

[ÉCOL'INFOS] P1

TOURS GRAND TOURS

SNUipp 37

LA POSTE
DISPENSE DE TIMBRAGE



SE SYNDIQUER, C'EST
UTILE

SNUipp-FSU 37
18 rue de l'Oiselet 37550 SAINT
AVERTIN

Tél. 02 47 61 82 91

E-mail : snu37@snuipp.fr

Site Internet :

<http://37.snuipp.fr>



WINGZ

BAC
REP CAPD
RETRAITES RASED
MOUVEMENT
TEMPS DE TRAVAIL
SALAIRES
TEMPS PARTIELS
POSTES DROITS
DIRECTION RURALITE

BLANQUER
POUR SUIT SA MISE
AU PAS DE LA
PROFESSION

NOUVEL ACTE :
LA FIN DES
CAPD !



BULLETIN D'INFORMATION DE LA SECTION
DU SNUIPP D'INDRE ET LOIRE

Bulletin mensuel

N° de commission CPPAP 0720 S 07531

ISSN 1241-4816

Directeur de publication: Gilles Moindrot Imprimé par nos soins prix 0.20 € Ce bulletin vous a été envoyé grâce au fichier informatique du SNUipp 37. Conformément à la loi du 08/01/78, vous pouvez avoir accès ou faire effacer les informations vous concernant en vous adressant au SNUipp37.

PUBLICATIONS FSU SNUipp37



Notre syndicat publie un journal départemental régulièrement (vous l'avez entre les mains).

Il édite aussi des guides comme le « KISAITOU 37 administratif de 60 pages », le guide du PE37, le guide permutations, le guide mouvement... Nous en avons à disposition dans nos locaux et lors de nos réunions.



PRECISION SUR LES PETITIONS QUI DEMANDENT VOTRE MAIL

Par erreur, l'année dernière dans la pétition pour le droit au temps partiel en Indre et Loire, il avait été demandé le mail du collègue à la place de la signature!

Or, une pétition ne doit pas contenir d'informations de ce type dans le cadre du respect des droits et des libertés. D'autant plus que le rôle d'une pétition est d'être donnée à son destinataire (IA, Ministère...) et non de "récupérer des mails" car ce n'est pas sa fonction et ne doit donc pas être la conséquence de votre signature.

Nous appliquons ce principe pour toutes nos pétitions notamment celles en ligne pour lesquelles il est nécessaire d'avoir une adresse mail. Nous ne récupérons pas ces adresses mails.

Cette année encore, une organisation propose une pétition papier départementale en demandant le mail des signataires.

Nous appelons à ne jamais donner un mail ou un téléphone sur une pétition : ce n'est pas sa fonction !

IMPORTANT : PROTECTION DE VOS DONNEES !

A la FSU-SNUipp37, nous protégeons les données de nos formulaires en ligne. C'est pour cela que nous n'utilisons pas les formulaires gratuits proposés (comme par exemple par Google) et qui permettent à ces applications de récupérer et d'utiliser les informations que vous donnez.

EDITO : ALLO ?

Nous ne pouvons que constater le décrochage total entre notre ministre et le terrain (la classe) et ce n'est pas sa tournée dans les écoles d'Indre et Loire en décembre dernier qui a pu lui montrer ce que nous vivons au quotidien! (Lire le compte-rendu de notre audience en page 11).

Mais en plus de ce refus de nous entendre, ce ministère avec ce gouvernement pratique la politique de la terre brûlée !

Peu importe l'avenir, peu importe les conséquences pour les personnels et les élèves : les réformes sont imposées par la force !

Comme si après eux rien ne devait subsister de notre Ecole Publique et qu'ils n'en avaient rien à faire :

- > la réforme du BAC : nous vous invitons à lire les remontées de nos collègues du second degré recueillies par le SNES-FSU;
- > la réforme des retraites : voir notre 4 pages;

> le mépris d'une profession symbolisé par le retrait d'une journée de salaire pour nos collègues du 93 qui étaient présents à l'enterrement de notre collègue Christine RENON ;

> la suppression des CAPD et donc de la transparence et de l'équité : lire notre dossier dans ce journal ;

> la baisse des moyens en REP et même des sorties des dispositifs;

> la fausse revalorisation salariale dont la première annonce a été la poursuite du gel du point d'indice qu'ils ont bloqué depuis 2 ans;

> la poursuite d'une inclusion scolaire à marche forcée qui est un dévoiement de la loi de 2005 au détriment en premier lieu des élèves concernés ;

> la réforme Blanquer de l'école avec des attendus impossibles à atteindre sauf par une manipulation des statistiques grâce à des évaluations créés dans ce but;

> un climat scolaire qui ne cesse de se dégrader avec une multiplication des violences, une perte de sens du métier... mais tout va bien pour M le Ministre!

> une hiérarchie parfois tellement aux ordres (ou sous pression?) que l'humain disparaît sous les injonctions avec des dérives inacceptables (lire l'audience sur le secteur de Loches, le traitement des AESH ou encore le courrier à Mme la Rectrice sur les allègements de services...)

Face à ce déferlement pour ne pas dire cet acharnement, la profession s'est mobilisée de manière historique ces 2 derniers mois à la fois pour défendre notre modèle sociale de Retraites, mais aussi pour notre Ecole! Les vacances sont les bienvenues pour reprendre des forces, car la rentrée sera à nouveau active !

La FSU-SNUipp37 met tout en œuvre pour le retrait du projet de loi sur les retraites, mais aussi pour que nous soyons respectés, reconnus... et pour que la casse de notre école publique cesse.

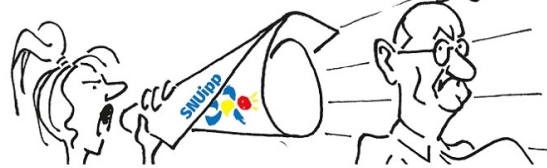
Nous ne ménageons pas notre engagement comme en témoignent notre participation aux actions, AG, réunions, nos publications, les articles de presse...

Paul AGARD secrétaire départemental FSU SNUipp37



Manifestations à Tours, Joué les Tours, Chinon, Bléré... , grèves, retraites aux flambeaux, dépôt des outils de travail devant la préfecture, blocage de l'IA37... en photos, vidéos et chansons! Sur notre site et sur notre facebook ...

ALLO BLANQUER ! ?



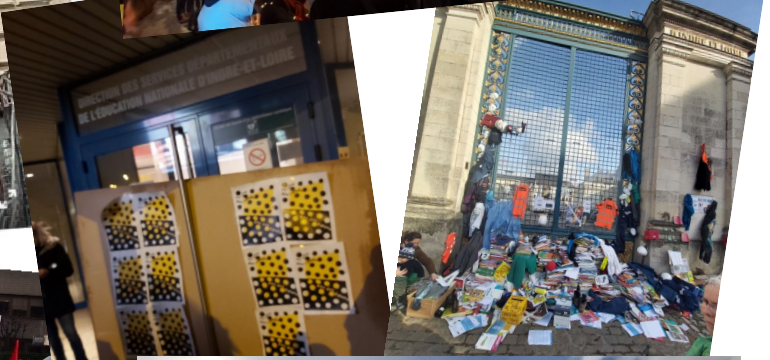
ICI LA TERRE !

SOMMAIRE

Page 1 : une
Page 2 : édito
Page 3 : Photos
Page 4 : Infos diverses
Page 5 : carte scolaire

Page 6 : secteur de Loches
Pages 7, 8, 9 et 10 : dossier retraites
Page 11, 12 et 13 : dossier loi fonction publique
Page 14 : AESH37

Page 15 : pétition
page 16 : 8 mars



... MOBILISÉE!

ZIL ET BD FAITES RESPECTER VOS DROITS A L'ISSR

Vous êtes déjà plusieurs à nous avoir sollicités sur le montant de l'ISSR accordé lors de vos remplacements.

L'administration se base sur le logiciel administratif ARIA (outil national du remplacement),

cette application utilise un distancier dont le paramétrage prend en compte les coordonnées GPS exactes des adresses des écoles (de rattachement et de remplacement) qui minore de fait les déplacements réels.

La FSU-SNUipp mène une campagne de respect des droits des personnels remplaçants.

Dans plusieurs départements, la FSU-Snuipp a accompagné les collègues pour effectuer des recours en direction des tribunaux administratifs. Ces recours ont été gagnants puisqu'ils ont permis le versement des sommes dues (différence ARIA- kms réels).

C'est cette démarche que nous vous proposons en Indre et Loire.

La première étape est de faire un recours gracieux concernant le calcul de votre ISSR en direction de l'IA37.

Contactez nous afin de disposer du modèle de lettre pour effectuer ce recours.
snu37@snuipp.fr

En cas de refus ou de non-réponse de l'IA37 à ce recours, nous vous proposerons dans un second temps les modèles de courriers en direction du tribunal administratif en nous basant sur les décisions positives déjà rendues.

Pour rappel tableau journalier de l'ISSR (brut en euros - au 1er février 2017) :

jusqu'à 9 km 15,38€
de 10 à 19 km 20,02 €
de 20 à 29 km 24,66 €
de 30 à 39 km 28,97 €
de 40 à 49 km 34,40€
de 50 à 59 km 39,88 €
de 60 à 80 km 45,66 €
de 81 à 100 km 55,47€
de 101 à 120 km 59,29€



APPEL ECOLE

L'école George SAND d'AMBOISE prépare un projet autour du cirque. Elle propose de soutenir ce projet en ligne <https://trousseaprojets.fr/projet/2775>



INFOS ADMINISTRATIVES



> TEMPS PARTIELS 2020-2021

Demande d'exercice à temps partiel ou de reprise à temps complet Vous trouverez sur notre site et sur votre PIA [la circulaire et les imprimés de temps partiel](#) pour l'année scolaire

2020-2021. Date limite de retour des demandes auprès de la circonscription le **27 mars 2020.**

FICHE DE CONTROLE SYNDICAL en ligne sur notre site. Sans elle, vos élus du personnel ne peuvent vérifier votre barème, votre demande...

> **CLASSE EXCEPTIONNELLE** L'IA vient d'envoyer un mail aux collègues qui remplissent les conditions d'ancienneté d'échelon pour accéder au grade de la classe exceptionnelle 2020 au titre du 1er vivier.

Dans ce cas, vous devez candidater, uniquement sur I-Prof entre le 2 et le 23 mars 2020. Nous joindre pour toutes questions snu37@snuipp.fr

FICHE DE CONTROLE SYNDICAL en ligne sur notre site. Sans elle, vos élus du personnel ne peuvent vérifier votre barème, votre demande...

> **HORS CLASSE** Vous trouverez sur notre site notre e-dossier avec calcul de barème, questions/réponses, fiche de contrôle...

> **FICHE DE CONTROLE SYNDICAL** Tous les collègues qui nous auront renvoyé cette fiche verront leur demande vérifiée et seront prévenus par MAIL.

IMPORTANT : PROTECTION DE VOS DONNEES !

A la FSU-SNUipp37, nous protégeons les données de nos formulaires en ligne. C'est pour cela que nous n'utilisons pas les formulaires gratuits proposés (comme par exemple par Google) et qui permettent à ces applications de récupérer et d'utiliser les informations demandées.

Questions diverses de la FSU-SNUipp37 à l'IA37

Nous vous sollicitons, Monsieur l'Inspecteur Académique, sur plusieurs dossiers de notre département :

> **TEMPS PARTIELS** Vous venez de publier la circulaire pour les temps partiels 2020-2021. Nous nous étonnons de l'absence du groupe de travail annuel de préparation de cette circulaire qui n'est pas concernée par les nouvelles dispositions de la fonction publique. Vous avez ainsi modifié la circulaire en ajoutant "La demande de temps partiel sur autorisation est effectuée à l'aide de l'imprimé joint en annexe 2 et doit être motivée et accompagnée le cas échéant de toutes pièces justifiant la demande." La FSU-SNUipp37 vous demande la tenue d'un groupe de travail sur la question des temps partiels et le maintien du droit sur autorisation sans besoin de « motivation ».

> **AUDIENCES DE COLLEGUES** Vous avez refusé dans le cadre de la mobilité (permutations, mouvements...) la possibilité à un collègue d'être accompagné par un représentant élu de la FSU-SNUipp37. Nos représentants nationaux ont été reçus par le Ministère qui a clairement indiqué la nécessité pour vos services de maintenir sous toutes les formes possibles un dialogue social dense et garant de fluidité. Nous vous demandons de renouer ce dialogue social en Indre-et-Loire afin qu'il soit à la hauteur des droits des personnels, et notamment en permettant à nouveau notre présence lors des audiences.

> **PEMF** Lors de l'audience que vous avez donnée en décembre dernier à nos collègues PEMF, vous aviez indiqué la tenue d'une réunion fin janvier afin d'y aborder les différentes questions soulevées lors de cette audience. Nous vous sollicitons afin de connaître la date de cette réunion.

> **TROP-PERCUS** Nous vous sollicitons à nouveau sur la question des retraits pour trop-perçus. Le SAGIPE effectue toujours les retraits sans prévenir les collègues en amont, et par conséquent sans possibilité d'échelonnement. Nous vous sollicitons afin que vous interveniez en direction de Mme la Rectrice pour que ces pratiques qui mettent nos collègues en grande difficulté cessent enfin.

Questions diverses de la FSU au Rectorat

> **Droit au CLM fractionné dans le 1er degré sous la forme d'1/8** > l'étude se fera au cas par cas mais il ne doit plus y avoir un refus systématique lié à des problèmes de gestions informatiques. Nous joindre.

> **Gestion des fiches de grève des AESH par les directeurs** > ça ne sera plus le cas, le rectorat intervient en direction du SAGAH!

> **La mise en place de la GIPA** > elle sera versée en mars (le logiciel vient seulement d'être livré par le ministère en janvier)

> **Compte Personnel de Formation** > 37 demandes tout personnel confondu de l'Académie (plus de 50 000!) ; 18 avis favorables ; les collègues du 2nd degré ont été prévenu. Pour le 1er degré 4 avis favorables sur 11 demandes. Les DASEN devront les prévenir.



CARTE SCOLAIRE 2020

NOUVEAU JEU BLANQUER !

COMMENT FAIRE PASSER 333 CLASSES DE GS SOUS LE SEUIL DES 26 ELEVES EN SUPPRIMANT 40 POSTES !



Un groupe de travail s'est tenu lundi 20 janvier 2020 au Rectorat pour la préparation de la rentrée 2020 en présence des chefs de divisions. Lors du CTA du 5 février, Mme la Rectrice a maintenu les décisions du groupe de travail.

Premier constat de l'administration, une perte de 3557 élèves dans l'académie justifiant pour eux la suppression de 27 postes par le ministère.

A ces 27 postes d'enseignants supprimés en raison de la démographie s'ajoute la suppression de 13 autres postes d'enseignants des dotations départementales actuelles afin de créer, 5 postes classes dans le cadre du plan « Autisme », 2 postes de Ressources Humaines de proximité, 3 postes en réserve pour la " ruralité" et 3 postes pour augmenter le dispositif des postes adaptés et d'allègements de service.

Cela donne au final -40 postes : **+7 postes pour l'Indre et Loire**, -10 postes pour le Cher, -13 pour l'Eure et Loir, -11 pour l'Indre, -10 pour le Loire et Cher et -3 pour le Loiret.

L'augmentation des moyens pour les postes adaptés et les allègements de service est une nécessité portée par le FSU-SNUipp depuis plusieurs années. Par contre, nous avons dénoncé l'utilisation de postes de PE pour les postes des Ressources Humaines de proximité et demandé que des moyens administratifs soient utilisés.

Second point, la rentrée 2020 devra se faire en appliquant la consigne du Ministre de limiter à 24 le nombre d'élèves en grande section de maternelle.

Dans l'académie plus de 722 classes dépassent le seuil de 24 élèves dont 333 qui ont plus de 26 élèves.

Le rectorat fait le choix de viser ces 333 classes en priorité sur 3 ans. Cela veut donc dire, que pour la rentrée 2020, 111 classes de GS doivent disposer de moyens pour baisser leurs effectifs.

La FSU-SNUipp a questionné le Rectorat sur la mise en musique de ces choix avec 40 postes en moins : évidemment, comme à tous les niveaux en ce moment, pas de réponse !

Si le ministère semble vouloir avancer sur cette annonce des GS à moins de 24 élèves, il revient sur le dédoublement des GS

	Rappel P/E R2019	Evolution des postes si maintien du P/E	Répartition des mesures de rentrée R2020
Cher	5,80	-24	-10 postes
Eure-et-Loir	5,71	-33	-13 postes
Indre	5,93	-24	-11 postes
Indre-et-Loire	5,36	-24	7 postes
Loir-et-Cher	5,72	-33	-10 postes
Loiret	5,43	-41	-3 postes
TOTAL			-40 postes
<i>Utilisation pour d'autres missions particulières *</i>			13,00
Académie	5,58	-179	-27,00

en REP et REP+ : cette mesure est reportée à 2021 (les moyens déjà implantés devraient être maintenus).
Et plus rien pour les CP hors REP et REP+.

Lors du CTA du 5 février, nous nous sommes exprimés sur la politique éducative de ce ministère et des conséquences des cartes scolaires qui nous sont imposées. Lire sur notre site la déclaration de la FSU.

NOTRE ENQUÊTE CARTE SCOLAIRE EST EN LIGNE SUR NOTRE SITE
<http://snuipp37.fr/>

ATTENTION : les instances départementales sont repoussées après les élections municipales !



Répartition des classes de GS selon le nb d'élèves par classe hors REP et REP+

GS hors EP	Répartition des classes de GS selon le nb d'élèves par classe							Classes à effectifs > 26	Poids des classes à effectifs >26 dans le département
	24 < X < 25	25 < X < 26	26 < X < 27	27 < X < 28	28 < X < 29	plus de 29	Classes, à Effectifs >24		
18	17	10	14	8	2	3	54	27	12,86%
28	40	38	29	9	6	3	125	47	15,21%
36	18	9	4	1	1	0	33	6	4,08%
37	47	42	46	30	11	5	181	92	24,15%
41	26	23	12	4	7	5	77	28	13,08%
45	58	61	57	45	25	6	252	133	30,23%
Académie	206	183	162	97	52	22	722	333	19,58%

UNE ECOLE DU SECTEUR DE LOCHES

EN AUDIENCE A L'IA37 avec la FSU-SNUipp37.

Mardi 14 janvier 2020, les collègues d'une école de la circonscription de LOCHES ont été reçus à leur demande par Mme l'IA adjointe à la DSDEN de TOURS. Paul AGARD de la FSU-SNUipp37 les accompagnait.

M. l'IEEN de la circonscription de Loches n'était pas présent. L'audience s'est tenue pendant plus d'1h30 dans un climat serein et de grande écoute de la part de Mme l'IA adjointe.

L'école et les collègues ont été mis en question de manière très violente par une famille. Les collègues ont



déposé une demande de protection fonctionnelle.

La gestion de cette situation par M l'IEEN a été particulière puisqu'il proposait une réunion avec la famille concernée, mais aussi le Maire de la commune, d'autres parents d'élèves, DDEN ...

Questionnée par les collègues, la FSU-Snuipp37 a immédiatement contacté dans un premier temps l'IEEN qui a indiqué maintenir cette réunion.

La FSU-Snuipp37 a alors demandé à l'IA s'il validait cette démarche et sa réponse a été rapide et claire : cette réunion n'avait pas à se tenir.

Dans le même temps, M l'IEEN a également pris des informations sur les collègues en questionnant des agents municipaux, des parents d'élèves, des professionnels de santé...

La FSU-Snuipp37 a indiqué que ce mode de gestion qui consiste à mener une sorte d'enquête sur les collègues puis à mettre en place une réunion rassemblant de multiples participants avait été mis en place à plusieurs reprises sur la circonscription.

La FSU-Snuipp37 a dénoncé le caractère anxiogène de ces démarches qui mettent en souffrance les personnels qui se sentent mis plus en accusation que soutenus par leur hiérarchie directe.

La FSU-Snuipp37 est également intervenue sur une inspection qui s'est tenue dans l'école un peu plus tard, dans un climat extrêmement fort de tensions et avec des propos inacceptables.

Mme l'IA adjointe a semblé être très attentive à cette situation.

Mme l'IA adjointe va faire remonter le compte-rendu de l'audience à M le DASEN et fera connaître prochainement son analyse à l'équipe.

La FSU-Snuipp37 vous invite à la joindre pour toutes questions ou difficultés.

Elle interviendra et construira avec vous les démarches nécessaires pour vous faire entendre et vous défendre.

Nous avons abordé ces questions lors de la réunion de jeudi 16 janvier 2020 sur le secteur de Loches.

Il a été convenu de faire un courrier à l'IA37 posant à nouveau les questions qui sont remontées à partir de plusieurs situations et que les collègues de la circonscription se rapprochent de la FSU-SNUipp37 afin d'apporter un témoignage.

Depuis, nous avons eu une réponse écrite de l'IA qui ne répond pas aux questions sur les pratiques de l'IEEN. Nous allons rencontrer au retour des vacances l'IA37 en audience, la question de la circonscription de Loches a été mise à l'ordre du jour.

VENEZ VOUS INFORMER, COMPRENDRE,
ÉCHANGER, DÉBATTRE...

ouvertes
à tous

ENSEMBLE,
faisons vivre
nos droits

SNUipp
FSU



En janvier et février : REUNION SECTEUR DE LOCHES 35 participants, 25 CHINON, 30 à TOURS, 25 à l'INSPE, 15 à AMBOISE pour une seconde réunion, 10 à ST PIERRE DES CORPS...

Voir sur notre site nos prochaines dates.

Arrêt pour raison de service



En cas d'arrêt de travail suite à un événement survenu à l'école (problème avec un enfant, parent) en lien avec les conditions de travail, pensez à demander à votre médecin un arrêt pour accident de service.

Il vous donnera un document à remplir et à envoyer à la DSDEN.

> Le DASEN considère que votre arrêt est bien imputable au service. Vous recevrez un document à montrer aux différents personnels de santé et vous exonérera de tout frais.

> Le DASEN se pose la question de l'imputabilité au service et envoie votre dossier devant la commission de réforme qui donnera son avis.

Dans ce cas, vous serez convoqué chez un médecin expert qui donnera son avis à la commission de réforme.

Votre situation sera ensuite examinée en commission de réforme dans laquelle le SNUipp siège et vous représente. Nous prendrons contact avec vous pour préparer cette commission si nous avons vos coordonnées.

La commission de réforme donne son avis (2ème jeudi de chaque mois) et le DASEN prend la décision d'imputabilité au service ou non.

Si vous êtes concernés, n'hésitez pas à nous contacter.

**DITES NON À LA LOI
DE TRANSFORMATION
DE LA FONCTION PUBLIQUE !**

U.
F.S.U.

ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

**LA FONCTION PUBLIQUE
EST NÉE POUR SERVIR,**

**CETTE LOI VA
LA DÉTRUIRE.**

**DITES NON À LA LOI
DE TRANSFORMATION
DE LA FONCTION PUBLIQUE !**



Ce groupe de travail s'est réuni le 27 janvier dernier au rectorat d'Orléans-Tours. Présidé par le Chef de la DPE du Rectorat et des Secrétaires généraux de l'Indre, de l'Indre et Loire et de l'Eure et Loir, mais en l'absence de responsables de notre administration (Rectrice, SG du Rectorat, DRH, IA...). Nous n'avons donc pas pu intervenir sur le plan « politique » de ce dossier et avons indiqué notre refus d'amender un texte qui casse les droits élémentaires de nos collègues. Nous interviendrons lors du CTA en présence de Mme la Rectrice.

Le SNUipp et la FSU étaient bien sûr présents avec 9 délégués dont Paul AGARD pour la FSU-SNUIPP37.

Lors de ce groupe de travail, il a donc été question du projet de texte sur les « LDG lignes directrices de gestion ministérielles » relatives à la mobilité des personnels de l'Education nationale et de la jeunesse des premier et second degrés, d'éducation et des psychologues de l'Education nationale qui doivent être déclinées dans l'Académie Orléans-Tours.

Elles sont les conséquences directes de la loi du 6 août 2019 dite « de transformation de la Fonction Publique » qui prévoit notamment la disparition des CHS-CT et remet en cause les compétences des CAP (Commission Paritaire). Ces LDG sont pluriannuelles et mises en place sur 5 ans mais elles peuvent être revues entre temps si « mises à jour nécessaires ». Les LDG ministérielles sont ensuite déclinées dans les Académies pour un ensemble de corps.

Ces groupes de travail se veulent rassurants en indiquant qu'ils s'inscrivent, au niveau de l'Académie, dans la poursuite du dialogue social engagé avec les OS depuis toujours et que ces nouvelles directives étaient le fruit d'une concertation nationale Organisations Syndicales/ Ministère (sic...).

A ce titre Mme la Rectrice ne souhaitait

FIN DES CAPD

**Groupe de travail et CTA LDG
(Lignes directrices de gestion)
Moins de droits... plus de risque de
passe-droits, d'erreurs ...
Mais AIE CONFIANCE ...**

pas modifier en profondeur les règles déjà existantes dans l'Académie avec la volonté de continuité... mais aussi d'harmonisation entre les départements ... (resic)

La FSU a rappelé la réalité des faits : **aucun dialogue social constructif n'a été engagé par le Ministère**, ces textes ont été refusés à l'unanimité en Comité technique ministériel par les OS.

Ces LDG relatives à la mobilité des personnels restent axées sur le même esprit de destruction systématique des garanties statutaires et une remise en cause grave et sans précédent des droits des personnels.

La « continuité » évoquée ne peut donc l'être puisqu'aucun travail de vérification global ne pourra être mené en amont et en aval, puisqu' aucun groupe de travail ou Capd organisés, aucun document de travail ni de document finalisé ne sera produit ni diffusé aux organisations syndicales représentatives, aucun échange constructif possible avec les services et l'IA (échanges qui permettraient en amont des résultats de régler bon nombre de situations...)

Les discussions de ce jour confirment la casse organisée du paritarisme c'est à dire du contrôle par vos élu-es, des décisions collectives et individuelles qui concernent chaque collègue. **Le Ministère s'attaque au droit de chacun-e d'être informé-e et défendu-e dans des actes de gestion qui nous concernent au premier chef.**

C'est la porte ouverte aux dérives possibles et à l'opacité des opérations dont la transparence et l'équité ne seront plus vérifiables.

Ainsi, à compter de cette année, chaque demandeur de mutation devra, individuellement, décider de contester ou non l'affectation communiquée par l'administration.

Les élu-es ne seront plus destinataires,

en amont des décisions de l'administration, des projets de barème (lorsqu'il en existe) puis de mutation. Ils pourront toutefois intervenir sur toutes les situations sur lesquelles ils auront été saisis individuellement.

Au final, plus aucun examen individuel ou collectif préalable ni vérification préalable possible, plus aucun groupe de travail, plus aucun document transmis ni avant ni après les opérations permettant une vérification d'ensemble des élu-es du personnel, seule garantie d'une équité et d'une transparence certaine.

LE CALENDRIER

1. suppression des commissions paritaires nationales et départementales (CAPN et CAPD) sur les questions relatives aux mutations (mouvement inter et intra-départemental, demandes de détachement, réintégrations à partir du 1er janvier 2020 ;
2. suppression des CAP sur les questions de carrière (avancement, promotion hors-classe, classe exceptionnelle, liste d'aptitude...) à partir de Janvier 2021 ;
3. création des CSA (Comité Social administratif) qui naissent de la fusion des comités techniques et des Chsct (pourtant fortement saisis au moment des événements dramatiques récents, le ministère s'empresse de les supprimer).

**Vote en CTA du 5 février 2020
sur ces LDG : Contre 6 FSU et 1
FO ; Abstention 3 UNSA**

**« NOUS NE SOMMES PAS EN
DICTATURE » mais...**

Comment peut-on qualifier la situation ? La profession a voté en décembre 2018 pour élire ses représentant-es pour 4 ans afin de siéger dans les commissions paritaires. Moins d'un an après ces élections, elles sont supprimées ainsi que les instances! Comment peut-on revenir sur un vote démocratique? Sans doute que le résultat qui a mis à nouveau la FSU et le SNUipp en tête ne convenait pas et que la mise au pas d'une profession permet toutes les dérives.

P11

PREMIERS EXEMPLES

DES CONSEQUENCES DE CES LIGNES DIRECTRICES POUR LES PERMUTATIONS ET LE MOUVEMENT 2020

Permutations informatisées : Un exemple de ce qui se profile pour le mouvement départemental....

Contrairement aux autres années, avec l'application de la nouvelle loi fonction publique, les délégués du personnel n'ont eu aucune information concernant ce mouvement interdépartemental (nombre de demandes, barèmes, collègues pouvant bénéficier de 800 points avec une reconnaissance RQTH...)

Nous avons cependant tenu à faire valoir notre rôle de défense des personnels tout au long de cette période :

Information des collègues sur leurs droits (bulletin permutations –réunions d'informations syndicales..)

Accompagnement dans leurs demandes de recours (révisions de barèmes, prise en compte de leurs demandes...)

Nous avons ainsi contacté une cinquantaine de collègues et suivi une quarantaine de dossiers.

Parmi ces collègues :

Plusieurs ont vu leur **participation refusée** car ils n'avaient pas renvoyé leur confirmation de demandes dans les temps impartis.

Nous les avons accompagnés pour qu'ils puissent faire des recours et deux d'entre eux ont vu leur participation validée.

Même si l'administration refuse de justifier les réponses défavorables faites aux autres collègues, nous continuerons à interroger le DASEN sur la cause de ces refus qui témoignent d'une opacité et d'une iniquité sans précédent.

Nous avons réussi à faire rectifier plusieurs **barèmes** dus à des erreurs de calcul concernant la durée de séparation. (jusqu'à 125 points supplémentaires..)

Un collègue a pu faire valoir sa **reconnaissance RQTH** pendant la période de vérification des barèmes (100 points...)

Ceci montre bien l'importance de faire remonter vos fiches de contrôle sans lesquelles, rien n'aurait été possible...

Mais qu'en sera-t-il du prochain mouvement avec plus de 900 participants ?

Quid du mouvement des TRS pour lequel, le SNUIPP, très engagé permettait de faire respecter au plus juste les droits des personnels et les attentes des écoles dans la transparence et l'équité ?

L'IA a même refusé la présence d'un délégué du personnel SNUIPP pour accompagner un collègue en audience lors des opérations des permutations informatisées au nom de cette loi fonction publique.

Ces atteintes à la représentation des personnels élus n'augurent rien de bon pour l'avenir et nous entraînent loin des valeurs de transparence et d'équité que porte le SNUIPP.

Elles risquent de conduire à encore plus d'individualisme et de promouvoir une méritocratie, laissant la place à la subjectivité et au clientélisme. La seule réponse possible de la profession est de passer par les syndicats en amont des opérations. L'année dernière la FSU-SNUipp37 avait 600 fiches de contrôle pour le mouvement, nous devons les avoir toutes car sans elles aucune vérification ne sera possible !



Nos représentants nationaux ont été reçus par le Ministère qui a clairement indiqué la nécessité pour les IA de maintenir sous toutes les formes possibles un dialogue social dense et garant de fluidité.

C'est bien dans ce cadre que nous pourrons continuer à vous défendre en toute transparence et équité en attendant le retrait de cette Loi.

**LA FONCTION PUBLIQUE
EST NÉE POUR SERVIR,**

**CETTE LOI VA
LA DÉTRUIRE.**

DITES NON À LA LOI
DE TRANSFORMATION
DE LA FONCTION PUBLIQUE !

ENGAGÉES
AU QUOTIDIEN

L'EXEMPLE ECLAIRANT DES ALLEGEMENTS DE SERVICES

Depuis que la FSU a obtenu ce droit, l'administration a refusé de nous communiquer toutes les informations sur la gestion de ces dossiers.

Résultat, pas de règles claires ce qui permet de faire entrer ou sortir du dispositif des collègues au bon vouloir de Mme la Rectrice. Nous sommes dans l'incapacité d'expliquer les refus et certains dossiers qui ne relèvent pas du dispositif sont acceptés!

2 collègues ont sollicité une audience : refus du Rectorat « circulez, il n'y a rien à expliquer! »!

Voici ce qui risque de nous attendre pour la gestion de toute notre carrière : promos, mouvements...

OBJET: allègements de service Lettre du 11 fév 2020
Madame la Rectrice;

Nous revenons vers vous sur la question du traitement des demandes des allègements de services. Ces demandes concernent des collègues en situation de maladie et/ou de handicap.

Nous avons bien entendu les propos du responsable des Ressources Humaines lors du dernier CTA, indiquant que les décisions prises sont d'ordre médical. Il est bien entendu pour nous hors de question de remettre en question des décisions médicales, même si nous dénonçons l'absence de réelle médecine de prévention : nous ne disposons que d'un seul médecin de prévention dans l'académie pour plus de 50 000 personnels.

Mais nous ne pouvons pas nous contenter d'une fin de non-recevoir lorsque des collègues demandent légitimement des explications suite à un refus, qu'ils souhaitent rencontrer le médecin de prévention afin qu'il ne prenne pas uniquement sa décision sur dossier, ou encore lorsqu'ils sollicitent une audience pour avoir à minima le droit d'être écoutés, si ce n'est entendu .

Car au final, nos collègues n'ont comme seuls et uniques interlocuteurs que leurs élus syndicaux. C'est à nous élus du personnel que vous remettez la difficile tâche de répondre à leurs demandes, à leurs attentes... et d'apporter des réponses à vos silences.

Nous vous sollicitons donc pour que vos services répondent aux sollicitations des collègues, que le traitement des dossiers se fasse dans l'équité par la mise en place d'un groupe de travail à partir de dossiers anonymés ou en tout cas sur la base de critères connus de tous : nombre de demandes, sortie de CLM, de CLD...

Dans l'attente de votre réponse, nous vous prions de croire, Madame la Rectrice, à notre attachement à l'école publique.

Paul Agard
Pour la FSU-SNUipp Centre Val de Loire

LA FONCTION PUBLIQUE EST NÉE POUR SERVIR,

CETTE LOI VA LA DÉTRUIRE.

POUR EN SAVOIR PLUS SUR CETTE LOI !
La FSU a proposé en mai-juin dernier une pétition et des rassemblements contre elle. Cette loi a été votée pendant les grandes vacances !

La loi n°2019-828 dite de « transformation de la Fonction publique » promulguée le 6 août 2019 fait voler en éclats une série de dispositions statutaires qui organisaient notamment des garanties collectives. Elle aura des conséquences concrètes pour les personnels qui, plus que jamais, doivent pouvoir compter sur la FSU et ses syndicats pour défendre leurs droits.

Le gouvernement a affiché la volonté d'aller très vite et de boucler ce dossier dans les 6 prochains mois. La présente note ne reprend pas les analyses générales du sens de la loi que nous avons déjà largement développées ces derniers mois. Elle ne traite pas du titre V qui fait l'objet d'autres documents. Elle ne traite pas non plus de tout le volet « déontologie » qui sera traité ultérieurement. Elle a pour finalité de faire le point sur les sujets immédiats qui doivent nourrir l'élaboration de l'activité syndicale dans le contexte de la promulgation de la loi.

> Concernant le dialogue social et les instances de représentation des personnels

Suppression de compétences essentielles des CAP, modification de leur nature Mobilité

A compter du 1er janvier 2020, les opérations de mutations ne font plus partie des compétences des CAP. Pour les trois versants, les opérations de mutation doivent tenir compte des lignes directrices de gestion édictées dans des conditions prévues par un décret en Conseil d'État. Pour la Fonction publique de l'État, les mouvements pourront être organisés selon un tableau de mutation. Un décret en Conseil d'État doit fixer la liste des administrations et établissements qui y auront recours. Dans ce cas, le recours à un barème rendu public est possible pour les autorités de gestion ; celui n'aura qu'une valeur indicative pour le classement des demandes. La loi prévoit maintenant qu'une durée minimale d'affectation peut être fixée avant de pouvoir muter : cette disposition est encadrée par la prise d'un décret en Conseil d'État.

A l'horizon du 1er janvier 2021, une cinquième priorité légale est d'ores et déjà prévue pour permettre à un fonctionnaire (y compris d'une autre administration) d'être réaffecté sur un autre poste lorsque qu'il ne peut être affecté dans son service sur un emploi correspondant à son grade. Les priorités légales de l'article 60 de la loi 84-16 sont désormais supplantées en cas

de restructuration d'un service pour réaffecter un fonctionnaire concerné dans son périmètre ministériel sur l'ensemble du territoire, ou dans un autre ministère dans le département ou la région de sa résidence administrative. Un décret en Conseil d'État (cf. infra. À propos de l'accompagnement des fonctionnaires).

Avancement, promotion

A compter du 1er janvier 2021, dans les trois versants de la fonction publique, les avancements et les promotions sont retirées des compétences des CAP. L'établissement des listes d'aptitude ou des tableaux d'avancement devra tenir compte de lignes directrices de gestion dans des conditions prévues en décret en Conseil d'État. La aussi, la loi prévoit que l'application de ces lignes directrices de gestion ne dispense pas l'autorité de gestion « de renoncer à son pouvoir d'appréciation ». Ces décrets seront pris par versant.

Contestation, recours à partir du 1er janvier 2021

Les personnels peuvent choisir un représentant désigné par l'OS représentative de leur choix pour être assistés dans l'exercice d'un recours administratif. Ils peuvent demander la communication des éléments relatifs à leur situation individuelle au regard de la réglementation ou des lignes directrices de gestion.

Il y a donc un sujet à traiter pour les contestations éventuelles concernant les mouvements en 2020.

Disparition des CAP par corps, instauration des CAP par catégorie hiérarchique pour la FPE, suppression des groupes hiérarchiques dans la FPT

Ces dispositions entrent en vigueur au prochain renouvellement général des instances en 2022. Pour la FPE, la loi prévoit la création d'une ou plusieurs CAP par catégorie hiérarchique dans des conditions définies par décret en Conseil d'État. En cas d'insuffisance d'effectif, il peut être créé une CAP commune à plusieurs catégories. Les compétences sont les avis sur les licenciements après 3 refus de réintégration pour les agents en disponibilité, les contestations d'évaluation de la valeur professionnelle, la discipline et le licenciement pour insuffisance professionnelle. Toutefois, un décret en Conseil d'État pourra prévoir d'ajouter des compétences aux CAP (si la loi ne les exclut pas : on ne pourra pas par exemple rétablir les mutations, les promotions ou les avancements). Pour la FPT, un décret en Conseil d'État pourra également ajouter des compétences non prévues par la loi.

Rôle des CT puis des comités sociaux

La plupart des mesures citées infra prendront effet à compter du prochain renouvellement général des instances en 2022, mais les comités techniques compétents devront être saisis afin de recueillir leur avis sur l'édition de lignes directrices de gestion :

- avant le 1er janvier 2020 pour les mutations ;
- avant le 1er janvier 2021 pour l'avancement et les promotions.

Le rapport social unique

L'article 5 de la loi de transformation de la Fonction publique prévoit à compter du 1er janvier 2021, la production par l'autorité de gestion d'un « rapport social unique » qui devra présenter l'ensemble des « éléments à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion prévues pour l'ensemble des versants de la FP ». Ce rapport social unique devra rassembler des données sur l'ensemble des sujets actuellement soumis à discussion dans les CT et les CHSCT, les rapports de situations comparées, des éléments chiffrés et sexués en matière de rémunération, etc... et prévoir une « base de données sociales » regroupant dans les données accessibles aux élus des CS.

La mise en œuvre de toutes ces dispositions est soumise à la prise d'un décret en Conseil d'État.

Disparition des CHSCT par fusion avec les CT dans les CS

A compter du prochain renouvellement général des instances, en 2022, les CT et CHSCT fusionnent dans une instance unique reprenant l'ensemble des compétences de ces deux instances et éventuellement celles ajoutées par un décret en Conseil d'État qui doit être pris pour l'application des dispositions relatives à la création de ces instances.

Nouvelles prérogatives des CCP dans la FPT

La discipline est ajoutée comme compétence et s'opère sans distinction de catégories ou d'emplois.

Facilitation des accords négociés dans la fonction publique

Le gouvernement est autorisé à prendre une ordonnance dans un délai de 15 mois (avant le 6 novembre 2021) pour faciliter la conclusion d'accords négociés nationaux ou locaux.

> Élargissement des possibilités de recours au contrat

Désormais, dès lors que l'employeur public considère que la nature des fonctions et les besoins le justifient, le recours au contrat est autorisé (sous réserve de la prise du décret cité ci-après).

Un recrutement de contractuel transparent ?

Le statut, dans son titre premier, impose désormais que le recours au contrat (hors emplois de direction) pour pourvoir un emploi permanent doit être réalisé dans le cadre d'une procédure garantissant l'égal accès : un décret en Conseil d'État doit en préciser les modalités.

Pour l'État, de manière dérogatoire au principe ci-dessus, un autre décret en Conseil d'État fixera la liste des emplois de direction susceptibles d'être ouverts au recrutement contractuel et la procédure garantissant l'accès, les conditions d'emploi et de rémunération. Pour la FPT, un décret en Conseil d'État devra fixer pour les postes de direction les modalités de recrutement contractuel, d'emploi et de rémunération.

Un contrat à durée déterminée dit « de projet » est institué

Celui-ci fera l'objet d'un décret en Conseil d'État pour chacun des versants. Indemnité de fin de contrat
Pour les CDD de moins d'un an, un décret en Conseil d'État fixera entre autre le plafond de rémunération brute globale perçue qui autorisera une telle indemnité et sous réserve de n'avoir pas accès à un autre emploi public. Ce n'est applicable que pour le contrat conclut à compter du 1er janvier 2021.

CDD / CDI

Le recrutement immédiat en CDI est désormais possible et facilité y compris à temps complet. Un CDD ne peut être conclu pour plus de 3 ans, ni reconduit au-delà de 6 ans.

La portabilité du CDI au sein des 3 versants de la fonction publique est désormais prévue. Les conditions de recours au contrat pour effectuer des remplacements sont élargies, notamment dans la FPT.

Temps de travail

Pour le versant État, tous les accords ARTT sont rendus caduques et un décret en Conseil d'État sur le décompte du temps de travail à 1607h effectives est prévu.

Pour le versant territorial, la loi fait tomber tous les accords préalables à la loi 2001-2 et donne un an à compter du renouvellement des assemblées délibérantes pour établir les règles relatives au temps de travail des agents.

Attention : important !! Entretien de carrière pour les agents occupant des emplois présentant des risques d'usure

professionnelle

Un décret en Conseil d'État est prévu pour l'application de cette nouvelle disposition.

Congés sous forme d'autorisations spéciales d'absence pour raisons familiales

Un décret en Conseil d'État est prévu. Ces ASA sont, dans la rédaction de la loi, prévues pour les seuls fonctionnaires. Pour les contractuels, il est possible qu'elles relèvent du réglementaire.

CPF

Les frais de formation d'agents privés involontairement d'emploi doivent être pris en charge par l'employeur public dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État.

Un décret en Conseil d'État d'application du CPF pour l'ensemble des 3 versants est par ailleurs prévu... avant le 1er janvier 2020 en application de l'article 22 quater modifié de la loi 83-634.

Une information doit être faite dans le cadre de l'entretien professionnel. Les droits acquis sont convertibles y compris en cas de poursuite professionnelle dans le privé, un décret en Conseil d'État devra en fixer les modalités.

> « Souplesse » d'affectation des fonctionnaires... de détachement d'office... Ou de fin de fonctions

Mise à disposition de Fonctionnaire de l'État

Un décret en Conseil d'État doit être pris pour déroger à la règle du remboursement de la mise à disposition auprès d'une collectivité territoriale ou d'un établissement hospitalier, d'un autre service ou établissement de l'État, d'un GIP (sans qu'il soit précisé s'il est de droit privé ou public), ou même... d'un autre État.

Affectation d'un fonctionnaire sur un emploi hors de l'administration dont son corps dépend (Etat)

Un décret en Conseil d'État doit être pris pour l'application des dispositions permettant d'affecter un fonctionnaire sur un emploi correspondant à son grade mais n'étant pas dans le périmètre d'affectation de son corps. Ce décret devra fixer la durée maximale d'affectation dans cet emploi.

La rupture conventionnelle est instituée pour les fonctionnaires des trois versants. Sans commentaire... Un décret en Conseil d'État devra fixer les conditions d'application, et notamment les montants planchers de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle...

A noter : « Durant la procédure de rupture conventionnelle, le fonctionnaire peut se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix. »

Dispositif d'accompagnement du fonctionnaire en cas de restructuration (Etat)

Un décret en Conseil d'État devra fixer les conditions d'accompagnement du fonctionnaire vers une nouvelle affectation, autre corps ou cadre d'emplois ou, à sa demande vers le privé. Ce décret ou un autre prévoira la possibilité d'un accompagnement collectif.

Parmi ces dispositifs sont prévus au titre des possibilités un accompagnement personnalisé, un congé de transition professionnelle...

En cas de reconversion, un décret en Conseil d'État doit aussi prévoir la possibilité d'une mise à disposition dans le privé. Une priorité à l'affectation peut être supérieure aux priorités légales ordinaires.

Possibilité de détachement d'office vers le privé en cas de transfert d'activité par DSP par exemple (trois versants de la FP)

Un décret en Conseil d'État devra fixer les conditions d'application de cette disposition.

Pas de date d'application contrainte dans le texte...

AESH37 : COMPTE RENDU AUDIENCE FSU / IA37

Simon Délas, accompagné de Valérie Souché (AESH) ont été reçus ce jeudi 9 janvier par M. SOUVENT IEN ASH, Mme GREVERIE, Secrétaire Générale de la DSDEN et Mme ALVAREZ, gestionnaire des personnels AESH Mme ROLO.

En bref :

- Des réunions d'information avec ordre de mission (frais de déplacement) sont organisées pour informer les AESH sur le fonctionnement, interlocuteurs....
- Les difficultés d'information de ce début d'année sont dues, selon l'administration à la double gestion et la mise en place simultanément du SAGAH et des PIAL.
- Un tutoriel est adressé aux agents pour activer leur messagerie professionnelle
- Tous les AESH à 20h/hebdo se voient ou se voit proposer un contrat de 24h. Si ce n'est pas le cas, contacter Mme Alvarez.
- Tous les contrats sont révisés pour tenir compte de la nouvelle circulaire qui calcule le temps de travail sur une base de 41 semaines.
- L'ancienneté des AESH en CDI doit être analysée par les services pour éventuellement changer d'indice de rémunération.
- Selon l'IA, les PIAL sont un outil non seulement de gestion mais aussi pour mieux connaître les agents et les affecter sur des missions plus adaptées. Mais l'urgence et la réactivité imposée, ainsi que le trop faible vivier d'AESH rend ce point quasi irréalisable.
- Les états de grève à destination des directeurs-trices d'école ; dispositif académique sont pour l'instant maintenus, le Rectorat sera arbitre de cette charge supplémentaire de travail.
- Les formations spécifiques sont encore manquantes, notamment autour du portage, car les formations ne sont pas ouvertes aux AESH, et qu'elles semblent coûteuses.
- Des dispositifs nationaux de formation (réalisés à l'INSPE de Fondettes) seront ouverts aux enseignants non spécialisés et aux AESH.

Cette audience a été demandée à la suite de la réunion organisée par la FSU 37 en novembre dernier, qui avait rassemblé une quarantaine d'AESH. Nous avons repris différents aspects évoqués et rappelés dans le compte rendu que vous pouvez relire ici. Nous avons donc présenté les difficultés rencontrées par les AESH : manque d'informations, de formations, déplacements rapides, des changements/ajouts d'accompagnement très brusques ont lieu, comme nous le craignons, et contribuent au ressenti des AESH.

PASSAGE A 24h/HEBDOMADAIRE, CHANGEMENT DE CONTRAT

Suite aux interventions du SNUipp FSU dans l'académie, tous les AESH ayant un contrat de 20h hebdomadaire se voient proposer un contrat de 24h. Si des collègues n'ont pas reçu la proposi-

tion, qui contient un coupon-réponse, il faut qu'ils contactent Mme ALVAREZ (ce.grh37@ac-orleans-tours.fr). Parallèlement, tous les contrats de 24h/hebdo sont révisés, là encore suite aux interventions du SNUipp, pour être calculés sur une base de 41 semaines au lieu de 36. Ainsi, une quotité de 24h/hebdo correspond à 61.2% et non plus 60% d'un temps complet, ce qui constitue une très -trop- légère hausse de la rémunération ; cette modification est d'ailleurs rétroactive à partir du 1er septembre pour les collègues qui étaient déjà à 24h/hebdo. Mme le Secrétaire Générale a d'ailleurs expliqué pour la quotité hebdomadaire qu'informatiquement 61.2% c'était impossible donc la quotité est de 62%.



INFORMATION AUX AESH/ REUNIONS D'INFORMATION/ORDRES DE MISSION

Nous avons présenté les manques très importants d'informations données aux AESH : noms et rôles des interlocuteurs, activation de l'adresse professionnelle, fonctionnements du PIAL, droits (heures et missions par exemple), conditions de travail, précisions sur l'enfant accompagné, formations spécifiques... Ces manques font naître chez les AESH un fort sentiment de déconsidération. L'administration explique ces difficultés par la double gestion administrative (SAGAH et LALOUX) et à la mise en place très récente des PIAL et du SAGAH, et la multitude des interlocuteurs.

Ainsi, les AESH ont trois interlocuteurs selon les problèmes rencontrés :

- l'Inspection Académique, l'employeur, qui gère le recrutement, les contrats ;
- le service « école inclusive »,
- l'IEH ou le chef d'établissement, qui valident par exemple l'emploi du temps et les responsables PIAL

Nous avons rappelé que ces informations, indispensables à la réalisation de la mission, sont aussi un marqueur de la considération portée à ces collègues, indispensables à la scolarisation des élèves en situation de handicap.

L'IEH ASH a présenté selon lui « deux petites avancées » de la circulaire de juin 2019 et de la circulaire de rentrée, « Pour une école inclusive » : 1) la mise en place d'un entretien d'installation avec le directeur/directrice d'école ou le chef d'établissement 2) la participation des AESH aux entretiens de début d'année avec l'élève et sa famille. Ces deux points ne peuvent résoudre la situation des AESH et ne sont absolument pas suffisants pour que nos collègues se sentent davantage considérés. M. l'IEH ASH a présenté l'objectif prioritaire qu'il n'y ait aucune rupture de parcours scolaire pour un élève en situation de handicap. Cette priorité, que l'on ne peut que louer, se heurte néanmoins à de nombreuses réalités : notamment le fait que le métier d'AESH, si mal reconnu a du mal à recruter.

Ainsi, dans les secteurs les plus isolés, en zone rurale, une nouvelle notification, une absence d'AESH peut conduire à un déplacement rapide d'un AESH pour une mission de remplacement ou pour un changement d'affectation. Mais dans ces cas, la participation aux entretiens avec la famille par exemple sont beaucoup plus difficiles à organiser.

Finalement, des réunions au sein des PIAL sont et seront organisées ce mois-ci. Ces réunions étant comprises sur le temps de travail, il nous a été affirmé que chaque AESH serait convoqué-e par un ordre de mission, ouvrant droit à des frais de déplacement et à une couverture en cas d'accident.

Adresse électronique

L'utilisation de votre messagerie professionnelle est indispensable pour bénéficier des informations administratives, ainsi que des informations syndicales. Mme la gestionnaire est sur le point d'envoyer à chaque AESH un « pas à pas » pour activer cette messagerie.

PRISE EN COMPTE DE L'ANCIENNETE

Nous avons soulevé le problème des AESH en CDI, avec une longue expérience (+de 10 ans, CDIsés depuis 5 ans) qui sont aujourd'hui rémunérées à l'indice 334. Ces collègues sont victimes d'un « tassement » de la grille indiciaire. Aujourd'hui, un AESH CDIsé est rémunéré à l'indice 330. La Secrétaire Générale s'est engagée à se pencher sur cette question, qui pourrait permettre aux AESH ayant le plus d'ancienneté de voir prise en compte leur expérience et de passer à l'indice 340, voire 346.

RESPECT DES TEXTES SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

Plusieurs AESH nous ont sollicités pour régler certains problèmes d'emploi du temps, notamment en collège. Ainsi, certains chefs d'établissement font pression sur les AESH pour qu'ils rattrapent effectivement les heures durant lesquelles l'élève n'a pas besoin d'accompagnement ou durant lesquelles il pourrait s'absenter. Nous avons donc demandé à ce que l'IA rappelle le droit : on ne peut pas solliciter les AESH pour des missions qui ne sont pas les leurs.

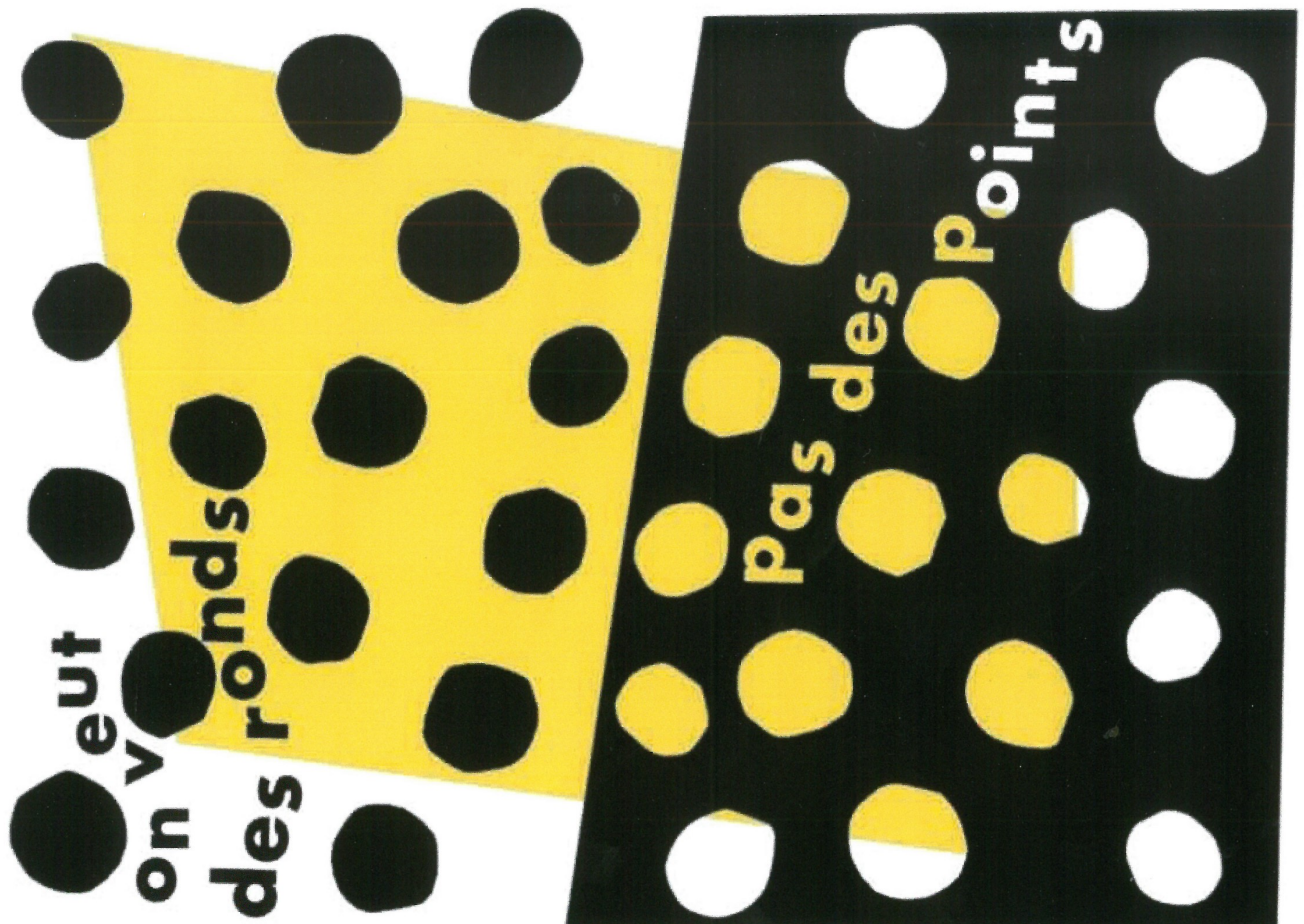
FRAIS DE DEPLACEMENT NOUVELLE INTERVENTION DE LA FSU37

Monsieur l'Inspecteur d'Académie, Comme nous l'avons évoqué lors du CTSD de mardi 11 février, nous vous sollicitons afin que soit transmise une note d'information aux AESH du département au sujet des frais de déplacement.

En effet, ces personnels, exerçant dans plusieurs établissements parfois relativement éloignés les uns des autres, peuvent prétendre au remboursement de ces frais. Ils en sont informés lors des réunions mais ils n'ont pas connaissance de la marche à suivre pour bénéficier de ces remboursements. De plus, selon le "titre" auquel ils appartiennent, ces modalités sont différentes.

Nous vous demandons donc que les services adressent un "pas à pas" à destination de tous les AESH leur expliquant leurs droits et la marche à suivre pour demander le remboursement de ces frais, qu'ils soient gérés par le SAGAH ou bien par un EPLE.

Simon Délas pour le SNUipp-FSU 37



Monsieur le Président;

Les mots nous manquent :

pour dénoncer le recul à 64 ans de l'âge de départ à taux plein et la fin de la prise en compte des 6 derniers mois pour le calcul de nos pensions.

pour qualifier le « deal » ignoble imposé aux français de plus de 45 ans d'abandonner en rase campagne les plus jeunes... Il s'agit donc pour les arrière-grands-parents, les grands-parents et les parents de dire à leurs arrière-petits-enfants, petits enfants et enfants : « Désolés, nous quittons le navire de la solidarité intergénérationnelle ».

Jamais aucun gouvernement, aucun politique en responsabilité n'avait osé une telle ignominie.

Faire miroiter une hypothétique hausse des salaires des enseignant-es en con-trepartie de nouvelles missions ou de temps de formation pendant les vacances... alors que leur charge de travail est déjà de 44 heures (sources OCDE) et que leurs missions sont de plus en plus compliquées et souvent anxiogènes est une provocation.

Les annonces de votre Premier Ministre ont confirmé tous les reculs que cette réforme entraînerait notamment pour les femmes qui seraient particulièrement pénali-sées. Aucune réponse concrète n'a été donnée aux organisations syndicales qui demandent au gouvernement **d'ouvrir de réelles négociations sans préalable** sur la base des propositions de celles-ci pour le renforcement et l'amélioration du système actuel par répartition, solidaire et intergénérationnel.

Votre gouvernement porte la responsabilité pleine et entière de la situation sociale actuelle. C'est pourquoi nous demandons à votre Premier ministre de prendre en compte le rejet massif exprimé par les mobilisations contre le projet de régime universel à points et de retirer ce dernier.

Prénom Nom :

Signature :

Monsieur Emmanuel Macron

Président de la République Française

Palais de l'Elysée

55 rue du Faubourg Saint Honoré

75008 PARIS



Regroupez les cartes par écoles, établissements et retournez-les à votre syndicat de la
FSU37 (SNUipp, SNES, SNEP...)
18 rue de l'Oiselet 37550 SAINT AVERTIN
 Nous les déposerons à l'IA37 lors d'une prochaine initiative.



[ÉCOL'INFOS]

SNUipp 37

18 rue de l'Oiselet 37550 SAINT AVERTIN Tél. 02 47 61 82 91
mail : snu37@snuipp.fr Internet : <http://www.snuipp37.fr>

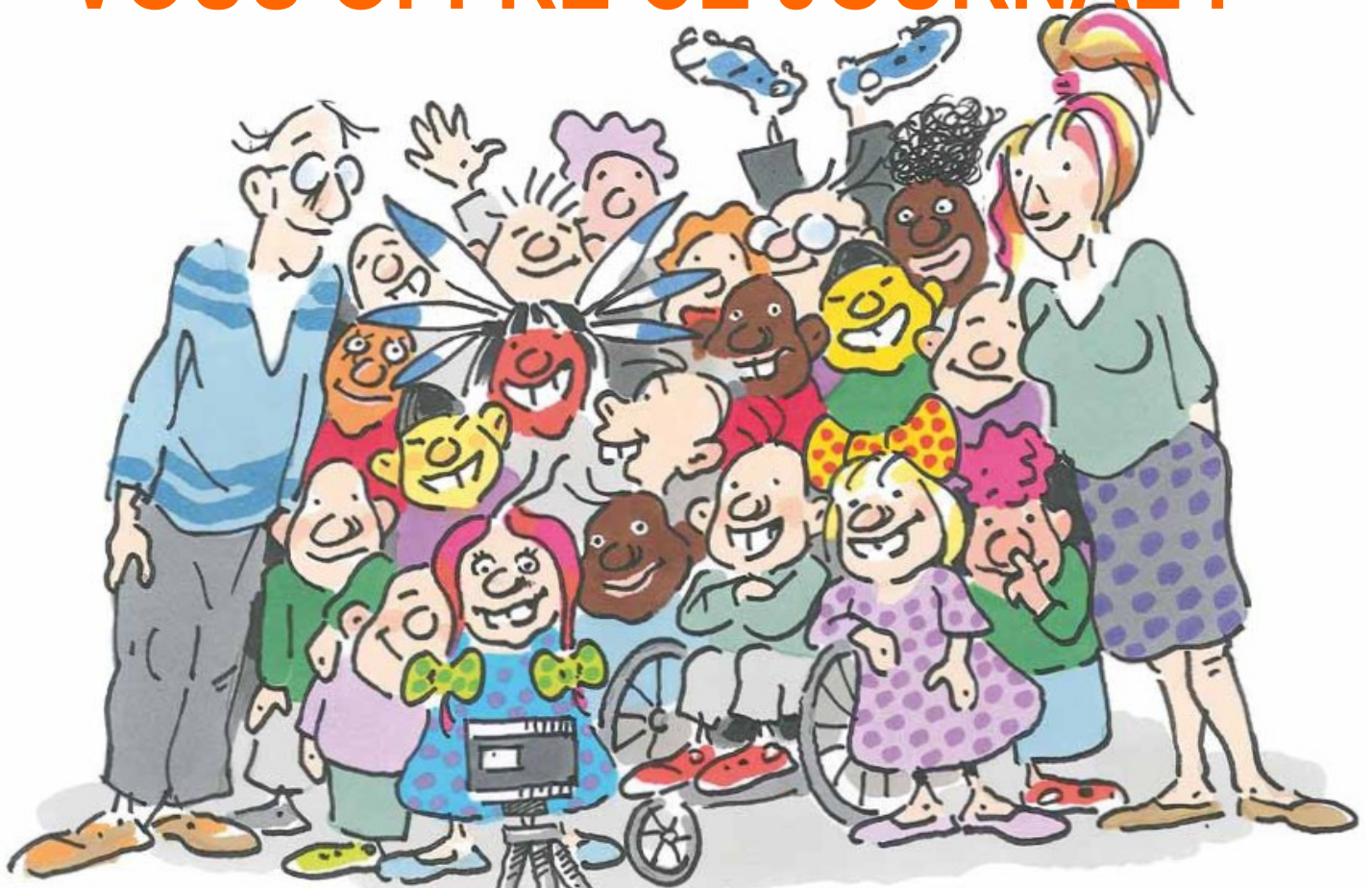


BULLETIN D'INFORMATION DE LA SECTION DU SNUIPP D'INDRE ET LOIRE

Bulletin mensuel N° de commission CPPAP 0720 S 07531 ISSN 1241-4816

Directeur de publication: Gilles Moindrot Imprimé par nos soins prix 0.20 € Ce bulletin vous a été envoyé grâce au fichier informatique du SNUipp 37.
Conformément à la loi du 08/01/78, vous pouvez avoir accès ou faire effacer les informations vous concernant en vous adressant au SNUipp37.

Un collègue adhérent au SNUipp VOUS OFFRE CE JOURNAL ! *



*édito

Vous êtes tous les ans de plus en plus nombreux à solliciter vos collègues du SnuippFSU37 pour :

- > une information, une aide, un conseil...
- > vous défendre face à l'administration
- > corriger une erreur de salaire, de frais, d'indemnité...
- > disposer de nos publications
- > pour ouvrir une classe dans votre école
- > pour nos documents, aides et suivi pour votre mouvement, votre ineat:exeat...
- > ...

A chaque fois, vos collègues du SNUippFSU37 ont été là pour vous répondre et vous accompagner. Mais il faut que vous sachiez que le SNUippFSU ne dispose que des moyens financiers et humains apportés par

ses adhérents !

C'est donc bien votre collègue de la classe d'à côté qui en adhérant au SNUipp-FSU nous a permis de vous répondre, de vous aider...

Cet exercice de solidarité repose sur une démarche individuelle au service de toutes et tous.

Sans eux, rien n'est possible... sans vous non plus!

Cet édito est clairement un appel à adhérer pour renforcer votre syndicat.

Vous pouvez adhérer en 6 fois sans frais par prélèvement (voir bulletin papier) et par CB sur internet.

Enfin pour rappel, 66% du montant de l'adhésion sont remboursés sous forme de crédit d'impôts!

Paul AGARD
Secrétaire départemental



Bulletin d'adhésion 2019/2020

Inscrivez-vous au SNUipp d'Indre et Loire
SNUipp/FSU 37 18 rue de l'Oiselet 37550 SAINT AVERTIN



Nom : de jeune fille :

Prénom : Date de sortie ESPE:

Adresse personnelle :

.....

Adresse électronique :

Tél : portable :

Date de naissance :/...../19..... Corps :

Adresse professionnelle :

.....

fonction :

Nomination : définitive provisoire temps partiel dispo

Echelon : Montant de la cotisation (voir tableau) : €

Date : Signature :

Le SNUipp 37 utilisera ces informations pour m'adresser personnellement ses publications (L'Ecol'infos, Fenêtres Sur Cours, Pour, Lettre électronique d'information...) et me communiquer les informations professionnelles et de gestion de ma carrière auxquelles il a accès à l'occasion des commissions paritaires.

Tableau des cotisations

Echelon	Coût adhésion à payer (en gras)										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
> PE	111	120	125	135	143	152	160	170	183	200	213
après déduction fiscale	37	40	41	45	47	50	53	56	61	66	71
>PE Hors Classe	180	196	208	223	240	254					
après déduction fiscale	60	65	69	74	80	84					
>PE Classe Excep	230	242	255	274							
après déduction fiscale	76	80	85	91							

Instituteurs : nous joindre

TEMPS PARTIEL Montant de la cotisation X % avec un minimum de 88 euros

COMMENT ADHERER ?

> **Par paiement par chèque** : retournez le bulletin et le paiement.
Adhérent 2018/19 : vous devez reprendre votre adhésion par CB, chèque ou prélèvements.

> **Par paiement par prélèvement** : en 6 fois sans frais par prélèvement automatique à partir du mois de NOVEMBRE : remplir l'autorisation de prélèvement, la signer et joindre un RIB ou RIP.

Adhérent 2018/19 : vous recevrez un courrier vous indiquant le renouvellement automatique de votre adhésion. Vous n'avez rien à faire.

> **Par paiement par internet en 1 à 4 fois** par carte bancaire directement sur notre site sans frais.

Adhérent 2018/19 : vous devez reprendre votre adhésion par CB, chèque ou prélèvements.



Je demande à la section d'Indre & Loire du SNUipp de me communiquer les informations professionnelles et de gestion de ma carrière auxquelles elle a accès à l'occasion des commissions paritaires et l'autorise à faire figurer ces informations dans des fichiers et des traitements automatisés dans les conditions fixées par les articles 26 et 27 de la loi du 6/01/78. Cette autorisation est révocable par moi-même dans les mêmes conditions que le droit d'accès en m'adressant à la section d'Indre et Loire du SNUipp.

Cotisation supplémentaire

Dir 2 à 4 cl	+ 5 €
DIR 5 à 9 cl	+ 9 €
DIR 10 cl et +	+ 12 €
PE spécialisé	+ 5 €
NBI CLIS ULIS SEGPA	+ 8 €
PEMF IEN	+ 12 €
PEMF ESPE	+ 8 €
DIR SEGPA	+ 15 €

Autres situations

M2	22 €
PES	94 €
RETRAITE < 1525 €	106 €
RETRAITE > 1525 €	117 €
AVS CUI CAE	35 €
DISPO	88 €

CREDIT D'IMPOT POUR TOUS
(imposable et non-imposable!)
66 % du montant de la cotisation est remboursé sous forme de crédit d'impôt.
L'attestation vous sera délivrée en temps utile.

PROMOPARC : CE37
Je demande à souscrire à ce service et je joins un chèque de 1.5 € à l'ordre du SNUipp37.
Je recevrai un code pour accéder au site.
 OUI NON

PAIEMENT FRACTIONNE EN 6 FOIS : MANDAT DE PRELEVEMENT SEPA CORE

En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez le syndicat SNUIPP à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte, et votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions du SNUIPP. Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez signée avec elle. Une demande de remboursement doit être présentée :- dans les 8 semaines suivant la date de débit de votre compte pour un prélèvement autorisé,- sans tarder et au plus tard dans les 13 mois en cas de prélèvement non autorisé.

Référence Unique Mandat (réservé au créancier) :

Veuillez compléter tous les champs (*) du mandat, joindre un RIB ou RICE, puis adresser l'ensemble au créancier

Paiement : Récurrent

Identifiant Créancier SEPA : FR 78ZZZ411826
Nom : SNUIPP 37
Adresse : 18 rue de l'Oiselet
Code postal : 37550
Ville : SAINT AVERTIN
Pays : FRANCE

Débiteur
Vos Nom Prénom(*) :

Votre Adresse (*) :

.....

Le (*) :

A (*) :

IBAN(*) :

BC (*) :

Signature (*) :

Les informations contenues dans le présent mandat, qui doit être complété, sont destinées à n'être utilisées par le créancier que pour la gestion de sa relation avec son client. Elles pourront donner lieu à l'exercice, par ce dernier, de ses droits d'oppositions, d'accès et de rectification tels que prévus aux articles 38 et suivants de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés. » Note : Vos droits concernant le présent mandat sont expliqués dans un document que vous pouvez obtenir auprès de votre banque.

RETRAITES

Un projet à retirer !



© SNUipp-FSU

Toujours mobilisé-es

Grèves, manifestations, blocages, occupations d'espaces publics, retraites aux flambeaux, happenings chorégraphiés permettent à de nombreux citoyens de participer, sous des formes variées, aux mobilisations unitaires pour le retrait du projet de réforme des retraites et de s'inscrire dans la durée. Cette multitude d'actions ponctuées de temps forts puissants, avec le soutien majoritaire de l'opinion, ont contraint le gouvernement à quelques concessions notamment sur le recul des générations concernées et la prise en compte des spécificités de certaines professions. Mais l'essentiel de la réforme reste. Le montant des retraites dans le public et le privé baisserait mécaniquement, tout en creusant les inégalités de pension entre les femmes et les hommes. Les projets de loi présentés en conseil des ministres le 24 janvier, n'ont d'autres objectifs que d'imposer à toutes et à tous de reporter l'âge effectif de départ à la retraite et de privilégier à terme la capitalisation plutôt que la solidarité intergénérationnelle.

Le SNUipp-FSU, de toutes les mobilisations depuis le 5 décembre, s'y oppose et défend un autre choix de société en revendiquant une véritable amélioration du système actuel.

ÂGE PIVOT OU D'ÉQUILIBRE ?

Deux termes pour un seul mécanisme, un âge fixé au-delà de l'ouverture des droits, pour contraindre l'ensemble des salarié-es à travailler plus longtemps afin de ne pas subir de malus. L'âge pivot serait une mesure transitoire appliquée entre 2022 et 2027 tandis que l'âge d'équilibre persisterait quoi qu'il en soit.

Il s'agit surtout de repousser l'âge effectif de départ à la retraite et donc de restreindre le temps passé à la retraite.

Cet âge augmenterait ensuite au fur et à mesure, en fonction de l'augmentation de l'espérance de vie. Le rapport Delevoye prévoit qu'il serait de 65,4 ans pour les générations 1980 et de 66,25 pour les générations 1990.

Suspension ou manipulation ?

L'annonce du Premier ministre de suspendre provisoirement l'âge pivot ne concerne que les générations 1960 à 1964. Il pourrait être

réintroduit si la conférence de financement ne trouve pas une autre solution pour que le système de retraite soit à l'équilibre en 2027. Ainsi le gouvernement table sur 12 milliards d'économies à réaliser avant cette date !

Sédentaire		Actif (ex instit)		
Âge d'équilibre à 64 ans en 2027		Âge d'équilibre à 60 ans <small>hypothèse basée sur âge moyen de départ des PE</small>		
Départ à 62 ans 10% de malus	Départ à 63 ans 5% de malus	Départ à 57 ans 15% de malus	Départ à 58 ans 10% de malus	Départ à 59 ans 5% de malus
Départ à 65 ans 5% de bonus		Départ au delà de 60 ans Pas de bonus		

La liberté de choisir sa date de départ à la retraite ?

Le gouvernement vante la liberté de choisir la date de son départ, mais en réalité, il faudra choisir entre un départ dès 62 ans avec une pension plus faible ou un départ plus tardif avec une pension légèrement améliorée.

Les salarié-es les plus fragiles n'auront d'autres choix, s'ils sont encore en emploi, que de poursuivre leur activité professionnelle pour espérer améliorer un niveau de pension réduit du fait des aléas de la vie (maladie, chômage, temps partiel, faibles salaires).

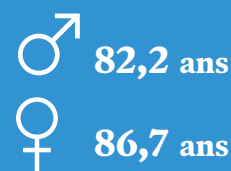
Inégalités devant l'espérance de vie

Les inégalités existent entre les catégories socio-professionnelles. Les cadres et les professions intellectuelles supérieures ont l'espérance de vie la plus longue. 86,7 pour les femmes et 82,2 pour les hommes, loin devant les ouvriers. Selon l'INSEE, les 5% les plus aisées ont une espérance de vie supérieure de 8 ans aux 5% les plus pauvres chez les femmes. L'écart est de 13 ans pour les hommes.

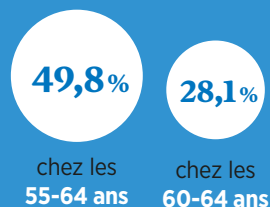
Faible taux d'emploi des seniors

Dans le privé, nombre de salarié-es ne sont pas en activité au moment de partir à la retraite. Selon le conseil d'orientation des retraites (COR), le taux d'emploi était de 49,8% pour les 55-64 ans et plus précisément de 28,1% pour les 60-64 ans. (données 2016)

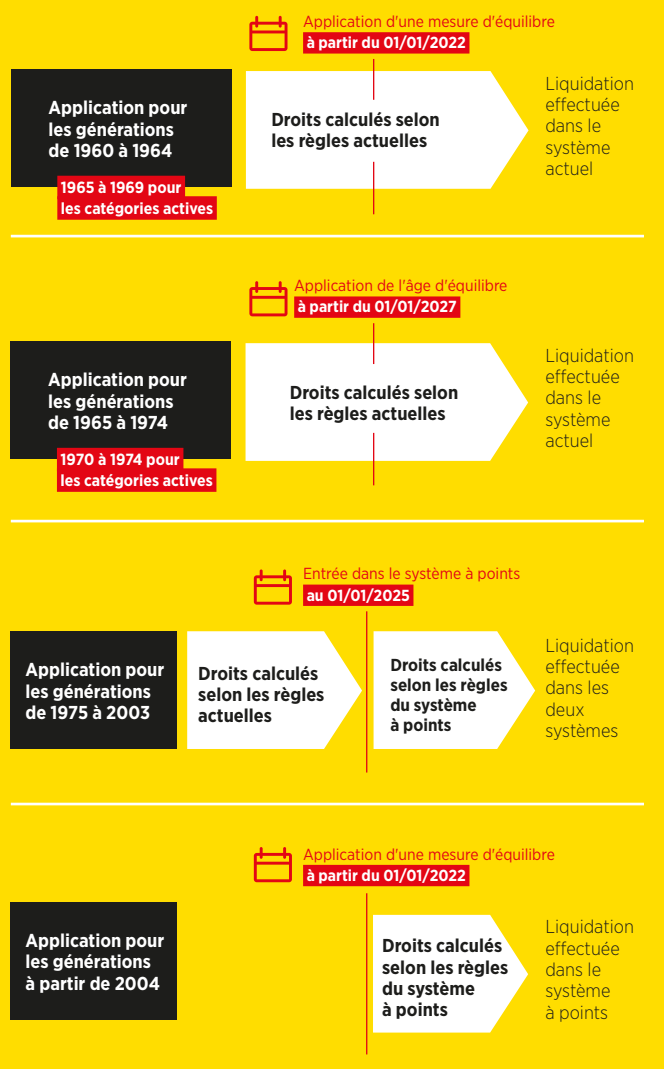
Espérance de vie chez les cadres



Taux d'emploi



Qui et quand ?



C'est quoi une pension mixte ?

Les générations 1975 à 2003 auront une pension mixte, cela signifie qu'une partie de leur pension relèvera du système actuel jusqu'au 1^{er} janvier 2025 (en fonction du nombre de trimestres validés et de l'échelon détenu depuis au moins 6 mois, sans décote) et que les cotisations versées à partir de 2025 seront transformées en points dans le nouveau système. La loi prévoit la conservation des droits acquis dans le système actuel. Les droits pour enfants (bonification de trimestres et majoration de pension de 10% pour 3 enfants) seront proratisés en fonction du nombre de trimestres validés jusqu'en 2025. Une majoration de 5% par enfant s'appliquera sur les points acquis à partir de cette date. Le malus, en cas de départ avant l'âge d'équilibre, s'appliquera sur l'ensemble de la pension.

Qu'est-ce qu'une carrière complète dans le système de retraite à points ?

Dans le système à points, il n'est plus du tout fait référence à des annuités pour calculer le montant de la pension, ni déterminer la décote éventuelle en cas de carrière incomplète. Cependant la notion de carrière complète, et donc de durée d'assurance, restera une condition pour bénéficier, à partir de la génération 1975 :

► Du minimum de pension ou du départ anticipé suite à une carrière longue.

► D'un bonus pour un départ après l'âge d'équilibre

La durée d'assurance pour une carrière complète sera fixée à 43 ans pour la génération 1975. Elle augmentera avec l'espérance de vie.

Pas de baisse de la valeur du point, « une règle d'or » ?

Dans un système à points, les cotisations retraite sont automatiquement transformées en points selon une valeur d'achat, fixée à 10€ en 2022. Le montant de la pension est calculé en fonction du nombre de points acquis tout au long de la carrière et par une valeur de service du point, elle, fixée à 0,55 € annuel pour un départ à l'âge d'équilibre. Il est inscrit dans la loi que la valeur de service du point ne pourra pas baisser.

En réalité, la valeur du point pourra baisser !

Cependant, si l'âge d'équilibre augmente, la valeur de service du point diminue. Par exemple si l'âge d'équilibre passe de 64 à 65 ans, la valeur du point pour un départ à 64 ans passerait de 0,55 à 0,522€, conséquence du malus de 5%. Par ailleurs en augmentant la valeur d'achat du point, pour le même salaire cotisé, moins de points seraient acquis d'où une baisse du montant de la pension. Il serait ainsi facile de contourner "la règle d'or".

Valeur d'achat du point



Valeur de service du point



Les femmes, grandes perdantes

Dans le système à points, la pension sera le reflet de l'ensemble des salaires perçus tout au long de la carrière. Inégalités salariales entre femmes et hommes, temps partiel, déroulement de carrière ralenti ou interrompu en lien avec la naissance et l'éducation des enfants. Les femmes ne pourront pas cotiser autant que les hommes et les écarts de pensions ne pourront que s'accroître.

De nombreuses femmes seront concernées par le minimum de pension à 85% du SMIC, un niveau proche du seuil de pauvreté. Minimum qui sera rabaissé en cas de carrière incomplète. L'augmentation des pensions passe d'abord par l'augmentation des salaires!

De nombreuses femmes seront concernées par le minimum de pension à 85% du SMIC, soit au niveau du seuil de pauvreté.

Quels seront les droits liés aux enfants ?

Dans le projet de réforme, les droits familiaux seront calculés selon la date de naissance des enfants :

- **Ceux nés avant 2025** seront pris en compte dans le régime actuel en fonction de la durée de carrière effectuée au 31/12/2024 et donneront droit à une majoration de 5% sur les points acquis à partir de 2025.
- **Ceux nés après 2025** apporteront une majoration de pension de 5% par enfant attribuée à l'un ou l'autre parent, ou partagée (2,5% chacun-e). La décision, irréversible, devra être prise avant les 4 ans de l'enfant.

Le couple pourrait attribuer les droits au parent qui bénéficiera de la pension la plus élevée, le plus souvent le père. Ces droits de toute façon ne compenseront donc pas les écarts de pension qui existent aujourd'hui, bien au contraire.

Le projet acte aussi la fin de la validation gratuite des périodes de temps partiel ou de congé parental. Des points seraient attribués, mais sous condition de ressources, à hauteur de 60% du SMIC. Une modalité de calcul très défavorable notamment pour les mères qui en sont les principales bénéficiaires.

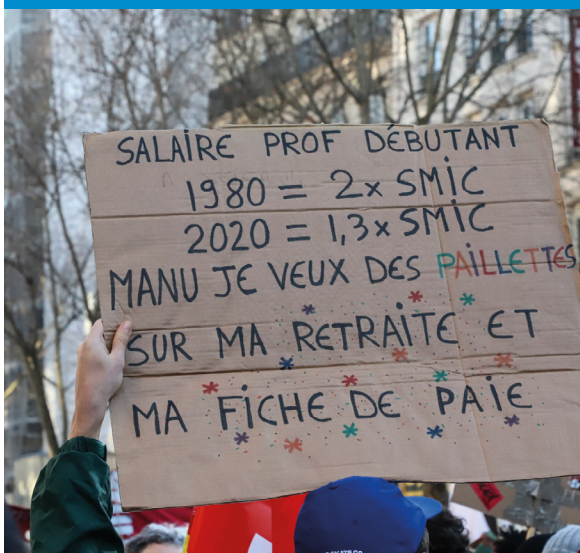
POUR TOUT COMPRENDRE SUR LES RETRAITES...

Face au flou entretenu à dessein par le gouvernement sur plusieurs éléments de sa réforme, le SNUipp-FSU explique, décrypte, compare et démontre les effets négatifs de la retraite à points. Un simulateur en ligne permet à chaque collègue du 1^{er} degré d'établir une évaluation du montant de sa future pension (trimestres à faire et validés, taux de pension, âge d'équilibre, points, enfants, décote, surcote, malus, bonus...). Les paramètres de ce simulateur évolueront en fonction des annonces gouvernementales. À utiliser sans modération!

Perte moyenne pour les personnes nées après 1975: 644 €/mois



Une revalo : oui mais pas pour de faux !



© SNUipp-FSU

500 M€ pour les enseignant-es ? Un leurre de revalorisation... sous contreparties

Le SNUipp-FSU revendique une réelle revalorisation des rémunérations sans contrepartie pour enrayer le déclin salarial de tous et toutes les enseignant-es. Cela passe par une augmentation significative des grilles de salaires, le dégel du point d'indice dans la Fonction publique et la fin des inégalités salariales entre les femmes et les hommes.

Aucune garantie !

Sous pression des mobilisations enseignantes depuis le 5 décembre dernier et de l'opinion publique, le gouvernement a dû reconnaître que les enseignant-es seraient les grand-es perdants de la réforme. C'est pourquoi il a inscrit dans le projet de loi un engagement à garantir le niveau des pensions des enseignant-es,

mais le Conseil d'État l'a jugé contraire à la Constitution. Le ministère de l'Éducation nationale a proposé dans l'urgence un cycle de réunions avec les organisations syndicales avec le double objectif annoncé de rattraper le déclin salarial et de compenser les pertes prévisibles sur les pensions. Au regard des quatre premières réunions, on a du mal à voir comment le gouvernement compte atteindre son objectif.

10 milliards, un mirage ?

Les 10 milliards cumulés en 2037 sont remis en question. Seule mesure concrète à ce jour, un budget de 500 M d'euros pour 2021 que le ministre souhaite répartir entre une « prime d'attractivité du métier », l'amélioration d'accès à la hors classe, le paiement d'heures de formation continue sur les vacances, parfois obligatoires, et d'heures supplémentaires consacrées aux remplacements de courte durée dans le 2nd degré. Au final, seuls

200 millions d'euros seraient alloués à la mesure de « revalorisation », uniquement indemnitaire. Cette dernière serait dégressive et ne concernerait pas l'ensemble de la profession. Selon les projections, elle pourrait aller de 156€/mois en début de carrière à ... rien du tout dès le 6^e échelon dans le premier scénario. S'il est indispensable de revaloriser l'entrée dans le métier, il est tout aussi légitime que la revalorisation concerne tous les

UNE REVALORISATION POUR MODIFIER LE MÉTIER ?

Ces annonces sur la revalorisation ont été précédées de trois ateliers de travail au ministère revisitant les missions des personnels enseignants avec l'idée d'évoluer vers une « meilleure gestion des ressources humaines ». S'il est vrai qu'en la matière la marge de progrès est conséquente pour ce ministère-employeur, ses objectifs sont en contradiction avec ce qui fait la culture du métier. « Individualisation des carrières », « développement des postes à profil », « introduction de la direction d'école dans la chaîne hiérarchique », autant d'objectifs plus ou moins avoués qui viennent donner une couleur managériale bien éloignée des valeurs de l'école et surtout de ses besoins pour améliorer la réussite de tous les élèves. Développer les collectifs de travail ne peut consister à imposer des pratiques et des fonctionnements, comme peut le laisser à penser la recherche d'un « meilleur pilotage » cher à ce ministre...

enseignants. Aussi le choix du ministère d'une enveloppe multi-usages n'est pas acceptable. Par ailleurs, l'amélioration de « l'attractivité » du métier passe aussi par celle des conditions de travail et d'exercice en donnant aux enseignant-es les moyens et le cadre pour bien faire leur métier sans aucune contrepartie supplémentaire.

Pour le SNUipp-FSU, les propositions ministérielles ne sont pas à la hauteur et ne permettent donc pas une réelle revalorisation de toutes et tous afin de compenser le déclin salarial (- 21% par rapport aux pays de l'OCDE).

Il reste encore bien du chemin à faire. Le SNUipp-FSU, avec les syndicats de l'éducation de la FSU, mobilisera les personnels pour faire entendre haut et fort ses revendications et obliger le ministère à revoir sa copie.

8 MARS

MARCHE DES GRANDES GAGNANTES !

Le 8 mars prochain, journée internationale de lutte pour les droits des femmes, nous appelons toutes les dynamiques féministes à converger.

Nous sommes les femmes du monde entier qui se lèvent et se révoltent pour dénoncer la domination et l'exploitation et remettre en cause le patriarcat.

Mobilisées en masse depuis des décennies et encore le 23 novembre dernier pour exiger une société sans violences sexistes et sexuelles.

En lutte, en grève, en manifestation depuis le 5 décembre pour exiger le retrait de la réforme des retraites.

Nous sommes fortes, nous sommes fières. Nous sommes les grandes gagnantes.

Si nous sommes les grandes gagnantes ce n'est pas grâce à la réforme des retraites de ce gouvernement, mais parce que notre mobilisation sera victorieuse.

Nous sommes les grandes gagnantes parce que nous sommes celles qui brisons le silence et qui dénonçons les violences.

Nous sommes les grandes gagnantes parce que nous refusons la dévalorisation du travail des femmes, travail salarié, précaire, et travail invisible domestique quotidien.

Nous sommes les grandes gagnantes parce que nous refusons toute discrimination liée au genre, à l'origine ou à l'orientation sexuelle.

Nous sommes les grandes gagnantes car nous refusons que les jeunes soient livrées à la précarité.

Le 8 mars, ensemble portons le mot d'ordre international de grève féministe. Le 8 mars, on arrête tout-e-s. Pour exiger une égale répartition du travail domestique et de soin entre les femmes et les hommes. Pour libérer les femmes du travail précaire et décalé auquel elles sont trop souvent assignées. Pour en finir avec des modes de consommations sexistes et destructeurs de la planète. Pour défendre le droit à l'avortement contre les attaques constantes dont il est l'objet, pour dénoncer la casse des services publics dont nous sommes les premières à faire les frais, pour dénoncer le refoulement en dehors de nos frontières des personnes exilées fuyant les guerres, la misère et le dérèglement climatique.

Le week end du 8 mars, multiplions les actions et organisons la marche des grandes gagnantes sur tout le territoire. Cheminotes, infirmières, hôtesses, agentes du nettoyage, ouvrières, caissières, enseignantes, cadres, étudiantes,

travailleuses indépendantes, artistes, avocates, retraitées..., défilons toutes en tenue de travail, à l'image de « Rosie la Riveteuse », icône de toutes les travailleuses invisibles. Revendiquons, dansons et chantons d'une même voix pour exiger le retrait de la réforme des retraites et refuser qu'« A cause de Macron, grandes perdantes nous soyons ». Dénonçons partout les inégalités de salaire et de pensions, exigeons l'égalité professionnelle.

Parce que les femmes partout dans le monde se lèvent et luttent pour l'égalité et leur émancipation, soyons les grandes gagnantes ce 8 mars !



Action Aid France-Peuples solidaires, APEL-Égalité, Alchimie Solidarité, Attac, CGT, Collectif National pour les Droits des Femmes, Collectif « Tou.te.s contre les violences gynécologiques et obstétricales », CQFD Lesbiennes Féministes, Femmes Egalité, Fondation Copernic, FSU, Les Chiennes de garde, - le mouvement, Les effronté-es, Ligue des femmes Iraniennes pour la Démocratie-LFID, Maison des Femmes Thérèse Clerc-Montreuil, Marche Mondiale des Femmes Paris IdF, Osez Le Féminisme, Réseau Féministe « Ruptures », Touche pas à mon intermittente, Union Nationale Lycéenne, UNEF, Union syndicale Solidaires.