

SNiF Ça fait un tout p'tit peu mal SNiF...

Mais c'est supportable SNiF



N° 408 - janvier 2022
PRIX : 2 €



LA SOLUTION PROPOSÉE POUR LA RENTRÉE DES CLASSES EN JANVIER 2022

Spécial carrières - Numéro à conserver

Après la mobilisation historique du 13 janvier, face au mépris persistant pour nos professions et nos élèves, aux côtés des salarié-e-s de tous les secteurs, des organisations de jeunesse, mobilisons-nous toutes et tous le 27 janvier !

Salaires, pensions, conditions de travail : appel intersyndical à la grève
FSU-CGT-FO-Solidaires-FIDL-MNL-UNEF-UN

EDITO

Le SNES-FSU Aix Marseille vous souhaite une bonne année 2022, qu'elle soit une année de luttes mais aussi de victoires.

2022 s'ouvre malheureusement sous le signe d'une reprise dans des conditions à nouveau très dégradées. Le ministre Blanquer se vante de garder les écoles ouvertes. Le SNES-FSU n'a jamais demandé la fermeture des établissements scolaires mais exige depuis le début de la crise sanitaire au printemps 2020, que des mesures soient prises afin d'assurer la prévention et la protection des élèves et des personnels : travaux dans les bâtiments, création de postes pour mieux encadrer et aider les élèves après des mois de cours perturbés. Or rien n'a été fait depuis lors et les discours du ministre ne parviennent pas à masquer la vacuité des protocoles sanitaires.

C'est pourquoi le SNES-FSU a appelé à la grève le 13 janvier. Cette journée a connu une mobilisation exceptionnelle de l'ensemble des personnels de l'EN, avec le soutien des parents d'élèves et des lycéens. Blanquer fait l'unanimité contre lui, pour-

tant les réponses ne sont toujours pas à la hauteur. Il faut poursuivre les actions en signant la pétition exigeant le report des épreuves de spécialité, en poursuivant les AG et HIS. La journée d'appel interprofessionnelle à la grève le jeudi 27 doit être un nouveau temps fort de cette mobilisation contre la casse du service public d'éducation notamment. Il est urgent d'agir collectivement pour exiger une revalorisation des salaires, du public et du privé, et des pensions qui serait une juste reconnaissance de l'expertise des personnels, renforcerait l'attractivité de nos métiers et constitue une condition sine qua non de la qualité et du niveau d'exigence que nous attendons du service public d'éducation. Les AESH, très mobilisé-e-s depuis des mois, appellent à une mobilisation le 27 pour faire valoir leurs revendications pour un statut et un salaire à la hauteur des missions qui leur sont confiées.

Plus que jamais nous dénonçons les manquements du gouvernement et réclamons la nécessité d'une politique ambitieuse pour l'éducation. Le SNES-FSU défend le projet d'une école émancipatrice pour

toutes et tous, il lutte contre les inégalités sociales et scolaires afin de garantir la réussite de tous les jeunes. Cela est indissociable de l'intérêt porté aux conditions de travail des personnels et aux grandes étapes de la carrière de chacun-e, avec le souci primordial de l'égalité de traitement. Or la Loi de Transformation de la Fonction publique exclut, depuis janvier 2021, les représentants syndicaux des CAP consacrées à la mobilité et à la carrière des personnels. Si nous pouvons aujourd'hui poursuivre, du mieux possible, le suivi des recours pour les affectations ou les rendez-vous de carrière par exemple, c'est avant tout grâce aux remontées d'informations du terrain. Plus que jamais la lutte contre l'opacité des règles ou les inégalités de traitement passe par le réseau des syndiqué-e-s et militant-e-s du SNES-FSU. C'est dans l'adversité que nous traversons que la puissance du collectif syndical prend tout son sens et fait la démonstration de son absolue nécessité.

*Marion Chopinet,
Secrétaire académique*



Qu'ont fait les élu-e-s du SNES-FSU en groupe de travail sur les LDG relatives au mouvement Intra ?

Forts de leur représentativité, les élu-e-s portent des mandats favorables aux intérêts collectifs et défendent la transparence dans toutes les opérations de gestion : publication des barres infra-départementales des mouvements précédents, départage des candidat-e-s aux postes spécifiques académiques en cas d'égalité d'avis, maintien d'une bonification conséquente pour la situation de parent isolé sont les principaux points d'intervention de ce GT.

Annie Sandamiani



Se Syndiquer : une nécessité !

Se syndiquer est une démarche individuelle mais c'est surtout le moyen que se donnent les enseignant-e-s pour ensemble défendre, transformer l'école, et faire réussir tous leurs élèves. C'est la meilleure façon d'être informé régulièrement de toute l'actualité locale et nationale sur l'école et la profession. Dans cet objectif, nous vous encourageons à déposer des Heures d'infos Syndicales mais aussi des stages établissements ou par communes voire réseau afin d'informer, défendre les personnels, et réfléchir sur le métier et les enjeux politiques : les militant-e-s du SNES-FSU académique sont à votre disposition pour les animer. N'hésitez pas à vous inscrire à nos stages académiques, la formation syndicale est un droit statutaire, qui ne s'use que si l'on ne s'en sert pas.

La période actuelle nous confronte à une situation inédite et des plus déstabilisantes. Dans un contexte de perte de confiance dans la capacité du gouvernement à répondre efficacement à l'urgence de la situation, alors que la loi de Trans-

formation de la Fonction Publique met à mal le paritarisme dans les instances, plus que jamais, pour ne pas être isolés face à l'administration, nous avons besoin du syndicat.

Syndicat majoritaire dans le second degré, le SNES-FSU n'est pas seulement une « grosse machine ». Le SNES-FSU c'est d'abord des sections syndicales dans presque tous les établissements. Les militant-e-s du SNES-FSU sont des enseignant-e-s, CPE, AED, présent-e-s sur le terrain.

Le SNES-FSU ne peut fonctionner que par les cotisations de ses adhérent-e-s. Se syndiquer, c'est donc essentiel pour faire vivre le collectif syndical, résister aux politiques contraires à l'intérêt général, se donner les moyens de mener des luttes victorieuses. Aucun-e militant-e du SNES-FSU n'est déchargé-e à plein temps, toutes et tous exercent au quotidien leur métier de professeur-e, CPE, AED, AESH ou PsyEn : rejoignez-nous !

Ramadan Aboudou

Les retraité-e-s sont des syndiqué-e-s comme les autres

Quittant un métier de plus en plus difficile, où nous nous sommes beaucoup investi-e-s, nouvellement retraité-e-s nous continuons à être syndiqué-e-s au SNES-FSU. Organisé-e-s en sections départementales, nous défendons nos intérêts individuels et collectifs, participons aux mobilisations intergénérationnelles aux côtés des acti-ve-f-s. En 2021, des initiatives nationales 31 mars, 1er octobre, et surtout 2 décembre, menées par le Groupe des 9 ont marqué le paysage social. Nous manifesterons encore pour la hausse des

revenus du travail (salaires, pensions), pour la protection sociale et la sécurité sociale le 24 mars 2022. Nous participerons au proche congrès FSU et contribuerons aux réflexions préparatoires. Le syndicalisme doit travailler à des alternatives économiques et sociales pour le salariat qui comprend les retraités (la retraite est un droit acquis par le travail). Les retraité-e-s SNES-FSU ont bien un rôle syndical ! Rejoignez-nous.

Michèle De Pasquale

LDG : les textes et les faits

La loi de 2019 dite de « transformation de la fonction publique » a eu pour conséquence d'affaiblir considérablement le paritarisme en écartant l'intervention des personnels et de leurs représentant-e-s sur les questions de mobilité et de carrière. Le SNES et la FSU combattent cette loi qui écarte les organisations syndicales des opérations de gestion et travaillent concrètement à faire porter la voix de nos professions sur ces questions.

La mise en place des LDG (« lignes directrices de gestion ») ministérielles et aca-

démiques pour encadrer les opérations de gestion ne nous satisfait pas. Ces LDG sont discutées lors des comités techniques ministériels et académiques : le SNES et la FSU interviennent pour qu'un cadrage fort s'impose à tous, limitant les dérives de favoritisme et de clientélisme inhérentes à ce nouveau cadre. Mais leur mise en œuvre reste marquée par le manque de transparence et suscite de l'incompréhension chez de nombreux-ses collègues

Le SNES et la FSU s'emploient à garantir une mobilité possible pour tou-te-s et en

toute transparence, à permettre une évolution de carrière non liée à l'acceptation des oukases hiérarchiques. Nous ferons régulièrement appel à la profession pour obtenir les éléments nous permettant de garantir et d'imposer transparence et équité dans toutes les opérations de gestion. Pour faire valoir vos droits et faire vivre le paritarisme, n'hésitez pas à contester les décisions défavorables.

Franck Balliot

Rendez-vous de carrière

Rendez-vous de carrière 2021-2022 : qui est concerné-e ?

Seul-e-s les collègues aux échelons 6, 8 et 9 peuvent être concerné-e-s par le rendez-vous de carrière, mais tou-te-s ne le sont pas. Cela dépend de la date de passage à ces échelons :

Echelon	Date de d'obtention	RDVC cette année. Quel enjeu ?
6	Entre le 1 ^{er} sept 2020 et le 31 août 2021	Gain d'un an pour le passage au 7 ^e échelon pour 30 % des collègues
8	Entre le 1 ^{er} mars 2020 et le 28 février 2021	Gain d'un an pour le passage au 7 ^e échelon pour 30 % des collègues
9	Entre le 1 ^{er} sept 2020 et le 31 août 2021	Durée d'attente pour obtenir le grade de hors-classe

Julien Weisz

Rendez-Vous de Carrière

Quel déroulement ?

Déroulement du Rendez-vous de Carrière :

Un mail sur notre boîte académique professionnelle vient nous avertir en fin d'année scolaire que l'on est en rendez-vous de carrière l'année suivante. Nous sommes avertis de l'inspection au moins quinze jours à l'avance par notre secrétariat d'établissement. Un entretien avec l'inspecteur suit la séance observée. Un entretien avec le chef d'établissement doit intervenir dans les six semaines suivantes. Le « document de référence de l'entretien » sert de trame aux entretiens. S'il n'est pas obligatoire de le remettre, il peut être l'occasion de

mentionner les éléments que l'on souhaite aborder. On pourra présenter des « documents du quotidien de la classe » à l'inspecteur.

Avant la fin de l'année scolaire du rendez-vous de carrière, le compte-rendu du rendez-vous de carrière (grille de compétences et appréciations littérales) nous est communiqué. Un délai de deux semaines permet de formuler des observations en retour. Au début de l'année scolaire suivante, à la mi-septembre, l'avis d'évaluation officiel émis par le Recteur (le Ministre pour les agrégés) est notifié à l'enseignant. Cet avis peut être contesté.

JW

Contester son rendez-vous de carrière : mode d'emploi

La contestation se fait en deux étapes obligatoires, le non-respect des délais entraînant l'invalidité de la contestation. La première étape est un recours auprès du Recteur pour les Certifiés, CPE et Psy-EN (auprès du Ministre pour les Agrégés), à formuler dans les trente jours après la notification de l'avis final (ex : du 15 sept au 15 oct pour un avis final notifié le 15 septembre). Ce recours peut être étoffé de toutes les précisions que vous estimez nécessaires. En l'absence de réponse à ce recours sous trente jours (15 nov dans

l'exemple précédent), l'avis Recteur est confirmé. La deuxième étape est alors la demande d'examen de la contestation devant la Commission Administrative Paritaire (sous les mêmes modalités que le recours) dans les trente jours qui suivent la confirmation de l'avis final (ex : au plus tard le 15 décembre).

Remarque : Imitant le ministère, voilà trois ans que le Recteur répond systématiquement (favorablement ou non) aux demandes de recours.

JW

Rendez-Vous de Carrière

Attention à l'ASA !

Ne pas être oublié pour son rendez-vous de carrière : attention à l'ASA !

Les collègues affecté-e-s dans les établissements relevant du plan violence de 2001 (la quasi-totalité des REP+) bénéficient chaque année d'un gain de temps pour le passage à l'échelon suivant : c'est l'Avantage Spécifique d'Ancienneté (ASA). Pour ces collègues, le passage aux échelons 6 et 8 peut intervenir rétroactivement avant le 1^{er} septembre de l'année en cours, du fait de l'ASA. Il est alors possible que les collègues en question se retrouvent en RVC dès cette année scolaire, sans pour autant qu'ils aient reçu un avertissement de l'administration. Aussi n'hésitez pas à contacter le SNES pour que nous procédions à l'examen de votre situation afin de savoir si cette année est, pour vous, une année de RVC.

JW

Avis final du rendez-vous de carrière

Bilan de la CAPA contestation 2021

Suite à la campagne de RDVC 2019/2020, 107 recours gracieux ont été déposés, 24 ont reçu une issue favorable ; 49 dossiers de contestation ont été présentés devant la CAPA. Les commissaires paritaires du SNES-FSU ont étudié au rectorat les 44 dossiers figurant au listing (5 ont été ajoutés à la veille de la commission et présentés dans leur intégralité à la demande de nos élus). Sur les 49 dossiers, 18 ont fait l'objet d'une hausse d'avis.

N'hésitez plus à contester votre avis final avec le SNES-FSU !

JW

Avancement d'échelon automatique : un nouveau retard !

Pour la troisième année consécutive, l'administration n'a pas été en mesure de rendre effectifs les passages d'échelons à l'ancienneté, pourtant prévisibles, qui auraient dû entrer en vigueur au cours du premier trimestre. Le rectorat nous annonce que ces changements vont être effectifs courant décembre, avec effet rétroactif sur la paye de janvier.

Concernant les avancements au 7^e et 9^e échelons, qui donnent lieu à une accélération d'un an pour 30 % des collègues en fonction de leur RVC, il faut attendre que se tiennent les CAPA de contestation de avis finaux qui se dérouleront à partir de février/mars.

JW

Collègues sans Rendez-Vous de Carrière

Les collègues en année de rendez-vous de carrière qui n'ont pas pu l'avoir, et ce quelle qu'en soit la raison, ont leur rendez-vous de carrière reporté l'année suivante, au cours de la deuxième quinzaine de septembre. Dans le cas où ce rendez-vous de carrière ne pourrait à nouveau pas se tenir, les collègues obtiendront néanmoins une appréciation finale qui sera donnée sur l'étude de leur dossier administratif et pédagogique (possibilité d'enrichir le CV i-prof jusqu'au 6 mars 2022), avec avis de leur corps d'inspection et du chef d'établissement. Pour le 3^e RDVC, déterminant pour l'accès à la hors-classe, ces avis seront consultables sur i-prof du 28 mars au 3 avril 2022. L'administration persiste dans son refus que les collègues qui se trouvent dans ce cas puisse contester l'avis qui leur est donné, de la même manière que celles et ceux qui ont eu un rendez-vous de carrière peuvent le faire.

JW

3^e Rendez-Vous de Carrière

Quel enjeu ?

La mise en place du protocole PPCR sécurise le passage à la hors-classe pour tou-te-s, garantissant le parcours de carrière sur au moins deux grades. Le barème ne prend en compte que deux éléments : l'avis final du 3^e RDVC et l'ancienneté dans la plage d'appel (temps de promouvabilité, à partir de deux ans dans le 9^e). La partie dévolue à l'ancienneté devient, à terme, prépondérante sur la partie liée à la valeur professionnelle. Ainsi un-e collègue avec un avis minimal et deux ou trois ans d'ancienneté dans le 11^e passera devant un-e collègue avec avis maximal ayant moins d'ancienneté. Pour autant, le 3^e RDVC revêt une importance particulière puisque l'avis qui en découle peut faire varier de 5 à 6 ans

l'obtention de la hors classe. En pratique, un-e collègue avec l'avis Excellent sera promu en début de 10^e alors qu'un collègue avec avis A Consolider devra attendre environ deux ans dans le 11^e.

Sachant à la fois l'intérêt financier et la difficulté d'arriver à la classe exceptionnelle, la précocité de l'obtention de la hors-classe n'est pas à négliger.

Notons que la création du 7^e échelon de la classe normale chez les certifiés et assimilés, si elle augmente l'indice terminal du grade, crée une incohérence en vue de la promotion au grade de classe exceptionnelle par le vivier 2, les collègues qui sont toujours au 6^e échelon se trouvant exclus du tableau de promotion.

JW

Classe exceptionnelle : du nouveau à venir cette année

Rappelons que l'accès à la classe exceptionnelle est possible selon deux voies: le vivier 2, destiné aux collègues qui auront atteint le dernier échelon de la hors-classe de leur corps au 31 août 2022 (de la HCl pour les agrégés), représente à peine 20 % des promotions possibles. 80 % des promotions possibles sont réservées au vivier 1, qui concerne les collègues qui ont atteint au moins le troisième échelon de la hors-classe (deuxième échelon de la hors-classe des agrégés) et justifient de huit années de fonctions particulières.

Pour la première fois, l'an dernier, l'examen de la promouvabilité au vivier 1 de la classe exceptionnelle a été effectué par le rectorat. Il n'y a donc plus maintenant à candidater. Ce travail a permis, par exemple, de multiplier par deux l'effectif des promouvables au vivier 1 chez les certifié-e-s, beaucoup de collègues n'ayant pas formulé de candidature par le passé. C'est la raison pour laquelle une centaine de collègues promouvables au vivier 1 n'ont pas été promu-e-s, contrairement à l'année précédente où il y avait plus de possibilités de

promotion au vivier 1 que de candidat-e-s.

Si la classe exceptionnelle obtenue par le protocole PPCR, constitue un nouveau débouché de carrière, le SNES-FSU ne se satisfait pas de ces conditions d'accès: volume de promotions comme structuration en viviers. En effet, le principe de pyramidage du grade dans le corps impose une « rotation » des promotions pour que chaque année les collègues partant à la retraite « libèrent » des places. Or les promu-e-s du vivier 1 sont loin de la fin de carrière.

C'est la raison pour laquelle nous poussons auprès du ministère pour améliorer les conditions d'accès. Il se pourrait que nous franchissions un nouveau cap cette année puisque le ministère se dit ouvert à passer du 80/20 à 70/30 pour le ratio entre viviers et d'ouvrir les missions particulières à de nouvelles fonctions.

Le SNES-FSU vous tiendra au courant de ces avancées dès que nous aurons des informations confirmées.

JW

Santé au travail



Congés maladie, temps partiel thérapeutique : connaître vos droits

En **Congé de Maladie Ordinaire**, vous percevez trois mois de plein traitement et neuf mois de demi-traitement sur une période de douze mois consécutifs. Ainsi, pour un congé démarrant le 21 mars 2022, il faut calculer le nombre de jours de congé dont vous avez déjà bénéficié entre le 22 mars 2021 et le 21 mars 2022 inclus. En cas de

problème grave de santé, vous pouvez faire une demande de **Congé Longue Maladie** : durée jusqu'à trois ans (un an à plein traitement et deux à demi-traitement). Le **Congé de Longue Durée**, lui, ne concerne qu'un nombre réduit de pathologies et peut durer cinq ans (dont trois ans à plein traitement), mais on ne peut en bénéficier qu'une fois par pathologie sur toute la carrière.

le décret du 28 juillet 2021 stipule que la première demande est accordée sur présentation d'un justificatif médical ; pour les renouvellements, l'avis d'un expert sera demandé. Autre nouveauté importante : il est désormais possible de reconstituer ce droit après un an d'activité. Un TPT pourra donc être accordé plusieurs fois pour une même pathologie au cours d'une carrière, sous réserve de la reconstitution des droits. Ces avancées majeures pour les personnels sont le fruit de l'implication des militant-e-s FSU dans les groupes de travail de la Fonction Publique.

*Séverine Vernet,
secrétaire du CHSCT Académique*

Commission de réforme

La commission de réforme est une instance consultative médicale tripartite (composée des médecins du comité médical, de représentants de l'administration et du personnel) qui donne obligatoirement un avis avant que l'administration ne se prononce sur :

le dernier renouvellement de la disponibilité d'office pour raisons de santé ;

la mise en retraite pour invalidité totale et définitive.

Elle donne un avis en matière d'accident de service ou de maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions.

Alain Durante

Comité médical

Le comité médical est une instance consultative, composée de médecins agréés désignés par le Préfet dans chaque département, qui donne obligatoirement un avis sur l'état de santé d'un fonctionnaire avant que l'administration ne se prononce sur :

la prolongation des congés de maladie ordinaire au-delà de six mois consécutifs ;

l'octroi des CLM/CLD et leur renouvellement ;

la reprise des fonctions après douze mois consécutifs de congé de maladie ordinaire ou après une période de CLM ou de CLD ;

la reprise à temps partiel thérapeutique (sauf pour la première période qui est de droit) ;

la mise en disponibilité d'office pour raisons de santé ou son renouvellement ;

le reclassement dans un autre emploi.

AD

Le **Temps Partiel Thérapeutique** permet le maintien dans l'emploi d'un-e fonctionnaire dont l'état de santé nécessite qu'il-elle travaille à temps partiel ou favorise la reprise du travail après un arrêt. Depuis 2017, il est possible d'en bénéficier sans durée minimale de congé maladie. De plus,

Accidents de service : faites valoir vos droits

Si vous êtes victime d'un accident en lien avec le service, vous n'avez pas à apporter la preuve du lien de causalité (sauf s'il s'agit d'un accident de trajet). Il suffit d'établir la matérialité de l'accident. Démarches : informer son chef d'établissement de la survenue d'un accident et transmettre dans les 48h l'arrêt de travail éventuel. La déclaration complète est à adresser au rectorat (DAP – bureau des AT) dans les quinze jours suivant l'accident.

L'agent placé en Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service (CITIS)

conserve jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à sa mise à la retraite : l'intégralité de son traitement, ses primes et indemnités, ses avantages familiaux et son indemnité de résidence. Les frais et honoraires médicaux sont pris en charge jusqu'à ce que l'agent soit guéri, même après la reprise du travail. Pendant les douze premiers mois d'un CITIS, l'agent blessé ou malade conserve son emploi. Au-delà, l'administration peut déclarer la vacance du poste. La réintégration se fait avec des bonifications particulières. SV

La Santé au Travail en période de pandémie

Il aura fallu attendre le 27 décembre dernier pour entendre que « oui, le virus circule à l'école »... Cette prise de conscience de l'exécutif après des mois de déni, en particulier de la part de JM Blanquer, ne s'accompagne pourtant pas des mesures à la hauteur de la gravité de la situation : pour faire face à une vague de contaminations sans précédent, ouvrez les fenêtres... En dehors d'un vague engagement à « amplifier » la politique de tests, l'absence de propositions sérieuses est irresponsable. Le SNES-FSU exige que les personnels soient protégés dans l'exercice de leur métier : fourniture de masques chirurgicaux, voire FFP2, équipement des établissements scolaires avec des dispositifs de surveillance et de renouvellement de la qualité de l'air. Il est indispensable de renforcer la protection des personnels vulnérables, d'engager des

moyens pour soulager des vies scolaires sous tension, de prendre en compte les conséquences pédagogiques pour cette année scolaire : les épreuves de spécialité du bac, prévues en mars, doivent être repoussées en juin.

Depuis mars 2020, nous n'avons jamais autant parlé de la santé au travail : Comment se protéger ? Protéger les autres ? Dans quelle mesure l'organisation du travail, les conditions dans lesquelles s'exerce notre activité engendrent-elles un risque ? La pandémie a tout bouleversé, occupé tout l'espace mais elle devrait être « l'occasion » d'interroger le lien entre travail et santé. Elle devrait être l'événement qui remette au centre des préoccupations le système éducatif : une école qui va bien, c'est aussi une école où les personnels vont bien. SV



AESH à quand la fin de la précarité ?

Le 19 octobre 2021 l'importante mobilisation des AESH pour l'amélioration de leurs conditions de travail a trouvé un véritable écho dans les médias mettant en lumière une profession à la fois indispensable et dangereusement précarisée. Cette lutte doit continuer et s'amplifier. En effet, les récentes modifications de leur contrat de travail sont problématiques.

Les AESH doivent signer deux avenants :

- Celui lié à la création des PIAL amène une flexibilisation supplémentaire de leur travail. Un PIAL est un groupement d'établissements (du primaire et/ou du secondaire) sur lequel l'AESH est désormais affecté.e. La « tête » de PIAL décide alors de la répartition des faibles moyens attri-

bués par les DSDEN entre les différents établissements. Pour gérer la pénurie, cette répartition ne tient pas compte des notifications MDPH (pourtant officielles) et laisse les élèves en situation de handicap (et leur famille) encore plus démunis. Les AESH deviennent la variable d'ajustement de l'école inclusive, pouvant être envoyé-e-s du jour au lendemain sur un nouvel établissement du PIAL.

- Les autres avenants concernent la nouvelle grille salariale. Ils ne sont qu'une modeste avancée, très éloignée de la revendication d'un salaire à la hauteur de leur investissement dans l'accompagnement des élèves. Nous sommes encore trop loin d'une sortie de la précarité des

AESH.

Les AESH sont un maillon essentiel de l'école, qui permettent l'inclusion des élèves en situation de handicap. Mais pour qu'ils/elles puissent assurer correctement leur mission, les PIAL doivent disparaître. Il n'est pas non plus concevable que les primes REP/REP+ ou la prime informatique ne puissent être perçues par les AESH.

Dans l'intérêt de tou.te.s, le SNES-FSU demande la création d'un corps de catégorie B dans la fonction publique d'État pour les AESH, assurant une rémunération décente et un statut pérenne et protecteur.

Jennifer Torre & Pascal Billy

AED : le chant des sirènes des heures supplémentaires.

Interdites depuis 2003 aux assistant-e-s d'éducation, le gouvernement insiste désormais pour faire travailler les assistant-e-s d'éducation en heures supplémentaires. Attention à ne pas céder au chant des sirènes, ce n'est en rien une revalorisation ou une amélioration des conditions de travail.

D'un point de vue réglementaire, les AED à temps plein ne peuvent pas faire d'heures supplémentaires. Il s'agit donc de multiplier les temps partiels, dans la logique comptable de l'employeur : une part fixe (sur laquelle sera comptée l'ancienneté

en cas de reclassement post-concours, le calcul pour les droits à la retraite ou l'indemnisation par pôle emploi) et une part variable, les heures supplémentaires distribuées au « mérite » et en totale opacité. Le résultat ne peut être qu'une plus grande précarisation des personnels à taux horaires équivalents. Preuve de cette volonté du ministère, fin octobre 2021, à l'occasion de l'étude du budget 2022 en séance publique à l'Assemblée Nationale, le Ministre de l'EN s'est opposé à un amendement (pourtant porté par une députée LREM) proposant d'étendre la prime REP/REP+ aux AED, arguant de la future possi-

bilité offerte aux AED de faire des heures supplémentaires. Cet amendement prévoyait le financement de la prime par des crédits initialement dévolus à l'enseignement privé. Le SNES FSU continuera avec force de dénoncer ces mesures et demande dès à présent de pérenniser pour la rentrée prochaine une augmentation du nombre d'AED dans les Vies Scolaires. Le SNES-FSU se battra pour obtenir un vrai statut et des conditions conformes au respect de ces personnels et de leur rôle dans la réussite des élèves.

Mathilde Lagache

AESH en grève le 27 janvier 2022

Après une journée de grève réussie le mardi 19 octobre, l'intersyndicale nationale FSU, CGT éducation, FNEC-FP-FO, SNCL-FAEN et SUD éducation appelle à une nouvelle journée de grève et de mobilisations le jeudi 27 janvier pour gagner des mesures d'urgence pour les AESH :

- augmenter les rémunérations de toutes et tous les AESH sur toute leur carrière,

avec comme objectif l'alignement sur la grille de catégorie B ;

- leur garantir la possibilité de travailler à temps complet pour vivre dignement de leur travail ;

- abandonner les PIAL et la politique de mutualisation des moyens ;

- créer un véritable statut de la Fonction publique pour reconnaître le métier

d'AESH ;

- donner l'accès à des formations qualifiantes à la hauteur des missions ;

- recruter les AESH qui manquent pour permettre à tous les élèves en situation de handicap de bénéficier d'un accompagnement à la hauteur de leurs besoins.

ML

13 janvier 2022 : une journée réussie !

Cette journée de grève dans l'éducation est historique. Les manifestations ont rassemblé nombreux l'ensemble des personnels de l'éducation nationale. Dans ce contexte, le SNES, aux côtés de la FSU, exige des

mesures sanitaires immédiates et l'ouverture très rapide de négociations sur les moyens et les salaires. La journée de grève et de manifestation du jeudi 27 janvier doit être un nouveau temps fort de la mobili-

sation en faveur d'une revalorisation des salaires et des pensions. Le service public d'éducation mérite une autre politique.

Marion chopinet

Actualité FSU

Le chantier égalité pro

L'égalité femmes / hommes

L'égalité femmes / hommes est un principe constitutionnel et l'on pourrait penser que le statut de fonctionnaire suffirait à la garantir, dans l'accès aux métiers comme dans l'égalité des rémunérations. C'est sans compter sur la répartition très genrée de la part indemnitaire des traitements. Dans un ministère où 72 % des personnels sont des femmes, les écarts de salaire et de pension sont respectivement de 12 % et 42 % en leur défaveur. Moindre accès aux heures supplémentaires, aux indemnités diverses (IMP, ISOE part variable), sur-représentation des temps partiels, inégalités d'avancements de carrière, les femmes dans le second degré perçoivent en moyenne 27 % de rémunération en moins par rapport aux hommes à égalité d'échelon.

Par ailleurs, aucune enquête interne à l'Éducation Nationale n'existe concernant

la confrontation des femmes aux violences sexistes et sexuelles sur leur lieu de travail, alors même que les chiffres nationaux font état de 80 % des femmes concernées.

C'est pourquoi, sur l'insistance constante de la FSU, ces questions font enfin l'objet d'un plan national d'action, consécutif au protocole d'accord sur l'égalité professionnelle signé en 2018, qui se décline actuellement dans les académies. Nous avons obtenu 5 groupes de travail dans l'académie pour peser sur la rédaction du Plan académique, dont l'objectif est d'aboutir d'ici 2024 à la transparence des rémunérations, à l'établissement de procédures d'endiguement des inégalités salariales et d'évolution de carrière, la reconnaissance et la prise en charge des violences sexistes et sexuelles sur le lieu de travail.

Mélanie Le Guilloux

Egalité professionnelle : des enjeux pour toutes et tous.

Le plan égalité professionnelle est actuellement en discussion dans l'académie.

La FSU est à la manœuvre pour obtenir en premier lieu les données statistiques genrées nécessaires à l'établissement d'un diagnostic des inégalités. Il est en effet fondamental d'avoir à notre disposition les indicateurs susceptibles de créer ces inégalités, telle la répartition des personnels au sein des catégories de métiers, l'attribution des indemnités, des postes spécifiques, l'accès à la formation, l'évolution de carrière, les ruptures conventionnelles...

L'étude approfondie de ces données permettra dans un second temps de formuler une charte de bonnes pratiques à destination des personnels de direction et/ ou chargés de recrutements, catégorie sur laquelle les efforts de formation vont être d'abord concentrés.

Par la suite, tous les personnels seront formés (formations PAF, formation à public désigné), et une attention particulière sera portée aux nouveaux arrivants (en collaboration avec l'INSPE qui développe actuellement des parcours personnalisés de formation), ainsi qu'aux collègues de retour d'un congé long.

A cette fin, la FSU demande davantage de visibilité des droits pour tous les personnels : chacun-e devrait pouvoir être destinataire d'une information concer-

nant sa situation, ses droits et ses possibilités d'évolution ou de recours suite à un moment clé de sa carrière. Demande est faite pour cela d'un retour à la transparence des carrières par la réinstallation des CAPA.

Concernant les violences sexistes et sexuelles, il est notamment demandé que le poste de référente des VSS soit l'objet d'une décharge, et que les fonds pour l'égalité dans la Fonction Publique nécessaire notamment à la formation soit réellement abondés.

Enfin, n'oublions pas que la réalité des inégalités dans nos métiers prend sa source dans l'augmentation de la part indemnitaire des traitements : c'est pourquoi l'une des principales revendications de la FSU reste la revalorisation du point d'indice.

Nous appelons les collègues à relayer ces revendications sur le terrain et à se mobiliser pour que nos revendications soient entendues et trouvent une traduction satisfaisante dans l'académie.

MLG



Référent-e Violences Sexistes et Sexuelles : enfin !

Une femme sur deux dit avoir déjà adopté une stratégie d'évitement (ne plus mettre de jupe, éviter d'aller à certaines réunions) afin de se préserver dans son environnement de travail. Chez les femmes non cadres, 47 % disent avoir été victimes de sexisme au travail. Ces chiffres sont glaçants. Or il est de la responsabilité de l'employeur de prévenir, faire cesser et sanctionner tout acte sexiste.

70 % de femmes ayant été victimes de harcèlement en ont parlé, le problème ne vient pas tant de libérer la parole que d'accompagner cette parole et faire qu'elle déclenche des actions fortes de la part de notre employeur. C'est dans cette optique qu'un-e référent-e VSS sera bientôt désigné-e au sein du CHSCT académique. Son rôle sera d'être force de propositions et de vérifier que l'employeur met tout en œuvre pour prévenir ces violences et les détecter ; qu'il facilite et accompagne leur signalement, qu'il réagisse efficacement lorsqu'elles sont signalées et qu'il œuvre à reconstruire le collectif de travail une fois qu'elles ont été traitées.

La FSU, forte de son expérience et de son investissement (en CHSCT notamment) dans la défense des conditions de travail et dans l'accompagnement des collègues, autant que dans le combat féministe présentera une candidate à ce poste de référente VSS.

Aurélia Dessalles

Pour un 8 mars offensif !

Depuis plus d'un an, le SNES-FSU Aix-Marseille a engagé une réflexion importante et un travail de fond sur le féminisme et l'égalité entre les femmes et les hommes. Dans un contexte politique nauséabond, les féministes portent haut et fort leurs réflexions dans le champ politique et syndical. Une autre vision du monde, marquée par le vécu des femmes et des personnes minorisées est en train de se faire une place dans le débat public. Le SNES-FSU est porteur des mêmes valeurs et contribue à imposer cette autre vision du monde. C'est pourquoi le SNES-FSU Aix-Marseille appelle à ce que la journée du 8 mars soit une journée de grève en faveur des droits des femmes mais aussi de manifestations diverses qui participent à la diffusion du féminisme et des débats qu'il porte.

Marion Chopinet



Congrès départementaux de la FSU

Débattre, rassembler, mettre en mouvement

La FSU tient son congrès national début février 2022 à Metz pour se doter de nouveaux mandats et de nouvelles équipes pour les trois années à venir. Les sections départementales préparent actuellement cette échéance en réunissant des congrès départementaux.

C'est l'occasion pour les syndiqués de donner leur avis sur le bilan du mandat précédent, qui a été approuvé à une large majorité, et d'élire les instances délibératives de la fédération.

C'est l'occasion également d'analyser le contexte social et économique tel qu'il

résulte du quinquennat d'Emmanuel Macron, marqué par la pandémie, la lutte contre la réforme des retraites et le mouvement des Gilets Jaunes, le soutien généreux aux classes supérieures et aux entreprises, la réforme sclérate de la Fonction Publique et le gel des salaires des fonctionnaires.

Le congrès sera l'occasion de redéfinir un système éducatif permettant la démocratisation, l'émancipation et l'élévation générale des qualifications. Comment, dans cette perspective, rendre aux agents de la fonction publique leur pouvoir d'agir et de reprendre en main leurs métiers et leurs carrières?

Nous devons interroger à nouveaux frais

notre conception de la laïcité.

Le prochain quinquennat pourrait donner lieu à de nouvelles attaques contre les retraites et la protection sociale, contre la sécurité sociale, et nous devons nous y préparer. Tout autant, l'urgence climatique nous impose de contribuer à l'invention d'une nouvelle société.

Nous aurons enfin l'occasion de nous pencher sur notre syndicalisme, qui porte les aspirations féministes, écologiques et émancipatrices des jeunes générations, et nous interroger pour savoir si un rapprochement avec la CGT et Solidaires est envisageable à court terme.

Laurent Tramoni

Focus sur la protection sociale

La FSU défend la sécurité sociale en tant qu'institution permettant la prise en charge collective des risques sociaux (maladie, chômage, maladies professionnelles). Elle défend et promeut une sécurité sociale gérée par les partenaires sociaux, financée par les cotisations sociales, selon des principes de solidarité (de chacun selon ses moyens à chacun selon ses besoins) entre salariés et générations. Elle s'oppose à la fiscalisation des ressources et à l'étatisation de la gestion.

Nous avons un mandat de prise en charge à 100 % des soins prescrits par la Sécurité sociale, c'est-à-dire le basculement de la prise en charge des soins prescrits vers la sécurité sociale.

L'actuel gouvernement propose d'ouvrir

dans la Fonction Publique des dispositifs, comparables à ce qui existe déjà dans le privé, de participation de l'employeur au financement de la protection sociale complémentaire. Dans le cadre des discussions préalables à l'accord sur la PSC, en lien avec la CGT et Solidaires, la FSU a œuvré pour que le panier de soins concerné par la prise en charge employeur soit le plus ambitieux possible, qu'un volet additionnel portant sur la prévoyance fasse rapidement l'objet d'une négociation, que les ayants droit soient concernés par l'accord, que les cotisations intègrent une part de proportionnalité, que des dispositifs de solidarité inter-générationnelle soient mis en place (transfert de cotisations et plafonnement des cotisations des retraités).

Le projet d'accord a évolué grâce à l'action de la FSU. Cependant, le ministère de la Fonction Publique maintient la référence à un dispositif collectif à adhésion obligatoire et maintient le refus d'une participation financière à la cotisation des retraités, ce qui constitue une nouvelle entorse au principe de la pension comme étant un salaire continué. Sans préjuger de la signature de l'accord le 26 janvier, la FSU mènera la bataille pour faire avancer son mandat de 100% sécu, garant de solidarité et d'égalité : une campagne forte, inscrite dans la durée, pour informer les collègues des enjeux de protection sociale et faire connaître ses revendications autour du « 100 % Sécu ».

LT

Département	Vote d'orientation fédéral (SNES-FSU)					Rapports activité, financier (SNES-FSU)		
	UA	EE	Em	URIS	FU	Pour	Contre	Abstention
13	77 %	13 %	5 %	3 %	1 %	81 %	4 %	14 %
84	78 %	7 %	3 %	1 %	11 %	81 %	6 %	11 %
4	86 %	5 %	0 %	0 %	8 %	95 %	0 %	5 %
5	84 %	3 %	3 %	6 %	3 %	75 %	0 %	25 %
Académie	78 %	12 %	5 %	3 %	3 %	82 %	4 %	14 %

Les résultats des votes internes de la FSU montrent la confiance renouvelée aux directions départementales et nationale. Nous l'apprécions à sa juste valeur et nous y puisons la force de mener ensemble les combats pour la transformation sociale.

Évaluation des établissements

Pris en étau entre auto-critique et évaluation par les élèves

Une première série de 90 établissements est confrontée à l'auto-évaluation mode Blanquer, conformément à la réforme de l'évaluation du système éducatif qui découle de la loi dite « École de la confiance », laquelle supprime le CNESCO, instance indépendante, pluraliste et scientifique d'évaluation du système éducatif, créée par la loi d'orientation Peillon, pour la remplacer par une évaluation des établissements placée sous la tutelle du ministère, dans une logique de mise en concurrence.

A terme, l'évaluation des établissements pourra déboucher sur une contractualisation des moyens, comme cela est actuellement expérimenté dans trois académies dont l'académie d'Aix-Marseille, par les « Contrats Locaux d'accompagnement ». Dans une période de réduction des moyens, ladite évaluation et ladite contractualisation ont d'abord pour objet d'identifier les prochaines sources d'économies budgétaires. Il peut aussi s'agir de contractualiser les primes, comme cela est initié dans les REP+ cette année avec la troisième tranche « modulable » de la prime REP+, ou comme cela existe chez les administratifs avec le RIFSEEP.

L'évaluation des établissements débute par une phase d'auto-évaluation qui a pour fonction de préparer la deuxième phase d'évaluation par la hiérarchie de l'Éducation Nationale. Cette auto-évaluation comprend un questionnaire adressé à

tous les personnels, mais aussi aux élèves et aux parents. Si la plupart des items ne pose pas problème, certains impliquent des jugements de valeur des élèves et des parents, mais aussi des autres catégories de personnels, sur l'activité des équipes.

L'auto-évaluation est une démarche managériale qui consiste à rechercher l'implication puis l'adhésion des personnels à un processus d'auto-critique qui vise à leur faire accepter plus facilement les retraits de moyens, les bonnes pratiques élaborées et voulues par l'encadrement, la modification des identités professionnelles qui fondent les collectifs. Accessoirement, en accaparant du temps pour des tâches autres que les missions principales, elle contribue à déstabiliser les professionnels, ce qui les rend plus perméables à la critique et à l'imposition de nouvelles pratiques, de nouvelles normes, de nouveaux objectifs.

Le SNES-FSU appelle à sensibiliser les collègues et à les mobiliser en vue d'un refus collectif du dispositif. Après avoir rappelé collectivement leurs attentes pour retrouver des marges de manœuvre et redonner du sens à leur métier, les équipes gagneront du temps et de l'énergie en s'épargnant ces réunions, tout en veillant collectivement à ce que des acteurs mal intentionnés ne s'emparent pas du dispositif pour imposer des reculs.

Sur le site national : <https://www.snes.edu/article/auto-Évaluation-des-etablisements-le-droit-de-dire-non-et-de-refuser-le-processus/> LT

Certains d'entre vous, tels des "élus", ont vu poindre à l'ordre du jour d'un conseil pédagogique le lancement d'une autoévaluation de leur établissement, au moyen de 4 questionnaires différents, plus ou moins chronophages et complexes en fonction de leur statut d'enseignant, parent, élève ou personnel non enseignant. Dans les académies, ces établissements ont été désignés pilotes, sans qu'on ne sache sur quels critères s'est faite cette sélection. Rappelons que ce processus s'étalera sur 5 ans, 20 % des établissements étant évalués chaque année.

Force est de constater que la machine néo-libérale du management de M. Blanquer est en action: plutôt que de s'autoévaluer elle-même, elle préfère culpabiliser les acteurs qui eux, sur le terrain, constatent l'étendue des dégâts. Plutôt que de rappeler que le service public est mis à mal jour après jour avec 410 emplois supprimés dans le second degré à la rentrée 2022, soit 7900 suppressions de postes depuis 2017 alors que les effectifs connaissent une hausse continue avec des profils si divers à prendre en charge et à inclure au mieux. Par ailleurs, pensons aussi à la création des Contrats Locaux d'Accompagnement, « testés » dans les académies de Lille, Aix-Marseille et Nantes et qui, à terme, sonnera peut-être le glas des REP. Se dirigera-t-on, suite à ce grand projet d'autoévaluation ou d'évaluation automatique verticale, vers un impact négatif sur chacun de nos établissements, sur les dotations et quid de l'avenir des REP+? Le ciel est sombre...

Quelle position avoir? Une position réfléchie, unitaire et orientée vers la défense de notre service public, de nos conditions de travail et des conditions d'études de nos élèves. Aucune obligation à remplir cette autoévaluation: ce n'est pas une obligation de service. Remplir ou ne pas remplir? Concertation obligatoire et nécessaire: trouver un consensus, un discours commun sera toujours notre meilleure réponse.



LE MANAGEMENT DE L'IMPRÉVU PAR LE CONTRÔLE CONTINU :
OU COMMENT CONSTRUIRE DE LA VULNÉRABILITÉ ?



Le lycée Blanquer : tableau d'une catastrophe annoncée

Éducation prioritaire

Le régime de la méritocratie

La déréglementation et la mise en concurrence sont les règles de conduite que s'est fixées Jean-Michel Blanquer en matière d'Éducation prioritaire. C'est le cas depuis l'année dernière avec l'expérimentation des contrats locaux d'accompagnement ; ces techniques de management sont à nouveau à l'oeuvre avec la mise en place cette année de la troisième tranche de l'indemnité REP+.

Elle est constituée d'une part fixe de 400 euros net, mais aussi d'une part modulable variant de 200 à 600 euros qui vise à mettre en concurrence les établissements et instaurera un climat de tension au sein des équipes.

Dans notre académie, un groupe de travail sur l'attribution de la part modulable s'est tenu au rectorat le mardi 14 décembre dernier à la demande de la FSU. Après avoir dénoncé ce qui s'apparente à une prime au mérite et rappelé que de nombreux collègues AED et AESH sont toujours injustement exclus de l'indemnité REP+, les élus du SNES, du SNEP et du SNUIPP ont soulevé les incohérences des critères d'attribution qui ne visent pas à faire progresser les élèves, mais à participer à des dispositifs d'affichage (devoirs faits, cordées de la réussite, vacances apprenantes) dont aucun bilan n'a jamais été dressé.

A notre demande, l'administration s'est engagée à ce que les collèges et les écoles ne soient pas mis en concurrence et qu'aucun établissement ne soit lésé sur deux ans. D'autre part, nous avons demandé à l'administration la plus grande clarté dans le classement des établissements selon les trois taux de la part modulable (200, 350 et 600 euros).

Les élus de la FSU continueront à revendiquer l'intégralité de l'indemnité REP+ et sa revalorisation pour tous les personnels travaillant en Éducation prioritaire.

Philippe Brenier

Un plan social déguisé.

La réforme du lycée se révèle meurtrière pour nos métiers. Certaines disciplines paient un lourd tribut comme dans la voie technologique (hors économie-gestion) avec une baisse de 27 % du nombre d'heures de cours. Mathématiques (-18%) et SES sont également sinistrées (-13%). Ce « Plan social » se traduit par la suppression de près de 1990 postes sur le seul cycle terminal. L'éclatement du groupe classe s'accompagne d'une augmentation du nombre d'enseignants intervenant en Première et terminale (18 en moyenne en 2018, contre, respectivement, 30 et 28 en 2020). Inversement un enseignant suit beaucoup plus de classes. Le travail en équipe est rendu plus difficile et participe d'un sentiment de perte de sens de nos métiers.

Le PLE ou la gouvernance par les nombres

Le ministère a publié récemment une foire aux questions qui est un catalogue de prescriptions : seuil minimum d'évaluations, extension du contrôle continu aux épreuves nationales, interdiction du 0 pour travail non fait etc. Cette FAQ n'est pas réglementaire. Seule l'absence de moyenne de contrôle continu peut justifier de l'organisation de l'épreuve ponctuelle de remplacement. La gestion de la fraude ou la prise en compte des élèves en situation

de handicap (dont le nombre augmente) sont renvoyées aux calendes grecques. Le PLE n'est qu'un leurre destiné à donner un sentiment d'équité dans une école de plus en plus inégalitaire où les déterminismes sociaux et de genre se sont renforcés.

Spécialités, attestations en tout genre

Les épreuves de spécialité doivent avoir lieu à la mi-mars pour une remontée des notes le 8 avril. Les cours seront maintenus. Aucun temps de révision n'est prévu. Situation encore aggravée par le contexte sanitaire qui ne cesse de perturber le fonctionnement des cours. A la charge de travail supplémentaire s'ajoute une volonté de contrôle bureaucratique des enseignants par le biais de la dématérialisation des copies. L'attestation en langues vivantes doit avoir lieu au troisième trimestre dans le cadre d'une épreuve ponctuelle et locale. Imposée sans discussion, elle apparaît comme le cheval de Troie de l'individualisation des parcours. Le SNES-FSU s'oppose à l'extension de ces évaluations tous azimuts qui dénaturent le sens de nos métiers et génèrent du stress, et exige le report des épreuves de spécialités en juin. Le SNES-FSU ne cesse de se battre pour des épreuves terminales, nationales et anonymes.

Nicolas Sueur-Irène Issorel-Maria Ignacio

Inclusion et pédagogie au quotidien dans les classes : mission impossible ?

Le SNES et la FSU ont toujours été favorables à la scolarisation des élèves à besoins éducatifs particuliers et attentifs aux effets de l'inclusion.

Si l'institution se donne bonne conscience en comptabilisant les « élèves inclus », elle ne regarde pas les conditions de l'inclusion dans la classe ordinaire (locaux, effectifs) ni la situation de réussite scolaire de ces derniers.

Les enseignant-e-s, insuffisamment formé-e-s, doivent appliquer les protocoles prévus (PAI, PPS) dans des classes surchargées. Les AESH, parce qu'ils et elles ont en charge trop d'élèves en même temps, sont placé-e-s dans l'incapacité d'assurer une réelle continuité.

Les vies scolaires, très peu formées et informées doivent créer les conditions de réussite de ces élèves avec très peu de moyens. Les Psy-EN sont sur-sollicité-e-s pour effectuer des tests et pour enrichir les diagnostics dans les conditions difficiles que nous connaissons.

La crise sanitaire a pour conséquence l'augmentation du nombre d'élèves à besoins spécifiques et des protocoles spécifiques d'accueil.

Les élèves peuvent se retrouver en situation de tension ou de souffrance, quand l'inclusion est mal préparée.

Au lieu de développer des approches plurielles et correctement dotées, l'institution exige, au nom d'une logique comptable, des résultats quantitatifs au détriment des élèves et sans respecter les personnels qui les encadrent.

L'inclusion, pour être de qualité est nécessairement consommatrice de moyens. Elle exige donc une politique budgétaire ambitieuse.

Au SNES-FSU, nous considérons que, loin de répondre à la diversité des besoins, les moyens, en termes de dispositifs et de structures ne permettent pas, à l'heure actuelle, la meilleure scolarisation possible de Tou-te-s les élèves.

Ramadan Aboudou



TZR et non-titulaires

TZR: Quels droits ?

Les indemnités de remplacement (ISSR)

Les ISSR sont mises en paiement automatiquement à la signature du procès-verbal d'installation. Les ISSR sont une indemnité journalière et pas un remboursement de frais. Un TZR assurant un demi-service en AFA et un demi-service avec des remplacements successifs a vocation à percevoir l'ISSR. Depuis 2008, le Rectorat paie les ISSR aux TZR afin qu'ils acceptent des AFA hors-zone que le décret de 1999 ne rend pas légalement possibles, mais cette mesure est un pis-aller car si elle dédommage quelques-uns (plutôt mal d'ailleurs), son prix réel est un affaiblissement des zones.

Le droit à la pondération

Les nouveaux décrets ont instauré depuis la rentrée 2015 que tout service effectué sur deux communes non limitrophes ou sur trois établissements (quelle que soit leur localisation) donne droit à une heure de réduction de service.

Les frais de déplacement en AFA

Les frais de déplacements sont pris en charge en AFA si l'établissement d'exercice ne se situe pas dans la commune de

la résidence administrative ni dans celle de la résidence familiale. Après validation de votre profil par votre gestionnaire vous devrez saisir vos trajets sur DT-Chorus pour la mise en paiement par le Rectorat.

Impôts sur le revenu et ISSR

L'ISSR n'a pas à apparaître dans le revenu imposable sauf si vous faites une déclaration aux frais réels.

Les obligations entre deux suppléances ?

C'est de la responsabilité du chef d'établissement du RAD de définir vos missions pédagogiques ou de ne pas le faire. En aucun cas le service au CDI ne peut être imposé.

En cas de service incomplet, vous pouvez être amené à le compléter sur demande de votre chef d'établissement, dans l'établissement d'exercice, dans votre discipline.

Un service en SEGPA ou LP ?

Ces postes doivent être pourvus par des personnels volontaires. Ainsi un certifié ne peut refuser d'aller en LP ou en SEGPA mais la bivalence ne peut pas lui être imposée, comme l'affirment clairement les statuts de 2014.

Non titulaires : services, rémunération et évaluation

Le ministre Blanquer a beau jeu de garantir le recrutement de contractuels pour pallier « l'absentéisme » des titulaires, la situation des non titulaires ne cesse pourtant de se dégrader dans notre académie comme sur tout le territoire national. Quelques informations, donc, sur les services, rémunération et évaluation. Les services, tout d'abord s'opèrent le plus souvent selon un morcellement sur plusieurs établissements, à temps incomplet privant les agents de la décharge de service sur plusieurs établissements. Attention aux HS : le chef d'établissement doit en informer le rectorat par saisie dans sa base informatique. Lorsque l'agent est recruté pour toute l'année scolaire, l'échéance du contrat est fixée à la veille de la rentrée scolaire suivante. Dans les autres cas, le contrat doit être conclu pour la durée du besoin à couvrir. Une indemnité compensatrice de congés payés est versée si l'agent n'a pas eu tout ou partie de ses congés annuels. Depuis 2016, l'évaluation profes-

sionnelle des agents non titulaires est encadrée par le décret 2016-1171 et l'arrêté du 29 août 2016. Elle donne lieu à un compte rendu sur la manière de servir rédigé par le chef d'établissement, un rapport d'inspection pédagogique par un inspecteur pédagogique, sur la base desquels le recteur rédige une appréciation générale. L'évaluation doit également porter sur les besoins de formation de l'agent, les compétences à acquérir, les projets de préparation aux concours. L'agent peut demander une révision de l'appréciation générale par voie hiérarchique, en s'adressant au recteur, dans les quinze jours à compter de la date de notification du compte rendu, un avis défavorable conduisant à une stagnation indiciaire, voire à un licenciement ou non renouvellement. En cas de refus de la révision par le recteur, l'agent devra saisir la commission des agents non titulaires, où nos élus non titulaires FSU, majoritaires, assurent la défense des collègues !

Jocelyne François

Textes officiels TZR

Les textes définissant les statuts, droits et obligations des TZR sont rigoureusement les mêmes que pour les autres professeurs du second degré :

Loi 83-634 Chap III art.12 modifié par la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010-art.3 pour les droits et obligations des fonctionnaires.

Décret 2014-940 du 20 août 2014, circulaire d'application 2015-057 du 29 avril 2015, Décret 2015-475 du 27 avril 2015 relative à l'indemnité pour mission particulière (IMP) et circulaire d'application 2015-028 du 29 avril 2015 pour les obligations réglementaires de service

Décret 99-823 du 17 septembre 1999 et la note de service 99-152 du 7 octobre 1999 relatif à l'exercice des fonctions de remplacement.

Ils sont déclinés académiquement dans le Bulletin Académique spécial n°442 du 2 décembre 2019 sur le remplacement. https://bulacad.ac-aix-marseille.fr/uploads/BA/BA412S/BASPE_412.pdf?ts=1641637565

ML

Contractuels : textes réglementaires à consulter sur Légifrance :

Loi n° 84-16 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

Loi n° 2012-347 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique.

Décret n° 86-83, relatif aux dispositions applicables aux agents contractuels de l'État.

Décret n°2014-940, relatif aux obligations de service et aux missions des personnels enseignants.

Décret n°2016-1171 relatif aux agents contractuels recrutés pour exercer des fonctions d'enseignement, d'éducation et d'orientation.

Circulaire n°2017-038 relative aux conditions de recrutement et d'emploi des agents contractuels.

JF

Allègement ou réduction de service : dans quel cas ?

Allègement/Réduction de service	Pour qui ?	Combien ?	Commentaire
Allègement ou réduction de service prévu par le décret 2014-940 pour tous les personnels enseignants (y compris service partagé, TZR en AFA ou REP, contractuels)	Exercice en REP+	Chaque heure effective de l'ORS compte 1,1 heure de service	Un certifié qui assure 16,5h en REP+ a donc une pondération de 1,65. Son service est donc décompté $16,5 + 1,65 = 18,15$ et il perçoit donc 0,15 HSA
	Exercice en cycle terminal	Chaque heure en 1ère et Tale compte 1,1 h. Pondération maximale de 1h	Toutes les heures se valent.
	Exercice en BTS	Chaque heure compte 1,25h	Pas de plafonnement. Cumulable avec la pondération cycle terminal.
	Exercice sur 3 établissements	Réduction de 1h	
	Exercice partagé sur 2 communes distinctes	Réduction de 1h	Non cumulable avec précédente.
	Heure de vaisselle	Réduction de 1h	Si exercice 8h en collège et pas de personnel de labo
Allègements facultatifs relevant de « l'autonomie d'établissement »	Cabinets ; labo ; coordo ; référent TICE, culture, décrochage...	0,5 ou 1h	Le SNES revendique que ces missions fassent l'objet d'une décharge. Le décret le prévoit mais le ministère privilégie le système des IMP.
Allègement lié à la fonction de formateur académique	Formateur académique titulaire du CAFFA	Décision rectorale	

FB

IMP : une reconnaissance encore insuffisante

Les missions particulières concernées sont celles préalablement reconnues (labo de sciences, cabinet d'histoire...) mais aussi d'autres existantes et non rémunérées avant 2015 (coordo de discipline, de cycle, de niveau, référent numérique, culture, décrochage, tutorat en LGT ou LP).

L'attribution des IMP relève de l'autonomie des établissements, ce que le SNES-FSU ne cesse de dénoncer. Un volume global est attribué à l'établissement, qui est ensuite distribué à partir de l'unité de base : 1250 euros (taux moyen d'une HSA de certifié). L'indemnité peut être d'un quart, d'un

deux, d'un double ou d'un triple taux. Le SNES-FSU n'est pas favorable à cette dernière modalité, considérant que si la tâche est lourde, elle doit faire l'objet d'une décharge.

Le choix des équipes doit être prépondérant et la répartition des missions retenues et des taux associés est présentée en CA. Aucune lettre de mission ne peut être établie par le chef d'établissement et les équipes doivent veiller à garantir l'équilibre et la transparence dans la répartition des IMP.

FB

Rupture conventionnelle

La Loi du 6 août 2019 a introduit la rupture conventionnelle pour les titulaires et les contractuels en CDI. Les difficultés croissantes de nos métiers conduisent de nombreux collègues à s'engager dans cette démarche, qui n'aboutit pas toujours, faute de crédits ou pour répondre aux nécessités de service. La procédure peut être à l'initiative de l'agent ou de l'administration et doit recueillir l'accord des deux parties. La condition pour y prétendre est de ne pas totaliser une durée d'assurance garantissant une pension à taux plein. La rupture prend effet au 1^{er} septembre qui suit la demande. Toute rémunération est interrompue, mais la rupture conventionnelle ouvre droit à une indemnité, calculée sur la rémunération brute perçue au cours de l'année civile précédant celle de la date d'effet de la rupture, et proportionnelle à l'ancienneté de service, le calcul se fait sur le barème « plancher ». Cette disposition exclut les collègues en disponibilité de toute indemnité. La rupture ouvre également droit à l'assurance chômage. Le fonctionnaire perd son statut et s'engage à ne pas être recruté dans la Fonction Publique d'État dans les 6 ans qui suivent la rupture, sauf à rembourser l'indemnité perçue. Pour les départs au 1^{er} septembre 2022, les demandes doivent parvenir à l'administration pour le 21 mars, les services s'engageant à répondre pour le 31 mai 2022. Pour toute information, contactez le SNES-FSU le lundi ou le jeudi après-midi.

Annie Sandamiani



Réduire ou interrompre son activité

	Conditions de la demande	Rémunération	Conséquences sur la carrière et la retraite
Disponibilité	<p>Tout fonctionnaire peut interrompre son activité, sans perdre son statut : il faut adresser la demande au recteur, si possible deux mois avant la date souhaitée. La disponibilité est de droit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour donner des soins à un conjoint ou partenaire de PACS, un enfant, un ascendant, suite à un accident ou une maladie grave - pour élever un enfant de moins de douze ans - pour suivre un conjoint ou partenaire de PACS éloigné - pour adopter un enfant - pour exercer un mandat d'élu local <p>Elle peut aussi être accordée pour convenances personnelles, pour création ou reprise d'une entreprise, pour études.</p> <p>La disponibilité court pour une année scolaire complète.</p>	<p>C'est le contraire de la position d'activité : on ne perçoit plus de rémunération. On peut exercer une activité rémunérée seulement si elle est compatible avec le motif de la disponibilité (convenances personnelles, suivre le conjoint) mais il convient d'en informer par écrit le recteur.</p>	<p>On perd son poste (réintégration dans l'académie d'origine avec participation au mouvement intra avec une bonification particulière) et on ne cotise plus pour la retraite. L'agent en dispo pour enfant conserve ses droits à avancement pendant 5 ans. Pour les autres dispo, la carrière est bloquée, mais si vous exercez une activité professionnelle, vous conservez vos droits à avancement d'échelon et de grade pendant 5 ans maximum. Cela s'applique si votre disponibilité a été accordée ou renouvelée à partir du 7 septembre 2018.</p> <p>Pour conserver vos droits à avancement d'échelon et de grade, vous devez transmettre chaque année, au plus tard le 31 mai, à votre administration des pièces justificatives de votre activité.</p>
Congé parental	<p>Ce congé, par périodes de 2 à 6 mois (jusqu'au 3^e anniversaire de l'enfant) est de droit pour le père ou la mère. Il faut adresser la demande au recteur par voie hiérarchique au moins un mois avant la date de début souhaitée. Demande de renouvellement ou de réintégration à formuler deux mois avant la fin du congé. Un non titulaire doit compter un an d'ancienneté au minimum à la date de naissance de l'enfant et la réintégration doit être demandée un mois avant le terme du congé, par lettre recommandée.</p>	<p>Le congé n'est pas rémunéré, mais il peut ouvrir droit à l'allocation complémentaire de la Caf : PreParE.</p> <p>Les conditions varient entre le premier enfant et les suivants.</p>	<p>L'agent en congé parental conserve ses droits à avancement. Les périodes de CP sont validées pour la pension comme un temps plein. Le poste est perdu à la 3^e période de 6 mois (réintégration dans l'académie d'origine avec participation au mouvement intra avec une bonification particulière).</p>
Temps partiel	<p>La demande doit être déposée tôt dans l'année (en général en décembre) pour la rentrée suivante (demande tardive possible pour les mutés à l'intra ou un temps partiel de droit). Le temps partiel doit être compris entre un 1/2 temps et un temps plein. Pour les enseignants, la quotité doit être formulée en nombre d'heures de service entières. Le temps partiel peut être annualisé et la rémunération est lissée.</p> <p>Temps partiel de droit : pour élever un enfant de moins de 3 ans, pour donner des soins à son conjoint, un enfant à charge ou un ascendant. La quotité de service est alors de 50 % ; 60 %, 70 % ou 80 %. Il est de droit pour raison de santé sur avis du médecin de prévention.</p>	<p>La rémunération perçue correspond à la quotité travaillée, sauf entre 80 et 90 % où le temps partiel bénéficie d'une « sur-rémunération » : quotité réelle de service $\times 4,7 + 40$. Pour un certifié qui effectue 15 h (soit 83.33 %), la rémunération est donc de $83.33 \times 4,7 + 40 = 87.61$ %. La quotité de rémunération est appliquée au traitement, à l'isoe part fixe. L'isoe de professeur principal est versée complètement. Pour enfant de moins de 3 ans, complément de la Caf pour un TP de 80 % au plus..</p>	<p>Les périodes de temps partiel comptent comme celles à temps plein pour l'avancement. Pour la retraite, les périodes de temps partiel pour élever un enfant de moins de trois ans sont validées pleinement.</p> <p>Pour les autres temps partiels, le calcul se fait au prorata du temps travaillé sauf si on choisit la surcotisation (contacter la permanence du SNES-FSU le lundi)</p>

Joindre le SNES-FSU

12, place De Gaulle, 13001 Marseille
 s3aix@snes.edu / 04 91 13 62 81/82
 Permanence du lundi au vendredi de
 13h30 à 17h30

Permanences spécialisées :
 Santé lundi et jeudi
 AESH lundi
 Psy-EN lundi

Stagiaires mardi
 AED CPE mercredi
 Non titulaires jeudi
 Retraites lundi.



Publication du SNES-FSU Aix - Marseille

12 Place du Général De Gaulle – 13001 Marseille
 Tél : 04 91 13 62 81/82 - s3aix@snes.edu
 Directrice de publication : Marion Chopinet
 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
 Remerciements à Clara Deligny pour les dessins, à Alain Barlatier et Nadine Baggioni pour les photos.

Accès au corps des agrégé-e-s par liste d'aptitude 2022

Les candidatures se font du 3 au 24 janvier via I-Prof, avec le CV normé i-prof et une lettre de motivation qui sont les deux documents obligatoires. En cas de réussite, le lauréat est titularisé dans le corps des agrégé-e-s au 1^{er} septembre. Certifié-e ou PEPS, il/elle garde le poste qu'il/elle occupe. S'il/elle était antérieurement PLP ou certifié-e d'une discipline sans agrégation (documentation, technologie), il/elle devra postuler au mouvement intra avec les garanties qui régissent les changements de corps.

Les conditions requises pour l'agrégation par liste d'aptitude sont :

· Être en activité dans le second degré ou dans l'enseignement supérieur.

- Être professeur certifié-e, PLP ou professeur d'EPS ; les certifié-e-s relevant d'une discipline pour laquelle il n'y a pas d'agrégation sont proposé-e-s dans la discipline dans laquelle ils justifient du diplôme le plus élevé sauf avis circonstancié des corps d'inspection

- Être âgé-e de quarante ans au moins au 1^{er} octobre de l'année en cours.

- Justifier à cette même date de dix années de services effectifs d'enseignement, dont cinq dans le grade actuel.

La promotion est disciplinaire avec des contingents par discipline. Le volume est d'1/7^e des titularisations de l'année des

agrégations internes et externes. Deux avis hiérarchiques sont émis, l'avis de l'inspection est dominant, l'avis des chefs d'établissement compte peu.

Les élu-e-s FSU (SNES, SNEP et SNE-Sup) sont là pour vous aider à toutes les étapes de votre candidature. Nous vous conseillons de lire attentivement l'article mis en ligne sur notre site pour les conseils de rédaction de la lettre de motivation. Vous pouvez nous envoyer par courriel à s3aix@snes.edu votre dossier, en particulier la lettre de motivation : nous le lirons avec attention pour vous aider à éventuellement l'améliorer.

Nadine Baggioni

Mes démarches pour la retraite

La demande se fait via le portail inter-régimes <https://www.info-retraite.fr/portail-info/home.html>. Dans l'Éducation Nationale, elle doit être effectuée un an avant la date de départ souhaitée, mais il est toujours possible de retarder ensuite son départ, par exemple en cas de promotion. Le site permet également d'obtenir un relevé de situation individuelle, retraçant la carrière et les droits acquis. Le numéro fiscal est nécessaire pour y accéder. Le site ensap.gouv.fr, déjà utilisé pour consulter ses bulletins de salaire, donne accès au simulateur. La pension fonction publique est calculée sur la base du traitement afférent à l'indice des six derniers mois, et ce quel que soit le salaire réellement perçu pendant cette période (temps partiel, demi-traitement lié à un congé maladie sont sans impact). Le calcul prend en compte la durée des services accomplis dans la fonction publique, modifié le cas échéant par la durée d'assurance totale, c'est-à-dire les trimestres validés dans d'autres régimes, ce qui peut produire de la décote ou de la surcote. La permanence spécialisée vous accueille sur rendez-vous le lundi après-midi ou le jeudi matin au siège du SNES-FSU à Marseille, le vendredi matin à la Maison des Syndicats à Istres. Contactez le SNES-FSU avant tout déplacement. Un stage destiné aux collègues qui prendront leur retraite à partir de la rentrée 2023 se tiendra le mardi 15 mars 2022. Infos à suivre sur le site <https://aix.snes.edu/>

Annie Sandamiani

CFP la vigilance s'impose !

Le Congé de Formation Professionnelle permet au titulaire ou au non-titulaire - justifiant de 3 ans de service effectif à temps plein - de suivre une formation à temps plein, tout en étant rémunéré. Face à « l'embouteillage » créé depuis plusieurs années par la baisse continue du contingent, l'administration a tenté de modifier le barème pour la rentrée 2022, mais a dû reculer devant nos protestations soulignant la nécessité d'une réflexion approfondie sur les conséquences de tout changement dans le barème. On s'attend donc à des bouleversements pour la campagne 2023. Les élu-e-s du SNES-FSU continueront à défendre les équilibres les plus favorables à l'ensemble des collègues et à revendiquer une hausse des contingents digne des besoins. Rappelons les règles encore en vigueur pour 2022 : le barème prend en compte l'échelon, l'antériorité de la demande et l'âge, avec un maximum de 30 points entre 40 et 50 ans. Les égalités de barème (maximum 80 points) étant très nombreuses, le départage au sein de chaque corps se fait au bénéfice des plus âgé-e-s. La demande est généralement de dix mois mais peut se faire pour une durée inférieure selon la formation. Le type de formation envisagé est sans incidence sur l'octroi du CFP. Les élu-e-s seront particulièrement vigilant-e-s sur ce point.

Un-e bénéficiaire du CFP ne perçoit pas son « salaire » mais une indemnité forfaitaire égale à 85 % du brut et de l'indemnité de

résidence correspondant à son échelon au moment du départ en CFP (maximum indice 650). En sont déduites la CRDS, la CSG, la CES et la retenue pour pension civile (cette dernière sur l'intégralité du brut de référence, ouvrant la totalité des droits pour la retraite). Les adhérent-e-s MGEN doivent se signaler auprès de leur caisse pour continuer à cotiser. Le versement de l'indemnité est soumis à la production de l'attestation mensuelle d'assiduité à la formation. La durée du CFP est prise en compte dans l'ancienneté de poste, de service et d'échelon. Un-e bénéficiaire du CFP retrouve son poste à l'issue du congé. Chacun-e s'engage à rester au service de l'État pendant une durée égale au triple de la durée du congé (donc trente mois pour un congé de dix mois).

Le Compte Personnel de Formation est ouvert pour tout-e salarié-e, sous forme de cumul d'heures : chaque agent-e acquiert des droits annuels, à raison de 24h/an jusqu'à 120 heures, puis 12h/an jusqu'à la limite de 150 heures. Les heures peuvent être utilisées en crédit-temps ou converties en euros : une journée de formation est décomptée pour 6 heures, 1/2 journée pour 3 heures. Le financement est de 25€ par heure, plafonné à 1500€. Deux campagnes de demandes sont organisées dans notre académie ; mais les contraintes budgétaires et l'argument des « nécessités de service » sont des freins à la mise en œuvre de ce droit.

AS

