

# ACADÉMIE DE REIMS SNES-FSU

**BULLETIN DU SYNDICAT NATIONAL DES ENSEIGNEMENTS DE SECOND DEGRÉ**  
 n° 10 - décembre 2021



*« On ne change pas les choses en combattant la réalité existante. Pour changer quelque chose, construis un nouveau modèle qui rendra l'ancien obsolète. »*

Richard Buckminster Fuller

## SOMMAIRE

<b>Édito</b> .....	p1-2
<b>On achève bien les profs !</b> .....	p2
<b>J'irais bien refaire un tour du côté du protocole</b> .....	p2
<b>Du développement personnel au développement du personnel</b> .....	p3
<b>AED : stop précarité</b> .....	p4
<b>DNL : confusion et consternation !</b> .....	p4
<b>L'informatique dans l'éducation nationale pour les nuls</b> .....	p5
<b>L'égalité professionnelle à l'Éducation Nationale</b> .....	p6
<b>Le SNES-FSU engagé contre les Violences Sexistes et Sexuelles</b> ..	p7
<b>AESH : le point dans l'académie</b> ..	p8
<b>L'exercice de notre métier est de plus en plus difficile</b> .....	p8
<b>Manifestation nationale des retraités</b> .....	p8

## ÉDITO

Les politiques sont comme les dictionnaires : ils ne sont pas là pour décider de l'évolution, mais pour ordonner (c'est-à-dire « mettre en ordre ») les évolutions.

Ce n'est pourtant pas l'avis, visiblement, de Jean-Michel Blanquer, qui nous offre une parfaite illustration de sa façon d'envisager les choses. Alors que le pronom « iel » fait son entrée dans Le Robert en ligne, le ministre s'indigne (par ailleurs, « iel » est entré au Wiktionnaire en 2015). Comme Eric Zemmour crie au péril d'une France fantasmée et figée qui n'a jamais existé, Jean-Michel Blanquer crie à la déchéance d'une langue fantasmée et figée qui n'a jamais existé. La nation française a toujours été métissée, la langue française a toujours été diverse et en évolution et, n'en déplaise aux conservateurs de tous poils, la société, son organisation et ses mœurs ont toujours évolué. Et tous ces processus ont toujours eu lieu avant que les divers législateurs ne décident quoi que ce soit. Le législateur doit accompagner et réguler les changements émancipateurs, mais il ne

peut, en aucun cas, les empêcher. En démocratie. En paix.

Regardons donc la proposition politique qui semble se dessiner pour les prochaines élections. Qui, parmi les probables candidats, a saisi la réalité ? Qui, parmi les probables candidats, décrit une société qui correspond à celle dans laquelle, tous les jours, nous évoluons ? Qui, parmi les probables candidats, a une conception de nos métiers et de nos conditions de travail qui ne soit pas fantasmée ?

Alors oui, on le sait « c'était mieux avant ». Pourquoi ? Parce qu'« avant » on a tous été jeunes et innocents, ignorants même sans doute. C'est la nostalgie affective d'un monde qui n'a jamais existé que dans nos psychés immatures.

Mais s'ils ne réagissent pas, si nous ne réagissons pas,

**LA RÉALITÉ VA NOUS RATTRAPER. LA RÉALITÉ NOUS RATTRAPE DÉJÀ.**

La crise sanitaire que nous traversons actuellement n'en est sans doute qu'un avant-goût. Nous adaptions-nous ? Non. Nous essayons de maintenir et de reproduire coûte que coûte nos conditions de vie d'avant. Avons-nous progressé et envisagé des façons de vivre avec un virus persistant ? Non. Nous croyons, car oui c'est une croyance qui relève de la foi, que ce virus va disparaître. Un jour. Comme ça. Combien de morts avant que l'on ne s'adapte réellement ? Car la prochaine épidémie ou crise qui, au mieux, lui succédera, au pire, s'y ajoutera, sera explosive, car on n'a mené aucune réflexion de long terme. On ne s'adapte pas, on gère.

La misère sociale ? On gère ! On a mis des accoudoirs au milieu des bancs publics pour que les SDF ne puissent pas dormir dessus.

Les migrations économiques politiques et climatiques ? On gère ! On construit des murs et laisse couler des bateaux.

Le changement climatique ? On gère ! On prend notre jet pour se réunir à la COP 26.

Et pendant ce temps-là, on continue de mourir de froid, on continue de mourir noyé, on continue à étouffer. Comment on gère ? On cache, on se cache, on ferme les yeux et on fantasme.

Mais ça ne fait que commencer, la réalité va nous rattraper. La réalité politique, économique, écologique, climatique. Et nos potentiels candidats ne nous sauveront pas plus que le père Noël car on gère, mais on ne s'adapte pas.

Il y a **URGENCE** à nous réunir pour un seul objectif commun : imaginer comment vivre ensemble et s'entraider pour relever les défis du monde réel, c'est un défi en soi. À notre échelle, syndiquons-nous, mobilisons-nous, collectivisons-nous !

**Alice Petit**

## J'IRAIS BIEN REFAIRE UN TOUR DU CÔTÉ DU PROTOCOLE...

Dans l'Éducation Nationale, quand le nombre de cas de Covid baisse, on s'autocongratule :

- C'est la preuve que mon protocole fonctionne, péroré le Ministre !

Quand la FSU demande dans toutes les instances de prévoir, d'anticiper un possible rebond, on lui répond :

**CIRCULEZ, NOUS MAÎTRISONS !**

La preuve : les cas de Covid baissent ! Le protocole fonctionne, qu'on vous dit !

Dans l'Éducation Nationale, quand le nombre de cas de Covid augmente, on affiche une foi iné-

## ON ACHÈVE BIEN LES PROFS !

En cette rentrée des vacances d'octobre, une enseignante de lycée, en arrêt depuis plusieurs semaines du fait d'un épuisement professionnel, a reçu un mail d'un des membres de l'équipe de direction de son grand lycée. Était-ce pour s'enquérir de sa santé ? Émettre des vœux de bon rétablissement ? Non, c'était pour lui demander si elle allait reprendre en lui précisant le décompte du peu d'heures de cours qu'avaient eues les élèves d'une de ses classes dans sa discipline puisqu'elle n'était pas remplacée !

Évidemment cela a eu un effet délétère sur la santé de la collègue et sa guérison. Entre la culpabilité qu'on essaie de lui faire ressentir et le constat qu'elle ne peut attendre aucune humanité de certains de ses supérieurs comment se remettre ?

Cette pratique absolument scandaleuse, si ce n'est ignoble, a été signalée par le SNES-FSU par différents canaux.

Nous serons vigilants aux réponses apportées par l'équipe de direction concernée, qui a plusieurs fois été solidaire de propos assez violents de certains de ses membres. Par le passé, de tels agissements étaient vigoureusement dénoncés par le recto-

rat et nous avons pu assister alors à des réactions vigoureuses contre les auteurs. Là aussi nous serons vigilants parce que notre administration ne semble pas, en 2021, toujours avoir les moyens d'agir face aux manquements de certains personnels de direction ou aux situations de souffrance de ses agents et agentes. Trop de situations restent sans réponse de longs mois. En tout cas, nous veillerons à ce qu'elle ne couvre pas de tels actes

et que **CULPABILISER LES ENSEIGNANTS MALADES**

ne devienne pas une pratique face à son incapacité à assurer les remplacements, face à la crise du recrutement et aux départs croissants.

Si vous êtes aussi victimes de tels agissements, ne restez pas isolés. Ce genre d'événements, encore rares, mais de moins en moins, prouvent la nécessité de la solidarité entre pairs, au sein d'un collectif de travail et d'un collectif syndical. Signalez ces agissements au SNES-FSU et rejoignez-nous !

**Yannick Lefebvre**

branlable en le protocole. Ben oui, il marchait le mois dernier. La preuve : le nombre de cas diminuait !

Dans l'Éducation Nationale, quand le nombre de cas de Covid devient critique, on s'agite dans l'urgence. On n'a pas le temps de se demander ce qu'on aurait pu faire autrement, et puis la FSU qui demande des comptes, on aimerait bien les y voir. On prend courageusement les mesures drastiques qui s'imposent. C'est l'urgence.

Dans l'Éducation Nationale, quand le nombre de cas de Covid diminue, c'est que le protocole fonctionne et la preuve qu'il n'y a donc pas à réfléchir ou à anticiper davantage puisque... le protocole fonctionne.

Dans l'Éducation Nationale, quand le nombre de cas de Covid augmente, mais pas trop, on ap-

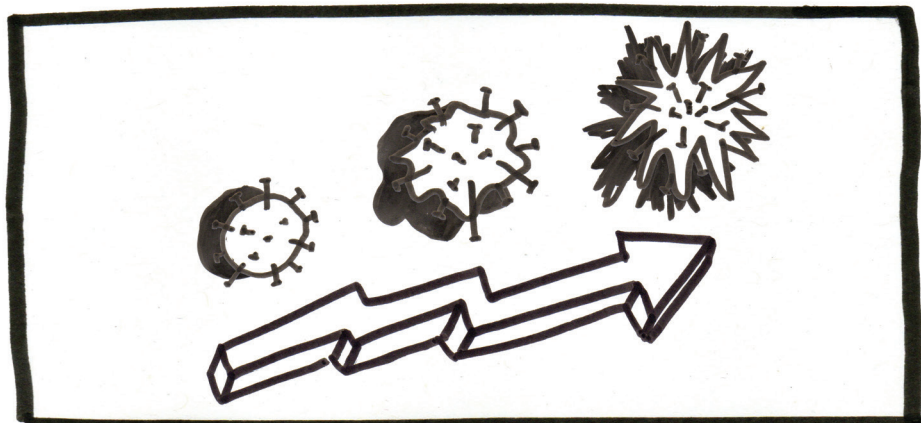
plique le protocole.

Bon, cet article pourrait faire cinq pages mais on peut vous épargner la suite pour laquelle nous avons, à l'image de l'Éducation Nationale, usé de la si pratique fonction « copier-coller ».

Dans l'Éducation Nationale, nous abordons la cinquième vague mais pour l'instant, nous avons une confiance de niveau 3 en la capacité de notre protocole à protéger les élèves et les agents.

Les élèves et les agents sont inquiets et se demandent où sont les capteurs de CO2 et les purificateurs d'air... Mais pourquoi faire ? Le protocole marche !

**Alexandre Carret et Yohan Odivart**



# Du DÉVELOPPEMENT PERSONNEL AU DÉVELOPPEMENT DU PERSONNEL...

Proposer une relation entre le développement personnel et le management du personnel de notre ministère peut sembler hasardeux. Né en 1960 en Californie, le développement personnel désigne un ensemble de pratiques visant à valoriser son potentiel individuel. Il a franchi l'Océan et, avec un livre sur trois vendus en 2021 en France, il est devenu un véritable phénomène de société. Or, il ne s'agit que de la face immergée de l'iceberg. Le développement personnel, que l'on pourrait à première vue prendre comme un appel permanent au volontarisme, est en fait une facette du gouvernement managérial contemporain. Après avoir touché les salariés des entreprises publiques et privées, ce dernier concerne désormais les personnels de notre ministère. L'invasion et l'inflation de termes issus du management (posture, mobilité, évaluation individualisée, gestion des ressources...) le confirment. Mais il nous semble que ce discours est davantage un méli-mélo issu du développement personnel plutôt que du management créé pour l'entreprise manifestement inadapté aux institutions du service du public.

## UN MAÎTRE MOT : L'AUTONOMIE

Le principe clé du développement (du) personnel est l'autonomie. Qu'il s'agisse de celle des établissements ou des enseignants, l'autonomie est devenue l'horizon d'attente qui doit permettre d'ouvrir le champ de tous les possibles. Au-delà de ce mot, qui a pourtant une belle histoire militante, se cache la croyance qu'il n'existe pas de problème, qu'il n'y a aucune difficulté sans solution. Mais la clé ne vient pas de l'institution, ni même de la collectivité. Elle (?) vient de vous car elle est en vous. Toutes les solutions aux problèmes éducatifs sont en vous, à l'intérieur bien au chaud et, cela, vous l'ignorez (encore). Mais hélas... (sinon, ce serait trop simple...) elles sont d'un accès problématique en raison des normes sociales et des habitudes détestables, comme la concertation, la discussion, la négociation. La personne qui est bien, le collègue qui est efficace, qui performe, qui est un will-be, qui a la classe (à défaut d'être hors-classe), est celui qui sait puiser en lui les ressources dont il a besoin. Il n'est ni un assisté, ni un fainéant, ni un être qui se contente de fonctionner. Il agit et ne cesse de vouloir mieux agir. Ce schéma, typique de la philosophie libérale, est un des postulats du développement personnel. Il valorise en fait le résilient au détriment de la victime, l'acteur au lieu du sujet. Si un(e) collègue a des soucis, c'est de sa faute finalement ; à lui (ou elle) de se livrer à une saine introspection, de réfléchir à ses pratiques, de changer sa posture... Qu'importe le

rôle de l'écosystème, les éléments objectifs de différenciation individuelle (l'âge, la santé, la situation personnelle...). On le voit, cette philosophie lisse l'histoire de chacun, néglige les interactions sociales, ignore les relations professionnelles, oublie les particularités de tous, bref, tout ce qui fait une carrière, une vie, une existence !

## « MAUVAIS » PROFESSEUR CONTRE « BON » PROFESSEUR

Contrairement à l'image distillée dans bien des médias, le corps enseignant n'est pas rétif à l'innovation. Même les camarades les plus militants ont expérimenté les dispositifs issus des différentes réformes. Si on peut être plus efficace, pourquoi le refuserait-on ? Ce n'est pas l'innovation que l'on refuse mais le prêt à porter didactique et les effets de mode, transplantés d'un lieu à un autre sans évaluation sérieuse dans un temps suffisamment long. Or, le développement du personnel fait son miel de ces shoots de bien-être (didactique). On se souvient tous des îlots, aujourd'hui bien oubliés alors qu'ils incarnaient hier le nec plus ultra. Hors de l'îlot, point de salut pouvait-on entendre ! Une fois encore, c'était nier que chaque heure de cours est un écosystème spécifique. Enseigner le lundi de 10h00 à 11h00 n'est pas la même chose que le vendredi de 17h00 à 18h00. Lapalissade, tautologie même, mais combien de fois niée ? Est-ce si grave ? Car comme le capitaine d'un vaisseau, l'enseignant n'est-il pas le seul à la barre une fois la porte fermée ? On l'a vu avec la réforme du baccalauréat, les experts que nous serions, les professionnels que nous étions, n'ont guère été écoutés. D'experts, nous n'en avons plus que le nom, car privés de ce qui fait l'identité même de l'expert : l'expertise. On retrouve là une tendance fondamentale du développement personnel. La personne qui réussit est celle qui ne doute pas, car elle applique les recettes qui seules peuvent conduire au sacré Graal, sans les discuter naturellement, sans s'interroger évidemment. Le fonctionnaire, à cette aune, est bel et bien finalement une personne qui fonctionnerait...

## L'ATOMISATION DE LA PROFESSION

Le résultat de ce discours est l'atomisation de notre profession. On retrouve d'ailleurs les mêmes effets chez les adeptes du développement personnel. Car cette recherche permanente du bien-être et du bien-faire conduit souvent à l'émiettement du tissu social, isole les uns et marginalise les autres. Cette conséquence est le résultat du principe fondamental du développement dit personnel. Nous avons tous en main dans notre nous, irréductible évidemment aux nous des autres, les clés de notre

destin, d'une vie professionnelle harmonieuse et équilibrée. En vertu de nos talents cachés, on doit (du verbe devoir et non de pouvoir, et encore moins de vouloir...) être capable de tout faire, capable de changer aussi souvent que nécessaire, d'actionner les leviers adaptés et de s'approprier hic et nunc les instantanés de bien-faire délivrés par des instances supérieures. Loin de promouvoir l'horizontalité, qui ferait de nous tous des égaux grâce à notre « nous » super fort, le développement personnel sanctifie la verticalité. Le monde nouveau est une fois de plus bien ancien. Mais chaque médaille a son revers... En cas d'échec, le collègue sera responsable et seul responsable. Le nous insensiblement est devenu un « je », le will-be un has-been... On le voit, la pression se révèle énorme. Cela doit vous rappeler certainement quelque chose. Cette quête de l'autonomie et cette pression se retrouvent de fait à toutes les échelles : du collègue à l'établissement, de la classe à la carrière. Elle nie dans son essence même les vertus éprouvées des discussions entre collègues, la force de la concertation et la beauté de la négociation. On est bien passé du développement personnel au développement du personnel !



Le développement personnel, tel qu'il est adapté dans notre institution (mais on le retrouve au sein de l'Hôpital...) est de toute évidence défini, pensé, érigé contre le collectif : celui de la communauté enseignante, celui d'une équipe disciplinaire et celui incarné et défendu par un syndicat. Il serait bon, en ces temps de présidentielles, que les impétrants lisent les bulletins syndicaux. Ils y trouveraient de quoi développer nettement le (bien-être du) personnel (dégel du point d'indice, restauration du paritarisme, soutien sans faille dans un quotidien de plus en plus difficile...).

**Yohann Chanoir**

# AED : STOP PRÉCARITÉ

## LES AED SONT INDISPENSABLES

au bon fonctionnement des établissements, mais ont souvent été les grands oubliés des politiques gouvernementales. Il faut en finir avec la précarité et le manque des moyens.

Pour le SNES-FSU, le recrutement des AED devrait être fait par les recteurs. Des mutations pourraient alors être organisées avec contrôle de la CCP. Le non-renouvellement devrait être obligatoirement motivé et un recours en CCP devrait être possible en cas de litige.

Une publication SNES-FSU faisant le point sur le résultat de notre enquête menée au dernier trimestre de l'année scolaire 2020/2021 sera prochainement distribuée.

Pour autant, nous invitons les AED à s'inscrire au

## STAGE AED PRÉ-VU LE 20 JANVIER 2022

( en présentiel et en visio-conférence) par le SNES académique. Il doit permettre d'aborder des questions pratiques, mais aussi de réfléchir au statut d'AED et de prendre en compte vos demandes dans le cadre des mandats du SNES-FSU.

Pensez à faire votre demande d'autorisation d'absence, un mois avant la date du stage.

Cette année, le SNES-FSU organise son congrès national : c'est un moment important de la vie démocratique du SNES.

Tous les syndiqués sont concernés. Préparez-le par des réunions syndicales dans les établissements.

Participez au congrès académique en vous faisant désigner et mandater par les syndiqués de l'établissement.

Nous vous rappelons que : c'est au cours du congrès que sont arrêtées les positions du SNES et ses revendications.

**Annie Bécret et Morgan Sanson**

# DNL : CONFUSION ET CONSTERNATION !

En juillet une note de service ministérielle définissait les nouvelles modalités de prise en compte de la DNL (discipline non linguistique) des sections euro dans le cadre du contrôle continu.

## PANIQUE À BORD !

(à tous les niveaux), puisqu'il était prévu que la moyenne de l'enseignement en DNL remplaçait la moyenne de l'enseignement suivi en français de la discipline. Par exemple un élève suivant un enseignement en DNL Histoire-Géographie allait remplacer sa moyenne d'Histoire-géo par celle de DNL... Stupeur chez les enseignants (de DNL ou non), confusion chez les IPR, qui annonçaient dans plusieurs académies qu'il s'agissait d'une erreur qui allait rapidement être corrigée. C'est

fait depuis le 22 octobre dernier. Mais **LES INTERROGATIONS SUR LES MODALITÉS DE PASSATION RESTENT NOMBREUSES...**

Mardi 12 octobre une partie des professeurs d'histoire géo de l'Académie chargés de la DNL ont été réunis lors d'un stage face avec des IPR d'histoire-géographie, de Langues et de SES.

Cette réunion a été l'occasion pour l'administration de présenter les modifications affectant les DNL, établies dans le BO du 26 août 2021 et de tenter d'éclaircir la situation.

L'examen de DNL, sanctionnant dans la plupart des cas un engagement depuis la Seconde de la

part des élèves, subit d'importantes modifications :

- Il se passe désormais en interne. Ce seront les professeurs de langue et de DNL des élèves qui formeront le jury et évalueront leurs propres élèves et non plus des jurys constitués de professeurs venant d'autres lycées. Il s'agit de facto d'une dévalorisation de la mention, attribuée désormais localement. On peut également s'interroger sur les créneaux alloués à ces oraux et à leur rémunération, puisqu'il ne s'agit désormais plus d'épreuves terminales du bac national, sachant que la DNL est devenue un enseignement anecdotique dans notre académie qui ne respecte en rien l'arrêté ministériel organisant les sections européennes. De fait, il va être difficile de faire passer autant d'élèves sur seulement les créneaux de DNL.

- On peut également s'interroger fortement sur la valeur scientifique de cet examen à l'écoute des IPR de langue présents qui considèrent cette épreuve comme exclusivement linguistique et veulent faire évoluer les sujets d'examen vers des questions permettant aux élèves de donner leur opinion. Quelle opinion objective un élève peut-il donner sur une question d'histoire ou de géographie ? Et, au-delà, dans d'autres disciplines sur un sujet de mathématiques ou de chimie ? En bref, un élève qui raconterait n'importe quoi (y compris une apologie de la dictature franquiste ou de Pinochet en DNL Espagnol) devrait avoir largement la moyenne s'il l'exprime avec aisance. Les professeurs d'histoire géographie ont protesté contre cette vision de nos disciplines, les DNL sont des disciplines avec un contenu scientifique qui ne peuvent pas être bafouées dans le sens d'une « zemmourisation » de l'histoire, nous ne cautionnerons ni révisionnisme, ni négationnisme, ni les non sens géographiques.

- Cerise sur le gâteau, la note obtenue lors de cet exa-

men devra être intégrée à la moyenne de Langue, à priori celle du troisième trimestre (ou celle de l'année mais rien n'est vraiment précisé). Cette modifi-

cation est grave car elle suppose un **FORT RISQUE D'INVISIBILISATION DE LA DNL** tant sur les bulletins que sur la feuille de Bac.

- la DNL reste une mention et son obtention est conditionnée par la note de l'examen.

Ces changements de dernière minute interrogent sur la justice de cette réforme qui ne semble s'arrêter de modifier des règles ou des principes par elle-même établis. Elle atteste également de l'improvisation permanente de la réforme du Bac avançant au jugé et remplaçant des erreurs par d'autres...

Les élèves de DNL, qui ont aussi souvent des options subissent une double peine par la modification du contrat dans lequel ils s'étaient engagés en Seconde. Ainsi, coup sur coup, les options sont devenues un couperet et la DNL perd une grande partie de sa visibilité et surtout le statut d'option qui était encore le sien lors du bac 2021.

À l'heure où la France va présider l'UE, on ne peut que s'inquiéter et être triste de cette fragilisation de la DNL qui risque, à partir de l'an prochain, de perdre de nombreux candidats qui devront s'engager pour trois ans avec la seule perspective d'une Mention, qui d'ailleurs, délivrée avec les résultats du BAC, n'a et n'aura toujours pas de visibilité ou/et d'impact sur Parcoursup.

**François Belleil et Christophe Girardin**

# PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

**La protection sociale complémentaire (PSC) des agent-es de la Fonction publique est en train d'être profondément réformée.**

Après avoir été rendue obligatoire pour les salarié-es du privé en 2016, la couverture en santé et en prévoyance par un organisme complémentaire (mutuelle, institution de prévoyance ou assurance) pourrait le devenir aussi pour les agent-es actif-ves, en contrepartie d'une participation financière de leur employeur public.

La ministre de la transformation et de la Fonction publiques affirme que cette réforme est un « progrès social » à mettre au crédit du gouvernement. Pour la FSU il en va tout autrement. Certes les employeurs publics vont être pour la première fois obligés de participer financièrement à cette couverture complémentaire et cela constitue un gain de pouvoir d'achat pour certain-es agent-es, mais cette participation financière écarte les retraité-es dès le mois de janvier prochain.

Dans le cadre des négociations encore en cours, la ministre souhaite imposer le principe du contrat collectif à adhésion obligatoire. Tous-tes les agent-es d'un même ministère, d'une même collectivité ou d'un même groupement hospitalier seraient obligé-es de souscrire au contrat d'assurance santé complémentaire choisi par l'employeur, ainsi qu'en prévoyance pour la territoriale.

Pour la ministre, l'obligation d'adhésion de toutes et tous au même contrat permettrait de diminuer les cotisations, mais elle compare la situation des agent-es public-ques avec les salarié-es du privé en oubliant de préciser que les contrats du privé ne prennent pas en charge les retraité-es ni les actions de prévention ou sociales des mutuelles.

**Pour la FSU, si la participation des employeurs publics à la complémentaire de leurs agent-es doit être effectivement renforcée, cela ne peut pas se faire au détriment des solidarités, au seul bénéfice des actif-ves, en imposant une cotisation au forfait qui pèserait plus lourdement pour les agent-es les moins bien rémunéré-es. Cette réforme ne doit en outre pas entraîner un recul par rapport aux couvertures actuelles, ni favoriser de nouveaux désengagements de la Sécu.**



# DES ENJEUX CONSIDÉRABLES

La réforme de la PSC va rendre possible la participation financière des employeurs publics à la complémentaire et d'améliorer très légèrement le pouvoir d'achat de certain-es agent-es, mais elle va déstabiliser les solidarités actuelles, la Sécurité sociale et le modèle mutualiste.

## Pour la liberté d'adhésion, principe fondamental du mutualisme

L'ordonnance du 17 février 2021 permet de maintenir la liberté de choix des agent-es, mais la ministre de la transformation et de la Fonction publiques fait pression pour que les négociations aboutissent à des contrats de groupes à adhésion obligatoire. L'argument est celui du moindre coût pour les agent-es. Cela permet surtout aux employeurs de limiter leur participation financière.

Pression supplémentaire : le gouvernement a programmé un avantage financier pour un contrat collectif à adhésion obligatoire contre les contrats individuels ou même collectifs à adhésion libre pour les agent-es. Ainsi, par un article intégré au projet de loi de financement de Sécurité sociale pour 2022, les contrats collectifs à adhésion obligatoire bénéficieraient d'une désocialisation et d'une défiscalisation des cotisations.

**Pour la FSU, il est indispensable que les agent-es puissent conserver le choix de leur mutuelle même en cas d'accord majoritaire et le choix d'un contrat collectif, individuel ou labellisé.**

### L'ordonnance de février 2021 fixe le cadre légal du régime cible.

Pour les agent-es de la **Fonction publique d'Etat** (FPE), l'employeur :

- Devra participer aux garanties en santé à au moins de 50% de la cotisation pour une couverture de base ;
- Pourra participer aux garanties en prévoyance.

Pour les agent-es de la **Fonction publique territoriale** (FPT), l'employeur devra participer aux garanties en santé et en prévoyance, respectivement à hauteur au moins de 50% et de 20% de la cotisation.

Le régime cible s'appliquera à partir de 2024 dans la FPE et de 2025 dans la FPT. Les négociations doivent permettre d'améliorer ce cadre, notamment en :

- Précisant les modalités des dispositifs de solidarités (notamment en faveur des retraité-es et des familles) ;
- Améliorant le niveau de participation employeur en santé et en prévoyance ;
- Définissant un panier de prestations en santé supérieur aux garanties complémentaires minimales définies par le code de la Sécu ;
- Ajoutant des axes de prévention.

## Défendre la Sécu :

**« De chacun selon ses moyens, à chacun selon ses besoins »**

**La FSU défend ce principe fondamental, pour la Sécu, et dans le cadre du modèle mutualiste.**

La généralisation d'une PSC obligatoire à la Fonction publique risque :

- **D'accroître les désengagements de la Sécurité sociale**, en basculant des prises en charge sur les mutuelles et autres opérateurs, avec, par la suite, répercussion sur le montant des cotisations des adhérent-es.

- **De fragiliser encore plus les mutuelles** face à la concurrence des assureurs à but lucratif.

- **D'accroître les inégalités**, avec la baisse du niveau de protection complémentaire en raison d'employeurs choisissant un panier de soins au rabais pour payer moins, poussant ainsi celles et ceux qui en ont les moyens à payer pour une sur-complémentaire.

## Santé et prévoyance :

**un couplage indispensable !**

La **santé** correspond à la couverture de frais en maladie, maternité et accidents. La **prévoyance** à la couverture contre les risques de pertes de revenus liés aux arrêts maladie de longue durée, à l'invalidité ou au décès (pour les ayants droit).

**Pour la FSU, la PSC doit obligatoirement couvrir simultanément les prestations en santé et en prévoyance** car les conditions de travail, et donc l'employeur, peuvent être à l'origine de maladie mais aussi d'incapacité de travail et de décès.

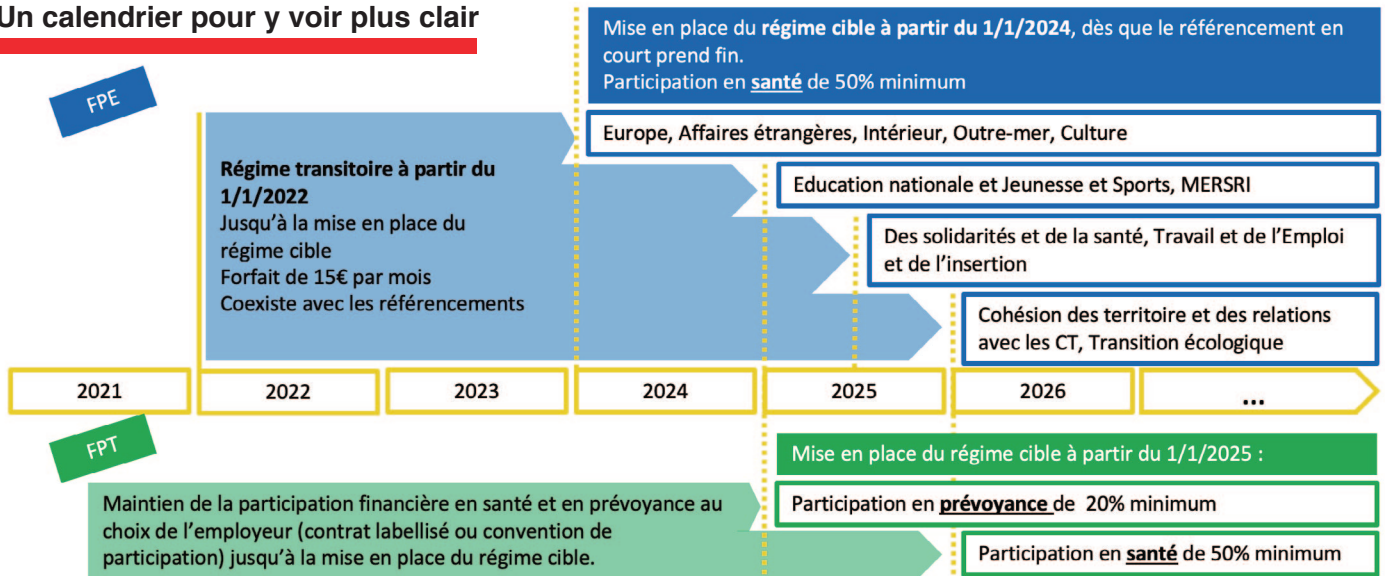
En cas de découplage le risque est grand que des agent-es - pour des raisons financières ou parce qu'ils-elles imaginent être suffisamment en bonne santé - renoncent à la couverture en prévoyance, ce qui aboutirait à des situations sociales et économiques individuelles dramatiques d'une part et à une rupture des solidarités

et de mutualisation des risques entre agent-es bien portant et agent-es à la santé fragile d'autre part.



**ENGAGÉ-ES  
AU QUOTIDIEN**

## Un calendrier pour y voir plus clair



## Les solidarités bafouées

La Sécurité sociale repose sur des principes d'unicité, d'universalité et de solidarité intra et intergénérationnelle qui sont bafoués par la réforme PSC. En effet la loi ne prévoit pas la participation de l'employeur en faveur **des retraité-es**, des vacataires ou des enfants. La solidarité entre les **niveaux de revenus** serait aussi mise à mal : les cotisations forfaitaires et non proportionnelles pèseraient davantage sur les revenus les plus faibles. Lors des réunions de négociation, les exigences en matière de solidarités intergénérationnelles, familiales et de revenu ont été rappelées par la plupart des organisations, dont la FSU, mais ce sujet a été reporté sine die par la ministre.

Pour décrocher les contrats collectifs obligatoires, les mutuelles seraient contraintes de tirer les prix vers le bas pour définir le « panier de soins » des actif-ves. Conséquence : pour bénéficier d'une couverture complémentaire, les retraité-es devraient acquitter des cotisations à des tarifs prohibitifs, s'ils ou elles le peuvent.



Dans le privé, ce système a déjà mis en place l'exclusion des retraité-es qui subissent une très forte hausse de leurs cotisations lorsqu'ils souhaitent conserver le contrat fixé par leur ancien employeur.

Les mutuelles déjà fragilisées s'inquiètent de ces évolutions délétères.

**Pour la FSU, il faut redonner à la Sécu sa capacité à assurer la protection sociale de toutes et tous face aux**

**alés de la vie en abondant ses recettes.** Pour les actif-ves, le gain minime et incertain de pouvoir d'achat - dans un contexte de gel du point d'indice - ne peut pas rendre acceptable la rupture des solidarités intergénérationnelles, familiales et de revenu.

**En tout état de cause, les employeurs, publics ou privés, doivent contribuer à la protection sociale pour toutes et tous. La Sécu, l'hôpital public ont su assurer une couverture de la pandémie sans discrimination, preuve que le 100% Sécu est possible et doit s'imposer.**

## Et dans le privé ? Quels sont les effets de la généralisation des contrats collectifs ?

Depuis le 1er janvier 2016, les employeurs du secteur privé ont l'obligation de proposer une couverture complémentaire santé collective à leurs salarié-es (sauf exceptions) à laquelle ils participent à hauteur d'au moins 50%. Le contrat doit respecter un socle de garanties minimales (panier de soins minimum).

### Quels enseignements tirer ?

- Des **inégalités entre les salarié-es**, en fonction notamment de la taille et de la capacité financière des entreprises ;
- Une **exclusion des privé-es d'emplois, des plus précaires et des étudiant-es**, qui n'ont accès qu'aux contrats individuels plus onéreux et moins couvrants ;

- Des **cotisations systématiquement plus élevées pour les retraité-es**, avec la généralisation d'une tarification à l'âge ;

- Un **recul des couvertures à l'occasion du renouvellement** des contrats ;

- Un **développement des sur-complémentaires encore plus inégalitaires** ;

- La **mise en concurrence des opérateurs met en difficulté les mutuelles**. Moins solides financièrement, elles ne pourront pas soutenir pendant plusieurs années une guerre par les prix qui risque de les pousser à délaissé leurs actions d'accompagnement médico-social et de prévention. Leur équilibre financier permis par la diversité des adhérent-es (des jeunes et des plus âgé-es), risque d'être remis en cause si les actifs et actives sont pris-es en charge par des contrats de société d'assurance.

# PARTICIPATION FORFAITAIRE

Dès le 1er janvier 2022 les actifs et actives de la Fonction publique de l'Etat (FPE) auront droit à **une participation forfaitaire de 15 euros bruts mensuels** de leur employeur, pour leur cotisation à une assurance complémentaire en santé. Il s'agit d'un **dispositif transitoire avant la mise en place du nouveau régime de financement de la PSC.**

## Précisions sur le montant

Le montant de la participation est de **15 euros bruts** (12 euros nets) quelle que soit la quotité de temps de service.

Cependant ce montant ne peut être supérieur aux frais réellement engagés par l'agent-e (ex. si la cotisation versée est de 10 euros par mois alors la participation employeur sera plafonnée à 10 euros).

Il s'agit d'un versement unique par mois même si l'agent-e a souscrit plusieurs complémentaires santé.



## Comment la percevoir ?

Chaque agent-e devra en faire la demande en fournissant une attestation d'adhésion à son employeur. La communication de la procédure est inégale en fonction des ministères. **Il est important de conserver l'attestation que votre mutuelle pourrait vous avoir déjà envoyée dans l'attente des consignes de l'administration.**

Cette démarche sera valable jusqu'à l'expiration du dispositif. En revanche, tout changement de situation devra être signalé à l'employeur car un contrôle est possible.

## Si l'agent-e a plusieurs employeurs publics ?

- Si les employeurs font tous partie de la FPE, le montant de la participation forfaitaire est versé dans son intégralité par l'employeur principal, c'est-à-dire auprès duquel l'agent-e effectue le volume d'heures de travail le plus important.

- Si les employeurs publics appartiennent à au moins deux versants de la Fonction publique dont l'Etat, le forfait est versé par celui qui dépend de la FPE.

## Qui est concerné ?

**Elle concerne les agent-es : titulaires, stagiaires et contractuel-les de droit public ou privé.**

En sont donc exclu-es :

- Les vacataires (engagé-es pour une tâche précise et ponctuelle) ;
- Les retraité-es ;
- Les agent-es bénéficiant déjà d'une participation de leur employeur (cette participation doit leur être attribuée individuellement).

## Quelles sont les conditions pour percevoir cette participation ?

**Adhérer à un contrat solidaire et responsable d'une complémentaire en santé** (avec une mutuelle, une institution de prévoyance ou une entreprise d'assurance).

**et**

**Etre en activité ou dans une des positions** suivantes:

- En détachement ou en congé de mobilité (auprès d'un employeur relevant de la FPE) ;
- En congé parental ;
- En disponibilité pour raison de santé ou en congé sans rémunération ;
- En congé de proche aidant, congé de présence parentale et congé de solidarité familiale ;
- En position, situation ou congé de toute nature donnant lieu au versement d'une rémunération, d'un traitement, d'une solde, d'un salaire, ou d'une prestation en espèces versée par son employeur.

Le gouvernement prévoyait cette participation seulement pour les agent-es rémunéré-es. **Grâce aux interventions de la FSU, les agent-es en congé non rémunéré (exemple, le congé parental) ou en disponibilité pour raison de santé en sont aussi bénéficiaires.**


**FSU**

Fédération Syndicale Unitaire

 <https://fsu.fr>

 FSUNationale

 Fsu-Engagé-es au quotidien

 01 41 63 27 30

 104 rue Romain Rolland 93260 Les Lilas



**ENGAGÉ-ES  
AU QUOTIDIEN**



# L'INFORMATIQUE DANS L'ÉDUCATION NATIONALE POUR LES NULS

Vaste sujet qu'est l'informatique dans l'EN et en particulier en Champagne-Ardenne (sous l'égide de la région Grand Est).

Abordons quelques items brûlants.

## WIFI

Le wifi disponible dans les établissements est une vraie usine à gaz. La procédure pour se connecter est d'une complexité sans nom et la méthode est très intrusive car nécessite des modifications de paramètres via une application externe. Ce qui exclut les ordinateurs non-Windows. D'un point de vue fonctionnement, une partie des élèves ont renoncé à son utilisation (il passe par leur partage personnel installé sur leur forfait smartphone). Ils ont même renoncé à réclamer car les délais de réponse sont trop importants, voire les solutions ne sont pas adap-



tées. La conclusion de la région est que tout va bien car il n'y a pas de remontée, personne ne réclame, donc cette solution branlante risque de perdurer. La Région dépense de l'argent (publique !) pour un service qui fonctionne mal et les parents sont aussi obligés de payer pour fournir des forfaits suffisants à leurs enfants.

## AUTHENTIFICATION

Que disent les préconisations (sources <https://www.ssi.gouv.fr/guide/recommandations-relatives-a-lauthenticatif-multifacteur-et-aux-mots-de-passe/>), recommandation R33, un service, un mot de passe. Or nous sommes loin du compte. Nous disposons d'un mot de passe unique pour l'ENT ainsi que l'intranet, l'iprof, le webmail, le portail applicatif ARENA... Etc. L'ENT doit impérativement être dissocié de l'intranet, de l'iprof... car nous l'utilisons quotidiennement sur des postes non sécurisés (postes non perso dans la salle des profs, devant élèves, postes pouvant être compromis). Que mon mdp ENT soit compromis, rien de grave, à part changer les notes, appréciations, la réservation

des salles, pas de gros dégât potentiel. Par contre qu'un tiers puisse accéder à ma bal ac-reims, aux informations i-prof, là oui c'est grave. Mais le Rectorat veille au grain. Comme il n'est soit disant pas possible d'avoir plusieurs mots de passe [1], nous risquons de voir fleurir la double authentification et donc perdre plus de temps à s'authentifier en début de cours (imaginer la procédure d'authentification à une banque pour accéder à l'ENT). Recommandation R3, il faut évaluer les risques et ne pas mettre la barre trop haut ainsi que faciliter son utilisation. Donc pour protéger un ENT un mdp simple suffit (utilisation quotidienne, plusieurs fois par jour sur plusieurs ordinateurs), par contre pour le reste, pourquoi pas une authentification double facteur (généralement nous ne regardons pas nos infos perso tous les jours...).

## UTILISATION DES POSTES PÉDAGOGIQUES

Les mots d'ordre sont restriction, interdiction, pas toucher, il ne faut surtout pas faire confiance aux utilisateurs, il est bien connu que ce sont eux qui posent problèmes (vaste débat, pour que l'informatique fonctionne, il faut supprimer les utilisateurs). En fait pour un bon fonctionnement, il faut tout interdire, comme cela il est totalement impossible de provoquer des pannes. Osons un parallèle avec les déplacements en voiture, pour éviter les accidents, il ne faut limiter drastiquement l'utilisation de la voiture et pour se déplacer mettre une personne devant le véhicule avec un drapeau rouge (plaisanterie mise à part, c'est le Locomotive Act 1865, Grande Bretagne)... Nous en sommes presque là, nous disposons d'outils mais nous ne pouvons plus les utiliser sereinement. Voici le parcours type de démarrage d'un poste :

\* Allumer le poste, attendre le bon vouloir de Windows ce qui dépend fortement de l'âge du poste

\* Mettre son nom de login et le mot de passe, attention à ne pas se tromper

\* Attendre le bon vouloir de l'ouverture de session, avec tout un tas de mises à jour et d'installations, dépend de la vitesse du réseau et du nombre de collègues qui font la même chose que vous

\* Accéder à l'appel, bon il faut ouvrir l'ENT avec le mdp commun avec sa gestion perso (voir pb d'authentification), accéder à la feuille d'appel avec un certain nombre de clic

\* Bon maintenant, vous voulez présenter un document PDF, insertion de la clé, recherche dans la clé (je ne compte plus les clics), ouverture du fichier. Deux cas, vous avez de la chance Acrobat reader est le logiciel par défaut, le document s'ouvre et... Acrobat vous demande gentiment de valider votre première ouverture (tien, je l'ai fait hier, avant hier...). Vous n'avez pas de chance et le document s'ouvre avec un logiciel exotique car Acrobat n'est pas le logiciel par défaut. Bien évidemment, impossible de changer (pas toucher on a dit), il faut alors passer par un ticket, qui si tout se passe bien, sera résolu dans un certain temps. Un temps certain passe et si vous avez de la chance, vous vous souvenez que vous avez posé un ticket....

\* Vous changez de salle, vous allez en salle des profs, il faut tout recommencer. J'avoue que l'ouverture de document PDF me stresse, première ouver-

ture, comme tout à l'heure dans la salle précédente.

J'allais oublier la cerise sur le gâteau, vous avez téléchargé en salle des profs un document intéressant pour vos élèves, vous arrivez dans votre salle, vous refaites la mise en route de l'ordinateur (login, mdp, clic, clic CLIC... gestionnaire de fichier, clic, clic CLIC...) et vous constatez que le fichier a DISPARU... (soupir) Vous avez oublié que votre session est remise à blanc à chaque ouverture. Cette remise à blanc impacte tous les logiciels qui vous demandent systématiquement de les configurer comme s'ils démarraient pour la première fois (cf Acrobat). Certains logiciels sauvegardent en particulier les chemins des fichiers ouverts, sympathique quand on ouvre plusieurs fichiers dans une séance et qu'on veut les retrouver rapidement la séance suivante. Et bien ce n'est plus possible, il faut donc clic, clic, CLIC... (soupir, zut, c'est pas le bon dossier) clic, clic, CLIC... (resoupir, peut-être là ?) clic, clic, CLIC....

## CAPACITÉ DE STOCKAGE DES MAILS

Il existe des solutions libres et éthiques à bas coût (<https://www.mailo.com/>) qui proposent de base 1Go alors que le Rectorat ne nous propose que 200Mo. Il est donc impossible avec une telle capacité de pouvoir gérer son courrier et en assurer le suivi sur plusieurs ordinateurs (avec le protocole IMAP ou webmail) puisqu'il faut vider sa boîte régulièrement. La solution serait-elle de récupérer le courrier chez un autre prestataire ? C'est une pratique courante et quasi obligatoire, sauf que la sécurité des fichiers n'est plus assurée. Question, voulez-vous que les listes d'élèves transitent sur des serveurs non EN ? Il semblerait que le Rectorat ne pense pas à cette éventualité. Mais au fait qui est responsable de la fuite d'un fichier mis à notre disposition ?

## EN CONCLUSION :

centralisation, décentralisation ? Alors qu'on (Rectorat, Ministère...) nous bassine depuis des lustres pour que les établissements soient les plus autonomes possibles dans un maximum de domaines, pour la gestion de l'informatique nous constatons l'inverse, une centralisation à outrance et plus aucune possibilité de résoudre les problèmes en local... Vive le progrès et la simplicité d'utilisation de l'informatique (en fait l'informatique peut être simple à utiliser quand on s'en donne les moyens). Alors Ministère, Rectorat, Région, ils sont où les moyens ?

**Frederic Lopez**

[1] Comment fonctionne l'authentification à l'ENT.

Étape 1 : taper l'adresse ou utiliser un marque page, <https://lyc-xxxxx.monbureaunumerique.fr/>

Étape 2 : cliquer sur « se connecter », redirection, pour le choix de l'académie, <https://cas.monbureaunumerique.fr/>... [informations tronquées]

Étape 3 : nouvelle redirection, authentification, <https://services-agents.ac-reims.fr/login/>... [informations tronquées] site du Rectorat, commun à l'authentification intranet....

Étape 4 : redirection vers l'adresse d'origine <https://lyc-xxxxx.monbureaunumerique.fr/>... [informations tronquées] avec ouverture de la page personnelle

Bref il va falloir m'expliquer pourquoi à l'étape 3, il n'est pas possible d'avoir une redirection vers une autre page que celle permettant l'accès aux données perso.

# L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE À L'ÉDUCATION NATIONALE :

## DES PAROLES, DES PAROLES... RIEN QUE DES MOTS, DES MAUX !

Alors que le gouvernement ne cesse de communiquer depuis le début du quinquennat sur **LA GRANDE CAUSE NATIONALE** que serait l'égalité entre les femmes et les hommes, les réalités de terrain contrastent par l'indigence de moyens qui confine au mépris affiché.

## L'INERTIE NATIONALE DÉCLINÉE AU LOCAL

Notre ministère, pourtant féminisé à 72%, reste en effet le « cancre » de la fonction publique d'Etat, dernier à n'avoir pas obtenu le label AFNOR et pour cause... Depuis 2018 un accord pour la mise en

place d'un plan national à l'égalité professionnelle a été conclu, l'Education Nationale avait jusqu'au 31 décembre pour faire adopter sa déclinaison du plan avant les sanctions ; elle l'a fait adopter à la mi-décembre... A présent que c'est le tour des académies, le sujet se limite à quelques velléités communicationnelles, quand ce n'est pas l'éviction pure et simple ou l'expédition malgré les demandes de la F.S.U. de mettre le sujet à l'ordre du jour.

## DES INÉGALITÉS CRIANTES POUR ZÉRO MOYEN

Tandis que le statut des corps enseignants est censé leur garantir l'égalité, les écarts de salaire sont en moyenne de 12% et cela monte à 42% pour ce qui est des pensions de retraite, alors même que les femmes partent en moyenne un an plus tard que les hommes. Pour commencer à réfléchir et à mettre en œuvre des politiques de réduction des inégalités et de prévention, les moyens devraient donc être à la hauteur des enjeux... Or, lors de la première réunion du Comité de Pilotage à l'élaboration du plan dans l'académie de Reims, le 12 octobre dernier, et contrairement à ce qui peut se faire dans d'autres académies, il a été annoncé que les référents en charge de la question ne se verront accorder AUCUN temps spécifique pour traiter la problématique et ses multiples implications, ce contre quoi la F.S.U. s'est insurgée. Le signal envoyé aux personnels est indigne.

## LA CHARRUE AVANT LES BŒUFS, PARLER AU LIEU D'AGIR

Le chantier est colossal, à mener sans moyens concrets, pourtant la priorité semble être à la « communication »... Avant même de se pencher sur un état des lieux de la situation académique, selon les propos de la DRH, le rectorat entend « communiquer » et ce à propos d'un chantier sur lequel les fondations n'ont même pas été creusées ! La priorité serait le traitement des Violences Sexistes et sexuelles... Quelle crédibilité pour le traitement sur le terrain quand pour le moment seuls quelques cadres ont été (à peine) sensibilisés ? Quelle réalité effective quand les hiérarchies intermédiaires ne le sont que sur la base du volontariat ou via des plateformes en ligne ? Convaincre les quelques convaincus ne constitue ni de la prévention, ni une acculturation de fond aux problématiques ! Des moyens ont su être mobilisés pour « former », bien souvent malgré eux, l'ensemble des enseignants aux réformes successives (collège, lycée, bac, etc.). Qu'en est-il concrètement au moment de les informer sur leurs droits, d'agir pour la sécurité et le bien-être au travail des personnels (comme des élèves) ?

## L'HEURE DES COMPTES

Si la crise sanitaire, par laquelle les femmes ont été et sont profondément affectées, a sans doute mis un frein au chantier de l'égalité, le SNES-F.S.U. dénonce le mensonge communicationnel du ministère à la présenter comme une priorité. Cela est malhonnête, si ce n'est insultant pour la souffrance des victimes de discriminations et de violences. Avec la FSU, nous demandons à ce que la mise en œuvre du plan académique se montre à la hauteur de la responsabilité qui incombe à un employeur gérant 23 000 personnels, soit une politique ambitieuse pour atteindre une égalité effective et briser le silence assourdissant de l'institution.

**Angéline Vaillon**



# LE SNES-FSU ENGAGÉ CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

Comme notre institution, le milieu militant est le reflet de la société et de ses violences. Notre syndicat s'engage et assume ses responsabilités face à ces problématiques en vous accompagnant face à l'intolérable dans vos établissements et en son sein.

## QUE SONT LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES (V.S.S.) ?

Les violences sexistes et sexuelles (VSS) sont des atteintes à l'intégrité physique et psychique des personnes portées en raison de leur genre ou de leur sexualité (sexisme, homophobie, transphobie). Les V.S.S. ont des conséquences graves sur la santé physique et mentale, comme sur le travail. De fait, elles constituent des délits et sont punies par la loi.

Toute violence sexiste et/ou sexuelle constitue une V.S.S. Celles-ci se conçoivent dans une continuité graduelle :

- Agir de façon sexiste ou tenir des propos sexistes ;
- Harceler sexuellement une collègue ou subordonnée (sous-entendus sexuels y compris sur le ton de l'humour) ;
- Exposer des affiches ou magazines pornographiques dans l'enceinte de l'établissement ;
- Poser des questions sur sa sexualité ou faire des confidences non demandées sur sa propre sexualité ;
- Attoucher sexuellement ;
- Violer.

## L'AGISSEMENT OU LE PROPOS SEXISTE, DÉJÀ UNE VIOLENCE.

L'introduction de la notion d'agissement sexiste dans le code du travail vise à combattre le «sexisme ordinaire». Dans un rapport de 2015, le Conseil supérieur à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a illustré les différentes manifestations du sexisme ordinaire dans le monde du travail, qui recouvrent :

- les remarques et blagues sexistes

(exemple : raconter régulièrement des blagues sexistes à une de ses collègues de travail qui la mettent mal à l'aise) ;

- les incivilités à raison du sexe (ex. : avoir recours à un langage avilissant, ignorer les demandes légitimes d'un collègue, ne pas donner ou couper la parole d'un collègue, mettre en doute sans raison le jugement d'un salarié sur un sujet qui relève de sa compétence ou encore s'adresser à lui en des termes non professionnels) ;
- la police des codes sociaux du sexe (ex. : critiquer une femme parce qu'elle n'est pas «féminine» ou un homme parce qu'il n'est pas «viril») ;
- les interpellations familières (ex. : s'adresser à une femme en employant des termes tels que «ma petite», «ma mignonne», «ma belle», «ma chérie») ;
- la fausse séduction (ex. : faire des remarques appuyées sur la tenue ou la coiffure) ;
- le sexisme bienveillant (ex. : valoriser une responsable en vantant uniquement des qualités attachées à des stéréotypes de sexe telles que son sens de l'écoute, sa sensibilité, sa minutie... ) ;
- les considérations sexistes sur la maternité ou les charges familiales (ex. : souligner la non disponibilité d'une salariée en soirée car elle doit s'occuper de ses enfants).

Un individu coutumier de propos sexistes n'est évidemment pas un violeur en puissance, mais le sexisme est bel et bien le terreau des violences sexuelles.

## PRÉVENIR, FAIRE CESSER ET SANC- TIONNER : RES- PONSABILITÉS DU SNES-FSU.

-Le SNES-FSU, en tant qu'employeur, est responsable vis-à-vis des salarié-es.

-En tant que syndicat, il intervient pour défendre les intérêts de ses adhérent-es grâce aux permanences au niveau académique et national, et il fait de ce sujet un objet de réflexion et de préoccupation des groupes égalité femmes-hommes comme de l'action juridique.

- En tant qu'organisation reposant sur des militant-es, qui doivent pouvoir contribuer à l'activité syndicale dans un climat exempt de sexisme, notre organisation repose sur un engagement militant et remplit un devoir d'exemplarité sur ce sujet.

## LE SNES-FSU AUX CÔTÉS DES VICTIMES : LA CELLULE DE VEILLE.

Dans le cadre de la lutte contre les V.S.S. dans l'activité militante, le SNES-FSU a mis en place une cellule de veille. Son objectif est triple, mais elle se place résolument aux côtés de la victime en :

- aidant celle-ci à se prendre en charge et à établir un dossier (production de preuves), base de tout recours ultérieur ;
- produisant un rapport transmis au secrétariat général, lequel prendra les mesures adéquates ;
- suivant les dossiers avec la direction concernée et la victime.

En 2020-2021, malgré la pandémie, l'accompagnement aux victimes s'est poursuivi et les membres de la cellule ont été ponctuellement amené.e.s à discuter de situations et de leur suivi. Dans le cadre intersyndical, la cellule participe à un travail d'information mutuelle avec notamment la CGT, Solidaires, la CFTEC, l'UNEF, EELV, le PS, le PCF, LFI, etc. Il en sort une certaine diversité dans l'accompagnement des victimes, et des difficultés partagées. Le travail de réflexion se poursuit donc pour permettre aux victimes de continuer à militer dans un cadre protecteur.

### CONTACTER LA CELLULE DE VEILLE :

par mail de préférence à l'adresse :

[celluledeveille@snes.edu](mailto:celluledeveille@snes.edu)

ou l'un de ses membres :

**Fabien Claveau, Amandine Cormier,  
Aurélia Sarrasin, Valérie Sipahimalani**

# AESH : LE POINT DANS L'ACADÉMIE

Le 19 octobre dernier, la FSU au sein de l'inter-syndicale (avec la CGT, FO et Solidaires notamment) appelait les collègues à l'action pour soutenir les revendications des AESH :

- un véritable statut de la Fonction publique,
- une augmentation des salaires,
- la fin des PIAL.

Une délégation a été reçue au Rectorat, ce qui a permis de porter la voix des AESH auprès de notre hiérarchie et d'obtenir quelques explications et éclairages.

D'abord, il a été précisé que la nouvelle grille salariale (pour éviter que les AESH ne soient payés au-dessous du SMIC) mettrait un peu de temps à être effective et que la différence de salaire serait versée de façon rétroactive... dès que possible !

Par ailleurs, tout AESH doit voir ses trajets entre établissements remboursés, en théorie par l'établis-

sement « tête de PIAL ».

Les services du rectorat ont aussi indiqué vouloir permettre (au fur et à mesure de leurs moyens) à chaque AESH qui le souhaiterait d'obtenir un contrat de 24 heures hebdomadaires (au lieu des 19h actuelles...).

Du côté des conditions de travail, nous avons rappelé

## L'IMPORTANT D'AVOIR SUFFISAMMENT D'AESH

pour faire face aux besoins, avec un maximum de deux élèves par AESH, alors que les chiffres sont

actuellement de **4,5 ÉLÈVES PAR AESH DANS NOTRE ACADÉMIE**

Il nous a été répondu que c'était une situation nor-

male et qu'il fallait que les élèves apprennent l'autonomie ! En retour, nous avons répliqué que cet apprentissage se ferait certainement mieux avec un ou une AESH disponible, plutôt qu'un personnel qui doit courir de salle en salle et d'élève à élève.

Nous sommes revenus sur les besoins en matière de formation initiale et continue pour les AESH comme pour tous les personnels éducatifs dans le cadre de l'inclusion. Ces besoins ont été reconnus, et il nous a été annoncé que des cadres seraient formés et que des modules de formation seraient proposés aux volontaires, à l'INSPE et dans les établissements (dans ce dernier cas, au moins une formation dans les quatre prochaines années...).

Enfin, des groupes de travail ont été obtenus dans l'académie pour poursuivre le dialogue et améliorer la situation des AESH : ils auront lieu mardi 14 décembre et vendredi 28 janvier. Nous resterons vigilants pour obtenir alors de véritables progrès.

**Yohan Odivart**

# L'EXERCICE DE NOTRE MÉTIER EST DE PLUS EN PLUS DIFFICILE...

les injonctions se multiplient, les pressions s'intensifient, les tensions au sein des équipes se durcissent... Nous sommes bien souvent

**DÉMUNIS** face à cette violence muette qui parasite notre travail et notre santé mentale.

Trop souvent enfermés entre nos quatre murs, nous n'osons pas dire, nous pensons ne pas être légitimes pour faire entendre notre voix... Et c'est là

## LESNES EST UNE MAIN TENDUE

pour nous permettre de retrouver notre envie d'agir et pour nous accompagner dans la construction d'horizons meilleurs pour nous et nos élèves. Le SNES nous conseille, nous protège et nous redonne toute notre légitimité ! Tout seul on va plus vite, mais

**ENSEMBLE... ON VA PLUS LOIN !**

**Céline,**  
professeure de lettres en Collège



# MANIFESTATION NATIONALE DES RETRAITÉS

Le 2 décembre, les retraités du SNES-FSU ont participé activement à la manifestation nationale du groupe des 9, pour faire aboutir leurs revendications sur le pouvoir d'achat, l'accès à la santé et les services publics.

Les pensions ont subi une **PERTE DE POUVOIR D'ACHAT DE PLUS DE 12%** de 2010 à 2020. Alors que d'après l'INSEE, les prix ont augmenté de 2,6% sur un an (facture énergétique, produits

de première nécessité, complémentaires santé etc), au 1er janvier 2022, les pensions n'augmenteront que de 1,1%, un taux inférieur à la prévision d'inflation de 1,5%.

- La Loi « Grand âge » annoncée depuis 2017, reportée à maintes reprises, dotée initialement, de 6 milliards d'euros est finalement abandonnée ; elle est « remplacée » par une dotation de 400 millions d'euros inscrite dans le PLFSS 2022 ne permettant pas de couvrir l'aide à domicile promise ou de financer les emplois dans les EHPAD à hauteur des besoins.

Les retraités, toujours exclus, s'inquiètent des conséquences de la Protection Sociale Complémentaire.

Les réponses apportées dans le rapport du Haut Conseil pour l'avenir de l'Assurance Maladie posent problème. Il faut élaborer des propositions concrètes pour avancer rapidement vers le 100 % Sécu et vers la construction d'un grand service public de l'auto-nomie.

- Facteurs irremplaçables de lien social et garants de l'égalité de traitement pour tous sur tout le territoire, les services publics font la preuve de leur efficacité chaque jour, même avec des moyens appauvris. Ils sont indispensables pour rompre l'isolement dont ont souffert les retraités pendant la pandémie.

## LE COMBAT SE POURSUIT

pour rappeler les droits du retraité et sa place comme citoyen à part entière.

Il s'agit aussi de traduire les intérêts convergents entre actifs et retraités sur l'ensemble des dossiers, la solidarité intra et intergénérationnelle est un principe essentiel du projet de société que nous portons.

**Claude Courivaud**