

Syndicat National Unitaire de l'Enseignement Professionnel



*Pour l'enseignement
professionnel public*

*Académie de Créteil
Maison des Syndicats
11-13 rue des Archives
94000 CRETEIL
Tél : 01 43 77 02 41*

www.creteil.snuep.fr

Déposé le
15/11/2019

Bulletin n° 114 - Novembre 2019

PRESSE
CRETEIL PPDC
Dispensé
de timbrage



5 DECEMBRE

**TOUTES ET TOUS
ENSEMBLE DANS L'UNITÉ
PUBLIC / PRIVÉ**

**POUR NOS RETRAITES
EN GRÈVE ET DANS LA RUE !**

SITE DE DEPOT

P4

LA POSTE
DISPENSE DE TIMBRAGE

LE SEUL SYNDICAT SPECIFIQUE
DES PLP



**ET DÉCIDONS COLLECTIVEMENT
DES SUITES À DONNER**

*AVEC LE SNUEP À NOS CÔTÉS,
RÉSISTONS !*

Sale temps
pour les futurs retraités !

Laurence Trublereau - Koba Traoré
Co-secrétaires académiques

**Pour l'enseignement professionnel
> Offensifs et engagés!**

Directeur de publication : Gérard RUMEAU - CPPAP 0920 S 06118-ISSN 1632-0506
Prix du numéro : 0,50 euro - Imprimé par nos soins - Dispensé de timbrage

CONGRÈS DÉPARTEMENTAUX

Avant le Congrès National de la FSU, les Congrès Départementaux ! Ne manquez pas ce temps fort !

Un congrès départemental est un moment privilégié de la vie syndicale et de la démocratie au sein de notre fédération puisque les délégués se prononcent sur les revendications à définir et à porter pour les trois années à venir.

Des pré-commissions ouvertes aux militants des différents syndicats de la FSU auront commencé à travailler sur les textes préparatoires dans les 3 départements de notre académie. Elles pourront ainsi livrer lors des congrès qui vont se tenir dans le 77, le 93 et le 94 une première réflexion fédérale sur certains aspects.

Le congrès est ouvert à tous les syndiqués des différents syndicats de la FSU. Seuls les délégués ont le droit de vote.

***Pour y participer**, il suffit de transmettre la convocation fournie par votre section départementale FSU (sur son site et dans son journal) assortie d'une lettre manuscrite adressée au chef d'établissement au moins trois jours ouvrés avant le congrès et tout simplement de venir y faire entendre votre voix.*



CONGRÈS DÉPARTEMENTAL DE LA FSU 77

LES JEUDI 14 et VENDREDI 15 NOVEMBRE 2019

Au Lycée agricole Bougainville
RD 319, 77170 Brie-Comte-Robert

CONGRES DEPARTEMENTAL DE LA FSU 93

LES LUNDI 18 et MARDI 19 NOVEMBRE 2019

Bourse du Travail départementale de Bobigny
1, place de la Libération 93000 Bobigny

CONGRES DEPARTEMENTAL DE LA FSU 94

LES VENDREDI 22, LUNDI 25 et MARDI 26 NOVEMBRE 2019

Maison des Syndicats de Créteil
11/13 rue des Archives 94000 Créteil

MUTATIONS



BO Spécial Mouvement de Mutation Inter 2020	Jeudi 14 novembre 2019
Ouverture SIAM MVT MUTATION INTER Publication des postes spécifiques nationaux vacants	Mardi 19 novembre 2019 -12 h
Fin saisie : FERMETURE SIAM INTER	Lundi 09 décembre 2019 -12 h
Envoi des confirmations dans les établissements	Mardi 10 décembre 2019
Affichage des barèmes sur IProf durant 2 semaines	Mercredi 15 janvier 2020 au plus tard
Remontée des vœux et barèmes à la DGRH	Vendredi 31 janvier 2020
Date limite des demandes tardives, d'annulation et de modification de demande	Vendredi 14 février 2020
Résultats du mouvement inter-académique	Mercredi 4 mars 2020
Présentation des recours	Mercredi 4 mars au lundi 4 mai 2020
Instruction des recours au TA en cas de non réponse dans le délai imparti de 2 mois	Après le lundi 4 mai 2020

Vous devez ou souhaitez changer d'académie ou d'établissement ?

Dans le nouveau cadre de la transformation de la Fonction Publique qui a fait voler en éclats les garanties collectives, les commissions chargées de vérifier les barèmes et les affectations des candidats disparaissent. Toutefois, une fois les résultats du mouvement connus, tout participant qui ne sera pas satisfait, c'est-à-dire **tout candidat qui n'aura pas obtenu son vœu 1, sera fondé à faire appel aux représentants du SNUEP-FSU pour l'aider dans des démarches de recours auprès de l'administration**, le recours étant prévu par la loi.

Aussi, pour mettre toutes les chances de votre côté, il est indispensable de solliciter un accompagnement du **SNUEP** et de nous transmettre l'ensemble de votre dossier (récapitulatif, confirmation de mutation et pièces justificatives) que nous vérifierons et suivrons !

À chaque étape du mouvement, personne ne doit rester seul face à la machine administrative et à ses décisions opaques ! Faites appel à l'expertise du SNUEP :

- Pour ne manquer aucun élément de barème;
- Pour n'oublier aucune pièce justificative;
- Pour ne rater aucune échéance;
- Pour élaborer la meilleure stratégie;
- Pour présenter un recours.

Nos commissaires paritaires seront tous les après-midis à partir de 14h30 à la **Maison des Syndicats de CRÉTEIL** où vous pourrez les rencontrer.

Vous pouvez aussi leur envoyer un mail : snuep.creteil@orange.fr,

REFORME DES RETRAITES

STOP À L'INTOX ! NE NOUS LAISSONS PAS BERNER ! NOS RETRAITES SONT À NOUS ! NE LAISSONS PAS LE CAPITAL S'EMPARER DE NOS MILLIARDS !

13,8 % du PIB, ce sont **325 milliards d'euros** et c'est précisément le montant total annuel des pensions de retraite qui transitent entre les uns qui travaillent et les autres qui ne travaillent plus, et ce, sans passer par le marché. Ce trésor incroyable échappe encore à la mainmise de la finance par **un système de solidarité intergénérationnelle mis en place à la Libération par le Conseil National de la Résistance**.

Pour mieux lancer son offensive, le gouvernement reste volontairement flou

PREMIÈRE OFFENSIVE.

Avec la retraite par point, les pensions baissent très fortement. Les salariés n'ont plus aucune garantie sur le montant final de la pension ni sur l'âge de départ. Dans le rapport Delevoye, l'âge légal de départ est maintenu à 62 ans, mais un âge pivot pour partir avec un taux plein serait créé à 64 ans avec 5 % de décote par année manquante. Pour un salarié partant à taux plein, donc à 64 ans, la valeur du point serait de 5,5 %. Cela signifie que **chaque tranche**

DEUXIÈME OFFENSIVE.

Avec ce système de calcul, c'est la **fin du calcul des pensions de la Fonction Publique sur les six derniers mois avec un taux de liquidation de 75 % du salaire**. Or, il ne s'agit pas d'un privilège mais d'une compensation liée à des salaires plus faibles et une carrière plus lisse et plus lente que dans le privé. Le calcul dans le régime général sur les 25 meilleures années associé à la retraite complémentaire aboutit d'ailleurs pour les salariés du privé au même taux de remplacement. **Même la cour des comptes précise dans son rapport d'octobre 2016 que « des règles différentes n'induisent pas obligatoirement des inégalités de retraite, de même au demeurant, des règles similaires appliquées à des populations différentes ne garantissent pas nécessairement l'équité » !** Mais, c'est en alimentant le soupçon que le gouvernement oppose le public au privé pour baisser drastiquement toutes les retraites. Ne pas tenir compte de la spécificité du droit à pension, construction historique inhérente au régime de la Fonction Publique complètement imbriqué avec le droit à la carrière et donc au statut, est un non-sens à mille lieux de l'universalisme affiché.



sur certains points, retarde les annonces et le vote de la loi après les élections municipales, lance des ballons d'essais. Pourtant, la substantifique moelle du projet dessiné par le rapport Delevoye ne présente aucune ambiguïté et révèle un cynisme sans limite à l'encontre de tous les travailleurs.

Le rapport Delevoye se donne pour objectif de plafonner le montant total des pensions de retraite au taux actuel de 13,8 % du PIB, alors **qu'en 2050 on attend 35% de retraités en plus**, et d'appliquer la formule présidentielle « un euro cotisé donne lieu aux mêmes droits pour tous » ou encore « chaque heure de travail ouvre des droits à la retraite identique ». Sous couvert du bon sens s'appuyant sur l'argument d'une prétendue universalité, le gouvernement dissimule une attaque protéiforme contre tous les travailleurs et particulièrement les agents de la Fonction Publique.

de 10 euros de salaire brut versé ouvre le droit à 1 point, c'est ce qu'on appelle la valeur d'achat du point, et **chaque point donne droit à 0,55 centimes brut de retraite**, c'est ce qu'on appelle la valeur de service. Mais **ce taux n'est pas fixe et peut être baissé**. Le rapport préconise de le faire évoluer soit en fonction de la conjoncture économique et démographique, soit en faisant reculer l'âge d'accès au taux plein (65 au lieu de 64 ans par exemple). Autrement dit, **il s'agit de passer à un système de retraite à prestation indéfinie et fluctuante qui préciserait les futurs retraités et parachèvera l'étatisation de la protection sociale !** Et la tentation d'accélérer la baisse des futures retraites afin de réduire les dépenses publiques sera très forte...



G. Darmanin, ministre de l'action et des comptes publics, devant la commission des finances du Sénat, 15 mai 2019

« Nous avons en 2019 et 2020 des réformes qui continuent à baisser les dépenses publiques (...). Je vous rappelle que 14 points de PIB consacrés à la retraite, c'est une question de dépense publique. »

REFORME DES RETRAITES

TROISIÈME OFFENSIVE.

Pour séduire les futurs retraités, le gouvernement annonce la prise en compte des indemnités et des primes dans le calcul des retraites. **Mais les agents de la fonction publique que nous sommes sont ceux qui en touchent le moins !** Les professeurs des écoles, les CPE, les Psy-en n'en touchent même quasiment aucune ! Pour les enseignants, c'est donc la menace d'un véritable séisme, et les simulations chiffrées ci-dessous **pour un enseignant du second degré certifié ou PLP avec 10% de primes** sur l'ensemble de la carrière sont éloquentes, d'autant plus que 10% de primes est un taux élevé puisqu'il correspond par exemple au fait d'avoir une heure supplémentaire et une indemnité de professeur principal sur quasiment toutes les années de sa carrière :

	A partir de 2025 :		Aujourd'hui :		
	Projet Retraite par points		Calcul actuel avec le code des pensions		
	Pension mensuelle brute	Taux de remplacement du dernier salaire avec 10 % de primes sur toute la carrière	Pension mensuelle brute	Taux de remplacement du dernier salaire avec 10 % de primes sur toute la carrière	Taux de liquidation classique
43 ans de carrière	1932,64 €	45,67 %	2 885,42 €	68,18 %	75,00 %

Perte de 952,78 € par mois soit une pension amputée de 33,02 %

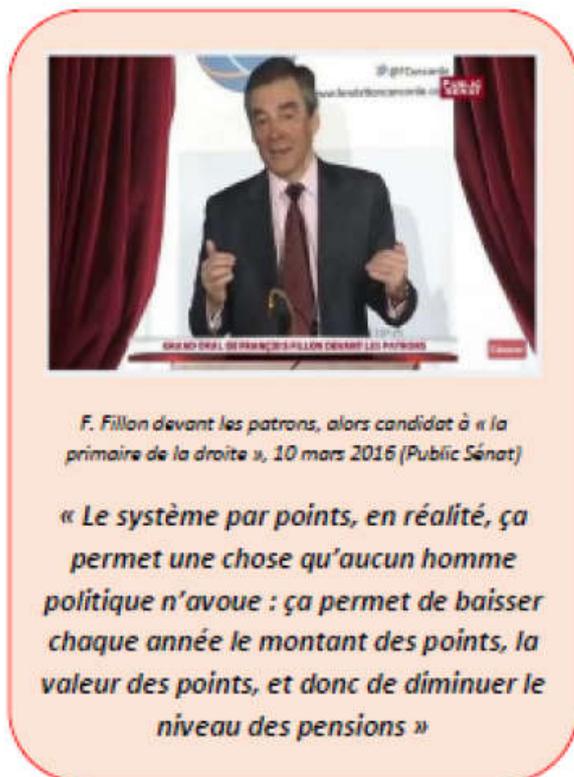
Cette perte de près de 1000 € mensuels pour une carrière complète est maintenant reconnue par le gouvernement.

La retraite par points, c'est donc travailler plus longtemps pour toucher moins. Les puissances de l'argent se réjouissent car, si ce système était mis en place, cela entraînerait un report vers les caisses privées, tout du moins pour ceux qui en ont les moyens. **Ce système attaque donc tous les travailleurs, du public et du privé.** C'est bien une riposte à la hauteur qui doit s'organiser, car il y a une autre voie possible :

augmenter les salaires et donc les cotisations, élargir l'assiette des cotisations aux revenus financiers des entreprises, favoriser l'emploi, réduire le temps de travail pour partager les gains de productivité réalisés dans notre système économique, œuvrer à un système plus juste, plus égalitaire, en particulier entre femmes et hommes, prendre en compte des années d'études, revenir à un départ à 60 ans, et maintenir le calcul des pensions sur les six derniers mois. C'est en définissant le niveau de vie à garantir pour tous les retraités et en faisant converger les taux de remplacement du salaire de tous les travailleurs que l'on renouvellera le contrat entre les générations et que l'on fera preuve d'équité.

Déjà, les syndicats CGT, FO, Solidaires, FSU, l'UNEF et l'UNL appellent à faire du **5 décembre** un temps fort de cette mobilisation par un appel à la **grève interprofessionnelle ouvrant sur des AG visant à reconduire le mouvement**. Déjà, des secteurs annoncent une grève reconductible. Bertolt Brecht n'a-t-il pas dit : « Celui qui combat peut perdre, mais celui qui ne combat pas a déjà perdu » ?

SE MOBILISER AVEC LE SNUEP POUR LE RETRAIT DE L'INACCEPTABLE PROJET DELEVOYE-MACRON, C'EST MAINTENANT !





NON AU PROJET DE RETRAITE UNIVERSELLE PAR POINTS !

Les conséquences du projet sont claires

- travailler plus longtemps
- baisse drastique de nos pensions
- renforcement des inégalités femmes – hommes

Se mobiliser, c'est maintenant !

Contre le projet Macron-Delevoye, régression majeure, en assemblées générales, en heure d'information syndicale, toutes et tous

PRÉPARONS ET RÉUSSISSONS ENSEMBLE

LA GRÈVE INTER-PROFESSIONNELLE DU 5 DÉCEMBRE

ET DÉCIDONS COLLECTIVEMENT DES SUITES À DONNER

LE PROJET DE RETRAITE UNIVERSELLE PAR POINTS : INACCEPTABLE

Maintien du Code des pensions !

Rien ne permet de garantir la valeur du point et le montant de la pension de retraite dans un système à points. Même sans prendre en compte les primes, 75 % de la rémunération indiciaire des 6 derniers mois est une garantie plus solide. Avec un nombre de retraités en augmentation, le blocage à 14 % de la part de PIB consacrée aux retraites est prévu pour faire baisser les pensions et faire reculer l'âge de départ en retraite. Tous les salariés et agents publics seront renvoyés à de l'épargne-retraite individuelle ou collective pour compléter une trop faible retraite.

**Il faudrait
travailler
plus longtemps**

L'âge légal de départ resterait à 62 ans. Mais, le montant de la pension serait si faible qu'il dissuaderait de partir à cet âge. Le projet du ministre Delevoye de juillet impose 64 ans (âge pivot) pour une retraite à taux plein calculée selon de nouvelles modalités. Cet âge pivot sans décote passerait à 65 ans pour la génération 1975 et à 66 ans pour la génération 1987.

Il serait possible de partir plus tôt mais avec une décote. Le gouvernement met en avant la possibilité d'augmenter sa pension en continuant à travailler après 64 ans, mais il s'agit d'un leurre : ces années supplémentaires ne suffiront pas à rattraper le montant des pensions actuelles, même déjà dégradées par les réformes antérieures. Par ailleurs, l'espérance de vie en bonne santé en France est actuellement de 63 ans pour les hommes, 64 ans pour les femmes (source : Eurostat). Le Président de la République, lors du débat sur les retraites à Rodez le 3 octobre, a indiqué qu'il fallait, pour les métiers de l'éducation, travailler davantage, amputer la durée des vacances et pouvoir finir sa carrière sur des postes dans les rectorats ! Il est illusoire d'imaginer que les corps de personnels administratifs deviennent des débouchés de fin de carrières pour tous.

**Nos pensions
baisseraient**

Pour les fonctionnaires, la pension ne serait plus calculée sur les six derniers mois d'activité et les 75 % du dernier traitement mais sur l'ensemble de la carrière, primes comprises. Ce système tire mécaniquement les pensions vers le bas, puisqu'il prend en compte et les débuts de carrière peu rémunérés et les primes, qui dans le second degré représentent en moyenne moins de 10 % du salaire. Il faut ajouter à ces faibles rémunérations l'allongement de la durée des études qui conduit à une entrée tardive dans la carrière. La grande majorité des collègues perdrait avec la réforme entre 300 et 800 € bruts par mois par rapport au système actuel.

**Les inégalités
femmes – hommes
seraient
renforcées**

La réforme dégraderait le montant de la pension de toutes les femmes tant dans le régime général que pour les fonctionnaires. La pension issue de la réforme refléterait tous les salaires en temps partiel et l'absence de rémunération de toutes les interruptions de carrière.

Dans le second degré aussi, les femmes prennent davantage de congés ponctuels, de temps partiels. Or le projet de réforme met fin à la compensation des temps partiels ou des interruptions de carrière qui suivent une naissance.

Les femmes ont moins de primes, font moins d'heures supplémentaires, touchent moins d'IMP : leur pension de retraite en baisserait d'autant.

Les bonifications pour enfants nés avant 2004 seraient remplacées par une majoration unique de 5 % par enfant partageable entre les parents.

Les droits supplémentaires accordés aux parents de trois enfants et plus seraient supprimés.



DÉCLARATION DU SNUEP-FSU CRÉTEIL AU CTA BILAN DE RENTRÉE DU 5 NOVEMBRE 2019

Avis de tempête dans la voie pro

Une vision étriquée du service public de formation

La transformation de la voie pro consiste, autant pour des raisons budgétaires qu'idéologiques, à limiter l'enseignement à ce qui est utile à la pratique professionnelle, afin de fournir aux entreprises une main d'œuvre malléable et bon marché. Cette réforme d'ampleur mise en œuvre dans la précipitation sous couvert de modernité, favorise le tri social et l'orientation précoce des jeunes.

Pour ce faire, les diplômes sont découpés en compétences, les heures d'enseignement général sont réduites drastiquement et, en partie, mises au service de l'enseignement professionnel par le truchement de dispositifs rigides contreproductifs qui transforment en profondeur le métier et détériorent les conditions d'étude des lycéens professionnels et de travail des PLP.

Non seulement, ces savoirs au rabais vont cantonner le lycée professionnel à un simple sas pour entrer en apprentissage, privant **les élèves de milieu populaire du droit à une solide culture générale émancipatrice** mais aussi, notre charge de travail d'enseignant ne peut que s'accroître et se complexifier au point de devenir intenable au fur et à mesure de l'application de la réforme de la voie pro à la totalité des classes. Enfin, nos missions seront dénaturées par une réforme qui veut nous soumettre à une kyrielle d'injonctions en contradiction avec notre éthique du métier de professeur.



Notre charge de travail d'enseignant ne peut que s'accroître et se complexifier au point de devenir intenable au fur et à mesure de l'application de la réforme de la voie pro à la totalité des classes. Nos missions seront dénaturées par une réforme qui veut nous soumettre à une kyrielle d'injonctions en contradiction avec notre éthique du métier de professeur.

Une réforme pathogène

Le SNUEP-FSU a alerté dès la 1^e semaine de rentrée le CHSCTM sur les risques psycho-sociaux auxquels la réforme de la voie professionnelle exposerait inévitablement les PLP. Le cadre du protocole d'accord relatif à la prévention de la charge mentale définit 6 dimensions d'analyse précises (exigences du travail/exigences de maîtrise des émotions/marges de manœuvre et formation des personnels/ rapports sociaux au travail/conflits de valeur/insécurité socio-économique) à partir desquelles les risques engendrés par l'avalanche des dispositifs pédagogiques constitutifs de cette réforme ont été dénoncés.

DÉCLARATION DU SNUEP-FSU CRÉTEIL AU CTA BILAN DE RENTRÉE DU 5 NOVEMBRE 2019

Des bouleversements tous azimuts et au pas de charge

- ① Trois classes de secondes organisées en Familles de Métiers ont dû se mettre en place à la rentrée, regroupant une douzaine de baccalauréats professionnels. A terme, ce sont 14 familles qui sont prévues. Sur 2 des 3 familles prévues en cette rentrée, ce sont 3 référentiels d'activités professionnelles qui sont rénovés simultanément : Vente/Commerce, Métiers de l'accueil, puis GA qui deviendra AGO en 2020.



- ② Les nouvelles grilles horaires imposées pour les classes de BAC Pro, comme pour celles de CAP, impliquent la mise en place de nouveaux dispositifs pédagogiques nommés co-intervention et chef d'œuvre.

- ③ En réponse à ces nouvelles grilles horaires impliquant un moindre nombre d'heures de cours pour les élèves, de nouveaux programmes viennent tout juste d'être publiés au début du printemps dernier.

- ④ Les chefs d'établissement des LP et SEP ont la possibilité, dès cette rentrée, sans l'accord du CA, d'ouvrir des UFA, afin de sécuriser les parcours des apprentis par un mixage des publics dans les classes.
- ⑤ Concomitamment le Ministère de l'Éducation Nationale a pris unilatéralement la décision de réduire de moitié le nombre de places susceptibles d'accueillir des élèves dans les sections de BAC Pro Gestion et Administration.

Le SNUEP-FSU agit pour les personnels et saisit le CHSCT- Ministériel

LE CHSCT ministériel, à la majorité des votants, a validé cette alerte et acté que les dispositifs de la réforme la voie pro dégraderont les conditions de travail des personnels, impacteront lourdement leur santé physique, mentale et sociale et auront de graves conséquences sur leur vie professionnelle comme personnelle. **Le ministre, passé le délai de 2 mois, devra répondre explicitement au CHSCTM qui a demandé le retrait de cette réforme dangereuse.** Ce vote décisif confirme aussi que la responsabilité des nombreuses difficultés rencontrées dans les établissements est imputable à la réforme elle-même !

Avec le SNUEP, ne lâchons rien !

NE LAISSONS PAS LE TRAVAIL NOUS TUER !

La médecine de prévention dans la Fonction Publique : une obligation légale...

Le décret du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique prévoit la création d'un service de médecine de prévention dans les administrations et établissements publics de l'Etat et stipule que les personnels "font l'objet d'une visite médicale auprès d'un médecin de prévention tous les cinq ans", ou tous les ans s'ils sont handicapés, s'ils ont été "réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée" ou s'ils souffrent de pathologies particulières, ou qu'ils occupent des postes exposés, obligation qui vaut aussi pour les femmes enceintes.

...non respectée : en 2014, seulement 1 médecin de prévention pour plus de 15000 agents !



Pourtant, en 2014, un rapport de l'IGA (Intérieur), de l'IGAS (affaires sociales) et de l'IGAENR (administration de l'Education nationale) a montré que l'Éducation Nationale ne comptait que 83 médecins de prévention (64,7 ETP) pour 977 274 agents concernés, soit 1 médecin de prévention pour 15 104 agents, certaines académies n'en comptant aucun ! Comme si cela ne suffisait pas, l'examen de la qualification des médecins employés par le ministère a révélé une situation encore plus préoccupante car **sur les 83 médecins, 38 seulement disposaient de la qualification de médecins du travail et seuls six sur les 83 étaient titulaires.**

Une telle carence ne permettait évidemment pas aux académies de respecter leurs obligations en matière de visites médicales et d'action sur le milieu professionnel.

Où en est-on 5 ans après ?

Éducation Nationale : 58 suicides en 2018-2019 et 11 depuis la rentrée 2019

Le SNUEP avec l'ensemble des syndicats de la FSU a exigé la tenue d'un CHSCTM extraordinaire après le suicide de Christine Renon, directrice qui a mis fin à ses jours dans son école à Pantin et qui a laissé un témoignage édifiant qui a marqué toute la profession : les lettres qu'elle a laissées mettent clairement en cause une **organisation du travail qui porte atteinte à la santé et une défaillance inacceptable des moyens de prévention.**

A la demande des organisations professionnelles réclamant plus de transparence sur la question du suicide des agents, le ministère de l'Éducation Nationale a dévoilé des chiffres lors de ce **CHSCT exceptionnel du 6 novembre 2019**. Lors de l'année scolaire 2018-2019, 58 agents (37 hommes et 21 femmes) se sont suicidés, dont plusieurs sur le lieu de travail et dans le logement de fonction : 29 enseignants du second degré et 13 professeurs des écoles, 5 personnels administratifs, 2 personnels de direction, 2 AED, 2 AESH, 2 CPE, 1 médecin scolaire, 1 psychologue et 1 professeur documentaliste. 12 étaient des non-titulaires. Il y a également eu 21 tentatives de suicide cette année-là.

En outre, depuis la rentrée 2019, ce sont déjà 11 agents (5 hommes, 6 femmes) qui se sont suicidés, auxquels s'ajoutent 10 personnes qui ont fait une tentative de suicide, des femmes uniquement. Les tranches d'âges les plus exposées au suicide se situent entre 45/54 ans puis entre 55/64 ans.



NE LAISSONS PAS LE TRAVAIL NOUS TUER !

Plus jamais ça !

Avant cette réunion du CHSCT, **de nombreux collègues en colère s'étaient rassemblés à l'appel de la FSU** et d'autres organisations syndicales devant le ministère pour revendiquer une réelle amélioration des conditions de travail des personnels, une meilleure reconnaissance de leur professionnalité et des mesures pour garantir la santé, la sécurité et le bien-être au travail. Avec tous les collègues mobilisés, nous avons demandé à notre employeur d'assumer ses responsabilités à la hauteur des besoins et des attentes des enseignants et à la hauteur de ses obligations légales et réglementaires. Nous lui avons demandé de respecter et de soutenir les personnels empêchés dans leur travail et dans leurs missions au lieu de se défausser en arguant de supposées fragilités personnelles de leur part.

Le déni de l'institution

Trop souvent, les représentants du personnel, membres du CHSCT, se heurtent au déni de l'institution lorsqu'ils alertent sur des situations préoccupantes. Trop souvent, **aucun plan de prévention n'est mis en place au risque d'exposer les collègues à de graves dangers psycho-sociaux parfois lourds de conséquences tragiques**. Ces militants dénoncent régulièrement les effets délétères des réformes successives menées tambour battant sans prise en compte de l'expertise des personnels et sans la moindre considération pour les conditions de travail qu'elles dégradent.



A ce jour, dix ans après l'accord cadre instituant les CHSCT dans la Fonction Publique, l'impulsion politique pour préserver la santé au travail dans l'Éducation nationale fait cruellement défaut et l'absence du ministre aux réunions du CHSCT en dit long sur le chemin qui reste à parcourir...

5 ans après le rapport sévère de 2014, force est de constater notamment qu'aucune augmentation significative des recrutements de médecins de prévention n'a été mise en œuvre et que le ministre actuel fait preuve d'une désinvolture professionnelle scandaleuse en ne remplissant pas ses obligations !

Le SNUEP-FSU soutient tous les collègues en difficultés dans les établissements à cause des réformes. Il les appelle à contacter les militants locaux du SNUEP-FSU et à établir des fiches Santé et sécurité au travail dans les registres de leurs établissements.

Le SNUEP-FSU exige la mise en place d'une médecine du travail digne de ce nom et accessible à tous les personnels sur l'ensemble du territoire.

Le SNUEP-FSU demande **une étude d'impact pour toutes les réformes engagées et à venir** ainsi qu'un véritable plan de prévention des suicides et de la souffrance au travail au sein de l'Éducation nationale.

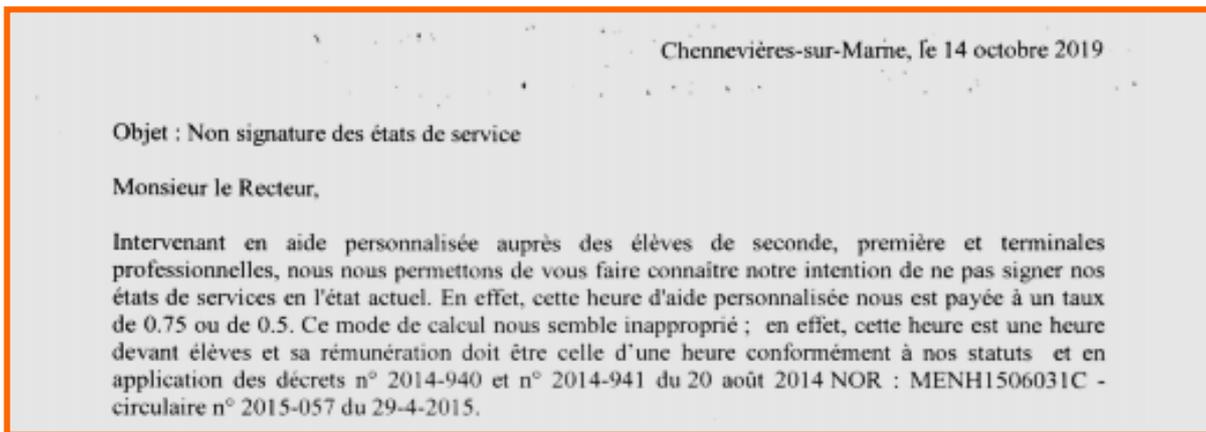
Le SNUEP-FSU rappelle que les CHSCT sont un lieu essentiel et spécifique où peuvent être traités les risques psycho-sociaux et dénonce leur suppression programmée par la loi Fonction publique.

CHAMPLAIN, CHAMPION DE LA DÉRÉGULATION !

Surprise à la pré-rentrée au lycée Samuel de Champlain de Chennevières Sur Marne ! Les enseignants découvrent dans les emplois du temps professeurs et élèves des heures d'accompagnement personnalisé avec des numéros de semaine. « C'est l'annualisation » explique la direction. Il s'agit donc de retirer les semaines de stage et de vacances durant lesquelles ces heures ne sont pas assurées.

« L'annualisation », cette vieille lune qui s'imisce de fait dans les emplois du temps ! Ainsi, **les professeurs se voient dans l'obligation d'effectuer une heure d'AP face aux élèves payée à 0,75 heure, voire dans cet établissement, selon des calculs mystérieux 0,5 heure ou 0,33 heure.** Cela permet y compris de compléter les emplois du temps des collègues en sous service en leur faisant effectuer plus de 18 heures payées à minima. Devant le refus du proviseur de modifier les VS (ventilation de service), les collègues ont décidé d'envoyer par la voie hiérarchique une lettre au Recteur pour dénoncer ce mode de calcul scandaleux.

Extrait de la lettre :



Cette lettre, signée par plus de trente professeurs, soit 2/3 des collègues du lycée professionnel, a été remise au proviseur qui a pris les choses en mains. Lors d'une réunion convoquée en urgence (mail envoyé le matin même) des représentants des personnels enseignants anciens et nouveaux membres du CA (le nouveau CA n'ayant pas été installé), le proviseur opte pour une technique d'intimidation et laisse entendre que les conditions de travail des enseignants pourraient se dégrader davantage s'ils persévéraient dans leur démarche. Arguant de la responsabilité du Rectorat qui a baissé la DHG, Il obtient alors l'organisation d'un vote portant sur l'envoi de la lettre. Ce vote réaffirme l'exigence d'une heure payée une heure et la nécessité d'envoyer ce courrier au Rectorat.

Forts de ce résultat, les collègues retournent voir le proviseur pour apprendre que **la lettre a bien malencontreusement disparu...** et que les VS pour leur part ont toutes été envoyées, même celles qui n'étaient pas signées...

Vous êtes impatients de connaître la suite ? Nous aussi... nous vous en informerons.



Pensez à doubler l'envoi de courrier par la voie hiérarchique d'un envoi par voie directe.

Voilà confirmées les pires appréhensions quant à la mise en place de l'annualisation dans les services. La vigilance est à l'ordre du jour face à une hiérarchie qui, pour répondre aux exigences ministérielles, est prête à surexploiter les personnels.

