éducation prioritaire un laboratoire de l'expérimentation pédagogique et de la déréglementation. Sans jamais relever le sous-investissement chronique dont elle fait l'objet, passant sous silence l'augmentation constante des effectifs et la baisse des moyens, le ministre pilote l'Éducation prioritaire à coups de contrats, de primes et de management.

Cette politique à moindre coût qui renonce à tout projet éducatif ambitieux se fait sur le dos des quartiers populaires et des élèves les plus défavorisés.

À ce titre, la délabellisation des REP annoncée pour la rentrée 2022 et leur remplacement par une allocation de moyens contractualisée sous forme de

CLA (contrats locaux d'accompagnement) contribuent à une mise en concurrence directe des établissements entre eux. En ciblant les moyens attribués aux personnels investis dans les CLA, en différenciant les bonifications en termes de carrière et de mobilité, le ministre fragilise les équipes et déstructure les établissements.

De même, la troisième tranche de la revalorisation de l'indemnité REP+ n'est rien d'autre qu'une prime au mérite contre du travail supplémentaire, laissant au seuls DASEN le choix de déterminer les établissements « méritants ».

Les élèves et les personnels de l'Éducation prioritaire « méritent » mieux que cela. Ils réclament des moyens à la hauteur des enjeux de la démocratisation.

*Philippe Brenier*

## Cité éducative, soft power mais power quand même

La « cité éducative » est un label doté d'une manne financière considérable avec l'objectif de mettre en cohérence la prise en charge des différents temps de l'enfant dans les zones défavorisées. Elle ambitionne de faire se côtoyer les différents acteurs de l'aide à l'enfance, d'harmoniser leurs politiques et de les faire travailler en synergie : acteurs sociaux, associations d'aide aux devoirs ou d'aide à la parentalité, éducation populaire, acteurs culturels, mairies... Elle est pilotée par l'État et les collectivités territoriales. Le projet est louable, le management se veut moderne et souriant, les moyens coulent à flot, la positive attitude y est de mise. Co-éducation, communication non-violente, évaluation bienveillante, empathie et dynamique entraînant... masquent assez efficace-

ment la course aux subventions que se livrent les acteurs, le brouillage des rôles, des missions et des qualifications, et le fait que les pouvoirs publics peuvent être d'autant plus généreux avec l'aide à la scolarité qu'ils sabrent les budgets de la scolarité elle-même, en particulier du second degré.

Il n'est pas inutile que les fonctionnaires d'État rappellent qu'il y a une spécificité irréductible de l'école publique, celle de la recherche de l'émancipation par les savoirs et la fréquentation des œuvres humaines, qui supposent que ce soient les personnels de l'Éducation Nationale, elles et eux seules, qui gardent l'entière compétence sur tout ce qui relève du temps scolaire.

*Laurent Tramoni*

## Un quinquennat de mépris pour les collèges ruraux

À cette rentrée, les collèges des Alpes de Haute Provence perdent encore un emploi, dissimulé « habilement » par la création d'HSA. On déplore maintenant la perte cumulée de 296 h d'enseignement (soit environ 10 divisions) depuis 2017 alors que les effectifs n'ont diminué que de 34 élèves. Nos jeunes sont confronté-e-s au refus politique d'investir dans la formation de la jeunesse, au mépris des besoins de la réalité : la constante macabre de l'échec scolaire, du décrochage scolaire et de l'exclusion se porte bien ! Par un jeu d'écriture insincère, le Ministère cherche à camoufler cette hécatombe en préten-

dant compenser ces suppressions de poste par l'ouverture de crédits de financement de nouvelles heures supplémentaires, par exemple à hauteur de 2 emplois pour les Alpes de Haute Provence. Parmi les professionnels personne n'est dupe puisque, déjà, comme le souligne la cour des comptes, près d'un tiers des heures supplémentaires créées en 2019 n'ont pu être consommées. Un stage sera organisé le jeudi 16 décembre à la cité scolaire de Sisteron afin de se mobiliser pour faire face à ces rentrées dégradées. Contactez le SNES-FSU pour vous y inscrire.

*Lionel Lasfargues*

## La rentrée dans les Hautes Alpes

### Charge de travail et compléments de service.

Sans surprise, les DGH locales ont détricoté les postes. Parfois contraint-e-s par la pression hiérarchique, chantage aux groupes ou au partage de classe... parfois contraint-e-s par des situations financières tendues, monoparentalité, salaires insuffisants... les enseignant-e-s ont dû assurer les heures supplémentaires en hausse, au détriment de leurs conditions de travail. Les collègues dernier-e-s arrivé-e-s ou contractuel-le-s en font également les frais, se retrouvant à exercer sur deux ou trois établissements, collèges et lycées confondus, éloignés de 30 ou 40 km. Certain-e-s sont même nommé-e-s à 90 km de leur domicile (sans frais de déplacement s'entend) !

La baisse du nombre d'AED, importante au prorata des effectifs du département, se fait sentir insidieusement, accentuant la fatigue de tou-te-s et les risques d'accident par défaut de surveillance. Perdre 0,25 poste d'AED sur un établissement qui en compte 3 est loin d'être anodin (8 %). Enfin l'absence de TZR dans certaines matières provoque des carences importantes sur de longues périodes, en particulier dans les zones les plus rurales. Les sureffectifs concernent également les ULIS, dans lesquelles les « préconisations » de 10 élèves sont très largement dépassées. Défendons les conditions d'étude et de travail avec le SNES-FSU !

*Yann Defontaine*

### Collèges du Vaucluse, un quinquennat d'austérité.

On ne change pas une politique qui ne marche pas. Telle pourrait être la devise du ministre pour les collèges du Vaucluse car, invariablement depuis quatre ans, le ministre répond aux augmentations d'effectifs (plus de 1000 élèves supplémentaires depuis 2017) par des suppressions de postes et des heures supplémentaires imposées aux personnels. La rentrée 2021 ne déroge malheureusement pas à la règle : des classes surchargées dépassant souvent 30 élèves, des vies scolaires qui n'ont plus que la peau sur les os, des dispositifs et des projets abandonnés.

Aujourd'hui, à l'heure du bilan, les inégalités scolaires se sont creusées dans les collèges du Vaucluse et les conditions de travail des personnels se sont dégradées. Les discours de Jean-Michel Blanquer ne trompent plus personne ; sa politique éducative est un échec.

*Philippe Brenier*

## Rentrée des psy-EN : « Petite recette pour créer du Burn-out »

Des conditions de travail déjà difficiles encore plus impactées cette année par la gestion des ressources humaines : peu de postes au concours, aucun entrant dans l'académie, un nouveau schéma de répartition des emplois particulièrement destructeur pour certains CIO. Des moyens Psy-EN récupérés pour créer des postes d'ingénierie de l'orientation au détriment de l'accompagnement des élèves, des temps partiels non complétés. Cerise sur le gâteau, l'obligation vaccinale qui crée une forte incompréhension et désorganise encore plus les CIO.

Les conséquences sont là ! Difficulté à couvrir les secteurs, augmentation du nombre d'élèves par psy-EN alors que la crise sanitaire a accentué la demande : une telle dégradation des moyens détériore la qualité d'accueil et d'accompagnement des élèves et du public en CIO. Pour maintenir du sens dans nos métiers et assurer pleinement nos missions, nous avons besoin d'une vraie reconnaissance des réalités de terrain et de moyens en conséquence.

*Rose Di Salvo et Anna Buccieri*

## CPE : Réussir le pari de la jeunesse.

Les effets de la crise sanitaire auraient dû provoquer un plan d'urgence en termes d'encadrement des élèves. Or, nous attendons encore un « quoi qu'il en coûte » pour nos élèves, mais cela aurait demandé plus d'humanité, de solidarité... et d'écoute.

Il est temps pour nous, CPE, de reprendre la main sur notre métier dont l'objectif prioritaire est le bien-être de l'élève.

Pallier les différents manques institutionnels (disparition des postes d'Assistant-e-Social-e en établissement, destruction du service public d'orientation, « management » destructeur des équipes de direction) ne fait qu'accroître les difficultés de nos métiers.

Les élèves n'ont pas besoin de gestionnaires ou de personnels de direction élargis, mais de personnels qualifiés pour les accompagner.

Restons conceptrices et concepteurs de nos activités, dans le respect de nos horaires, statuts et tâches pour affirmer définitivement notre identité professionnelle.

*Nana Sissoko et Françoise Fontanelli*

# Catégories

## Rentrée des non- titulaires : le chaos !

Deux années de crise sanitaire n'ont pas suffi à entraîner une réponse adaptée d'amélioration des conditions d'enseignement. Dans notre académie comme partout, les non- titulaires paient un lourd tribut aux économies de budget pratiquées par le ministre Blanquer : baisse drastique des moyens, à laquelle s'ajoutent la troisième année de réforme du lycée, les HSA imposées et maintenant une centaine de postes à 6 h, bloqués pour absorber la vague supposée des contractuels alternants, qui n'a finalement pas eu lieu ! Conséquence, nombre de contractuel-le-s se sont retrouvé-e-s sur des affectations

multiples, ou placé-e-s en sous-service ou encore ont subi des modifications tardives, ou sont encore à ce jour sans réemploi ! Et la suppression de la CCP d'affectation a pu conduire cette année certains bureaux de gestion à s'affranchir du barème d'affectation, celui-ci conditionnant le réemploi, l'évolution des salaires, l'accès au CDI, aux concours, le versement des indemnités de chômage, la protection sociale... Il est grand temps d'agir, en se syndiquant et en participant aux luttes collectives. Rendez-vous le 26 novembre, au stage Non-titulaires du SNES-FSU !

*Jocelyne François*

## AESH Salaire : Le compte n'y est pas

Après les mobilisations initiées par la FSU, le ministère concède une avancée significative en instaurant une grille à avancement automatique. Mais l'ensemble du dispositif est bien loin de répondre aux revendications des AESH.

La date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions, initialement prévue le 1er janvier décembre 2022 a été avancée au 1er septembre 2021. Les changements d'indice devraient être effectifs sur la paye de novembre avec effet rétroactif.

Ainsi, les AESH qui sont en CDI depuis plus de trois ans au 1er septembre seront reclassé-e-s au 4<sup>e</sup> échelon. Celles et ceux qui auront plus de six années d'ancienneté de CDI seront reclassé-e-s au 5<sup>e</sup> échelon. Voir l'article sur notre site.

Le SNES-FSU juge nécessaire de pour-

suivre et d'amplifier la mobilisation pour augmenter les rémunérations de toutes et tous les AESH sur toute la carrière en garantissant la possibilité de contrats à temps complet pour vivre dignement de leur travail. Il faut créer un véritable statut sur la base d'un corps de fonctionnaires de catégorie B.

Mais il faut aussi abandonner les PIAL et la politique de mutualisation des moyens, donner accès à des formations qualifiantes à la hauteur des missions d'inclusion, recruter les AESH afin de bénéficier d'un accompagnement à la hauteur des besoins.

Nous devons faire du mardi 19 octobre une grande journée de grève et de mobilisation nationale sur la base de ces revendications.

*Jennifer Torre et Ramadan Aboudou*

## AED et Vie Scolaire sous tension

Nous vivons une rentrée à nouveau marquée par la confusion et le manque d'anticipation.

Des conditions dégradées s'imposent aux personnels sans véritable mesure ni moyens supplémentaires pour pallier les effets scolaires de la pandémie.

S'il est vrai que la vaccination en milieu scolaire peut permettre de vacciner des élèves volontaires mais éloignés de centre de vaccination, nous avons rappelé que cette opération devait être anticipée sans désorganiser les établissements. Le ministère se contente d'annoncer le recrutement de 698 AED pour épauler les vies scolaires sur ce dispositif, nous sommes une fois de

plus bien loin du compte. Cette opération ne doit pas peser sur les vies scolaires, déjà en sous effectifs et sous tension. Sur la durée, en effet, les moyens vie scolaire sont bien insuffisants pour faire face aux besoins éducatifs croissants. Austérité et pénurie sont au programme : aucune création réelle d'emploi d'AED alors que les effectifs sont à la hausse. Nos vies scolaires dans l'académie ont été amputées de plusieurs postes malgré notre volonté de garder à minima les mêmes dotations, nous subissons pour la deuxième année les effets délétères de la politique du ministère. Réagissons et agissons avec le SNES-FSU.

*Ramadan Aboudou et Mohamed Ladjal*



## Le 1<sup>er</sup> octobre, les retraité-e-s manifestaient

### Les raisons de leur colère

Pensions à la baisse, loi sur l'autonomie enterrée, mépris généralisé : les retraité-e-s sont en colère.

### Pouvoir d'achat

La baisse accélérée des pensions se poursuit sous l'effet des « réformes » et des mesures Macron (hausse de la CSG). Or l'inflation fait un retour en force, alors que depuis 2014, l'indexation des pensions sur les prix n'est plus appliquée. En 2021, la hausse des prix devrait être de l'ordre de 1,8 %, pour 0,4 % d'augmentation des pensions. Pour les nouveaux retraité-e-s, le taux de remplacement à 75 % du salaire n'est plus qu'un souvenir. Sans oublier que le calcul s'applique sur un salaire qui, dans la fonction publique, n'augmente plus depuis 2010. Avant 2003, les pensions étaient indexées sur l'évolution du salaire moyen. Le mécanisme de l'allongement

de la durée de cotisations couplé avec la désindexation par rapport aux salaires est totalement ravageur.

### Mépris, âgisme, démocratie en berne

Dans la même veine que le mépris des pauvres (les écrans...) et le mépris de classe, il est entendu que les retraité-e-s sont une charge, des inutiles au monde qui coûtent trop d'argent. Le mépris de la démocratie et des syndicats n'est pas le moindre. Comme si la République se limitait à élire tous les cinq ans des représentants disposant des pleins pouvoirs.

C'est l'État social, ses services publics, son système de retraite et sa Sécurité Sociale qui sont en jeu.

Actifs-ves comme retraité-e-s, nous sommes toutes et tous concerné-e-s.

*Josiane Dragoni*

## UPE2A et Élèves Allophones Nouvellement Arrivés : Où en sommes-nous ?

### Audience à la DSDEN le 20 octobre 2021

Le nombre d'UPE2A (unités pédagogiques pour élèves allophones nouvellement arrivés) est très insuffisant au regard du nombre d'élèves concernés, et le maillage territorial de ces dispositifs reste très hétérogène. La carence générale en UPE2A ne garantit pas l'égalité des chances pour ces adolescents.

En découlent des bricolages locaux, toujours au détriment des élèves et des personnels, pour tenter de pallier le manque de volonté politique et budgétaire sur cette question.

Le SNES a lancé une alerte dans l'académie réaffirmant l'inclusion en classe dite « ordinaire » comme principe fondamental de l'UPE2A, pourtant largement bafoué dans la réalité du terrain. D'un côté on demande aux enseignants d'UPE2A d'absorber de plus en plus d'élèves mais de l'autre on refuse aux EANA des places dans les cours classiques auxquels ils ont droit, cela faute de place ou au nom du fait « qu'on ne paye pas un élève deux fois ».

L'UPE2A doit devenir la modalité d'accueil des EANA sur tout le territoire. Des seuils

doivent être définis, pour cela, il faut créer un vivier suffisant de professeurs de FLS.

Le travail de coordonnateur doit donner droit à une décharge horaire, et non à une IMP.

Les pratiques doivent être harmonisées et l'inclusion doit être pensée en tenant compte des difficultés actuelles des classes dites « ordinaires » : c'est le projet que porte le SNES-FSU.

*Ramadan Aboudou*

## Les stages du SNES-FSU

17 et 18 novembre : stage FSU PACA, 9 h - 17 h, Toulon

22 novembre : stage AED, 14 h - 17 h, Marseille (lieu à déterminer).

26 novembre : stage non-titulaires, 9 h - 17 h, Marseille (lieu à déterminer).

30 novembre : stage Militier dans son établissement, 9 h - 17 h, Marseille.

6 décembre : stage Connaître sa carrière, préparer son rendez-vous de carrière, Aix en Provence, 9 h - 17 h.

9 décembre : stage lycée, 9 h - 17 h, Marseille.

Stage nouveaux militants/rendez-vous de carrière, 9 h - 17 h, Vaucluse.

10 décembre : stage AESH FSU pour les départements 04 et 05, 9 h - 17 h, les Mées, salle des associations.

13 décembre : stage AED, 14 h - 17 h, Vaucluse.

14 décembre : stage Connaître sa carrière, préparer son rendez-vous de carrière, Marseille, 9 h - 17 h.

16 décembre : stage Comment faire face collectivement (nouveau management...) ? 9 h - 17 h, Sisteron (pour les départements 04 et 05).

## PSC : qu'est-ce que c'est ?

Calquée sur l'ANI de 2013 du privé, la loi de Transformation de la Fonction Publique prévoyait la mise en place de la Protection Sociale Complémentaire pour les fonctionnaires. Séduisant au premier abord, ce financement de 15 euros au 1<sup>er</sup> janvier 2022, pour atteindre 50 % de la cotisation « santé » en 2024, donnant un coup de pouce au pouvoir d'achat, pose en réalité de nombreux problèmes. Il renforce en effet la mise en concurrence des mutuelles (dont l'historique MGEN) avec les assurances privées, qui convoitent ce marché lucratif de plu-

sieurs millions de clients ; la question du volet « prévoyance » n'est pas résolue et risque de provoquer in fine une augmentation des cotisations. Soulignons, qu'en l'état, l'ordonnance du 17 février et le décret du 8 septembre 2021 excluent les retraités, fragilisant encore un peu plus les solidarités intergénérationnelles. Rien d'autre qu'un désengagement de la Sécurité Sociale, aux antipodes du mandat du SNES-FSU du 100% sécu pour les dépenses de santé, pour toutes les générations.

*Annie Sandamiani*

## La FSU en congrès : on arrête tout et on réfléchit !

La FSU tient son congrès national et ses congrès départementaux cette année, l'occasion de remettre en débat les mandats de la fédération, de les confronter à la réalité actuelle, et de se donner des perspectives d'action pour les années à venir. La problématique de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, celle de la nécessaire transition écologique de l'économie, la défense des libertés publiques seront des thèmes qui viendront compléter les habituels débats sur le statut et la transformation de la Fonction Publique, sur le devenir sur système éducatif et des services publics, sur les nécessaires adaptations de notre syndicalisme aux attentes actuelles des salariés. Un congrès de la FSU, c'est aussi l'occasion de rencontrer des camarades des autres ministères ou de la territoriale qui ont fait le choix ces dernières années de venir renforcer notre syndicalisme FSU, qui est en progression. N'hésitez pas à participer aux assemblées générales de vos sections locales pour faire vivre la Fédération, consultez régulièrement le site de la FSU 13. <https://fsu13.fsu.fr/>

## Un collectif égalité à la FSU13

La FSU13 se dote d'un « collectif égalité », constitué de militantes et de militants qui s'engagent à oeuvrer à tous les niveaux de leur activité syndicale, à la réalisation effective de l'égalité femmes-hommes. A l'échelle d'un établissement scolaire, d'un CIO, comme des instances où siègent les élu-e-s, cela exige une vigilance permanente. Toutes ces questions syndicales majeures nécessitent des militantes et des militants formé.e.s et combatif.ves ! C'est pourquoi la FSU13 a organisé un temps de travail le 7 octobre autour de Ludivine Debacq, militante du SNES-FSU, élue en CHSCT Ministériel et référente Violences sexistes et sexuelles. Pour rejoindre le collectif égalité, contactez la FSU13 !

CC

# La FSU

## Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

### L'administration doit se mettre au travail !

Pour la FSU13 le travail syndical sur l'égalité entre les femmes et les hommes est une priorité. Depuis plusieurs années la conscience de l'importance du combat féministe s'est développée dans la fédération et aujourd'hui il est mis au cœur de notre activité.

Le Plan égalité professionnelle dans la fonction publique signé en 2018 porte largement la trace de l'action de la FSU. Il rompt avec des années d'insuffisance en la matière. Il se fixe des objectifs ambitieux notamment l'éradication des inégalités salariales et l'exemplarité en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Pour la première fois des moyens sont donnés ainsi que des objectifs quantitatifs et des pénalités.

Cependant la mise en œuvre se fait au ralenti, tout particulièrement dans l'Éducation Nationale, où notre académie fait figure de cancre : alors que la déclinaison

locale du Plan devrait être présentée par l'académie avant la fin de l'année, aucun groupe de travail n'a encore été réuni !

Pourtant l'institution scolaire ne devrait pas seulement se conformer à la loi, elle devrait être exemplaire et porteuse d'une véritable dynamique au long cours au sein de la société.

Pour la FSU le travail doit permettre d'articuler étroitement processus de débat et de décision (comités techniques, CHSCT) et la réalité des lieux de travail où s'exercent in fine les discriminations. Il serait inadmissible que l'institution se contente d'apparences et de procédures sans la volonté politique de transformer le réel au plus près des agent-e-s, de leur quotidien et de leurs gestes professionnels.

La FSU13 continue d'intervenir pour que l'administration se mette enfin au travail avec les partenaires sociaux sur ce sujet. C'est une priorité !

*Caroline Chevé*

*Secrétaire départementale FSU13*

## N'oublions pas.



Publication du SNES-FSU Aix - Marseille

12 Place du Général De Gaulle - 13001 Marseille

Tél : 04 91 13 62 81/82 - [s3aix@snes.edu](mailto:s3aix@snes.edu)

Directrice de publication : Marion Chopinet

Dessins : © Clara Deligny

Comité de rédaction : A. Sandamiani et C. Fuchs

Imprimeur : IGS - BP 44 - Zac de Rigoulet - 47552 BOE Cedex

Périodique inscrit CPPAP 0722 S 05476

Dépôt légal : 27 juillet 2020 - ISSN 0395-384X - Tiré à 7000 exemplaires