

SEPTEMBRE 2021 • n° 123

23
Septembre
**EN GRÈVE
POUR LA
VOIE PRO**

Rentrée 2020, rentrée 2021...

LE MINISTRE TOUJOURS DANS LE DÉNI

CONFÉRENCE SALARIALE
**DES MESURES
ANNONCÉES ... MAIS PAS
POUR TOUT LE MONDE**

P.4

GRENELLE DE L'ÉDUCATION
**UN PRÉTEXTE
POUR DÉNATURER
NOS MÉTIERS**

DOSSIER P.7

CO-INTERVENTION
EN TERMINALE BAC PRO
**CONCURRENCE ET
CONFLITS EN VUE**

P.13

Quand on forme les citoyens de demain, on a besoin d'être épaulé.



Vous ne leur enseignez pas seulement les maths, l'histoire ou la musique, vous leur apprenez aussi à devenir les citoyens de demain, et ça n'est pas rien. Choisir l'Offre Métiers de l'Éducation, c'est choisir une offre conçue sur mesure pour les professionnels de l'éducation par MAIF avec l'Autonome de Solidarité Laïque. Un contrat unique qui garantit votre responsabilité, vos droits et vos dommages corporels ainsi que le soutien de proximité de notre partenaire **l'Autonome de Solidarité Laïque**.

Pour plus d'informations : maif.fr/offreeducation.



assureur militant

#ChaqueActeCompte

L'Offre Métiers de l'Éducation est conçue dans le cadre d'un accord de partenariat entre MAIF et L'ASL. MAIF - société d'assurance mutuelle à cotisations variables - CS 90000 - 79038 Niort cedex 9. Entreprise régie par le code des assurances. L'ASL - Fédération des Autonomes de Solidarité de l'enseignement public et laïque dite «L'Autonome de Solidarité Laïque» 7 rue Portalis - 75008 Paris. Association régie par la loi 1901.
2 • ACTU • JANVIER 2021 N°120

SOMMAIRE

ÉDITO P3

ACTUALITÉS P4 À 6

Conférence salariale de la Fonction publique / Apprentissage en augmentation / Bac pro : que cache le taux de réussite ? / Concours 2021 : retour à l'anormal ! / Réforme des retraites / Accord télétravail

DOSSIER P7 À 11

Suites du Grenelle de l'Éducation : un prétexte pour dénaturer nos métiers

POLITIQUES ÉDUCATIVES P12 À 13

Voie pro : une transformation qui reste à combattre / Co-intervention en terminale bac pro : concurrence et conflits en vue / Option sport : une bonne idée qui prend un mauvais départ / Familles de métiers : iniquités programmées

GRAND ANGLE P14

Élections départementales et régionales : démobilisation générale ! / Victoire historique des femmes de chambre : « frotter, frotter, ça a payé ! » / La pensée populiste... à l'aise dans les médias

VIE SYNDICALE P15

Paroles de militant-es : un congrès pour défendre la voie pro et ses personnels

LE SYNDICAT
DE L'ENSEIGNEMENT
PROFESSIONNEL
PUBLIC38 rue Eugène Oudiné 75013 PARIS
Tél. : 01 45 65 02 56
snuep.national@wanadoo.fr
www.snuep.fr

Directeur de la publication : Axel Benoist

Collaboratif : F. Allègre, P. Bernard,
M.-C. Guérin, I. Lauffenburger,
P. Lebouc, L. Trublereau.Crédits photo : A. Benoist, P. Bernard,
M. Domingos, M.-C. Guérin, Iryna/Adobe
Stock, F. Murail, Photothèque Rouge

PAO : Studio Sevillanes

N° CP : 1223 S 05844

ISSN : 2800-8448 - 1 €

Régie publicitaire :

Com D'Habitude Publicité,
Tél. : 05 55 24 14 03 - clotilde.
poitevin@comdhabitude.fr

Imprimerie :

Compedit Beauregard, ZI Beauregard,
BP39, 61600 La Ferté MacéEncarts : Bulletin d'adhésion, affiche,
Supplément n° 1

DEUXIÈME RENTRÉE SOUS COVID-19

LE MINISTRE NE TIRE AUCUNE LEÇON DE SES ERREURS



La recrudescence de la pandémie avec la propagation du variant Delta laissait présager une rentrée à haut risque. En Guadeloupe, Martinique et dans certaines zones de Guyane la rentrée scolaire a été reportée de deux semaines. La Réunion est sous surveillance avec déjà des fermetures effectives de classes. En Polynésie, la rentrée scolaire a été maintenue mais les établissements ont finalement fermé deux semaines plus tard.

En dépit des alertes lancées par le SNUEP-FSU, le ministre J.-M. Blanquer persiste et signe en se contentant d'instaurer pour la rentrée en métropole le niveau 2 d'un protocole sanitaire qui renvoie certaines décisions au local. Les capteurs de CO2 et les purificateurs d'air sont loin d'être installés dans tous les établissements. Les seuils déterminant les niveaux des protocoles comme les moyens concrets pour mettre en œuvre la campagne de vaccination ne sont pas connus. Quant à la spécificité du lycée professionnel avec ses ateliers et ses PFMP, elle est encore niée : il n'y aura pas d'aménagements propres.

Le SNUEP-FSU est attaché au droit à l'égal accès à l'enseignement pour les élèves.

« LE PROJET MINISTÉRIEL EST À L'OPPOSÉ DE CETTE JUSTE RECONNAISSANCE DE L'ENGAGEMENT DES PERSONNELS QUI ONT FAIT TENIR L'ÉCOLE DURANT CES PÉRIODES DE CRISES. »

En ce sens, l'obstination du ministre à traiter les jeunes différemment selon leur statut vaccinal est irresponsable. Risquée, car la vaccination n'empêche pas de contracter le virus ni de le transmettre, et inégalitaire car elle crée une stigmatisation et une double peine pour les élèves non vaccinés. Exclués des établissements, ces jeunes devront gérer seuls leurs enseignements.

Pour le SNUEP-FSU, le ministère doit reconsidérer cette injustice et organiser une gestion sanitaire identique pour toutes les élèves. Dans tous les cas, ce n'est pas aux enseignant-es assurant leur service devant élèves d'assumer une double charge de travail avec l'ajout du distanciel pour les élèves évincés. Le syndicat veillera au respect du statut et du métier de PLP.

Cette année scolaire risque donc d'être de nouveau fortement perturbée par la question sanitaire qui nécessiterait des engagements rigoureux en termes de protection des personnels et des élèves.

Elle exigerait aussi de véritables engagements concernant les salaires, les perspectives de carrière et les moyens pour améliorer les conditions de travail. Les mesures du Grenelle de l'Éducation sont loin du compte et le projet ministériel est à l'opposé de la juste reconnaissance de l'engagement des personnels qui ont fait tenir l'École durant ces périodes de crises. Il rejoint en cela le président de la République pour qui les réformes de l'assurance chômage et des retraites restent pleinement d'actualité.

C'est pourquoi le SNUEP-FSU appelle les personnels à se réunir dès la rentrée pour préciser les revendications et organiser les mobilisations nécessaires.

EN GRÈVE ET MANIFESTATIONS

LE 23 SEPTEMBRE POUR LE SERVICE PUBLIC D'ÉDUCATION
LE 5 OCTOBRE POUR NOS SALAIRES ET NOS RETRAITES

FRÉDÉRIC ALLÈGRE

Co-secrétaire national

CONFÉRENCE SALARIALE DE LA FONCTION PUBLIQUE

DES MESURES ANNONCÉES... MAIS PAS POUR TOUT LE MONDE

Le 6 juillet dernier, la ministre de la Fonction publique a précisé que la conférence salariale s'inscrirait dorénavant dans un processus de réunions. Les premières augmentations apparaîtront sur les fiches de paie des agent-es concerné-es en janvier 2022.



© Marie-Caroline Guérin

« ON DOIT DES COMPTES AUX
CONTRIBUABLES, CHAQUE EURO
DÉPENSÉ DOIT L'ÊTRE DE MANIÈRE
EFFICACE ET ÉQUITABLE. »

Amélie de Montchalin

ministre de la Transformation
et de la Fonction publiques

► **Si seulement elle et son
gouvernement appliquaient
cette même exigence aux
entreprises du CAC 40 qui
ont bénéficié de milliards,
sans condition...**

Malgré les demandes de toutes les organisations syndicales, la ministre a refusé le dégel de la valeur du point d'indice, prétextant que cette mesure serait perçue comme démagogique à l'approche des prochaines élections, qu'elle n'était pas égalitaire et ne réglerait en rien le problème des bas salaires qu'elle considère comme « prioritaire ». La FSU a rappelé que le choix de mener des politiques indemnitaires en lieu et place de mesures

générales pour tou·tes les agent-es avait eu pour conséquence immédiate d'aggraver les inégalités entre les bas et les hauts salaires. En effet, ces derniers bénéficiant de primes élevées, ce choix politique leur est donc bien plus favorable.

La ministre a annoncé une bonification d'une année d'ancienneté à tou·tes les agent-es de catégorie C pour accélérer leur niveau de rémunération ainsi qu'un raccourcissement de la durée des deux premiers grades, l'extension des mesures du Ségur de la santé aux personnels des deux autres versants de la Fonction publique et 10 000 promotions supplémentaires en catégorie B. Pour la FSU, ces mesures sont très insuffisantes car très peu de personnels, même au sein de la catégorie C, en bénéficieront. De plus, les revalorisations annoncées sur les bas salaires correspondent en réalité à l'alignement obligatoire sur l'augmentation du SMIC. Quant à l'extension des indemnités du Ségur de la santé, cela reste très flou car pour le moment aucune confirmation n'a été apportée aux infirmières de l'Éducation nationale.

Des groupes de travail mensuels thématiques vont prolonger la conférence : déroulement de carrière, égalité femmes/hommes, structure des rémunérations et statut des contractuel·les. La crise sanitaire a rendu visibles l'importance et l'utilité sociale des métiers et des missions de services publics, mais le gouvernement n'a pas changé de cap et continue de démanteler l'ensemble de la Fonction publique. Il est aujourd'hui plus que nécessaire de peser dans les débats et les mobilisations pour imposer de véritables revalorisations globales des métiers, des salaires et des carrières pour tou·tes les agent-es. ■

Sigrid GÉRARDIN

SEGPA : DE PREMIERS VERSEMENTS ISOE ET PP OBTENUS

Fruit de l'action au quotidien du SNUEP-FSU auprès des personnels, la part variable de l'ISOE, autrement appelée prime PP, a enfin commencé à être mise en paiement par les rectorats à la fin de l'année 2020-2021. La multiplication des réclamations préalables soutenues par le SNUEP-FSU n'y est pas étrangère. Ce paiement n'est que le juste rétablissement des droits des PLP exerçant en SEGPA.

Seule l'année passée est concernée pour l'instant et uniquement pour les classes de 3^e. La bataille syndicale continue pour que les années précédentes soient reconnues et pour que les classes de 4^e soient également comptabilisées. Professeur·es principaux de SEGPA, pour faire valoir vos droits, **contactez votre section académique.** ■

APPRENTISSAGE EN AUGMENTATION

À relativiser et à combattre

En juillet, 2 notes du MENJS et du ministère du Travail claironnaient l'augmentation massive de l'apprentissage en 2020. En y regardant de plus près, ces annonces sont à relativiser.

Même si, selon la DEPP¹, le « stock » d'apprenti-es progresse de 31,5 % en 2020, « cette dynamique est surtout tirée par les effectifs des jeunes préparant un diplôme du supérieur (+ 58,6 % en 2020) ». La DARES², de son côté, admet que, sur les « flux » d'apprenti-es entrant en formation, « la part de contrats permettant de préparer une formation du supérieur s'accroît fortement, tandis que la proportion de mineurs diminue ».

Concernant les diplômes de niveaux 3 et 4, la DEPP nous apprend que même si l'augmentation des stocks d'apprenti-es

est notable en CAP et en bac pro, elle est beaucoup plus « soutenue dans les autres diplômes, qui concernent essentiellement des certifications professionnelles relevant du ministère du Travail ».

Après la 3^e, les jeunes sont 4,9 % à entrer en apprentissage. Plus de 95 % des ex-collégien-nes restent scolarisé-es, dont 27,2 % en LP, malgré la promotion et les milliards dépensés par le gouvernement en faveur de l'apprentissage. Pour le SNUEP-FSU, c'est donc bien la voie professionnelle scolaire qu'il faut renforcer et financer pour pouvoir y accueillir tou-tes les jeunes. ■

Franck FERAS

1. DEPP : Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance du MENJS

2. DARES : Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail

LE CHIFFRE CLÉ**58**

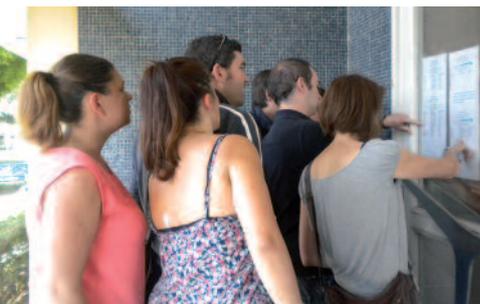
C'EST LE NOMBRE DE PLACES SUR LISTES COMPLÉMENTAIRES, 13 DE PLUS QU'EN 2020. CONTRE LE SOUS-RECRUTEMENT EN LP, LE SNUEP-FSU INTERVIENT SYSTÉMATIQUEMENT POUR QUE DES LISTES COMPLÉMENTAIRES SOIENT ÉTABLIES.

BAC PRO

Que cache le taux de réussite ?

86,7 % de reçu-es à la session 2021 du bac pro, c'est moins qu'en 2020 mais cinq points de plus qu'à l'ordinaire. Pourtant, pour les candidat-es, le chemin aura été compliqué, après deux années scolaires largement impactées par la pandémie.

Face à cette situation et malgré les demandes récurrentes du SNUEP-FSU, le ministère n'aura procédé qu'à très peu d'aménagements. Rien sur les horaires, les dispositifs ou les contenus. Pas de réels aménagements non plus des épreuves. En les refusant, puis en annonçant tardivement de rares modifications, le ministre a délibérément compliqué la



© Marie Domingos

préparation des candidat-es, ainsi victimes de son entêtement.

Les changements opérés sur le calcul de la moyenne n'auront permis que d'augmenter artificiellement et sans frais le taux de réussite, en masquant des conditions d'apprentissage fortement dégradées par la gestion ministérielle erratique de la crise sanitaire. Le SNUEP-FSU, pour sa part, reste attaché à des modalités d'évaluation permettant d'attester de la maîtrise réelle des contenus des diplômes et demande pour cela le retour à des épreuves ponctuelles terminales anonymes cadrées nationalement. ■

Franck FERAS

CONCOURS 2021

RETOUR À L'ANORMAL !

Après une cuvée 2020 marquée par le Covid et l'annulation des épreuves d'admission, celle de 2021 marque un retour à une situation anormale mais qui devient malheureusement la norme : une perte importante de postes. Sur les 1 810 postes ouverts pour les différents CAPLP (1 325 à l'externe, 460 à l'interne et 25 pour le troisième concours de Maths-Sciences), 271 postes, soit 15 % des places offertes, ont été perdus, répartis sur les concours internes et externes !

Pour l'externe, la baisse du nombre d'inscrit-es n'augurait rien de bon, et cela se confirme avec la parution des résultats. 169 postes sur 1 325 sont restés vacants (environ 13 %). Faute d'une politique ambitieuse de recrutement et de formation des enseignant-es de la voie professionnelle, ce sont les disciplines professionnelles qui subissent une nouvelle fois le plus gros préjudice. Candidatures multiples, viviers insuffisants, les raisons sont nombreuses pour expliquer ces résultats. L'absence de réaction du ministère face à une situation qui perdure pourrait surprendre. En réalité, celle-ci l'arrange : elle lui permet de continuer à recourir massivement à la contractualisation et de supprimer des postes. Voilà qui explique son manque d'empressement à trouver des solutions à la crise du recrutement. L'importance du nombre de postes rendus à l'interne frappe aussi : 102 sur 460 soit presque un quart des places ! Même des disciplines de l'enseignement général jusque-là assez épargnées rendent des postes. Là aussi, la situation interroge quand on sait que c'est une majorité de collègues contractuel-les déjà en poste qui passent l'interne ! Le SNUEP-FSU réclame l'ouverture d'un chantier sur la formation des enseignant-es de la voie pro pour que cesse cette hémorragie de postes ! ■

Fabien MÉLANIE

RÉFORME DES RETRAITES

LE COR SONNE LA RETRAITE !

Paru en juin, le 8^e rapport annuel du Conseil d'orientation des retraites (COR)¹ va à l'encontre des idées véhiculées par le gouvernement pour justifier une réforme du régime actuel des pensions.

Au travers de quatre scénarios différents prenant en compte divers paramètres (évolution de l'âge de départ, augmentation du PIB, augmentation des salaires, taux de chômage...), le COR montre que la réforme systémique voulue par Emmanuel Macron n'est absolument pas « une nécessité ».

En 2020, les retraites ont atteint 14,7 % du PIB, ce dernier ayant peu augmenté en raison de la crise sanitaire. Cette part devrait baisser entre 2021 et 2024, se stabiliser autour de 13,6 % jusqu'en 2030 puis baisser à nouveau (les projections allant de 13 % à 11,3 %).

Autres facteurs à prendre en compte, le recul de l'âge de départ en retraite qui devrait atteindre 63,8 ans en 2035 et la hausse continue des salaires. Cette dernière est plus faible dans le public que dans le privé à cause du gel de la valeur du point d'indice et le gouvernement n'envisage qu'une forte croissance des primes à l'horizon 2037 (+ 50 %).

« LA PENSION MOYENNE DE L'ENSEMBLE DES RETRAITÉ-ES VA CONSIDÉRABLEMENT CHUTER JUSQU'EN 2070. »

D'AUTRES SOLUTIONS NÉCESSAIRES

Tout problème de financement lié à la baisse du ratio cotisants (1,3 pour 1 retraité-e) est à écarter car la pension moyenne de l'ensemble des retraité-es, relative au revenu d'activité moyen, va considérablement chuter jusqu'en 2070. Cette dégradation attendue est la conséquence des réformes paramétriques, des mesures régressives, du gel et de la sous-indexation des pensions depuis 30 ans. Le COR alerte sur l'amorce d'une nouvelle phase de paupérisation des retraité-es. Le système actuel par répartition n'est donc pas à remettre en cause. À moyen et long terme, il sera à l'équilibre et repré-

sentera même une part du PIB bien moindre qu'aujourd'hui. De quoi exiger une réforme pour une retraite à 60 ans avec de meilleurs montants... ■

Frédéric ALLÈGRE

1. <https://www.cor-retraites.fr/node/562>

ACCORD TÉLÉTRAVAIL

Le 13 juillet dernier, avec l'ensemble des organisations syndicales, la FSU a signé l'accord-cadre sur la mise en œuvre du télétravail dans les trois versants de la Fonction publique. Depuis la mi-avril, la FSU était engagée dans la négociation, déterminée à porter les revendications des personnels, à préserver le volontariat et la réversibilité mais aussi à borner le recours à cette modalité d'organisation du travail pour en prévenir les dérives.

La FSU a rappelé que les expériences de télé-enseignement, de recours à son matériel personnel et toutes les expériences connues durant la crise sanitaire ne relevaient d'aucun cadre juridique, n'étaient donc pas du télétravail et ne rentraient pas dans le champ de l'accord. La FSU a ainsi imposé une rédaction de l'accord excluant toutes dérives et confusions qui conduiraient à des dérégulations et donc à un affaiblissement des droits des personnels.

L'accord-cadre prévoit de nouveaux droits comme une indemnisation dès le premier jour de télétravail et des recours facilités pour les proches-aidant-es et les femmes enceintes. Il précise davantage le droit à la déconnexion et les obligations de l'employeur en termes de conditions de travail, de santé et sécurité au travail. Mais sur d'autres points comme l'équipement ou les « circonstances exceptionnelles » l'accord-cadre s'en tient à l'intention. Cela n'est pas suffisant pour satisfaire les revendications de la FSU qui maintient ses critiques notamment sur l'insuffisante prise en compte des biais supplémentaires d'inégalités que peut créer le recours au télétravail. Si l'enseignement reste bien une activité non éligible au télétravail, le SNUEP et la FSU continuent de lutter pour que les situations inédites ne soient pas le prétexte à la remise en cause de ce principe. ■

Pascal MICHELON

Axel BENOIST

MOUVEMENT 2022

PARENT ISOLÉ, FLUIDITÉ ET TRANSPARENCE



Le ministère prévoit de modifier les barèmes des parents isolé-es et des sportif-ves de haut niveau car le Conseil d'État a rejeté ces deux points qui constituaient pourtant, au moins pour le premier, une avancée sociale majeure. La situation de parent isolé est d'autant plus problématique qu'elle concerne principalement les femmes. Attaché à l'égalité femmes/hommes, le SNUEP-FSU

exigera que ces situations soient révisées dans le cadre des recours.

La FSU a renouvelé sa demande de 30 points/an pour l'ancienneté de poste.

Cela fluidifierait la mobilité des collègues n'ayant pas de rapprochement familial.

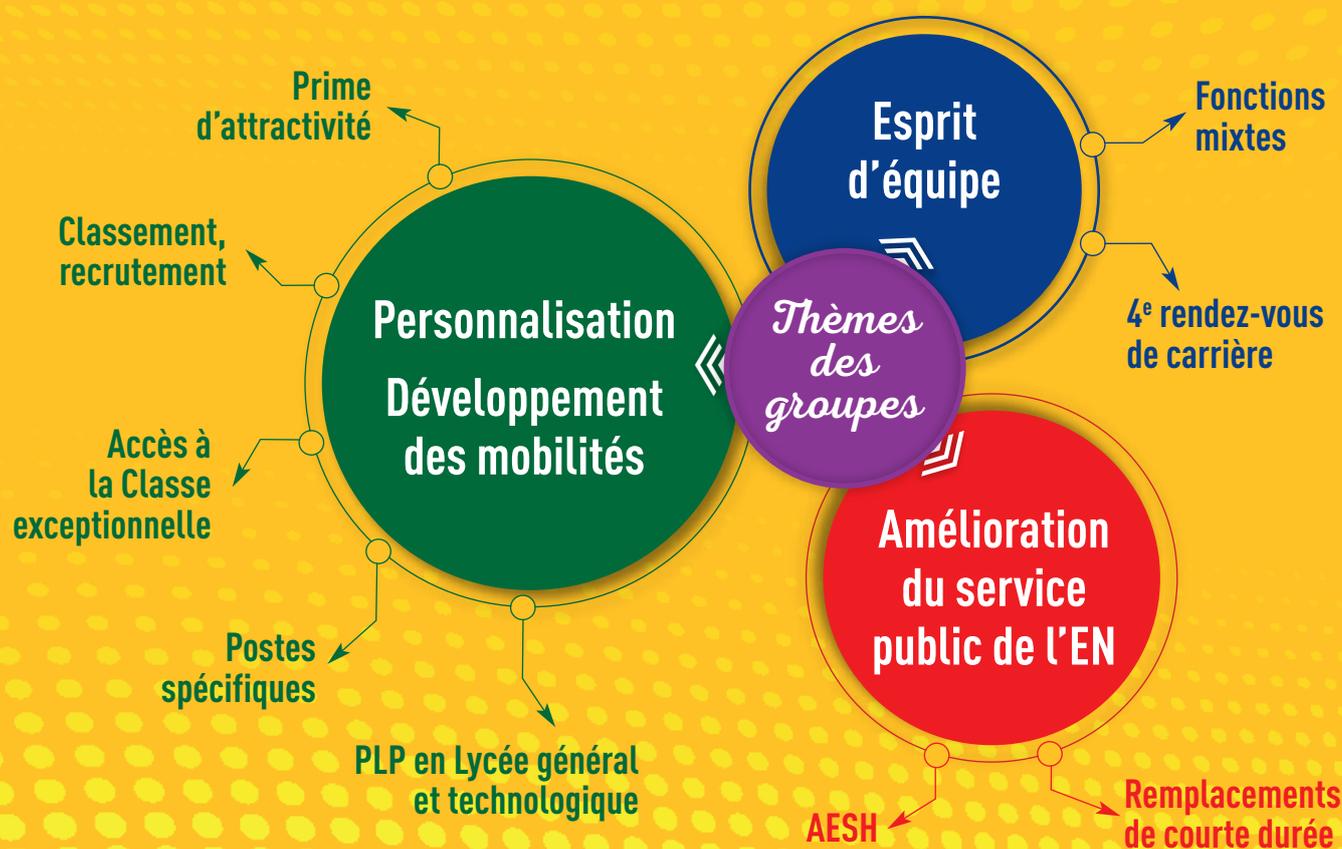
Le ministère s'est dit ouvert à la question et en étudie les impacts.

Pour le rétablissement du dialogue social, le SNUEP et la FSU ont rappelé leur exigence du retour des commissions paritaires. ■

SUITES DU GRENELLE DE L'ÉDUCATION

UN PRÉTEXTE POUR DÉNATURER NOS MÉTIERS

Les groupes de travail



« LE SNUEP-FSU EST INTERVENU DANS TOUS LES GT POUR PORTER LA PAROLE DES PLP ET CPE ET POUR POSER SES LIGNES ROUGES. »

La conférence de presse ministérielle du 26 mai dernier a été prolongée par des groupes de travail (GT) au début de l'été. Les propositions du ministère, empreintes de néomanagement public, ne répondent pas aux besoins en créations de postes et n'améliorent pas non plus les conditions de travail. Elles pourraient au contraire entraîner de nouvelles difficultés. Le SNUEP-FSU est intervenu dans tous les GT pour porter la parole des PLP et CPE et pour poser ses lignes rouges.

Dossier réalisé par :

Axel Benoist, Agnès Bernadou,
Muriel Billaux, Sigrid Gérardin,
Pascal Michelon, Andrée Ruggiero

MESURES INSUFFISANTES ET PROJETS NOCIFS

Le groupe de travail Personnalisation – Développement des mobilités devait identifier les pistes possibles pour renforcer la mobilité et fluidifier le déroulement des parcours professionnels. Objectif affiché : améliorer l'attractivité de nos métiers mais sans augmenter les salaires ni le nombre de postes. Finalement, le ministère propose une petite prime d'attractivité, un peu plus de hors classe et de classe exceptionnelle mais aussi de nouvelles remises en cause du statut.

© Patrick Bernard



pluriannuel avec l'augmentation du point d'indice et le rattrapage des pertes pour l'ensemble des PLP, sans aucune contrepartie.

AMÉLIORER LE CLASSEMENT

Pour inciter davantage à la reconversion dans l'enseignement, le ministère souhaite améliorer le classement des stagiaires. Le SNUEP-FSU a toujours dénoncé les inégalités de classement liées à l'hétérogénéité des interprétations des décrets par les rectorats. Une refonte est nécessaire avec une prise en compte intégrale des services de non-titulaire et des années exercées dans le secteur privé sans obligation de la qualité de cadre. Le SNUEP-FSU refusera toute modification dégradant les conditions de classement des PLP.

CLASSE EXCEPTIONNELLE

Face à la pénurie de personnels promouvables, les fonctions éligibles pour l'accès par le vivier ¹ seront élargies aux conseiller·es en formation continue ainsi qu'à l'enseignement dans la pénitentiaire. Mais cela ne concernera que peu

de collègues, des hommes en majorité, ce qui accentuera le déséquilibre genré des promotions. Ce n'est donc pas satisfaisant !

Sous la pression syndicale, le ministère accepte de faire évoluer le ratio vivier 1 / vivier ² de 80/20 à 70/30. Des promotions supplémentaires s'ouvrent

ainsi aux PLP les plus proches de la retraite, le nombre de promu·es en activité devant être égal à 10 % du corps.

1. Être au moins au 3^e échelon de la hors classe et avoir exercé certaines fonctions pendant au moins 8 ans.

2. Le vivier 2 est accessible à partir du 7^e échelon de la hors classe.

PLUS DE PLP ET CPE HORS-CLASSE

L'accord PPCR prévoit une carrière sur deux grades pour tout·e agent·e qui dispose d'une carrière complète, c'est-à-dire la possibilité d'accéder à l'échelon sommital de la hors classe. Mais la promotion à la hors classe n'est pas automatique et ne constitue pas un droit.

Les contingents de promotions d'abord fixés à 15 %, puis à 17 % des promouvables, sont portés à 18 % pour les années 2021 et 2022, ce qui permet 142 promotions supplémentaires pour les PLP en 2021, et 29 pour les CPE. C'est une petite avancée. Le maintien des contingents interdit toujours l'automatisme de l'avancement que revendique le SNUEP-FSU. ■

245 MILLIONS POUR LA PRIME D'ATTRACTIVITÉ

Refusant des mesures générales, le ministère envisage d'augmenter la prime d'attractivité à partir du 1^{er} février 2022. L'enveloppe étant limitée, il privilégie un scénario où les augmentations seront « visibles » en excluant d'aller au-delà du 9^e échelon. Ainsi, 42 % des collègues seront exclus de la revalorisation tant promise.

Si la prime d'attractivité permet une augmentation du salaire net, elle n'est ni pérenne, ni prise en compte dans le calcul des pensions de retraite. Surtout, la dégressivité de la prime selon l'échelon entraîne un lissage des salaires synonyme de forte stagnation pour les 9 premiers échelons.

Si l'on peut se féliciter d'une augmentation du salaire net pour certain·es, le SNUEP-FSU continue d'exiger un plan

« LE SNUEP-FSU CONTINUE D'EXIGER UN PLAN PLURIANNUEL AVEC L'AUGMENTATION DU POINT D'INDICE. »

NOUVEAU MOUVEMENT

Le ministère souhaite créer un nouveau mouvement spécifique national qui permettrait de pourvoir des postes vacants ou requérant une compétence particulière. Le SNUEP-FSU a réaffirmé son opposition à un tel mouvement. D'autres solutions existent pour fluidifier le mouvement : créer des postes et améliorer les conditions de travail.

LES PLP EN LGT ? UNE FAUSSE BONNE IDÉE

Au-delà du détachement qui a déjà montré ses limites, le MENJS souhaite favoriser l'affectation des PLP en lycée général et technologique. Si l'idée peut sembler intéressante, les intentions réelles de la DGRH sont de

passer par une modification du statut des PLP pour l'aligner sur celui des certifié-es et pouvoir ainsi les affecter plus facilement en LGT selon les besoins. Non seulement la mobilité serait ainsi contrainte mais ce serait la porte ouverte à d'autres remises en cause de certains aspects spécifiques du statut des PLP, comme le suivi des PFMP, et elle pourrait finalement déboucher sur la mise en place d'un corps unique pour le 2^d degré.

Actuellement, il arrive que des PLP soient nommé-es en LGT sur la base du volontariat : rien dans le statut ne l'empêche ! Les freins ne sont pas statutaires. La ficelle est donc grosse... Le SNUEP-FSU a déjà signifié son refus au ministère. ■



1200 €

C'EST LE MONTANT DE LA PRIME QUE DEVRAIENT TOUCHER LES STAGIAIRES À TEMPS COMPLET À PARTIR DE LA RENTRÉE 2022. LA FSU EST PARVENUE À OBTENIR CETTE REVALORISATION ALORS QUE CES DERNIER-ES AVAIENT ÉTÉ OUBLIÉ-ES PAR LE GRENELLE, MALGRÉ LE DÉPLACEMENT DU CONCOURS EN FIN DE MASTER.

42 %

C'EST LA PART DES PLP ET CPE QUI NE PERCEVRONT PAS DE PRIME D'ATTRACTIVITÉ. ILS ET ELLES CONNAÎTRONT UNE ANNÉE 2022 SANS AUGMENTATION DE SALAIRE PUISQUE, DANS SA GRANDE GÉNÉROSITÉ, LE GOUVERNEMENT POURSUIT LE GEL DE LA VALEUR DU POINT D'INDICE.

1,5 %

NON, CE N'EST PAS L'AUGMENTATION DE LA VALEUR DU POINT D'INDICE MAIS L'AUGMENTATION DES PRIX À LA CONSOMMATION ENTRE JUIN 2020 ET JUIN 2021. PLUTÔT QUE DE MENUES MESURES, L'URGENCE EST BIEN À UNE AUGMENTATION DE LA VALEUR DU POINT ET À UN RATTRAPAGE DU POUVOIR D'ACHAT PERDU DEPUIS PLUS DE 20 ANS, IMPÉRATIFS POUR METTRE FIN AU DÉCLASSEMENT DES ENSEIGNANT-ES.

245 = 700 selon le ministre

REPRIS EN BOUCLE PAR LES MÉDIAS, LE MINISTRE A ANNONCÉ QU'UNE ENVELOPPE DE 700 MILLIONS D'EUROS SERAIT CONSACRÉE À UNE REVALORISATION HISTORIQUE DU SALAIRE DES ENSEIGNANT-ES EN 2022. UNE REVALORISATION POURTANT BIEN MAIGRE LORSQU'ON SAIT QUE 200 MILLIONS RELÈVENT DE LA MESURE FONCTION PUBLIQUE SUR LE FINANCEMENT DE LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE, 100 MILLIONS DE LA POURSUITE EN ANNÉE PLEINE DES MESURES DE 2021, ET QUE 60 MILLIONS SONT FLÉCHÉS POUR LES AESH... AU BOUT DU COMPTE, CE SONT MOINS DE LA MOITIÉ DES ENSEIGNANT-ES ET CPE QUI BÉNÉFICIERONT D'UNE ENVELOPPE DE 245 MILLIONS QUAND EN 2017 CELLE DU PPCR AVEC SON AUGMENTATION D'INDICE ÉTAIT DE 800 MILLIONS. UNE FOIS DE PLUS, UNE ÉNORME OPÉRATION DE COM' POUR ACCOUCHER D'UNE SOURIS.

LE SAVIEZ-VOUS ?

MONTANT DE LA PRIME D'ATTRACTIVITÉ* (VERSÉE À PARTIR DE FÉVRIER 2022)

TITULAIRES			NON-TITULAIRES		
Échelon <i>Classe normale</i> (Durée de carrière)	Mensuel brut	Mensuel net (hors impôts)	Niveau de rémunération	Mensuel brut	Mensuel net (hors impôts)
1 (stage)	-	-	1	33,33 €	26,75 €
2 (1 à 2 ans)	66,67 €	57,00 €	2	33,33 €	26,75 €
3 (de 2 à 4 ans)	66,67 €	57,00 €	3	33,33 €	26,75 €
4 (de 4 à 6 ans)	50,00 €	42,75 €	4	33,33 €	26,75 €
5 (de 6 à 8,5 ans)	33,33 €	28,50 €	5	33,33 €	26,75 €
6 (de 8,5 à 11,5 ans)	33,33 €	28,50 €	6	33,33 €	26,75 €
7 (de 11,5 à 14,5 ans)	33,33 €	28,50 €	7	33,33 €	26,75 €
8 (de 14,5 à 18 ans)	33,33 €	28,50 €	8	33,33 €	26,75 €
9 (de 18 à 22 ans)	33,33 €	28,50 €			

* Ce montant vient s'ajouter au montant de la prime d'attractivité déjà versée depuis le 1^{er} mai 2021 (cf. journal n° 121, mars 2021)

GROUPE DE TRAVAIL « ESPRIT D'ÉQUIPE »

EN MARCHÉ VERS LA CAPORALISATION ET L'INDIVIDUALISME !

Les réunions « Esprit d'équipe » prétendaient poursuivre l'objectif de renforcer les collectifs de travail et l'attractivité des métiers. Objectifs fourbes et irritants quand on sait à quel point les choix politiques de ce ministère ont fragilisé ces deux aspects. Nos exigences de revenir sur les réformes des lycées et d'engager une politique salariale ambitieuse ont été balayées au profit de deux mesures qui n'auront d'autre effet que d'accentuer difficultés et tensions sans régler les problèmes d'attractivité.



© Marie-Caroline Guérin

NOUVELLE HIÉRARCHIE INTERMÉDIAIRE

La première piste développée est la création de fonctions mixtes qui seraient accessibles après le 2^e rendez-vous de carrière (RDVC) : les CMI2D (Chargés de missions d'inspection dans le 2^d degré). Peu de perspectives d'évolution étant proposées aux enseignant-es en 2^e partie de carrière, dicit le ministère, certain-es pourraient choisir – après avoir été retenu-es par les corps d'inspection et des enseignant-es/formateur-trices – d'être en service partagé sur des fonctions d'enseignement et des missions d'inspection et d'accompagnement pédagogique (inspections, 1^{er} RDVC, élaboration de sujets d'examens, formation, référent-es établissements, etc.) tout en restant dans leur établissement d'origine. Après une période définie, l'accès au métier d'inspecteur-trice leur serait, semble-t-il, facilité.

Alors qu'il est déjà possible d'être placé en détachement sur de nouvelles fonctions,

ces fonctions mixtes risquent de créer des tensions dans les équipes en installant une hiérarchie intermédiaire au sein des établissements. Aux antipodes de l'esprit d'équipe, il s'agit surtout de développer l'individualisme et le carriérisme. Il s'agit aussi de pallier le déficit de candidatures d'inspecteur-trices à moindre frais et de modifier le statut des enseignant-es. Plutôt que d'offrir de vraies perspectives de 2^{de} carrière ou

d'améliorer le collectif de travail, le ministre poursuit la transformation et la dénaturation de notre métier.

VERS UN 4^e RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE

Une autre piste concerne les fins de carrière. L'administration semble considérer qu'après le 3^e RDVC, les enseignant-es « s'encroûtent » jusqu'à la retraite alors qu'ils-elles devraient réfléchir à d'autres fonctions de niveau supérieur : direction ou inspection notamment. À cette fin, la piste d'un 4^e RDVC se profile. Lors des discussions, la FSU a porté l'idée qu'une quatrième visite d'inspection n'avait plus de sens après 25 ou 30 ans de carrière. Le ministère s'oriente donc plutôt vers une réunion collective en établissement, ou au rectorat, avec des modalités qui restent encore à définir (réunions par matières, par établissements, par bassin, par tranches d'âge, etc.). Quoi qu'il en soit, elle serait un temps d'échanges et de réflexion lors duquel l'enseignant-e s'interrogerait sur ses compétences et son expérience pour éventuellement aller vers d'autres fonctions ou... pour une mobilité externe. Bref, en management, soit on est rentable, soit on s'en va... ■

FLOU ET MENSONGES POUR APPÂTER

Pour imposer les fonctions mixtes, le ministère a usé d'arguments tous plus fallacieux les uns que les autres : pénurie de recrutement chez les IEN, statut idéal pour « booster » une seconde carrière... Aucun bilan exhaustif des problèmes qui pourraient justifier l'instauration d'une telle mesure n'a été dressé. Aucune précision sur le nombre de personnels qui seraient concernés, ni sur la manière dont seraient compensées les heures non enseignées. Quant au rendez-vous de fin de carrière pour créer des « effets promotions », il va plutôt créer l'effet « quittez votre métier ». Des propositions à l'opposé des prétendus objectifs de ces réunions. ■

CONTINUITÉ PÉDAGOGIQUE ET REMPLACEMENTS

LE MINISTÈRE PRÉFÈRE LA CONTRAINTE AU RECRUTEMENT

Le ministère n'aborde le sujet de l'amélioration du service public que sous deux angles : le maintien des apprentissages en cas d'absence et une revalorisation (minimale) des AESH. Sans répondre aux problèmes, il dégrade encore les conditions de travail.



© Patrick Bernard

LE NUMÉRIQUE À LA RESCOURSE ?

Maintenir une prise en charge pédagogique en cas d'absence d'un-e enseignant-e de courte durée, prévisible ou non, est un enjeu majeur pour les élèves. Le ministère fait le constat que les mesures existantes, notamment les remplacements « de Robien », ne résolvent pas le problème. Mais plutôt que d'investir dans le recrutement d'enseignant-es, il dévoile un panel de solutions synonymes d'économies et de nouvelles pressions sur les personnels. Un premier levier numérique vise à « fluidifier la gestion » via une plateforme en ligne de partage des contenus d'enseignement et de l'avancée des progressions pédagogiques. La volonté de limiter la liberté pédagogique en uniformisant les pratiques est bien sous-jacente.

HEURES SUPPLÉMENTAIRES IMPOSÉES AUX TEMPS PARTIELS

Le deuxième levier est encore une fois le recours aux heures supplémentaires. Dans le 2^d degré, 6 h supplémentaires hebdomadaires par établissement seront dédiées à l'encadrement des élèves lors d'absences de professeur-es.

Ces heures pourront être assurées par des AED pour de l'encadrement du travail en autonomie des élèves. Sont visé-es principalement les AED en préprofessionnalisation qui pourtant ont aussi une formation à suivre et à valider...

En catimini, le ministère vient également de se donner la possibilité d'imposer des HSA aux enseignant-es à temps partiel. Avec la FSU, le SNUEP a insisté sur le fait qu'imposer des HSA aux personnels à temps partiel est injuste et incohérent, surtout qu'il est déjà possible de recourir aux HSE. Pourquoi imposer une heure de cours à l'année si l'objectif est seulement de remplacer les absences de courte durée ? Sûrement pour alourdir la charge de travail en limitant les temps partiels : une HSA ne compte pas dans le calcul de la pension et est moins rémunératrice qu'une heure poste dès le 5^e échelon.

Mais surtout, cette mesure est à rebours de la lutte contre les inégalités femmes/hommes, puisque ce sont les femmes qui ont recours majoritairement aux temps partiels. ■

AESH : LE MÉPRIS

Les nombreuses mobilisations des AESH et la détermination de la FSU à porter des exigences fortes pour ces personnels ont forcé le ministère à ouvrir ce dossier dans le cadre du groupe de travail « amélioration du service public ».

La manière dont le ministère traite ce nouvel emploi dans la Fonction publique d'État est tout simplement honteuse ! Les conditions d'emploi qu'il a mises en place sont aussi indignes que celles imposées par de grands groupes privés très souvent décriés. Les 120 000 AESH sont majoritairement des femmes sur des emplois précaires, à temps partiel imposé (quotité moyenne de travail : 62 %) et dont la rémunération moyenne est de moins de 900 euros par mois. Le ministère a refusé l'accès au statut pour les AESH et s'est félicité des 60 millions d'euros mis sur la table. La FSU s'est indignée de cette somme qui, dans la réalité, se traduira sur la fiche de paie par une augmentation moyenne de 87 euros par an ! De plus, l'indice (donc le salaire) d'entrée dans le métier ne répond pas aux engagements de la ministre de la Fonction publique lors de la conférence salariale concernant la revalorisation des filières féminisées et mal rémunérées. Refusant de mettre fin aux temps partiels imposés, le ministère ne propose de compléter leur revenu que par des activités annexes déconnectées du métier : accueil périscolaire, animation, service de restauration. Si nous avons enfin obtenu une grille d'évolution de carrière plus favorable pour les AESH, il faut poursuivre nos actions pour une revalorisation globale des métiers, le droit au temps plein pour tou-ttes et l'accès au statut. Alors que l'égalité professionnelle est un enjeu fort de société, que l'utilité sociale des métiers d'AESH est plébiscitée, le MENJS doit répondre à nos exigences. ■

VOIE PROFESSIONNELLE

UNE TRANSFORMATION QUI RESTE À COMBATTRE

La Transformation de la voie professionnelle imposée par J.-M. Blanquer prend toute son ampleur en cette rentrée 2021, les terminales bac pro étant désormais concernées. L'objectif de cette réforme ne vise pas seulement la suppression de centaines de postes de PLP, il est aussi idéologique.



UNE EXTERNALISATION PROGRAMMÉE

Combinée à la loi *Pour la liberté de choisir son avenir professionnel* initiée par le ministère du Travail avec la complicité du ministère de l'Éducation nationale, cette transformation combattue par le SNUEP-FSU est symbolique des objectifs réels du gouvernement : externaliser toute la formation professionnelle initiale au profit des branches professionnelles et du patronat, en la réorganisant pour mieux flexibiliser les emplois.

Nombre de dispositifs y contribuent, comme les *Familles de métiers* instaurées en 2^{de} bac pro qui permettent de dégrossir les élèves afin que celles et ceux jugés-es les meilleur-es puissent poursuivre leurs deux dernières années en apprentissage. En plus de ces nouvelles possibilités de mixages des parcours, la réforme tente également d'accroître, au sein des classes de LP, le mixage des publics, pourtant nuisible sur le plan pédagogique.

Autres dispositifs pédagogiquement aberrants : la co-intervention, qui cherche à réduire la formation des élèves de LP à la seule acclimatation au monde du travail, délaissant de ce fait les dimensions

citoyenne et émancipatrice ; le chef-d'œuvre, copier-coller d'un modèle éculé propre au compagnonnage qui se révèle le plus souvent inapproprié, malgré la mise en place de la plateforme BRIO (cf. n° 121, mars 2021). Quant à l'accompagnement, son horaire a été augmenté au détriment des heures disciplinaires. Et les nouvelles modalités cherchent à privilégier l'adaptation au poste de travail et l'incitation au changement de voie de formation plutôt qu'à améliorer l'aide personnalisée pour améliorer la formation des élèves.

UN VRAI TRAVAIL DE SAPE

Cette réforme ne fait qu'aggraver les inégalités entre les jeunes et détériore leurs conditions d'études. Elle renforce également les difficultés des personnels avec des conditions de travail dégradées. Par sa *Transformation de la voie professionnelle*, J.-M. Blanquer remet en cause le projet global de la formation professionnelle sous statut scolaire et son objectif émancipateur. Contrairement à ses propos, aucune modification des cartes de formation n'a été engagée pour rendre les filières plus attractives ni même pour répondre aux défis environnementaux. Cela contribue à prouver que son intention n'est en aucun cas de revaloriser la voie pro.

C'est pourquoi le SNUEP-FSU continue de combattre cette réforme. Il exige la suppression des familles de métiers et des divers dispositifs imposés. Il revendique un retour à des grilles de 35 heures hebdomadaires d'enseignements disciplinaires pour tou-ttes les élèves, et l'arrêt immédiat du mixage des parcours et des publics. Il continuera à porter l'abrogation de la *Transformation de la voie professionnelle* auprès des PLP et à organiser les mobilisations nécessaires pour y parvenir. ■

Franck FERAS

LA PHILO EN BAC PRO, UN MANDAT DU SNUEP-FSU POURQUOI, DANS QUELLES CONDITIONS ?

Beaucoup de collègues s'étonnent de cette ambition. Nos élèves cumulent souvent les difficultés. Mais la voie pro ne doit pas être réduite à la seule formation de salarié-es. Il est indispensable de développer le sens critique et les capacités d'analyse de nos élèves pour leur permettre de devenir des citoyen-nes responsables. Dans les conditions imposées par Blanquer, la philo en bac pro, à l'opposé de nos demandes, se fera au rabais et au détriment d'autres disciplines, sous forme d'ateliers et dans quelques LP seulement. Notre mandat, c'est l'enseignement de la philo avec un horaire dédié, confié à des enseignant-es formé-es aussi bien à la discipline qu'au public des LP. ■

Marie-Thérèse BODO

CO-INTERVENTION EN TERMINALE BAC PRO

CONCURRENCE ET CONFLITS EN VUE

Par un arrêté et une note de service, le ministère donne de nouvelles possibilités quant à l'utilisation des heures de co-intervention en terminale bac pro. Au menu : concurrence entre disciplines et inégalités.

Le volume horaire dédié à ces séquences pourra donner lieu à des mises en œuvre différentes selon les établissements, qui ont désormais le choix entre :

- ▶ poursuivre, dans la continuité des classes de 2^{de} et de 1^{re}, la co-intervention enseignement professionnel / Français et enseignement professionnel / Maths-Sciences ;
- ▶ organiser la co-intervention entre enseignement professionnel et d'autres disciplines d'enseignement général ;
- ▶ mettre en place un « atelier de philosophie » ;
- ▶ renforcer l'horaire dédié à l'accompagnement pour le projet post-bac de l'élève : poursuite d'études supérieures ou insertion professionnelle.

Le SNUEP-FSU a voté contre ce texte au CSE de janvier. De rares propositions allaient dans le sens de nos demandes, comme par exemple, introduire l'enseignement de la philosophie dans le cursus bac pro. Cependant, cela ne doit pas se faire au détriment des heures initialement allouées

à d'autres disciplines d'enseignement général. Comme aucun moyen supplémentaire ne sera dédié à cette nouvelle organisation, toutes les disciplines seront ainsi mises en concurrence.

Du fait de la parution tardive des textes d'application, peu d'établissements auront mis en œuvre cette organisation à la rentrée 2021. Les LP devront travailler leur projet d'établissement sur 2021-2022 pour définir comment s'organisera l'année suivante. Soyons vigilant-es lors des conseils d'enseignement, pédagogique et d'administration car les modalités d'application risquent de produire des inégalités en privant d'heures certaines disciplines. Pour le SNUEP-FSU, le maintien de l'organisation actuelle permettrait de préserver un minimum de sérénité dans les établissements. ■

Christophe TRISTAN



Références :
Arrêté du 1^{er} mars 2021 et
Note de service du 1^{er} mars 2021,
BOEN n°15 du 15 avril 2021

OPTION SPORT

UNE BONNE IDÉE QUI PREND UN MAUVAIS DÉPART

L'unité facultative « secteur sportif » qui est créée en cette rentrée prendra effet lors de la session 2023. Même si l'idée peut sembler bonne, le SNUEP-FSU continue à dénoncer le fait que la formation n'est pas financée et s'effectue essentiellement grâce aux divers dispositifs de la voie pro (AP, co-intervention et chef-d'œuvre). De plus, le renvoi de sa mise en œuvre au local va encore augmenter la charge de travail et dégrader les conditions d'exercice des enseignant-es qui vont s'engager plus ou moins volontairement dans ce processus. Le SNUEP-FSU a demandé que le nombre de semaines de PFMP des élèves concerné-es ne soit pas augmenté et que l'enseignement attaché à cette unité facultative soit financé et proposé plus largement, notamment aux élèves des formations industrielles. ■



Jérôme DAMMEREY

FAMILLES DE MÉTIERS

INIQUITÉS PROGRAMMÉES

En cette rentrée, les 5 dernières familles regroupant 27 métiers sont mises en place. Selon les configurations, parfois uniques en France, et le zèle des chef-fes d'établissement et des IEN, les conséquences de ce déploiement seront des plus variables. Le plus souvent n'existent qu'une ou deux spécialités dans un même établissement. Pour la famille RÉMI¹ par exemple, 76 % des LP concernés préparent à un seul des 7 bacs pros impliqués. La formation restera alors concentrée sur le bac pro présent et la spécialité des enseignant-es. Mais quand existent 3 ou 4 bacs pros, des organisations complexes peuvent remettre en cause les pratiques, casser les groupes classes, accroître le travail et dégrader les emplois du temps. Imaginons un LP avec 3 spécialités aux capacités différentes (2 x 15 + 30 élèves). Certains collègues d'enseignement général se partageront 3 groupes de 20 (français...), d'autres 4 groupes de 15 (sciences...), tandis que l'enseignement professionnel modifiera ses 4 groupes en cours d'année. Que deviennent alors les co-interventions ? Les conseils de classe ? Comment éviter des incohérences pédagogiques ? Avec ce dispositif, censé sécuriser le parcours des jeunes, des collègues devront travailler ensemble tout en devenant concurrent-es pour attirer les élèves en 1^{re} et devront réduire encore le temps de formation de ces dernier-es tout en sachant que ce ne sera pas le cas dans d'autres établissements ni... pour les apprenti-es. Comment encore parler d'un diplôme national ? C'est pourquoi le SNUEP-FSU dénonce les familles de métiers qui rendent plus illisibles et inéquitable les formations scolaires, et ce, pour mieux atteindre deux objectifs : rationaliser les moyens et créer un sas précédant un apprentissage en 2 ans. ■

Patrick BERNARD

1. Réalisation d'ensembles mécaniques et industriels

LA PENSÉE POPULISTE... À L'AISE DANS LES MÉDIAS

Depuis de longs mois, des paroles hystérisées relaient des pensées réactionnaires désormais acclamées dans les médias... Publiée le 21 avril dernier dans *Valeurs actuelles*, une tribune hautement inflammable est signée par de nombreux officiers et généraux en retraite. Le 25 avril, seulement, cette menace de sédition militaire est médiatisée. *Le Monde* écrit : « *l'hebdomadaire d'extrême droite a publié une tribune lancée par un ancien officier... appelant Macron à défendre le patriotisme* ». Certaines voix comme celles de B. Hamon, de J.-L. Mélenchon ou encore du député E. Coquerel rappellent pourtant que l'article 413-3 du Code pénal prévoit « *cinq ans d'emprisonnement et 75 000 euros d'amende pour provocation à la désobéissance des militaires* ». Mais ce rappel est raillé, moqué. Ainsi, sur les ondes de la radio RMC/BFM, on n'hésite pas à se gausser de cette « *gauche indignée* ». L'hebdomadaire *Marianne* écrira « *malgré ses relents putschistes, la tribune des ex-généraux met le doigt là où ça fait mal* ». Les ennemis seraient-ils ceux qui rappellent que nous sommes encore en démocratie ? Les termes fabriqués d'islamo-gauchistes, de black blocs, ceux dévoyés de laïcité, de République sont depuis des mois voués à la sentence médiatique. Et lorsque le 19 mai dernier, devant l'Assemblée nationale, des milliers de policier-es en colère manifestent et s'en prennent à l'institution judiciaire aux cris de « *le problème de la police c'est la justice* », c'est une grande partie de la sphère politique qui les accompagne. Là encore, chaînes de TV, radios, presse écrite renchérisent. Quelles idées de la liberté, de la démocratie sont défendues là ? Quelle menace se lit dans le partage de ces thématiques et de son vocabulaire ? ■

Élise SAINSON

ÉLECTIONS DÉPARTEMENTALES ET RÉGIONALES

Démobilisation générale !

Marquées par un taux d'abstention historique de plus de 66 %, les élections départementales et régionales se sont déroulées dans un contexte sanitaire incertain et anxiogène. Le résultat est un désaveu énorme pour les partis politiques et témoigne d'une défiance accrue envers un système institutionnel figé. Outre le boycott des urnes, c'est une gifle électorale cinglante pour LREM. Ses candidat-es, malgré un président très présent sur le terrain, et l'appui de poids lourds du gouvernement, ont réalisé des scores pitoyables, symboles d'un parti déconnecté et minoritaire. D'autre part, le RN sort affaibli avec la perte de 106 conseiller-es régionaux et 36 élu-es

départementaux. Le parti d'extrême droite subit une défaite flagrante et perd son pari de remporter la région PACA. Cependant, la tonalité politique générale très sécuritaire montre la diffusion des idées réactionnaires dans l'ensemble de la classe politique à quelques exceptions près.

Il n'est pas sûr que les élu-es, minoritaires et sourd-es aux colères sociales, tirent les leçons de ce scrutin. Les déclarations de plusieurs « ténors », au soir du 2^d tour, laissent présager le pire et le retour de batailles des egos sans prise en compte de l'intérêt collectif et de l'urgence démocratique actuelle. ■

Olivier BAUDOUIN

Qui s'oppose encore au Traité pour l'Interdiction des Armes Nucléaires (TIAN) adopté le 7 juillet 2007 à l'ONU ?

PLUS DE 50 ÉTATS L'ONT SIGNÉ, MAIS TOUJOURS PAS LA FRANCE ! LE COLLECTIF « EN MARCHÉ POUR LA PAIX », DONT FAIT PARTIE LA FSU, S'EST MIS EN PLACE POUR EN OBTENIR LA RATIFICATION.



VICTOIRE HISTORIQUE DES FEMMES DE CHAMBRE

« Frotter, frotter, ça a payé ! »

Leur lutte avait jeté une lumière crue sur les conditions de travail de femmes, toutes issues de l'immigration africaine, dans le secteur hôtelier. Les femmes de chambre de l'hôtel Ibis Batignolles, Paris 17^e, ont obtenu gain de cause après près de 2 ans de lutte, dont 8 mois de grève et 14 mois de chômage partiel. Employées par la STN, société de sous-traitance et leader français dans le secteur de la propreté hôtelière, elles revendiquaient leur internalisation dans le groupe Accor. Soumises à des cadences infernales, aux dépassements horaires non rémunérés malgré des salaires déjà très faibles, elles pouvaient être mutées à tout moment et étaient cantonnées à des temps partiels imposés.

Si elles n'ont pas obtenu l'internalisation, elles ont obtenu l'égalité de traitement



© Photothèque rouge
Martín Noda - Hans Lucas

avec les salarié-es de l'hôtel. C'est une victoire historique contre Accor, une des plus grandes multinationales de l'hôtellerie. Avec des salaires augmentés de 250 à 500 euros, la baisse des cadences, le décompte précis des heures, l'annulation des mutations forcées, l'élection de représentantes syndicales, elles retournent au travail la tête haute ! ■

Isabelle LAUFFENBURGER

PAROLES DE MILITANT·ES

UN CONGRÈS POUR DÉFENDRE LA VOIE PRO ET SES PERSONNELS

Le SNUEP-FSU a tenu son congrès national à Dijon du 29 juin au 2 juillet, après une première partie en distanciel fin mars. Près de 110 délégué·es se sont retrouvé·es pour analyser les attaques menées contre la voie professionnelle scolaire et ses personnels. Le syndicat en ressort avec des mandats renforcés pour proposer des alternatives et agir avec les personnels dans les établissements. À cette occasion, nous avons échangé avec quelques délégué·es qui participaient à un congrès SNUEP-FSU pour la première fois et avons recueilli leur témoignage.

ESTELLE POUILLY, NORMANDIE

Après les congrès académique et départemental, du SNUEP et de la FSU, j'avais quelques idées sur ce qui m'attendait à ce 7^e congrès national : les réunions en plénière, le travail en commissions sur les thèmes, sans oublier les moments plus conviviaux qui favorisent la poursuite des débats avec les militant·es.

Du fait de la crise sanitaire, la première partie du congrès s'est déroulée en visio en mars et je me suis sentie perdue, seule, face à mon écran. Heureusement, la seconde partie en présentiel à Dijon m'a permis de mettre des visages sur des noms. J'ai participé à la commission du thème 3 où les débats ont été intenses et nourris entre des militant·es très investi·es. Cela m'a également permis de mieux comprendre les rouages de notre syndicat, son histoire, son origine d'autant plus que nous fêtons ses 20 ans. Pour résumer, mon premier congrès national fait partie de mes bons souvenirs avec de belles rencontres. Un seul regret, ne pas avoir eu le temps d'échanger avec tous les congressistes mais ce n'est que partie remise, je me rattraperai au prochain congrès.



AHMED MAHDOINE, MAYOTTE

« Tu ne vas pas pouvoir visiter les musées, c'est quatre jours enfermés dans une salle pour travailler ». Cette boutade de Jack, délégué de Lille, à notre première rencontre m'a donné une idée de ce qu'était un congrès du SNUEP-FSU. Bien sûr j'ai pu visiter le musée des Beaux-arts. Mais il y a eu surtout des discours et des débats en commission ou en plénière. Parmi les sujets traités, je retiens :

- la défense de l'Éducation prioritaire, de l'égalité femmes/hommes et des services publics ;
- la dénonciation des réformes libérales du gouvernement (comme avec l'apprentissage et la loi TFP) ;
- la collaboration avec les autres syndicats du 2^d degré de la FSU.

Les pauses café et repas ont été l'occasion de plaisanteries avec Régis, ou d'échanges sur les conditions de travail, la vie syndicale en académie avec Cendrine, Stéphane, Frédéric, Charles et d'autres congressistes.



Impossible de ne pas évoquer l'hommage émouvant rendu aux fondateur·trices de notre syndicat pour ses 20 ans. Une reconnaissance envers les ancien·es qui incite à continuer à défendre cet enseignement professionnel public ambitieux et émancipateur mais tant attaqué.

Merci au SNUEP-FSU Dijon pour son accueil chaleureux et convivial !



MÉLANIE MÊME ET AUDREY MICHEL, NANTES

Mardi 29 juin 2021 : départ pour Dijon 6 h du matin. Arrivée 14 h, accueil au top, la séance plénière a commencé et donne le ton : Bref, on est réellement venues pour travailler ! Toutes les deux novices, nous avons écouté les discours très variés, pris des notes, appris sur notre syndicat. Bref, le SNUEP-FSU se veut fort, fédérateur, défenseur des droits et de l'avenir de la profession, ouvert à un rapprochement avec les autres syndicats nationaux de la FSU et au-delà.

C'est en démarrant la commission du thème 1 que, devant la richesse des amendements proposés et la qualité des synthèses réalisées, nous avons mesuré l'ampleur du travail

accompli en amont par les congressistes académiques puis par les rapporteurs. Bref, notre binôme nantais s'est révélé actif et engagé pour défendre avec ferveur les convictions de notre académie.

Tout ceci émaillé de pauses café, repas à la cafèt, dîner dans une cave, petite virée en centre-ville, intrusion dans les réunions de tendance, bilan entre nous le soir dans la chambre. Bref, les journées ont été intenses.

Elle nous a briefées, conseillées, accompagnées et même représentées au pupitre devant l'assemblée. Bref, merci à Cécile, notre secrétaire académique.

Ce que nous retiendrons : le SNUEP-FSU est riche d'idées et de réflexions qui nous font espérer des positions constructives dans un contexte social, économique et politique mettant à mal l'éducation de nos élèves. Bref, nous sommes contentes d'y être syndiquées et malgré la fatigue, nous reviendrons en congrès. ■



mgen[★]

GROUPE vyv

POUR SON AUTHENTICITÉ

**J'AI
CHOISI
MGEN**

MUTUELLE SANTÉ - PRÉVOYANCE

Perrine Laffont a choisi MGEN pour son engagement à protéger la santé des personnes en toutes circonstances. Authentiquement mutualiste, MGEN rend accessibles les meilleurs soins à tous. Rejoignez-là.

PERRINE LAFFONT
CHAMPIONNE OLYMPIQUE DE SKI
DE BOSSES & 4 FOIS VICTORIEUSE
DE LA COUPE DU MONDE.

MGEN, Mutuelle Générale de l'Éducation Nationale, immatriculée sous le numéro SIREN 775 685 399, MGEN Vie, immatriculée sous le numéro SIREN 441 922 002, MGEN Fila, immatriculée sous le numéro SIREN 440 363 588, mutuelles soumises aux dispositions du livre II du Code de la mutualité. MGEN Action sanitaire et sociale, immatriculée sous le numéro SIREN 441 921 913, MGEN Centres de santé, immatriculée sous le numéro SIREN 477 901 714, mutuelles soumises aux dispositions du livre III du Code de la mutualité. Siège social : 3 square Max Hymans -75748 PARIS CEDEX 15.