



Janvier 2022, n° 238

Rentrée 2022
Grève 27 janvier
Protocole sanitaire ?
Congé formation Classe ex
Mutations interacadémiques
Congrès académique du SNES-FSU

Éditorial

Cherche protocole, désespérément

« Le père Noël est une ordure », on le savait... Pas de vrai ministre de l'éducation dans nos chaussons, seulement de nouveaux protocoles, toujours plus de protocoles, et toujours plus abscons, et bientôt, le lendemain pour la veille !

De nouvelles idées, aussi, pour la désormais fameuse continuité pédagogique : les AED (sûrement miraculeusement à l'abri du virus, et pas déjà plus que débordés par leurs propres missions du fait même de celui-ci) payés en HSE pour surveiller les élèves réchappés du covid, ou pas encore frappés assistant à d'hypothétiques cours en visio délivrés par des TZR disponibles mais pas dans la bonne zone, ou des enseignant-es cas contact, mais pas malades, ou asymptomatiques, mais n'étant pas de garde de leurs propres enfants malades, ou contacts, avec des auto-tests à faire à J + 2 puis J + 4... Non, il ne s'agit pas d'un mauvais remake des Shadoks.

Jamais à court d'idées, le ministre a aussi autorisé le recrutement de contractuels à bac plus deux... Mais allons donc, n'y voyons pas malice, c'est juste pour le temps de la pandémie !

Enfin, appel aux... néo retraité-es ! Là, on confine au génie : cibler les 62 – 65 ans, celles et ceux-là mêmes qui sont les plus à risque face au virus, avec pour toute protection le « so tendance » slip de visage en coton, même pas molletonné pour l'hiver, il fallait avoir l'idée !

Vu de l'extérieur, on pourrait croire lire des élucubrations de la dive bouteille, mais à y bien regarder, on peut aussi y lire la continuité d'une politique cynique et tristement capitaliste qui instrumentalise la crise sanitaire pour imposer son projet de société à l'opposé des besoins de la population, et poursuivre ainsi la casse des services publics et la mise au pas des personnels. **Assez ! Marre de cette manière ubuesque de prétendre garder l'École ouverte !**

Garder nos écoles ouvertes, c'est ce que nous faisons depuis 20 mois envers et contre vous Monsieur le Ministre, et c'est sûrement cela le plus pénible. Nous vous le dirons haut et fort le 13 janvier, vous ne nous avez pas donné le choix ; nous n'en pouvons plus ! Nous voulons des moyens pour garder l'école ouverte, c'est à dire des masques véritablement protecteurs, un protocole clair et protecteur, des moyens pour assurer les vies scolaires et les cours, le report des épreuves du bac prévues en mars au mois de juin et des ajustements de programme pour celles-ci. Assez de bouts de ficelles !

Et tout cela, dans un contexte où l'inflation galope, où la ministre de la fonction publique s'arc-boute sur le gel du point d'indice, où la revalorisation historique tant promise par JM Blanquer n'a pas vu le jour.

(suite au verso)

Nos professions sont à bout. Le bilan de ce quinquennat, ce sont 7 900 postes en moins pour le second degré, soit l'équivalent de 175 collèges détruits ! C'est le tribut de 52 postes que va encore devoir payer notre académie pour l'année qui vient ! La crise de recrutement est patente : nous avons besoin d'une vraie revalorisation, et de travailler moins pour travailler mieux. La crise sanitaire n'a fait que mettre à jour les choses. Le mal est profond : cette asphyxie à bas bruit est la même que celle que connaissent l'hôpital, la justice et l'ensemble de nos services publics. C'est bien au concept de solidarité que nos gouvernants, petits marquis version 2.0, ont l'ambition de s'attaquer. Ne nous laissons pas entraîner dans cette spirale infernale, et remettons au premier plan nos besoins, et au-delà, ceux de la population de ce pays.

La crise l'a démontré s'il le fallait, les Services Publics sont protecteurs et générateurs de solidarité ; nous avons besoin qu'ils soient robustes, à commencer par le nôtre, l'École.

La journée de grève et de manifestations interprofessionnelles du 27 janvier sera celle de la mobilisation de nos professions pour l'augmentation des salaires, des pensions, des allocations pour les jeunes en formation ainsi que celle de la défense déterminée, acharnée des services publics.

Nous serons massivement dans l'action les 13 et 27 janvier, Jeudis de l'action ! Et encore d'autres, si nous n'obtenons pas les réponses attendues : « Sonnez, sonnez toujours, clairons de la pensée. / [...] / À la septième fois, les murailles tombèrent. » *

Toute la section académique, par ma voix, vous adresse ses meilleurs vœux. « Ceux qui vivent, ce sont ceux qui luttent ! »*

Corinne Baffert

* *Les Châtiments*, Victor HUGO

Les chiffres du quinquennat Blanquer

**7900 emplois supprimés
c'est l'équivalent de**

175

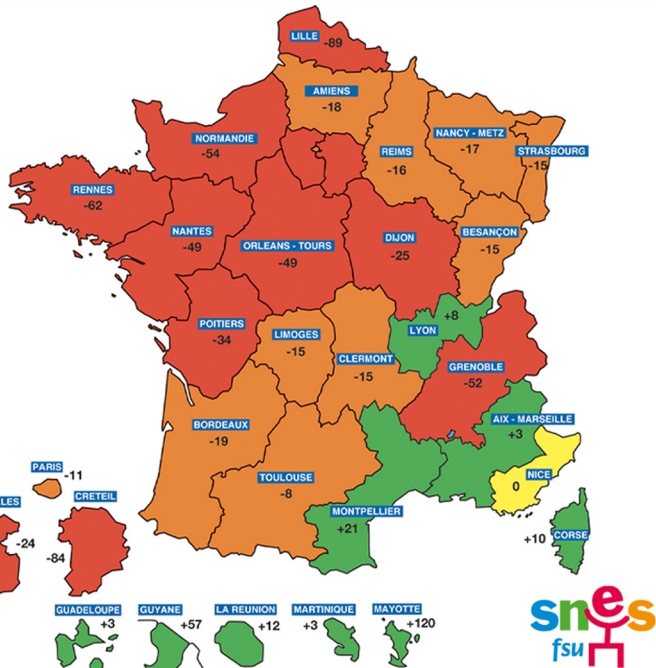
collèges en moins

Rentrée 2022 : la casse continue

Le bilan est sans appel pour ce quinquennat. Alors que les effectifs ont augmenté sur ces cinq dernières années de près de 6000 élèves, que les élèves à besoins éducatifs particuliers ne cessent d'augmenter, notre académie a vu la suppression de plus de 300 postes. Cette rentrée 2022 ne déroge pas à la politique de casse et, pour une baisse minimale d'élèves (voir page suivante), la facture est salée avec la suppression de 52 postes d'enseignant-es en équivalent temps plein (ETP) dans le second degré.

Rentrée 2022 : -440 emplois / collèges et lycées

Carton rouge pour notre académie



Le document du CTA prévoit cependant une augmentation des moyens d'enseignement avec un solde de 21 ETP, mélangeant toujours les heures postes et les heures supplémentaires. Mais, plus soucieuse de l'affichage politique que de la réalité des conditions de travail des enseignant-es, notre administration tente de masquer l'effet des suppressions d'emplois et met avant les moyens d'enseignement supplémentaires obtenus par l'affectation des 4 000 stagiaires à temps plein devant élèves au niveau national, qui acte de nouveau la mise en situation des néo-recruté-es directement devant les élèves à temps plein. Système Sarkozy/Blanquer (alors à la DGESCO), le retour ! Cette manœuvre est insupportable et obère l'avenir : cela revient à se féliciter de la dégradation des conditions d'entrée dans le métier dans un contexte de crise d'attractivité de nos métiers !

Derrière cet essai d'illusionniste digne du bonneteau, la réalité sera sans appel avec 52 ETP de moins.

Collèges : toujours moins de postes pour inclure plus

Les collèges sont, encore cette année, les victimes de cette baisse des moyens. Le rectorat annonce la perte de 18 ETP en collège et affiche un nombre d'heures par élèves (H/E) stable, tout en annonçant une amélioration du nombre d'élèves par division qui passerait en moyenne à 25,77 élèves contre 25,84 pour la dotation de rentrée 2021. Cette diminution du E/D serait le résultat de la « légère diminution du nombre de divisions (-8) par rapport au regard de la baisse des effectifs en collège ». Pour arriver à l'équilibre, il est fort à parier que les moyens pour faire des groupes vont diminuer dans de nombreux établissements. Enfin, une partie des moyens financera 9 nouvelles ULIS pour un total de 10,5 ETP, alors que les places y seront toujours insuffisantes et que les effectifs continuent toujours d'y augmenter !

Lycées : aucune amélioration à l'horizon

Le rectorat continue sa politique d'allocation progressive des moyens en privilégiant les petites structures et les lycées isolés et en prenant en compte les difficultés sociales. Un lycée doit bénéficier d'une classe de seconde supplémentaire au titre de la difficulté sociale. L'enveloppe supplémentaire dans le cadre de cette politique est largement insuffisante (24,25 ETP pour 30 établissements) et, avec une augmentation des effectifs, la massification dans la grande majorité des lycées va continuer, avec une dégradation des conditions de travail liées à la réforme des lycées et à la désorganisation qu'elle entraîne.

Pression sur les heures supplémentaires

Le projet de répartition académique des moyens prévoit une diminution de 351 heures supplémentaires dans les lycées et collèges à la rentrée prochaine. Cela fait en moyenne une HSA de moins par établissement. Bref, la pression sur les collègues ne va pas diminuer, alors que les taux d'HSA ont explosé ces dernières années.

Corinne Baffert et François Lecointe

Des effectifs en baisse ?

Le ministère annonce une diminution de 0,3 % des élèves dans le second degré public pour la rentrée prochaine, donc une baisse du nombre d'élèves. Mais cette tendance démographique ne va pas améliorer les conditions de travail dans les collèges et lycées.

Collèges : où est la baisse ?

Le bilan de rentrée au académique montrait une stagnation sur l'ensemble du collège et une différence en fonction des niveaux. Pour la rentrée 2022, les prévisions indiquent une baisse en Sixième, conséquence de la baisse de la natalité ces dernières années. En espérant bien sûr que les prévisions soient bonnes et que les constats n'indiquent pas un solde migratoire dans notre académie, particulièrement en Haute-Savoie.

NIVEAUX	Constat 2020-2021	Ecart de prévision*		Evolution constatée		Constat 2021-2022	Evolution prévue		Prévision 2022-2023
		Valeur absolue		valeur absolue	%		valeur absolue	%	
Sixième	32 526	-35		643	2,0%	33 169	-1 004	-3,0%	32 165
Cinquième	32 963	-72		-672	-2,0%	32 291	635	2,0%	32 926
Quatrième	32 166	-138		366	1,1%	32 532	-657	-2,0%	31 875
Troisième (yc 3è Prepa Métiers de lycée)	32 312	-229		-357	-1,1%	31 955	350	1,1%	32 305
Total 6ème - 3ème	129 967	-474		-20	-0,0%	129 947	-676	-0,5%	129 271
SEGPA	3 723	-85		9	0,2%	3 732	-115	-3,1%	3 617
ULIS de CLG	1 910	27		139	7,3%	2 049	88	4,3%	2 137
Total 1er cycle (yc SEGPA)	135 600	-532		128	0,1%	135 728	-703	-0,5%	135 025

Mais cette diminution s'accompagnera-t-elle d'une baisse du nombre d'élèves dans nos classes ? Non, si nous la mettons en regard avec la diminution des moyens et la recherche toujours plus grande de diminuer le nombre de divisions en augmentant le nombre d'élèves par classe, comme nous le voyons dans des politiques d'attributions des moyens (voir ci-contre). Et, si l'on y regarde de plus près, le rectorat prévoit une baisse conséquente des élèves en SEGPA avec des élèves qui se retrouveront dans les classes « ordinaires » des collèges et une augmentation de 4,3 % des élèves en ULIS. En conclusion, si les effectifs diminueront bien de quelques unités sur le papier, le nombre d'élèves à besoins particuliers, avec tous les problèmes liés à l'inclusion, masquera vite cette baisse fiduciaire, détériorant toujours plus nos conditions de travail.

Lycées toujours en surchauffe !

Le constat en lycées est lui sans appel. Le rectorat prévoit une légère diminution en seconde générale et technologique, mais la même réserve peut être faite sur l'attraction de notre académie, après des mois de confinement où les populations ont été peu mobiles. L'évolution en lycée est aussi liée aux procédures d'orientation et aux capacités d'accueil dans la série professionnelle.

Seconde G&T	22 725	-236	251	1,1%	22 976	-202	-0,9%	22 774
Première générale	15 194	-265	115	0,8%	15 309	135	0,9%	15 444
Première techno/BT	6 291	386	398	6,3%	6 689	120	1,8%	6 809
Total Première G&T	21 485	121	513	2,4%	21 998	255	1,2%	22 253
Terminale générale	15 215	-123	-564	-3,7%	14 651	105	0,7%	14 756
Terminale techno/BT	6 269	-107	-16	-0,3%	6 253	383	6,1%	6 636
Total Terminale G&T	21 484	-230	-580	-2,7%	20 904	488	2,3%	21 392
ULIS de Lycée	4	-6	0	0,0%	4	0	0,0%	4
Total second cycle général et techno	65 698	-351	184	0,3%	65 882	541	0,8%	66 423

Dans les autres niveaux, la hausse se poursuit. Le nombre de classe à plus de 35 risque de fortement augmenter et la désorganisation avec les groupes de spécialité (ES) va s'accroître. Dans le contexte de diminution des moyens, la tendance qu'ont certains chefs d'établissement à veiller particulièrement à la « bonne orientation » pour optimiser la taille des groupes et limiter les groupes d'ES à faible effectif va continuer la politique de massification, dégradant toujours plus les conditions de travail et d'études.

Répartition des moyens : masquer la pénurie ?

Le ministère a fait évoluer les modalités de répartition des moyens dans les académies en se basant sur un nouveau modèle se basant sur de nouveaux indicateurs.

La DEPP¹ a développé un nouvel indicateur, en lieu et place de l'indice social, l'indice de position sociale (IPS). Il devient un nouvel outil pour l'allocation des moyens.

L'IPS est le résumé quantitatif d'un certain nombre d'attributs socio-économiques : revenu moyen par PCS (profession et catégorie sociale), niveau d'études, pratiques culturelles, etc. Il combine des indicateurs pour déterminer la traduction quantitative de chaque PCS en leur attribuant une valeur numérique. Le niveau social d'un établissement peut être calculé sous forme d'indice moyen, et les disparités sociales mesurées avec l'écart-type (dispersion des résultats).

En 2012, la Cour des comptes a critiqué le modèle d'attribution des moyens au motif qu'elle ne corrigeait pas assez les inégalités scolaires. Le nouveau modèle de 2019 met en place une allocation progressive des moyens aux académies en fonction de critères structurels et sociaux.

Les critères structurels caractérisent l'établissement : son offre de formation, sa taille ou son éloignement. L'offre de formation est centrale pour estimer les besoins théoriques des LGT et LP. Pour les collèges, les ULIS et UPE2A sont pris en compte, tout comme la taille du collège du fait du « coût structurel » lié à la petite taille de certains. Pour caractériser le milieu social, deux informations ont été utilisées : l'IPS et la part d'élèves boursiers. Le nombre de collèges en éducation prioritaire (EP) n'est pas pris en compte. Ce nouveau modèle privilégie des indicateurs continus pour éviter l'effet de seuil du classement en EP. La DEPP calcule donc un nombre d'heures par élève (H/E) pour chaque établissement, puis par académie qui sert de base aux échanges entre les rectorats et le ministère.

Si ce modèle ne s'applique pas mécaniquement dans les académies, les critères sociaux et la problématique des petits établissements éloignés sont mis en avant pour la répartition des moyens dans notre académie

En lycée, le rectorat octroie des moyens supplémentaires avec un financement complémentaire (plus de 17 ETP l'année dernière) pour les établissements petits et isolés de 4 divisions et moins, en 1^{ère} et de 5 divisions et moins en Terminale, ainsi que pour les lycées les plus défavorisés socialement.

En collège, les IA-DASEN ont fait le choix d'un classement des établissements en différents groupes (souvent 4) en fonction de leur indice social moyen et d'attribuer à ces groupes un seuil théorique d'élèves par classe pour calculer la dotation des collèges. Les collèges de l'éducation prioritaire se retrouvent mécaniquement dans les groupes les plus défavorisés. Le rural est aussi pris en compte. En Savoie l'année dernière, l'IA-DASEN a créé un nouveau groupe pour les établissements les plus éloignés, sans y classer un seul collège. En parallèle, l'IA-DASEN en a profité pour augmenter le seuil maximum d'élèves par classe pour les autres collèges !

La mise en avant de l'IPS et d'un nouveau modèle d'allocation des moyens sont souvent les seules explications données par l'administration aux équipes pédagogiques pour expliquer la diminution des dotations. Le classement des collèges en fonction des indicateurs sert souvent d'unique argument, avec un discours pseudo-scientifique, pour justifier des différences de dotation entre deux collèges ou des baisses avec un objectif cible pour répartir la pénurie.

1. Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance au ministère.

L'établissement scolaire, sous la coupe des collectivités territoriales ?

NON MERCI !

Le gouvernement a déposé un amendement dans le cadre de l'examen du projet de loi 3DS à l'Assemblée nationale visant à instaurer – par son article 41 - une autorité fonctionnelle des collectivités territoriales de rattachement sur les adjoint-es gestionnaires de nos collèges, lycées et lycées professionnels.

Pour la FSU et le SNASUB-FSU, son syndicat représentant les adjoint-es gestionnaires et l'ensemble des personnels administratifs exerçant en EPLE, l'article 41 est un très mauvais coup porté au fonctionnement des établissements scolaires, s'il était définitivement adopté.

Une action unitaire des personnels concernés et de leurs syndicats est prévue le vendredi 14 janvier, une journée « Administration morte » pour montrer que ce projet d'article 41 ne passe pas dans la profession. Et expliquer dans nos communautés éducatives que la volonté de décentraliser l'éducation nationale se cache en vérité derrière cette opération.

Les projets des candidat-es à l'élection présidentielle de 2022 vont bientôt nous éclairer sur ce point. D'aucun-e aimerait tellement que l'EPLE devienne un opérateur de la collectivité territoriale - et non plus de l'État – pour la mise en œuvre de l'ensemble de ses missions, y compris d'enseignement !

Texte adopté par la CA académique du 06.01.22

Notre CA académique de janvier se tient dans un contexte sanitaire très dégradé. Une fois de plus, avec le ministre Blanquer, c'est l'incurie qui l'aura emporté. Détailler le protocole sanitaire le dimanche soir (ou un peu plus tôt dans l'après-midi dans la presse payante) et penser que les choses peuvent fonctionner le lundi matin relève de la pensée magique et du monde virtuel dans lequel se déploie la pensée de notre ministre. À moins qu'on y lise la continuité d'une politique cynique et tristement capitaliste qui privilégie l'économie au dépend des vies humaines, qui profite de la crise sanitaire pour imposer un projet de société à l'opposé des besoins de la population, poursuivre la casse des services publics et la mise au pas des personnels.

Continuité pédagogique et remplacement :

- appel aux AED payés en HSE pour surveiller d'hypothétiques cours en visio, dispensés par les collègues cas contact, ou... TZR. C'est bien connu, les AED n'ont pas d'autres missions a fortiori en temps de crise sanitaire, et le virus ne s'attaque pas à eux !

- appel aux néo-retraité-es. On pourrait en rire, de peur d'être bientôt obligé-es d'en pleurer

- appel à des étudiants dès bac plus deux.

JM Blanquer en avait rêvé, le covid l'a fait !

Et tout cela, avec une inflation qui galope, et une ministre de la fonction publique qui continue à refuser tout embryon de discussion autour du dégel du point d'indice. Selon elle, ce serait une solution de facilité. Mais pourquoi donc faire simple !

Le bilan de ce gouvernement est calamiteux pour notre second degré : il aura vu la suppression de 7900 postes, soit l'équivalent de 175 collèges rayés purement et simplement de la carte. Et contrairement à toute attente et aux besoins générés par la crise sanitaire, cela va encore continuer avec 52 suppressions prévues dans notre académie, alors que les effectifs en lycée sont stables et que ceux en ULIS collège explosent et qu'une fermeture de classe en SEGPA est prévue. Le ministère annonce la création de 17 emplois de CPE, sans précision sur les supports des stagiaires avec une offensive sur les internats d'excellence et le plan égalité des chances, alors que le manque de CPE dans les établissements est criant.

Le mal est profond : cette asphyxie à bas bruit est bien la même que celle que connaissent l'hôpital, la justice et l'ensemble de nos services publics. C'est bien au concept même de solidarité que nos gouvernants, petits marquis des temps modernes ont l'ambition de s'attaquer. Un cap a été franchi par le président des riches qui assume au grand jour sa morgue et son mépris, mêlant le langage de charretier à la volonté bien consciente de fracturer le pays en désignant des boucs émissaires.

Ne nous laissons pas entraîner dans cette spirale infernale, et remettons au premier plan nos besoins, et au-delà, ceux de la population de ce pays.

La crise l'a démontré s'il le fallait, les Services publics sont protecteurs, et nous avons besoin qu'ils soient robustes, à commencer par le nôtre, l'École. Nous avons besoin de recrutements, donc de hausse des salaires et des pensions : il faut rendre leur attractivité à nos métiers. Nous avons besoin de travailler moins, et mieux. Cela passe par la création de postes.

La journée de grève et manifestations interprofessionnelles du 27 janvier doit être celle de la mobilisation de nos professions pour la défense l'augmentation des salaires, pensions, des allocations pour les jeunes en formation et en recherche d'emploi, ainsi que celle de la défense ardente des services publics.

Afin de mobiliser en amont pour le 27 janvier, ce temps d'action que nous voulons fort sera préparé par une campagne de mobilisation locale et départementale sur la réalité des conditions de travail et d'étude pendant cette 5^{ème} vague et sur la nécessité de moyens pour l'Éducation à l'heure où E Macron et son gouvernement cherchent encore des gains de productivité.

La CAA appelle à tenir des heures syndicales à interpeller les parents, à témoigner dans les médias de la réalité quotidienne de nos établissements et à participer à la mobilisation du 13 janvier. Le SNES-FSU a déposé un préavis de grève pour tout le mois de janvier.

Texte adopté à l'unanimité des 30 présent-es

L'urgence : augmenter les salaires dans le public et le privé

Des salarié·es, déconsidéré·es et mal payé·es, ont pris conscience de leur utilité sociale et économique. Alors que la plupart des entreprises ont augmenté leurs marges, elles et ils réclament le juste retour des choses. Les salarié·es ne se contentent plus de discours qui vantent leur implication face à la crise sanitaire. **Elles et ils imposent la question salariale.** Et ce d'autant que la revalorisation automatique du SMIC au 1^{er} octobre 2021 de 2,2 % entraîne un décrochage des salaires minima dans certaines branches professionnelles, mettant à mal la grille des rémunérations et la reconnaissance des qualifications.

Le patronat tarde à « gonfler » les fiches de paie et les mobilisations se multiplient. De l'aveu même du Medef, face à l'inflation et aux difficultés de recrutement, beaucoup d'entreprises, PME et TPE inclus, devront augmenter les salaires en 2022. Des négociations sont menées, comme dans l'hôtellerie-restauration. 73 000 soignant·es et auxiliaires de vie du secteur privé à but non lucratif bénéficient à compter du 1^{er} janvier des revalorisations déjà accordées dans le cadre du « Ségur de la Santé ». Les employé·es du secteur de la propreté vont avoir une hausse de 1,6 % de leur salaire de base... mais qui ne couvre même pas la hausse des prix !!!

Mais si on écoute les libéraux, ce n'est jamais le bon moment pour augmenter les salaires.

Pourtant tous les signaux sont au vert aux dires de Macron dans ses vœux : « *Jamais le chômage n'a été aussi bas depuis 15 ans. Nous avons formé notre jeunesse [...] La France, malgré les épreuves, est plus forte aujourd'hui qu'il y a deux ans.* » Et de citer, pêle-mêle : « *la réforme de l'assurance chômage, le chèque énergie, l'augmentation des salaires des fonctionnaires les plus modestes* ».

Parlons-en de cette mesure.

Il s'agit de la revalorisation de 40 à 100 euros net par mois accordée à 1,2 millions d'agent·es de catégorie C des trois fonctions publiques (d'État, hospitalière et territoriale), les moins bien rémunéré·es (autour du SMIC ou juste au-dessus). Le reclassement des agent·es concerné·es dans les nouvelles grilles s'effectue au 1^{er} janvier 2022.

À la même date, l'indice minimum de traitement est relevé au niveau du Smic (porté à 1 603,12 € brut mensuels). **Cette hausse permet d'éviter que le traitement de certains agent·es ne passe au-dessous du niveau du salaire minimum.** Un décret le fixe à l'indice majoré 343 (au lieu 340). 323 500 agent·es bénéficient de ce rattrapage de l'ordre de 14 euros brut par mois. Mais il se traduit par des débuts de grille identiques pour les catégories B et C, c'est-à-dire un tassement salarial.

Se pose la question de l'attractivité de la Fonction publique et de la reconnaissance du rôle des agent·es que l'on retrouve de manière criante chez des cadres A de l'État comme les enseignant·es.

La ministre de la transformation et de la fonction publique, Amélie de Montchalin, est encore restée sourde aux revendications d'augmentation de la valeur du point d'indice : « il faut arrêter de dire que nous pouvons régler tous les enjeux salariaux avec le seul point d'indice », qui est « une solution de facilité » ne permettant pas vraiment de « résoudre et résorber les inégalités de notre Fonction publique. » **Pendant ce quinquennat, aucune mesure générale de revalorisation salariale n'a été prise, alors même que les pertes de pouvoir d'achat sont énormes.** Plus de 6 % depuis 2017... et le gel du point d'indice dure quasiment depuis 2010. En l'absence de revalorisation du point d'indice, c'est le principe même de carrière qui est remis en cause.

« **Les médailles et les mercis ne paient pas les loyers.** » C'est sur ce constat que la FSU, la CGT et Solidaires ont claqué la porte de conférence salariale du jeudi 9 décembre.

La veille, La FSU a co-signé dans *Le Monde* une tribune qui ouvre sur une pétition en ligne exigeant de véritables négociations pour procéder, dès le début 2022, aux augmentations générales de salaire que les agent·es de la Fonction publique méritent amplement. Il faut continuer à la signer¹ massivement.

Le 27 janvier les organisations syndicales (CGT, FO, FSU et Solidaires) et les organisations de jeunesse (FIDEL, MNL, UNEF et UNEF) appellent à une journée de mobilisation interprofessionnelle pour l'augmentation immédiate de tous les salaires du privé comme du public, des pensions des retraité·es et des allocations pour les jeunes en formation et en recherche d'emploi. Seules les luttes collectives sont de taille à braver la tentation de la résignation et du renoncement et permettent des avancées. **Soyons nombreux, à l'appel du SNES et de la FSU, en grève et en manifestation.**

Marie-Laurence Moros

1. Pétition à signer sur <https://fsu.fr/toutes-et-tous-mobilise-es-le-27-janvier-2022/>

PsyEN : salaires, postes, qualité

L'année 2022 débute une nouvelle fois dans un contexte sanitaire stressant et fatigant pour tous. Adaptation permanente à des consignes sans cesse changeantes, situation particulière des PsyEN au regard des obligations vaccinales, manque criant de postes et entrée d'organismes dans les établissements sous couvert de mentorat ou d'accompagnement des élèves. Pour autant, les besoins en PsyEN sont clairement exprimés par les élèves et les équipes éducatives qui ont d'autres attentes.

Le MENJS a été contraint dans son projet de budget de prévoir une petite augmentation des recrutements quand tout le second degré était en berne. L'an prochain 25 postes de plus seront inscrits au concours interne et externe et 5 postes au 3ème concours pour notre spécialité. Cela ne fait évidemment pas le compte ! C'est ce que des délégations des académies sont venues signifier au MENJS le 15 décembre, en se rassemblant le jour du Comité technique ministériel examinant le budget.

La politique calamiteuse de JM Blanquer qui privatise le champ de l'orientation scolaire doit être dénoncée auprès des enseignant-es et des parents car c'est la question de la démocratisation de l'École qui est en jeu. Transformer l'orientation en une opération de placement des jeunes vers des métiers en tension, voilà ce que certains président-es de Région, parfois candidat-es à l'élection présidentielle n'hésitent pas à annoncer. Ceci ne correspond ni à l'histoire de la profession, ni aux valeurs de notre métier de psychologue !

En 2022, malgré tous les obstacles que ce Ministère déploie sur notre route, ne restons pas isolé-es, agissons pour améliorer nos conditions de travail, obtenir des augmentations de salaire, un plan de recrutement pour les années à venir et le respect de nos missions !

Le 27 janvier, agissons pour nos salaires et la création de postes de PsyEN !

La reprise de l'inflation et le maintien par le gouvernement du gel du point d'indice dans la fonction publique consacre un recul du pouvoir d'achat dans toutes les catégories du second degré et pour nos collègues retraités-es. Les pertes sont chiffrées à 6% depuis 2017. Devant l'intransigeance du gouvernement qui ne prévoyait aucune mesure concrète dans sa prétendue « conférence salariale » la FSU avec la CGT et Sud Éducation ont quitté début décembre les discussions qui, aux dires même de la Ministre, ne devaient déboucher sur rien pendant ce quinquennat !

Ce sont bien de mesures générales concrètes dont les fonctionnaires ont besoin sur les salaires comme sur l'emploi, ce sont bien des recrutements de PsyEN dont nous avons besoin pour faire face aux départs en retraite et à la difficulté croissante pour les rectorats d'engager des contractuel·les ! Les salaires et les conditions de travail n'y sont pas étrangères !

Avec 8 organisations syndicales (CGT, FO, Solidaires, UNFET, FIDL, UNL et MNL) La FSU appelle l'ensemble des collègues à se mobiliser le 27 janvier pour l'augmentation immédiate de tous les salaires du privé comme du public, des allocations pour les jeunes en formation et en recherche d'emploi, ainsi que l'amélioration des pensions des retraité-es

Indemnités EDO, un tout petit progrès !

Lors des discussions sur le « Grenelle de l'Éducation », le MENJS s'est enfin décidé à appliquer la feuille d'engagement du GT 14 (groupe de travail avec les organisations syndicales lors des discussions sur le statut). Au 1^{er} janvier 2022, l'Indemnité de Fonction (IF) des PSyEN EDO passera de 762,10 à 1092,10 euros net soit une augmentation de 330 euros par an.

On est encore loin du compte pour une réelle harmonisation des indemnités entre les deux spécialités puisque, suite à une revalorisation des indemnités des Professeurs des Écoles, les PsyEN EDA avaient pu bénéficier des deux revalorisations pour un total de 2044,18 euros par an.

Là encore le compte n'y est pas et on aurait pu espérer qu'en 5 ans le MENJS se serait donné les moyens de réévaluer l'indemnitaire des PsyEN EDO, mais également d'augmenter les indemnités de charge administratives pour les directeur-trices de CIO. Le GT 14 comportait des propositions concrètes qui n'attendent que la décision et la parution au BOEN. Le SNES-FSU continue à exiger leur application !

du travail, exprimons-nous !

Les PsyEN oubliés dans les nouvelles Écoles de formation continue ?

10^{ème} engagement du Grenelle de l'Éducation, la création des Écoles académiques de formation continue a été annoncée en mai dernier. Une expérimentation a été lancée et 24 académies se sont portées volontaires¹. Le nouveau plan pour 2022-2023 devrait être élaboré en suivant un nouveau schéma. Il s'agit pour le MENJS de piloter de plus près les actions de formation continue en s'appuyant sur les RH de proximité. Si certaines évolutions comme la possibilité d'accéder à des diplômes, d'obtenir des certifications, de regrouper au rectorat les formations du premier et du second degré peuvent être intéressantes dans l'esprit, l'accent mis sur les formations à distance laisse plus dubitatif.

Plus inquiétant encore, la manière dont les académies interprètent ces directives. Ainsi il semble que dans certaines d'entre elles, les PsyEN soient totalement absentes du schéma. Que faut-il en déduire ? Une nouvelle tentative de faire glisser les Psychologues dans le chapitre « médico-social » du plan de formation ? Les organisations syndicales devraient être consultées mais il semble que ce « détail » ait échappé à la plupart des académies. Il nous faut donc intervenir avec les sections académiques afin que le SNES-FSU et le SNUipp-FSU soient consultés sur la formation continue des PsyEN EDA et EDO dans chaque académie et que celle-ci ne soit pas basculée dans le champ médico-social.

Frédérique Pénavaire

1. Aix-Marseille, Amiens, Besançon, Bordeaux, Clermont-Ferrand, Créteil, Dijon, Grenoble, Guadeloupe, Lille, Limoges, Lyon, Martinique, Mayotte, Montpellier, Nancy-Metz, Nice, Normandie, Orléans-Tours, Paris, Poitiers, Reims, Toulouse, Versailles.

Vies scolaires : d'à bout de bras... à à bout de souffle

Avec la pandémie, la vie scolaire apparaît comme un centre névralgique de nos établissements. Pourtant la réalité n'est pas reluisante.

Les vies scolaires doivent porter à bout de bras tant de choses : les tâches du quotidien, la gestion encore présente dans certains établissements de la surveillance des risques d'attentats et désormais, toute la responsabilité des gestes barrières dans les couloirs, préau, cours, self avec son tonitruant « mets ton masque sur le nez » 1000 fois par jour et les appels aux parents avec ou sans la présence de l'infirmière pour les cas confirmés, les cas contacts, la récupération des résultats des autotests... C'est tout simplement épuisant.

Certaines vies scolaires sont maintenant à bout de souffle :

- obligation à chaque fois de se débrouiller seul dès 7h45 avec les nouveaux protocoles,
- stress d'avoir sans cesse à rappeler et faire respecter les gestes barrière,
- pression des familles mécontentes des protocoles et qui déversent leurs rancœurs au téléphone sur des personnels déjà malmenés,
- internats, où le respect du masque est un casse-tête pour pouvoir laisser des poches de « respiration » aux élèves, et qui sont aujourd'hui débordés par l'explosion des cas de covid.

Dans un contexte où les absences de moins de 15 jours des enseignant-es explosent, l'absence de remplacement génère de fait davantage de travail pour les présent-es et ce ne sont plus, hélas, des situations isolées, mais du quotidien qui s'installe.

Le ministère a eu la merveilleuse idée de proposer des heures supplémentaires dans les académies pour les AED. Belle idée ! Sauf que c'est pour leur demander de suppléer les enseignant-es dans leur cours et uniquement dans ce cas, comme si les AED étaient magiquement épargné-es par le virus et n'avaient pas besoin d'être suppléé-es dans leurs missions quand les vies scolaires sont déjà sur le pied de guerre.

Quel mépris de la réalité du terrain !

Dans le monde idéal auquel je crois, les vies scolaires sont physiquement un lieu d'accueil mais aussi un lieu où se construisent notamment avec les CPE et les AED des temps d'échanges individuels et collectifs et cela est désormais totalement impossible à mettre en place.

Toutes ces « missions sanitaires » s'ajoutent à ce qui fait que nous aimons notre métier : l'accompagnement, le soutien, la mise à disposition d'informations et surtout les échanges avec tous.

Cette soupape que sont les vies scolaires permet à beaucoup d'établissements de ne pas exploser. Or, si la soupape est elle-même soumise à de trop fortes pressions, c'est tout le système qui risque alors d'exploser.

Les collègues AED et CPE souffrent aussi fortement de l'abandon actuel de ces missions dans l'indifférence générale et les conséquences risquent de se faire sentir pour tous.

Fanny Valla

La politique du poker menteur

Emmanuel Macron et son gouvernement sont entrés dans une nouvelle séquence politique pour imposer leur « stratégie vaccinale » comme seule réponse à la gestion désastreuse de la pandémie et de ses conséquences sur la population.

Alors qu'il y a encore quelques mois, le gouvernement n'hésitait pas à mettre en avant les simulations de l'institut Pasteur qui tablait en juin dernier sur une vaccination de 90 % de la population adulte pour « pour pouvoir revenir à une vie normale tout en ayant une situation hospitalière acceptable », force est de constater que ce discours est aujourd'hui inaudible. Nous sommes, au jour où ces lignes sont écrites, à 91,1 % de la population adulte vaccinée et les cas de Covid explosent et touchent des niveaux jamais atteints, le nombre de décès est reparti à la hausse et les services hospitaliers sont saturés avec des plans blancs en permanence. Notre président ne maîtrise plus rien et la nouvelle politique annoncée est celle du poker : le président Macron fait des paris sur ses absences de décisions et espère que cela passe auprès de l'opinion pour préserver une sacro-sainte croissance économique afin que le candidat Emmanuel Macron à l'élection présidentielle de mars 2022 puisse présenter un bilan satisfaisant et mettre en avant une baisse du chômage dans laquelle la réforme imposée de l'assurance chômage aux organisations syndicales ne sera pas pour rien !

Inutile de dire que ce pari est à ce jour perdu, mais Emmanuel Macron continue à foncer dans le même sens en réduisant les périodes d'isolement, en modifiant sans cesse les protocoles concernant les cas contacts dans les écoles, collèges et lycées afin que les bras soient disponibles pour faire tourner l'économie.

La nouvelle séquence qui s'ouvre, comme aiment à parler les communiquant-es, est maintenant celle du candidat Emmanuel Macron qui reprend des techniques nauséabondes pour masquer le désastre de sa politique sanitaire et fracturer toujours plus la société.



Le « *J'emmerde* » clairement assumé continue la stratégie du bouc-émissaire. Après les professeur-es absentéistes pendant le premier confinement, les soignant-es refusant de se faire vacciner, nous en sommes maintenant aux non-vacciné-es responsables de tous les maux. La politique de fermeture des lits dans les hôpitaux, les conditions désastreuses de travail et de rémunération des personnels soignants entraînant les fermetures répétées des services d'urgence dans notre région ne sont en rien les causes du désastre actuel ; c'est de la faute des non-vacciné-es !

Ce « *J'emmerde* » est un signal fort à son électorat avec une référence pompidolienne du « *Arrêtez donc d'emmerder les Français* », reprise depuis pour dénigrer l'administration et casser toujours plus les règles collectives de nos sociétés. Le candidat Emmanuel Macron a profité de cet entretien dans le Parisien pour communiquer sur son projet d'École pour un futur quinquennat, dans la droite ligne de son discours de Marseille. Emmanuel Macron lie l'augmentation du salaire des enseignants - qu'il faut « améliorer » - au « temps de l'enseignement » qui « n'est pas satisfaisant par rapport au nombre d'enseignants embauchés » dans la droite ligne du fameux « Grenelle » dont la FSU a dû claquer la porte. Le chef de l'Etat fait explicitement référence à une note de la Cour des comptes publiée mi-décembre. Les magistrats financiers y recommandent de réorganiser le système scolaire autour des chefs d'établissement et d'intégrer une forme de rémunération au mérite des enseignants dont le temps de travail serait annualisé.

Emmanuel Macron continue la politique menée par Jean-Michel Blanquer contre laquelle le SNES et la FSU mènent la bataille. Alors cinq années de plus d'un Jean-Michel Blanquer sont-elles envisageables ? Notre ministre s'y prépare et n'hésite pas à aller chasser sur les terres de LR et de l'extrême-droite en organisant et finançant un pseudo colloque contre le complot du wokisme qui gangrènerait l'École.

Les prochaines semaines seront donc déterminantes et les raisons de nous mobiliser ne manquent pas : protocole sanitaire, moyens dans nos établissements avec les suppressions de postes qui continuent, salaires... L'heure n'est pas à choisir sa cause, tant elles sont toutes interdépendantes, mais bien à initier un mouvement de longue haleine où le SNES et la FSU doivent être moteur.

Après la journée 13, le 27 janvier sera un rebond indispensable pour continuer la lutte. Et c'est bien parce que nous portons l'idée d'une autre société possible, que nous devons nous engager massivement dans ces journées de mobilisation.

Bonne année 2022 !

Après la grève du 13 janvier, à l'initiative du SNUipp, la mobilisation interprofessionnelle du 27 doit réussir. Reprendre la rue, pour ne laisser le terrain à une extrême droite désinhibée comme rarement, et pour porter nos revendications de secteur et celles plus larges encore. Car le débat médiatique sent le rance et le retour en arrière, la haine et le projet de société libéral-autoritaire en marche. Les élections 2022 n'apporteront pas plus de fraîcheur. Et nous, apporterons nous l'unité? Ferons-nous résonner le U de la FSU(nitaire) le 27 janvier prochain ?

De nombreux personnels sont épuisés, AED en tête : les tâches supplémentaires pleuvent (suivi des cas covid, suppressions de postes augmentant la charge de chacun-e...). Il y a urgence à soutenir et exiger beaucoup pour nos collègues AED (et AESH!), méprisé-es, mal payé-es. Cela ne peut passer que par une réduction de leur temps de travail. Qui peut croire que l'on peut être étudiant-e en travaillant plus de 41h par semaine. Seule solution, travailler à mi-temps (cela reste à plus de 20h hebdomadaire) avec un salaire qui ne permet pas de vivre. Pour rappel les AED sont les seuls (avec les AESH) à ne pas toucher de prime REP, et ce, sans aucune justification. L'état construit de la précarité à court terme avec les salaires et à long terme en empêchant un suivi de formation. Ces revendications permettent un message clair, unifiant et mobilisateur. La période sombre des dotations horaires globales sera l'occasion de se réunir en HIS et en AG dans les établissements, et d'élargir le débat sur les conditions de travail de tous les personnels, sur la casse de l'éducation nationale et sur la fonction publique en général.

Rappelons ici que les moyens dont nous avons besoin pour faire face à la «crise sanitaire» et au risque de fermeture des établissements scolaires sont ceux que nous exigeons depuis toujours : recrutements massifs, titularisation des personnels précaires, mise à disposition de locaux décentes, affectation des moyens nécessaires à nos missions.

Ces perspectives de lutte, plus qu'actuelles, peuvent recréer des liens entre syndicats et personnels. Nous devons aussi œuvrer à l'interpro pour soutenir les mobilisations des autres secteurs de la fonction publique, santé en priorité, mais aussi social.

La lutte contre les idées d'extrême droite doit aussi être au cœur de notre action, y compris en en débattant avec les collègues. Les politiques éducatives qui peuvent sortir des prochaines élections seront mortifères. De Macron à Péresse en passant par Zemmour et Le Pen, un même projet est partagé, sécuritaire, élitiste, raciste, sexiste, réactionnaire, détruisant les services publics, criminalisant la solidarité et nos luttes.

Dans la période, l'association de Vigilance et d'Initiative Syndicale Antifasciste (www.visa-isa.org) sera un outil précieux d'information sur les activités de l'extrême-droite, en particulier dans le monde du travail. L'extrême droite ne réglera pas la crise, elle s'en nourrit. Le néolibéralisme, quant à lui, crée la crise. Les collectifs «Plus jamais ça» constituent une autre initiative inter-organisations unitaire sur laquelle s'appuyer pour proposer des alternatives au rouleau compresseur libéral.

Dans les mois qui viennent l'école émancipée, du niveau le plus local comme au national, exigera de la FSU une posture combative, anticapitaliste, féministe et antifasciste. Dans l'immédiat, mobilisons nous toutes et tous le 27 janvier, et construisons la suite, en lien avec les collectifs et autres organisations, car la grève du 27 janvier, si elle est indispensable, ne peut pas être le seul cadre de mobilisation proposé pour l'école et pour les services publics.

Les élu-es école émancipée à la CA académique de Grenoble



l'école
émancipée

Congé formation 2022-2023

Les modalités d'attribution des congés ont été modifiées il y a deux ans afin de mieux prendre en compte les situations des personnels changeant de corps et les demandes répétées. Cependant, le système des classes d'âges et l'insuffisance des moyens demeurent...

La circulaire prévoit un nouveau barème. Il se compose d'une part de l'ancienneté de service (échelon) qui se substitue à l'ancienneté de corps, ce qui permet aux personnels ayant changé de corps d'être pris en compte ; d'autre part de la comptabilisation de l'ensemble des demandes antérieures (disparition du plafonnement) ; par ailleurs, d'une bonification majorée au-delà de la 5^{ème} demande, pour prioriser les demandes réitérées ; et enfin, d'une bonification DRH qui ne change pas.

Ces changements sont le résultat du travail sur SNES et de la FSU, mais si les règles devraient permettre aux collègues d'obtenir leur congé plus vite en cas de multiples demandes, le nombre de congés, hélas, n'augmente pas !

Modalités du congé formation

Le congé formation prendra la forme, à la demande de l'agent-e, soit d'un temps complet, soit d'un mi-temps annualisé ou organisé de manière hebdomadaire (l'enseignant-e conserve un demi-service d'enseignement). Dans ce cas, il aura une priorité pour une nouvelle demande de congé formation à mi-temps si le projet le justifie. Cette demande devra être obligatoirement présentée l'année suivante, sauf s'il y a interruption de l'activité pour des raisons médicales ou familiales dûment justifiées.

Nous avons obtenu en 2010 que le rectorat octroie un congé supplémentaire pour les collègues bénéficiant d'un congé à mi-temps annualisé ou hebdomadaire en cas d'admissibilité à un concours du premier ou du second degré, afin de préparer les oraux d'admission dans les meilleures conditions. Cette disposition est reconduite avec la priorité sur une seconde période de congé à mi-temps l'année suivant pour le même motif. Cela permet de disposer pendant deux ans d'un congé de septembre à janvier pour préparer un concours.

Les agent-es titulaires ayant opté pour un mi-temps afin de préparer un concours de recrutement du premier ou du second degré (interne ou externe), reçus aux épreuves d'admissibilité, peuvent solliciter un temps de préparation aux épreuves orales pour une période n'excédant pas un mois.

Ce congé se déroulera obligatoirement entre la date de publication des résultats de l'admissibilité et la date des épreuves d'admission.

La demande de congé

La demande se fait **jusqu'au lundi 27 janvier 2020 inclus** :

- pour les non-titulaires par l'intermédiaire de l'annexe 1 de la circulaire ;
- pour les titulaires sur l'application VALERE (voir <https://grenoble.snes.edu/conge-formation-2022-2023.html>)

La demande de congé formation doit indiquer très clairement la date de début, la nature, la durée de la formation, son volume horaire, ainsi que le nom de l'organisme responsable de celle-ci.

Dans tous les cas, la formation demandée doit obligatoirement représenter un volume horaire suffisamment important pour justifier l'octroi du congé. La formation suivie représentera nécessairement un volume horaire d'au moins 400 heures si l'agent-e a choisi un congé formation à temps plein. Cette durée sera réduite à 300 heures si l'agent-e opte pour un congé formation à mi-temps.

Attention ! La durée de la préparation à l'agrégation proposée par la délégation académique aux actions de formation est insuffisante à elle seule pour justifier l'octroi d'un congé formation à temps plein ou à mi-temps. Les personnels désireux de suivre cette préparation et demandant un congé formation doivent obligatoirement s'inscrire simultanément à une autre formation (ex : par correspondance CNED, cursus universitaire)

Les agent-es préparant un doctorat, le concours de l'agrégation, ou un diplôme national de l'enseignement supérieur (licence, master) n'ont pas à fournir une maquette universitaire ni à préciser un volume horaire.

En revanche, pour tous les autres projets, il faudra joindre à sa demande une maquette de formation précisant le volume horaire de celle-ci.

Le SNES et la FSU ont obtenu une simplification ces dernières années concernant les justificatifs pour les formations relevant des universités ou pour l'agrégation (ex : CNED). Cela est repris dans la circulaire.

Le rectorat prévoit du 1^{er} mars au lundi 14 mars une période de consultation du barème retenu et de demande de rectification. Pensez à envoyer votre dossier au SNES-FSU académique dès son dépôt afin de contrôler les pièces justificatives.

Les moyens sont très insuffisants. Le décret sur la formation continue permet au rectorat de faire bénéficier les collègues préparant l'agrégation interne de temps de préparation, ce que le rectorat ne finance pas. Il est urgent de donner les moyens à la formation continue !

Le SNES-FSU demande que les moyens consacrés au congé formation représentent 2,25 % de la masse salariale.

Attribution des congés

Les moyens consacrés au congé formation représentent 0.20 % de la masse salariale, conformément aux dispositions de l'article 27 du décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007.

La répartition de la masse salariale dévolue à chaque corps est déterminée en fonction de la population totale et des effectifs de chaque corps.

Les congés formation peuvent être attribués aux agent-es à tout moment de leur carrière, les candidats sont classés en trois tranches d'âge, celui-ci est déterminé au 1^{er} janvier 2022 :

- les agent-es ayant moins de 40 ans,
- les agent-es ayant entre 40 et 50 ans,
- les agent-es ayant plus de 50 ans.

Les congés sont répartis entre les classes d'âge au prorata du nombre de demandes dans chacune d'entre elles.

Nous sommes toujours opposés à ce système de classe d'âge qui crée plus de problèmes qu'il n'en résout. L'effet de seuil existera toujours (un collègue qui manquera de peu son congé à 39 ans devra attendre 10 ans pour espérer l'avoir à 49 ans !).

Les personnels appartenant à une même tranche d'âge sont classés en fonction d'un barème fondé sur les critères suivants :

- l'échelon détenu au 31 août 2021 (ou 1^{er} septembre en cas de reclassement) ;
- prise en compte du nombre de demandes formulées à compter de 2010 et déclarées recevables (pour les collègues issus d'une autre académie, joindre les justificatifs) ;

1 - Echelon	Barème	2 - Nombre de demandes recevables depuis 2010	Barème
1er, 2ème et 3ème échelon	60	1	10
4	80	2	20
5	100	3	30
6	120	4	40
7	140	5	50
8	160	6	65
9	180	7	80
10	200	8	95
11	220	9	110
Hors classe	240	10 et plus	125
Classe exceptionnelle	260		

- une bonification de 250 points pourra être accordée par le directeur des ressources humaines si le congé formation demandé s'inscrit dans la perspective d'une reconversion professionnelle.

Pour le SNES et la FSU, la nouvelle circulaire rétablit de la transparence et de l'égalité dans l'attribution des congés. Cependant, en refusant de mettre fin aux tranches d'âge et d'augmenter significativement le nombre de congés, des effets négatifs perdureront.

Le SNES et la FSU continueront à défendre les intérêts des personnels afin que tous puissent bénéficier d'un congé de formation dans leur carrière. Ils dresseront dès le prochain groupe de travail le bilan de ces nouvelles modalités et interviendront pour que cesse un système de tranche d'âge inefficace et discriminant.

L'examen des congés par corps permet de corriger une inégalité entre les agrégés et les certifiés, les agrégés rentrant en majorité plus tard dans le métier.

Sur la prise en compte de l'échelon, le rectorat a entendu notre demande pour que des collègues qui accèdent tardivement à un corps ne soient plus lésés.

Sur la prise en compte des demandes répétées, le SNES et la FSU ont obtenu que les points soient augmentés, afin de permettre aux collègues d'obtenir plus vite leur congé. Pour le SNES-FSU, le plafonnement à 125 points est toujours un frein et ne permet pas de résoudre l'effet de seuil lié aux tranches d'âge. Mais le rééquilibrage du barème devrait atténuer cet effet de seuil.

La bonification DRH est une alternative à l'ancien groupe 2 où seuls les projets validés par le DRH aboutissaient, ce qui empêchait toutes les demandes hors agrégation interne, jugées non prioritaire par le DRH, d'aboutir. Le SNES et la FSU ont obtenu que le nombre de demandes possibles bonifiées par le DRH soit faible afin que cela ne constitue pas un passe-droit.

Mutations inter 2022 : consultation des barèmes

Pas de groupes de travail de vérification...

Lors des travaux des groupes de travail de vérification des vœux et barèmes, vos élu-es repéraient de nombreuses erreurs dans les documents fournis par l'administration et les faisaient corriger. Depuis le mouvement 2020, qui a vu la mise en œuvre de la loi de transformation de la Fonction publique, elles et ils ne sont plus destinataires de la part de l'administration de l'ensemble des informations concernant les participants au mouvement. Ainsi, chaque participant devrait vérifier seul si l'ensemble des bonifications auxquelles il a droit lui ont bien été attribuées. Il devrait demander seul la correction des erreurs qu'il aura éventuellement repérées.

... mais le SNES-FSU vous accompagne dans cette étape

Le SNES-FSU continue de dénoncer cette volonté du gouvernement d'isoler les agents face à l'administration et met tout en œuvre pour les conseiller et les aider, notamment lors de cette phase cruciale de vérification des barèmes.

Si vous participez à l'inter, vous avez accès à vos barèmes entre le 12 et le 31 janvier 2022.

Vos barèmes peuvent différer de ceux affichés sur SIAM au moment de la saisie des vœux. En effet, SIAM prenait en compte ce que vous aviez déclaré en matière de bonifications. Le barème affiché maintenant a été recalculé à l'aune des pièces que vous avez fournies avec votre confirmation de participation. Le barème peut aussi être différent d'un vœu à l'autre, en fonction des bonifications liées à chacun des vœux.

N'attendez pas pour vérifier vos barèmes !

À l'issue de la période d'affichage il sera trop tard pour faire opérer des modifications. C'est pourquoi il vous faut vérifier vos barèmes dès le début de la période avec l'aide des commissaires paritaires et des militant-es du SNES-FSU en privilégiant le mail inter2022@grenoble.snes.edu.

En cas de problème lors de l'affichage, vous avez la possibilité de demander des corrections et d'apporter des pièces supplémentaires jusqu'au 26 janvier 2022.

Si vous avez déjà complété votre fiche de suivi individuelle et que vous avez fait parvenir copie de votre dossier complet, nous avons les éléments pour vous aider. Si ce n'est pas le cas, faites-le au plus tôt sans oublier de nous envoyer une copie de votre dossier complet de confirmation de participation.

Classe ex : vérifier son dossier avant le 1^{er} février

La promotion à la classe ex est différente en fonction des situations des candidat-es (2 viviers). Pour rappel, le SNES-FSU, très engagé sur ce dossier, a obtenu, en 2019, un assouplissement des critères d'éligibilité au vivier 1 : 8 année en éducation prioritaire, formateur·rice, tuteur·trice...

Campagne de promotion 2022

Il n'est plus nécessaire de candidater pour le vivier 1. Il est cependant impératif de vérifier, sur le CV I-Prof, que les fonctions éligibles au titre du premier vivier exercées au cours de leur carrière sont bien enregistrées et validées ; le cas échéant, **il faut compléter ces informations sur CV I-prof les informations avant le 1^{er} février 2022 et en informer le rectorat** (ce.dep@ac-grenoble.fr).

Conditions d'accès à la classe exceptionnelle

La classe exceptionnelle est accessible selon deux modalités :

- 1^{er} vivier (80% des promotions) : les personnels justifiant de 8 années accomplies dans des fonctions précises au cours de leur carrière et étant au moins au 3^{ème} échelon de la hors-classe} pour les professeur-es certifié-es, CPE et Psy-EN ou au 2^{ème} échelon de la hors-classe pour les professeur-es agrégé-es.

- 2nd vivier : tous les autres personnels ayant atteint le dernier échelon de la hors-classe pour un maximum de 20 % du contingent annuel de promotions (pour les certifié-es, CPE et PSY-EN, avoir atteint, au 31 août 2022, le 7^{ème} échelon de la hors-classe ; pour les agrégé-es, avoir au moins trois ans d'ancienneté dans le quatrième échelon de la hors classe.

Le SNES-FSU a obtenu que les personnels éligibles soient classés par l'administration selon un barème national qui prend en compte pour les deux viviers l'appréciation de la Rectrice et l'ancienneté de l'agent-e dans la plage d'appel à la classe exceptionnelle.

Le SNES-FSU s'est attaché ces dernières années à permettre la rotation des promotions, afin que le plus de collègues possible puissent bénéficier de la classe exceptionnelle (en vue du départ en retraite). Pour autant, il continue de revendiquer des modalités d'accès à la classe exceptionnelle qui permettent d'en faire un débouché pour tous les personnels.

Congrès du SNES-FSU

L'année dernière, année de congrès du SNES-FSU, a été chamboulée par la pandémie de Covid 19 et nous a obligé à adapter ce temps fort de la vie démocratique de notre syndicat. Si nous avons organisé les élections nationales et académiques comme cela est prévu dans les statuts du SNES-FSU, nous avons dû revoir l'organisation des congrès académique et national, avec une tenue en visio et une ambition moindre quant au travail conséquent mené tous les trois ans dans l'ensemble des congrès académiques et lors du congrès national.

Un congrès national 2021 indispensable

Le congrès 2021 est bien sûr nécessaire d'un point de vue réglementaire et démocratique. Sans une consultation régulière des adhérent·es, nous savons comment la vie syndicale évolue avec des directions coupées de la base et des revendications des personnels. Cette tendance que l'on constate dans plusieurs organisations syndicales n'est pas celle du SNES-FSU. Tout comme les dirigeant·es de notre syndicat sont avant tous les personnels en poste dans leur établissement et donc devant des élèves, il est indispensable que les orientations de notre syndicat soient remises en cause régulièrement lors des élections internes et lors des débats des congrès.

Le congrès 2021 a également été, malgré les difficultés pour faire vivre les débats, un temps indispensable d'analyse et de construction de nos revendications. Malheureusement réduit dans son ambition, ce congrès a permis l'actualisation de nos mandats depuis le dernier congrès national de Rennes en 2018. Trois ans de Blanquer de plus, une loi *Pour une école de la confiance en 2019*, la loi dite de *Transformation de la Fonction publique* avec ses conséquences sur le paritarisme, l'augmentation du recrutement des contractuel·les, la mobilisation contre le projet de réforme des retraites et bien sûr nos conditions de travail pendant cette pandémie... Bref, une actualité face à laquelle le SNES et la FSU ont toujours mobilisé la profession, et des attaques continues contre l'École et la société que nous défendons.

Un congrès 2022, pour quoi faire ?

Alors pourquoi un congrès 2022 ? Un moment convivial ? Plutôt difficile de l'imaginer en ce moment avec des cas de contaminations du covid qui explosent. Un temps de travail collectif ? Une nécessité et une tradition dans notre académie.

Le congrès de 2021 a permis au niveau académique de parer au plus pressé pour répondre aux nouveaux combats que nous avons à mener. L'auto-évaluation et l'évaluation des établissements instaurées par la loi Blanquer en est un exemple.

Mais, tradition grenobloise, un congrès est aussi l'occasion d'amorcer des débats, de pointer les manques de notre projet. Alors ce congrès 2022, un an après le dernier, est finalement une aubaine pour la vie de notre syndicat. Plusieurs mandats d'étude ont été adoptés lors du congrès national de 2021, portés par la délégation académique de Grenoble : un mandat « historique » sur le projet de collège, sur le projet du SNES-FSU pour nos lycées, sur nos revendications concernant les conditions de travail et le statut des AED. Avec ce congrès 2022, les temps est venu de préciser notre projet pour le second degré dans l'optique d'une scolarité obligatoire portée à 18 ans, de nous armer, de mobiliser les professions les plus précaires de nos établissements et donc de contrer la précarisation de toutes nos professions.

SNES-FSU Grenoble
6, avenue Marie Reynoard
38100 Grenoble

Tél. : 04.76.62.83.30
Mél : s3gre@snes.edu

Site internet :
grenoble.snes.edu

www.facebook.com/
SNESFSUGrenoble/

Beaucoup de débats à mener, pour affiner nos revendications pour l'École, en lien étroit avec le modèle social que nous voulons défendre, dans le contexte des élections présidentielles et législatives, avec des candidat·es qui étalent déjà dans la presse leurs projets de destruction du service public d'Éducation.

Les enjeux sont donc de taille pour ce congrès de 2022 que nous espérons pouvoir tenir dans les meilleures conditions.

Nous nous retrouverons en **conseil syndical académique** qui regroupe les représentant·es des établissements et les élu·es à la CA académique **le mardi 15 mars 2022**, en commissions par thème pour pointer les enjeux, et en **congrès académique les jeudi 7 et vendredi 8 avril** pour affiner et trancher les positions qui seront portées par la délégation académique au congrès national, à Montpellier, en mai.

Grève intersyndicale le 27 janvier



Salaires : le 27 janvier, l'heure est désormais à la mobilisation de toutes et tous!

Personne ne peut ignorer le contexte social et économique, les augmentations des produits de première nécessité, de l'énergie comme de l'alimentation et finalement du coût de la vie pour toutes et tous, jeunes, actifs, demandeurs d'emploi et retraités.

Personne n'ignore que seuls les salaires, les pensions et les aides et allocations continuent de stagner ou même de baisser au regard de l'inflation, de décrocher par rapport aux qualifications dans le privé comme dans le public.

Si, dans de certains secteurs et entreprises des mobilisations et des négociations ont permis d'obtenir des revalorisations de salaires, trop souvent encore les négociations sont au point mort ou les propositions des employeurs loin du compte.

Les organisations CGT, FO, FSU, Solidaires, Fidl, MNL, Unef et UNL ne peuvent s'en satisfaire et n'entendent pas en rester là !

Sans augmentation du point d'indice et du SMIC il n'y aura aucune avancée pour les salarié.e.s dont les minima de branches sont actuellement en dessous du salaire de base minimum.

Les organisations CGT, FO, FSU, Solidaires, Fidl, MNL, Unef et UNL contestent dans le même temps que le gouvernement ait maintenu sa réforme de l'assurance chômage qui aura pour conséquence d'enfermer de trop nombreux salariés dans des emplois à faible salaire, à temps partiel ou en CDD.

Les retraité.e.s très massivement mobilisé.e.s attendent toujours une réponse pour une augmentation immédiate de leur pension, retraite de base et retraite complémentaire, dont la dernière revalorisation a été plafonnée à un niveau très inférieur à l'inflation.

La jeunesse confrontée à une grande précarité de vie et de travail, à la pauvreté accentuée par la crise sanitaire, économique et sociale doit obtenir une réponse à l'encontre des réformes libérales, de l'éducation, de la formation, de l'assurance chômage décidées par le gouvernement.

Les organisations CGT, FO, FSU, Solidaires, Fidl, MNL, Unef et UNL soutiennent les actions et mobilisations organisées dans les jours et semaines qui viennent pour exiger des augmentations de salaires et défendre les emplois et conditions de travail et appellent à une mobilisation interprofessionnelle sur les salaires et l'emploi le jeudi 27 janvier 2022.

Il est urgent et indispensable d'agir toutes et tous ensemble par la grève et les manifestations pour l'augmentation immédiate de tous les salaires du privé comme du public, des allocations pour les jeunes en formation et en recherche d'emploi, ainsi que d'améliorer les pensions des retraité.e.s.

Montreuil le 17 décembre 2021.