

APRÈS LA JOURNÉE DU 7 MARS 2023 **CONTINUONS LA MOBILISATION CONTRE LA** **RÉFORME DES RETRAITES**

Depuis le 19 janvier, la population se mobilise massivement contre la réforme des retraites. Les différentes journées à l'appel ont rassemblé des millions de personnes.

Le 7 mars est une journée historique qui a réuni plus de 3 millions de personnes, du public comme du privé, jeunes et retraités, qui se sont mobilisés, par la grève et/ou la manifestation. Malgré une météo peu favorable, plus de 300 rassemblements ont eu lieu en France ; 100 de plus que la précédente journée.

Une unanimité des tous les syndicats rarissime

À ce jour, ces mobilisations énormes conduites par une intersyndicale unie n'ont reçu aucune réponse de la part du gouvernement. Cela ne peut plus durer.

C'est forte de cette détermination que l'intersyndicale soutient et encourage tous les secteurs professionnels à poursuivre et amplifier le mouvement.

L'intersyndicale appelle à une nouvelle mobilisation interprofessionnelle le samedi 11 mars puis dès la semaine prochaine, à une journée de manifestations et de grève, le mercredi 15 mars, le jour de la commission mixte paritaire, moment important du calendrier parlementaire. Elle appelle toute la population à continuer la mobilisation et les actions, encore plus massivement pour dire non à cette réforme injuste et brutale.

Si la loi Macron-Borne passe, ou plutôt si nous ne parvenons pas à faire reculer le gouvernement, la plupart d'entre-nous devra travailler deux ans de plus pour percevoir une pension à taux plein.

Certains se disent, peut-être, que pour eux, cela ne changera rien, mais même si c'était le cas pour une infime minorité, ne devraient-ils pas penser à leurs enfants, petits-enfants, membres de leur famille ?

Tout le monde doit bien comprendre que ce projet inique doit être repoussé dans l'intérêt de tous !

Dans le communiqué de presse du 7 mars l'intersyndicale dénonce : « *Le silence du président de la République constitue un grave problème démocratique* » et demande à être « *reçue d'urgence* » par ce dernier.

Tablant sur l'essoufflement de la mobilisation après le vote par le Sénat de l'article 7 de la loi (report de l'âge légal de départ à 64 ans) l'Élysée a fait savoir qu'il ne recevrait pas l'intersyndicale.

Si on veut faire reculer le gouvernement sur ce projet de réforme des retraites, après la mise à l'arrêt du pays du mardi 7 mars, devant le mépris du président de la République et l'entêtement du ministère, il devient obligatoire de poursuivre la mobilisation !

Et nous devons être nombreux pour montrer au gouvernement et au parlement notre opposition.

POUR ÊTRE ENFIN ENTENDUS :
PARTICIPEZ AUX DEUX NOUVELLES JOURNÉES DE
MANIFESTATIONS LES 11 ET 15 MARS.

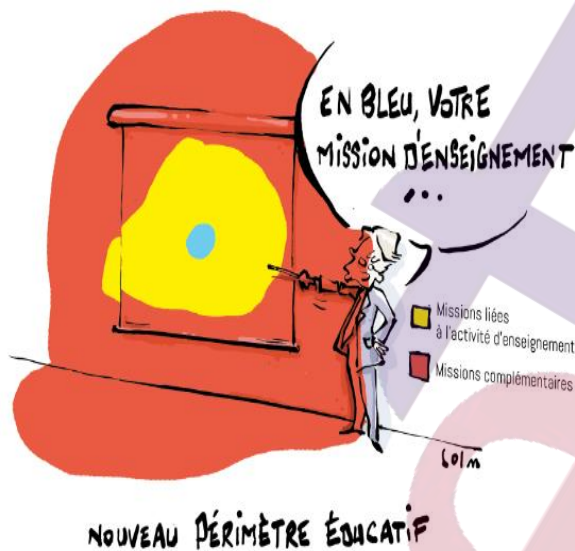
Nous comptons sur vous !

Ensemble on peut réussir à faire fléchir le gouvernement.

1) SALAIRES ET INFLATION



Au moment où le pouvoir d'achat des personnels s'effondre, que l'inflation dépasse allègrement les 6 % (et il semblerait que ce ne soit qu'un début), au moment où les conditions de travail n'ont jamais été aussi dégradées, l'annonce du ministre sur la revalorisation des enseignants est une provocation insupportable !



L'annonce présidentielle d'une augmentation de 10 % de la rémunération des enseignants est désormais abandonnée au profit de la mise en place d'un « pacte » de missions diverses en échange de primes.

Du genre « travailler plus pour perdre moins » !

Notre ministre parle de « redéfinir les missions des PLP » en identifiant des missions supplémentaires. Il veut aussi « rebattre les cartes de l'organisation et de la rémunération » dans la fonction publique.

Non seulement il faudrait travailler 2 ans de plus durant sa carrière (réforme des retraites), mais maintenant il faudrait aussi travailler 2 heures de plus par semaine pour compenser l'effondrement de notre pouvoir d'achat ! Pour « adoucir » le coup, le ministre de l'éducation souhaite proposer l'augmentation de l'ISOE (de 53 € à 60 € nets mensuels) et des primes d'attractivité (augmentation ISOE incluse) allant de 258 € (début de carrière) à 223 € (15 ans) ... Mais rien pour les autres !

Ça c'est « diviser pour mieux régner »

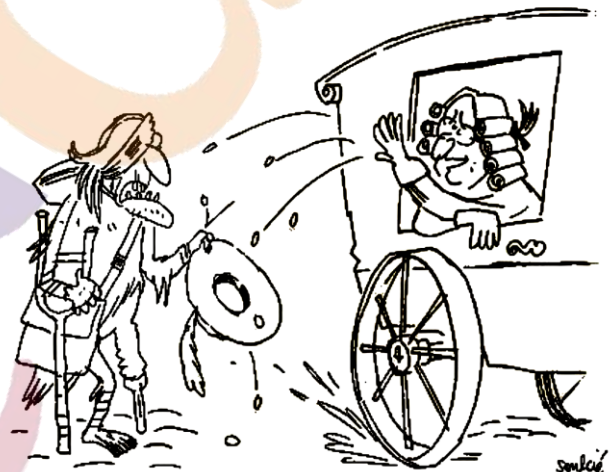
Rappelons que le SNETAA-FO revendique une augmentation de 25 % de la valeur du point d'indice afin de rattraper ce que nous avons perdu depuis plus de 20 ans !

Le SNETAA-FO et sa fédération, la FNECFP-FO s'opposent fermement au « pacte enseignant » du ministre, et revendiquent son retrait.

En effet, la promesse d'augmentation des salaires des enseignants est conditionnée à l'acceptation de nouvelles missions. Et tout cela au moment où le dispositif de remplacement a montré qu'il n'y a plus assez d'enseignants pour le faire.

Le SG du Rectorat reconnaît qu'« il y a un déficit d'enseignants permanent dans une centaine de classes » et déclare : « On n'arrive pas à couvrir les besoins ».

UN GESTE ENVERS LES FONCTIONNAIRES



- Tenez, mon brave ! Et souvenez-vous de voter pour moi !

Ne t'inquiète pas nous nous en souviendrons !

2) MAIS QUID DU PROJET DE REFORME DE LA VOIE PRO ?

La proposition d'allongement des périodes de formation en milieu professionnel, n'a jamais convaincu personne, proposer de réduire le nombre d'heures de cours au profit d'heures de stages en entreprise, c'est aussi fragiliser encore un peu plus le socle de connaissances générales et professionnelles délivré aux élèves par les professeurs, et ce n'était d'ailleurs pas réalisable dès la rentrée prochaine sauf à commencer à fermer des postes.

La hausse de 50% des périodes de stage, une des propositions phare de notre Président, conduisait à une perte d'environ 380 heures de cours sur les trois ans de lycée et donc à la suppression de 5.000 postes d'enseignants.

Évidemment pour calmer le jeu la ministre a annoncé que les « pistes » qu'elle vient d'annoncer ne sont pas encore définitives et doivent faire l'objet de rencontres bilatérales avec les organisations syndicales avant des arbitrages prévus pour le printemps. Elle précise que la réforme de la voie professionnelle doit entrer en vigueur « de manière progressive », avec des premières expérimentations « notamment au travers des projets ». Et qu'un « travail de synthèse » allait désormais débiter.

En lieu et place de l'augmentation de la durée des stages, la ministre envisage de « moduler » les semaines passées en entreprise différemment dans le cursus -avec l'idée de moins charger le début du parcours et de faire plus de stages à l'approche du diplôme, et aussi de créer une année post BAC et post CAP avec d'autres stages en entreprise pour permettre aux élèves qui n'auraient pas obtenu leur diplôme de valider les blocs de compétence manquants. *(Ce qui, entre nous, met en doute la « valeur » des BAC PRO et des CAP).*

Pour autant l'entrée des entreprises dans les LP est toujours au programme, accélérer la révision de la carte des formations pour l'ajuster aux évolutions des filières et métiers.

Avec pour conséquences directes : la menace d'annualisation du temps de travail des enseignants et les reconversions.

Pour financer ces années supplémentaires de formation, et les formations pour recycler les enseignants touchés par la réforme de la carte des formations, et mettre en place sa réforme, elle pense bénéficier des fonds de « France 2030 »

Tout cela à l'horizon de la rentrée 2024 !

La ministre rappelle les montants d'une « gratification », parfois appelée « allocation d'études », attribuée dès la rentrée 2023 aux les élèves en PFMP, qui ne serait pas versée par les entreprises, mais sur des fonds publics, et gérés par les établissements scolaires.

(Problème : Qui va assumer la gestion de ce dispositif ? Cela risque de « faire plaisir » des personnels administratifs d'avoir à assumer en plus la gestion du dispositif

Parlez-en à votre gestionnaire !

POUR RAPPEL : Rien de nouveau sous le soleil.

C'était déjà une proposition du précédent Secrétaire d'État à l'Enseignement Professionnel, d'un gouvernement de gauche, pour que les jeunes en formation aient un « statut social » qui passe par une autonomie financière, en faisant rétribuer les élèves en PFMP par les entreprises. Mais ceci nécessitait un protocole, évidemment

refusé, par le MEDEF qui ne voulait même pas en discuter.

Il faut être bien conscient que ce projet de réforme nous touche tous directement, et que pour l'enseignement professionnel initial public, il représente :

- **une diminution importante du volume horaire en professionnel et moins d'heures d'enseignement général.**

- **des postes en danger** pour tous les personnels de LP : moins d'élèves au lycée en même temps et donc des suppressions de postes de PLP, CPE, AED, AESH TOS,

- des **heures d'enseignement professionnel en moins**

- **des** difficultés à trouver des lieux de formation en entreprises pour accueillir les jeunes aussi longtemps

- une offre de formation spécifique à chaque bassin d'emploi, (*sans possibilité de choix pour le jeune*) et donc l'obligation pour les élèves de se former à un métier que ne choisiront pas (*mais qui correspondra aux demandes des entreprises locales*)

- une **reconversion obligatoire pour de nombreux PLP** (dont l'expérience démontre les conséquences pour les collègues)

- **la fin du statut particulier des PLP** (*qui perdraient alors leur statut pour devenir des « formateurs en CFA avec l'annualisation de leur temps de travail et 5 semaines de congés payés »*)

Le SNETAA-FO n'approuve pas et refuse la réforme que veut nous imposer la Ministre.

Notre Secrétaire Général a rappelé à la ministre les lignes rouges que nous ne voulons pas franchir.

Le SNETAA-FO a déjà informé le ministère des conditions à sa participation aux discussions, tout en maintenant la porte ouverte à la concertation avec le ministère. Actuellement le dialogue est rompu.

Le SNETAA, avec votre aide, a déjà commencé à mener des actions et continuera à le faire tant que cela sera nécessaire, jusqu'au retrait de ce projet de réforme des Lycées Professionnels.

NOUS DEVONS TOUS NOUS TENIR PRÊTS À CONTINUER L'ACTION.

3) MOUVEMENT INTER :

PREMIÈRES AFFECTATIONS ET MUTATIONS

Vous avez été informé(e) du résultat de votre demande sur SIAM, éventuellement par SMS, et par un message envoyé dans I-prof avec plus d'informations en cas de réponse défavorable. Le résultat reçu par mail ou sur SIAM vaut décision officielle.

Depuis l'entrée en vigueur de la loi de la transformation publique, les commissions paritaires ne sont plus réunies. Dans le cadre des nouvelles règles de gestion concernant la mobilité des personnels, auxquelles le SNETAA-FO et tous les autres syndicats s'opposent, seulement des recours sont prévus.

Cette loi a introduit la possibilité aux personnels qui n'ont pas obtenu de mutation ou qui ont été mutés sur un poste non demandé, d'engager un recours administratif.

Si vous n'obteniez pas une affectation dans l'académie désirée ou sur un poste spécifique national, vous pourrez donc formuler un **recours administratif dans un délai de 2 mois soit jusqu'au 7 mai 2023.**

Il est très important pour vous de vous faire accompagner durant cette démarche

Dans ce cadre, vous pouvez choisir une organisation syndicale représentative comme le SNETAA-FO (premier syndicat des PLP) qui désignera un représentant pour vous assister dans vos démarches.

Le ministère précise que les recours contre des décisions individuelles défavorables, ce qui pour l'administration correspond à mutation en dehors des vœux formulés, permettent l'intervention d'un **syndicat représentatif** comme le SNETAA-FO.

Seuls les recours pour lesquels un syndicat a été dûment mandaté sont évoqués lors de réunions bilatérales entre le syndicat et l'administration.

Pour former un recours, il faut :

- formuler la demande sur l'application COLIBRIS accessible depuis le message I-Prof reçu le 7 mars
- préciser l'organisation choisie pour suivre ce recours

Dans tous les cas, rapprochez-vous du SNETAA-FO dans votre académie qui vous conseillera et vous assistera dans cette démarche !

Surtout n'oubliez pas de mentionner précisément que vous souhaitez être représenté(e) par le SNETAA-FO auprès de la DGRH B2-2

Procédure de recours

4) VIOLENCE

DIGNITÉ EN HOMMAGE À NOTRE COLLÈGUE ASSASSINÉE

Un drame effroyable s'est produit la semaine passée dans l'académie de Bordeaux : une collègue a été assassinée dans l'exercice de ses fonctions !

L'actualité, avec l'assassinat pendant son cours de la professeure d'espagnol nous ramène au « risques du métier »

Le ministre de l'Éducation Nationale s'est rapidement rendu à Saint-Jean-de-Luz. Il a annoncé une minute de silence dans tous les établissements scolaires. De son côté le président de la République a fait part de son « *intense émotion* » et par la voix de son porte-parole le gouvernement a apporté son « *soutien* » à la communauté éducative.

Évidemment après un tel drame, la polémique n'a pas lieu d'être, cela peut se produire quelle que soit la politique menée au sein de l'Éducation Nationale.

En revanche, il est possible d'œuvrer pour que des collègues n'aient pas un sentiment croissant d'insécurité sur leur lieu de travail. On peut s'interroger aussi sur la préparation des stagiaires à l'INSPE face à l'agressivité de certains élèves et sur les formations des collègues pour leur permettre de connaître les comportements qu'ils peuvent adopter sans se mettre en danger juridiquement.

Ce drame atroce a bien évidemment provoqué une vive émotion chez tous les enseignants, il fait écho aux agressions aussi bien verbales que physiques que vivent de plus en plus de collègues.

Nombreux parmi nous sont ceux qui disent avoir un sentiment croissant d'insécurité sur leur lieu de travail et pour certains, avoir été confrontés à des faits de violences, voire à des agressions.

De nombreux collègues tiennent à souligner l'absence de réaction de la part de leur hiérarchie face aux violences scolaires et redoutent aussi d'éventuelles répercussions sur leur carrière.

Le nombre d'incidents grave est en augmentation surtout en Lycées Professionnels (*D'après une enquête SIVIS (DEPP), le taux d'incidents graves déclarés par les chefs d'établissement pour 1000 élèves est de 20,1 dans les LP. (16,7 en 2020-2021)*)

Agressions verbales et physiques, intrusion d'élèves extérieurs, vols, bagarres violentes, violences sexistes subies par les filles, souffrance des enseignants, trafic de stupéfiants, ... sont des situations « insoutenables » dans l'enceinte d'un

établissement scolaire, mais ces problèmes ne sont pas toujours pris au sérieux par l'administration locale, et malgré les signalements de nos collègues, l'administration centrale continue souvent à soutenir inconditionnellement l'administration locale.

Les chefs d'établissement ont parfois des objectifs différents de ceux des enseignants, par exemple d'organiser le moins possible de conseils de discipline pour éviter les exclusions qui sont les consignes de la hiérarchie.

Si on ne fait « pas de vague », on est considéré comme un bon fonctionnaire aussi bien en tant qu'enseignant que chef d'établissement !

Pourtant il y va du climat scolaire.

La médiatisation par les réseaux sociaux rend le phénomène plus « visible ».

Les incivilités vécues par nos collègues au quotidien se transforment en souffrance au travail, les « agressions » qu'ils subissent débordent parfois sur leur vie privée, certains ont été obligés de « s'arrêter » pour se soigner et faire face à des dépressions ou « burn-out ».

Il faut tout de même savoir que le chef d'établissement a l'obligation de prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir la santé physique et mentale des personnels, d'éviter les risques et d'évaluer ceux qui peuvent être évités.

En cas de non-respect de ses obligations la responsabilité de l'employeur est engagée. (Art 23 du statut et art-2-1 du décret 82-453 du 28 mai 1982 et suivants).

RAPPEL : Nous rappelons aussi que dans chaque établissement deux registres sont obligatoires : le registre Santé Sécurité au Travail (SST) et le registre Danger Grave et Imminent (DGI).

(décrets N° 82-453 modifié articles 5-6 et 5-8)

SST : en cas d'évènement accidentel, ou traumatisant pour votre santé ou vos conditions de travail (registre dématérialisé accessible sur le portail ARENA)

DGI : en cas de danger grave et imminent (menace directe pour votre vie ou votre santé susceptible de provoquer une atteinte sérieuse à l'intégrité physique ou la santé)

Lorsqu'il s'agit d'une fiche du registre DGI, elle doit être signée par le chef d'établissement qui devra aussi y porter des réponses au danger et mettre en place des mesures de protection pour les personnels, puis être présentée à la commission hygiène et sécurité de l'établissement.

Signalez au SNETAA-FO Toulouse votre démarche

Le SNETAA-FO, avec sa fédération, la FNECFP-FO, se bat systématiquement contre la banalisation de la dégradation de nos conditions de travail.

Cela passe notamment par l'arrêt des suppressions de postes d'enseignants et par la création des postes nécessaires (administratifs, vie scolaire, médico-sociaux, psychologues, enseignants, enseignants spécialisés, ...), le respect des missions et des statuts et le rétablissement des CHSCT malheureusement supprimés par la loi de Transformation de la Fonction Publique.

Nous continuerons à mener ce combat !

Vous pouvez compter sur le SNETAA-FO.

NB : « L'Autonome de solidarité laïque » à laquelle est affilié le SNETAA, a pour vocation d'accompagner, avec des pairs et des avocats-conseils, les professeurs rencontrant des situations de conflit. L'an dernier environ 200 affaires concernent des agressions verbales graves ou des agressions physiques ont été résolues.

L'Autonome a aussi proposé environ 7 500 formations consacrées à la responsabilité civile et pénale des agents, aux questions de déontologie ou encore aux risques liés aux usages du numérique...

Le SNETAA-FO peut aussi vous aider :

Murielle Turchi, psychologue clinicienne est à votre disposition pour répondre à vos questions concernant la souffrance au travail, les relations conflictuelles avec la hiérarchie et les élèves ainsi que les situations de harcèlement.

N'hésitez pas à nous faire part de votre situation !

RENDEZ-VOUS DE CARRIERE



VOUS AVEZ UN RENDEZ-VOUS

Vous serez informé de la date retenue au moins un mois avant la venue de l'inspecteur.

Chaque rendez-vous de carrière aboutit à la rédaction d'un compte-rendu, précisant un niveau d'expertise pour un certain nombre de compétences professionnelles.

Les niveaux d'expertise sont :

- À consolider,
- Satisfaisant,
- Très satisfaisant,
- Excellent

Quant à l'appréciation portée suite au 3^{ème} rendez-vous de carrière, elle sera utilisée pour l'accès à la hors-classe.

Les comptes rendus des rendez-vous de carrière font l'objet d'une harmonisation par une commission d'évaluateurs. Ils sont consultables.

Pour consulter votre compte-rendu, il faut attendre de recevoir une notification par mail sur votre boîte académique et sur I-prof.

Lorsque vous aurez consulté votre compte rendu, vous disposerez alors **de 3 semaines** pour y apporter des observations.

ATTENTION : avant de les valider, car tout retour en arrière semble impossible.

Après avoir pris connaissance de l'appréciation finale portée sur votre compte-rendu, vous pourrez **demande une révision de l'appréciation portée sur votre compte-rendu dans les 30 jours.**

Le rectorat a 1 mois pour répondre (une absence de réponse valant refus).

Enfin, il vous sera possible de saisir la Commission Administrative Paritaire Académique, pour que votre demande de révision d'appréciation soit étudiée.

SOYEZ ACTEUR DE VOTRE DGH, NE LA SUBISSEZ PAS.



Les DGH sont arrivées dans les établissements. Alors restez vigilants et calculez à l'avance la DGH que l'on doit à votre établissement.

Les chefs d'établissement connaissent déjà les « effectifs prévisionnels » arrêtés par les DASEN et le projet de la « carte de formation » de leurs établissements alors :

- Demandez au vôtre de vous communiquer cette carte prévisionnelle.
- Discutez avec lui des grilles horaires et des évolutions possibles
- Demandez-lui quelques explications.

Il faut faire attention que le travail de répartition de la DGH, c'est-à-dire le TRMD ne se fasse pas dans le but d'éliminer tel ou tel collègues dans le « cadre de l'autonomie » de l'établissement. Ce n'est pas celle du chef d'établissement c'est le Conseil d'Administration qui vote le TRMD

Connaissant la structure pédagogique de votre établissement, les capacités d'accueil et les effectifs prévisionnels, vous pouvez d'ores et déjà calculer la dotation horaire que devrait recevoir votre établissement.

En cas de doutes nous vous aiderons à faire ce calcul.

(N'oubliez pas de nous communiquer la structure pédagogique de votre établissement indispensable pour le calcul)

Déjà des établissements et des collègues refusent cette « fatalité » et devant les refus d'explications de leur chef d'établissement, ils réfléchissent à la possibilité d'actions pour tenter d'obtenir une amélioration de la carte de leur établissement s'ils n'étaient pas « entendus ».

Nous vous invitons à vérifier si le volume global attribué à votre établissement correspond bien à celui que vous devez avoir.

NB : Nous avons également mis à votre disposition sur notre site Internet un dossier « DGH » avec des informations plus précises et des propositions de répartitions.

N'hésitez pas à nous contacter si besoin.