

Amiens, le 8 décembre 2021

Décembre 2021 - Bulletin n° 2

## Sommaire :

- **Éditorial**
- **À la une**
- **Métier**
- **Dans les établissements**
- **Catégories**
- **Dans les départements**

## Dans ce numéro :

Egalité Professionnelle Femmes / Hommes	2
Disciplines grandes perdantes de la réforme - EAF - AESH	3
Protection Sociale Complémentaire	4
Mutations INTER	5
Rendez-vous de carrière	6
Auto-évaluation	6
CPE	7
Psy-EN	8
Retraité·es	8
Dans les départements : Oise	9
Dans les départements : Somme	10
Dans les départements : Aisne	10

## Comme une envie de crier...

Judi 25 novembre : journée de lutte pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes.

Lundi 29 novembre : une de nos collègues de mathématiques est rouée de coups de poing par un de ses élèves, en plein cours, dans un prestigieux lycée parisien, pour un devoir non rendu.

On en a parlé, certes. 24 heures. Puis on est passé à autre chose, dans le tourbillon médiatique qui est devenu la norme au cœur de cet automne pré-électoral. Un fait divers sans doute quelque peu gênant, alors que les débats continuent de se concentrer sur des questions de sécurité, mais pas celle des enseignant·es, mais pas non plus dans le 6ème arrondissement...

Non décidément, notre sécurité n'est pas leur priorité, au vu de l'allègement incompréhensible du protocole sanitaire dans les écoles, dont le but avoué était de stopper net l'explosion du nombre de classes fermées - mais pas celle du nombre de cas, loin s'en faut. Le mépris de nos gouvernants pour notre profession ne prend plus la peine de porter le masque. D'ailleurs, comme à son habitude, J.M.Blanquer a rendu 75 millions de budget à Bercy, alors que l'Education Nationale est aux abois. Les DGF récemment publiées, en baisse dans une écrasante majorité d'établissements, témoignent du même abandon.

Qu'elle soit réelle ou symbolique, cette violence à l'égard de nos métiers s'avère de plus en plus difficile à cacher, et contribue, au moins au même titre que le gel de nos salaires, à la désaffection du "plus beau métier du monde". Les démissions d'enseignant·es ont presque quadruplé en 10 ans.

N'oublions pas qu'à l'instar des fonctionnaires hospitaliers ou des "métiers du lien", nos professions sont majoritairement exercées par des femmes (cf. notre article page suivante). Ne pas remédier au délabrement généralisé du service public, c'est donc aussi exercer une certaine forme de violence à l'égard des femmes. Inouï, n'est-il pas, de la part d'un gouvernement qui a solennellement proclamé l'Egalité femmes/hommes "grande cause de son quinquennat" !!!!!



## Haut les filles !!!

Le Rectorat a enfin entendu notre demande répétée concernant la nécessité de s'emparer du sujet de l'Egalité Professionnelle Femmes/Hommes, un sujet qui nous concerne toutes et tous !

### > L'Egalité professionnelle Femme/Hommes : « grande cause de fin de mandat ? »

Macron peine à appliquer la parité dans ses propres rangs ; le ministère chargé des femmes victimes de violences est dirigé par un homme accusé de viol ; Blanquer renonce à la parité chez les recteurs trices, et étrille au passage l'écriture inclusive... Le respect des préconisations du plan national d'action 2021-2023 apparaît donc comme une urgence, ne serait-ce que pour sauver les meubles ! Six groupes de travail programmés en à peine un mois dans notre académie : un calendrier (trop ?) serré pour traiter de questions aussi capitales que les violences sexistes ou les écarts de rémunération et d'accès aux responsabilités.

### > Des professions féminisées : quelques chiffres parlants.

Pour l'année 2020-2021, le « Rapport de Situation Comparée » académique fait état d'un peu plus de 57% de femmes dans le 2d degré public (c'est 85% dans le 1<sup>er</sup> degré !). Si notre académie est plutôt bonne élève en ce qui concerne les corps d'inspection (56,5% des IA-IPR et IEN sont des femmes/ 51,4 au national), c'est un peu moins satisfaisant concernant les personnels de direction. On note aussi que les femmes sont beaucoup plus nombreuses chez les adjointes (57%) que chez les principaux/pales de collèges (47,3%) ou chez les proviseurs (32,8%), ce qui s'explique sans doute par un déroulement de carrière plus lent. On retrouve une écrasante majorité de femmes chez les Psy-EN (88,6%), les CPE (72,2%), les AESH (93,3%) ; c'est un peu moins le cas pour les AED (59,5%).

### > Temps partiels et écarts salariaux : les chiffres de l'académie d'Amiens.

Sans surprise, la part des femmes ayant pris des congés liés à la parentalité en 2020-21 est plus importante que celle des hommes. Les temps partiels sont pour la plupart exercés par des femmes : 82% pour le seul 2d degré public. Ceux-ci sont pris vers 35-45 ans, mais aussi en fin de carrière, signe, sans doute, que les femmes sont épuisées par l'éducation

des enfants, la charge mentale...

Ces temps partiels majoritairement féminins expliquent en partie – mais en partie seulement – l'écart salarial : dans notre académie le salaire net des enseignantes du 2d degré public est de 2530€, soit 128€ de moins que leurs homologues masculins (2658€). Le rapport précise que « la majeure partie de l'écart [salarial] est liée aux différences d'âges, de corps, de grade, de fonctions ou d'exercice d'heures supplémentaires. » Nous avons souligné le caractère lacunaire de ce rapport : disposer de données concernant l'attribution des HSA, HSE, IMP ou encore les indemnités de PP nous permettrait de confirmer ce que nous constatons déjà dans nos établissements.\*

### > Promotions et avancements (HC, classe, exceptionnelle).

Les différentes promotions sont détaillées par genre dans le rapport académique. Il semble que l'administration rectorale ait veillé à ce que la parité soit respectée, en tout cas pour cette année. Nous aurions aimé disposer de données antérieures, afin de prendre la mesure des progrès réalisés. Il nous a été précisé qu'à barème égal, les femmes étaient privilégiées pour compenser les années d'« injustice ». Nous veillons bien entendu à ce que cette « réparation » tout à fait légitime ne s'effectue pas au détriment de certains collègues masculins dont nous avons la certitude qu'ils ont déjà été pénalisés par les dysfonctionnements de notre administration (par l'absence d'inspection notamment).

Nous avons également demandé – entre autres – des données chiffrées concernant la répartition par genre des accélérations de carrière (échelons 6 et 8) dans le cadre du PPCR.

Nous vous tiendrons informés de ce qui ressortira de ces groupes de travail. Evidemment, il est également essentiel de continuer à veiller à ce qu'aucune de nos collègues ne soit victime de discrimination ou de violence sexiste, qu'elle soit verbale ou physique.

\* Un rapport national fait d'ailleurs état d'une inégale répartition des IMP non seulement en termes de personnes (les bénéficiaires sont plus souvent des hommes) mais aussi de quotité (les hommes se voient plus souvent attribuer une IMP complète quand les femmes touchent 0.25 ou 0.5).

Coralie Tery

## Échecs et Maths

Les **maths**, qui ont disparu du tronc commun en Première et Terminale, voient le nombre d'heures de cours, pour ces seuls deux niveaux, passer de 183 870 à 150 330 entre 2018 et 2020 (-18%). Cela représente 1863 **postes** d'économisés dans cette seule discipline. En SES, ce sont 523 **postes** économisés avec une baisse de 14%.

Notre ministre de l'Éducation nationale et de la Jeunesse vante les mérites de "son bac", le présentant comme le « plus adapté aux études supérieures ». Mais ne serait-il pas préférable de connaître les rudiments du calcul pour faire de la physique ? De même, n'est-il pas nécessaire de maîtriser des notions en mathématiques pour poursuivre des études de physique ? de médecine ? de comptabilité ? d'économie ? de génie mécanique ? ou pour réussir une école d'ingénieur ?

Pour la première fois, des milliers d'étudiants vont entrer dans un cursus universitaire scientifique sans avoir été au contact de la discipline mathématique pendant deux longues années.

Avons-nous atteint une inconscience institutionnelle ? Question d'autant plus légitime dans ce monde où les probabilités, les algorithmes, la cryptographie ont pris une place prépondérante.

"Nous manquons de profs de maths" donc... il faut supprimer le besoin de profs de maths : c'est la solution choisie par le ministre.

Efficace mais dangereuse.

La question n'est pas d'opposer les disciplines ni de les hiérarchiser mais bel et bien de s'inquiéter d'une des conséquences prévisibles de cette réforme. A l'origine, le choix de trois spécialités était plutôt un postulat de départ intéressant, puisqu'il augmentait de fait le nombre de possibilités d'avoir un bac "correspondant aux aspirations des élèves". Mais les difficultés inhérentes au casse-tête des emplois du temps ont rendu caduque cette proposition dans un certain nombre d'établissements qui imposent aux élèves des "menus" de triplettes. Surtout, l'obligation de stopper une spécialité, - a priori choisie par goût, par désir, voire par nécessité pour la future orientation de l'élève -, est une décision qui dépasse l'entendement. Nous avons atteint le firmament de la stupidité.

Il est grand temps que les petits pions de l'échiquier réalisent un bel "échec au Roi"...

Emmanuel ROUSSEAU

### « EAF nouvelle version : une organisation à repenser ! »

Les collègues de Lettres – dont deux tiers sont des femmes – ont bien souffert en juin et juillet dernier lors des Epreuves Anticipées de Français : calendriers intenable, charges de travail déraisonnables, organisation chaotique... Le SNES-FSU national s'est saisi du sujet lors du CHSCTMEN (plus d'infos sur la page Facebook SNES-FSU Amiens).



### « Un guide académique pour les AESH »

Enfin une avancée dans la reconnaissance du statut et de l'importance des accompagnants d'élèves en situation de handicap : la publication imminente du « guide académique » qui précise un certain nombre d'éléments (contrat, rémunération, emploi du temps, formation, droits...).

## Protection Sociale Complémentaire : Une (fausse) bonne idée ?

Nous prenons acte du fait que notre employeur participera, dès janvier 2022, pour une somme (modique) de 15€ brut, au paiement de notre mutuelle de santé.

Toutefois, les discussions pour la mise en place d'une véritable participation de l'employeur, à l'image du privé, sont très vives et la finesse d'analyse de notre fédération a permis de soulever des inquiétudes dorénavant partagées par toutes les OS.

En effet, la FSU participe depuis plusieurs mois à des groupes de travail suite à la volonté du ministère des finances publiques d'imposer les contrats collectifs à adhésion obligatoire en contrepartie d'une participation financière de l'employeur à hauteur de 50% à terme.

Il est important de rappeler que 50% est le minimum prévu par l'ordonnance.

**La FSU s'oppose à l'obligation d'adhésion à un contrat collectif choisi par l'employeur.**

Deux problématiques fondamentales ont été soulevées par la FSU :

Tout d'abord les bénéficiaires et ayant droits :

Les retraité-es de l'Etat sont considéré-es comme des bénéficiaires du simple fait que les organismes complémentaires sélectionnés ne pourront pas refuser leur adhésion s'ils en font la demande. Dans le prolongement de l'ordonnance, **ils et elles n'ont pas vocation à recevoir une participation financière directe de leur dernier employeur (l'Etat).**

De même, le conjoint, la personne liée par un PACS ou vivant maritalement avec l'agent-e ou le-la retraité-e et les enfants de l'agent-e ou du-de la retraité-e sont ayant droits et peuvent adhérer au contrat collectif sélectionné. **Ils et elles n'ont pas vocation à recevoir une participation financière directe de l'employeur de l'agent-e bénéficiaire.**

Concernant les ayant droits, les mécanismes de solidarité ne sont pas pour l'heure déterminés, mis à part la gratuité à partir du 3ème enfant. **La FSU**

**a insisté à nouveau sur l'indispensable solidarité intergénérationnelle.**

**Sans cette solidarité il est fort probable que le montant de la cotisation des retraités explose.**

> **Calcul de la cotisation :**

L'administration avance le principe d'une cotisation forfaitaire pour les bénéficiaires actifs, mais est ouverte à l'introduction d'une dose de proportionnalité en fonction du revenu (indiciaire + indemnitaire)

**La FSU propose une cotisation totalement proportionnelle au traitement.**

Pour les ayant droits et pour les bénéficiaires retraité-es, les conditions de fixation de la cotisation forfaitaire ne sont pas précisées. De sorte que les mécanismes de solidarité pour les familles et pour les retraités ne sont pour l'instant toujours pas abordés.

**Sur les deux problématiques de la PSC, la FSU porte et continuera de porter la nécessité de dispositifs qui assureraient des transferts solidaires entre cotisants afin que chacun cotise selon ses moyens.**

> **Perspectives :**

**Ce que le ministère a oublié de préciser dans sa communication, c'est qu'à ce jour, la Prévoyance est exclue des garanties de l'accord qui devra être conclu. C'est à dire que l'accord qui serait soumis à la signature ne porterait que sur les garanties en santé.**

**Depuis le début des négociations, la FSU a souligné les risques qu'engendrerait un découplage de la santé et de la prévoyance :**

- risque d'anti-sélection (les personnes les plus exposées aux risques d'arrêts maladie longs ou d'invalidité souscriraient beaucoup plus que les personnes à la santé potentiellement meilleure) qui augmenterait fortement les cotisations et réduirait les solidarités,

- risque de situations sociales et économiques dramatiques pour les personnes qui n'auraient pas souscrit d'assurance en prévoyance et qui seraient confrontées à des problèmes de santé importants débouchant sur un passage à demi ou sans traitement.

Le ministère a entendu en partie nos revendications et promet dorénavant que la négociation sur la prévoyance pourrait déboucher sur une obligation d'adhésion et un nouvel engagement de participation des employeurs publics de l'État.

De plus, il ne faut pas se faire d'illusions, il y a de forts risques que la porte soit ouverte aux assurances privées en lieu et place d'une partie de la Sécurité Sociale et des mutuelles.

Nous resterons vigilants et offensifs sur cet enjeu

de société majeur en lien étroit avec un de nos mandats essentiels : le 100% Sécu.

Et comme un rapport du Haut Conseil sur l'Avenir de l'Assurance Maladie (HCAAM) vient de sortir pour mettre en avant une soi-disant « grande sécu » présentée comme telle dans les médias, **il est indispensable de continuer à défendre nos mandats concernant le 100% Sécu fondé sur les cotisations, à l'opposé de la fiscalisation (CSG, CRDS, CASA et autres taxes...) que les réformes successives ont mise en place et que ce gouvernement veut étendre.**

*Emmanuel Rousseau - Serge Compagnon*

## MÉTIER

### Mutations INTER 2022 :

#### Soyez vigilant et réactif !!!



Avec la transformation de la loi sur la Fonction Publique, est actée, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, la disparition des groupes de travail et commissions d'affectations liés aux demandes de mutation INTER.

Chaque demandeur va devoir être vigilant et réactif à toutes les étapes.

Faites-nous parvenir un double de votre demande de mutation et des justificatifs permettant une bonification de points : ces documents nous sont indispensables pour faire le travail de suivi approfondi et de conseils liés à votre situation personnelle.

Pour un suivi personnalisé et efficace, nous recommandons à chaque demandeur de mutation (syndiqué es et non syndiqué es) de compléter la fiche de suivi en ligne sur le site du SNES-FSU national en suivant le lien ci-contre :

<https://www.snes.edu/article/mutations-2022-fiche-de-suivi-individuel/>

A toutes les étapes clés de votre demande de mutation, nous vous enverrons un mail d'informations.



### *Le calendrier des Mutations INTER*

- Du 9 décembre 2021 au 11 janvier 2022 : Le contrôle des barèmes par l'administration
- Du 12 janvier 2022 (18h00) au 27 janvier 2022 (18h00) : Les demandes de rectification
- Le 11 février 2022 au plus tard : Les demandes tardives et de modifications
- Le 3 mars 2022 : Les résultats définitifs

*Aurélie STROBBE*

## Contestations des avis finaux des RDV de carrières

Un certain nombre de collègues ont contesté l'avis final de leur RDV de carrière qui s'est déroulé au cours de l'année scolaire 2020 – 2021. Dans la majeure partie des cas, l'incohérence entre les avis des évaluateurs et l'avis final est relevé.

L'administration dispose d'un délai de 30 jours pour répondre à votre demande de recours gracieux. Sans réponse, cela signifie que l'administration rejette votre recours.

À partir de là, vous disposez de nouveau d'un délai de 30 jours pour contester votre avis final auprès

de la CAPA qui devrait se tenir en février – mars 2022.

Consultez le site internet du SNES-FSU Amiens (<http://www.amiens.snes.edu>), des fiches seront régulièrement mises en ligne afin de vous apporter des informations sur le fonctionnement de votre carrière : Avancement d'échelon, Mutation, Accès à la hors classe, Accès à la classe exceptionnelle...

Aurélie Strobbe

## DANS LES ÉTABLISSEMENTS

### Auto-évaluation des établissements : De quoi s'agit-il ?

L'évaluation des établissements concernera, sur des cycles de 5 ans, 20% des collèges et lycées chaque année. Désignés par le recteur, ils ont souvent leur projet d'établissement à réécrire dans l'année alors que rien n'oblige à lier les deux. L'administration tente par une approche détournée de faire adhérer les personnels aux attentes institutionnelles qui finiront en projet d'établissement et contrat d'objectifs, comme par exemple optimiser les moyens alloués sans en réclamer davantage malgré les difficultés et les besoins exprimés par les équipes. La démarche participative de l'auto-évaluation et l'adhésion des équipes sont d'ailleurs «une condition de réussite en même temps qu'un objectif» : une pratique managériale éprouvée pour abuser de personnels animés de bonnes intentions pour faire réussir leurs élèves.

#### > La première étape: du diagnostic au rapport d'auto-évaluation...

Un bilan statistique de l'établissement lance la dynamique d'auto-évaluation avant qu'un comité de pilotage regroupant les parents, les élèves, la direction, des partenaires extérieurs et les personnels ne fixe de nombreuses réunions, le plus souvent en dehors du temps de travail, pour rédiger un rapport d'auto-évaluation. **C'est aux personnels de décider s'ils s'engagent ou non dans la procédure globale car elle ne relève pas des obligations de service.** Selon le rapport de force, investir collectivement la démarche peut être une stratégie pour contrecarrer toute tenta-

tive qui n'aurait pas l'accord des personnels sur l'évaluation des élèves (le projet local d'évaluation pourrait y trouver son écho au collège), les pratiques pédagogiques, le numérique, l'inclusion, l'utilisation des parts libres de la DGH, l'orientation, la réforme de l'éducation prioritaire... et revendiquer des moyens comme on le fait au moment de la DGH.

#### > Avant la seconde étape, déterminante, aux mains des hiérarchies !

Une évaluation externe est ensuite menée par un aréopage d'IPR et de chefs d'établissements. Pour «finaliser le projet d'établissement» puis le contrat d'objectifs, il formule au recteur et à la collectivité territoriale des recommandations sur «les spécificités de l'établissement, les éléments de plus-value, les marges de progrès et les axes stratégiques». En aucun cas, il ne faut en attendre une rallonge des moyens, tout au plus des propositions de formations pour s'approprier les «bonnes pratiques» et gérer l'hétérogénéité dans des classes surchargées.

#### > Le droit de dire non et de refuser le processus.

Après avoir rappelé collectivement leurs attentes pour retrouver des marges de manœuvre et redonner du sens à leur métier, les équipes gagneront du temps et de l'énergie en s'épargnant ces réunions. Un modèle de courrier est disponible sur [www.snes.edu](http://www.snes.edu).

Laurence SERGEANT

## Un CPE averti est un CPE plein d'énergie : le SNES-FSU notre source d'énergie.

Par les réformes successives (nouveaux statuts en 2015, réforme du collège en 2016, réformes du bac et du lycée 2019/20, réforme de l'orientation 2019) les gouvernements ont multiplié les attaques contre notre capacité à concevoir notre métier de CPE. En bombardant les personnels d'injonctions contradictoires et en promouvant l'autonomie des hiérarchies locales, les ministres qui se sont succédé rue de Grenelle ont permis que se développent dans les établissements des pressions hiérarchiques et/ou entre pairs.

Mettre en place tel ou tel projet, telle ou telle « nécessaire » évolution (climat scolaire, bienveillance, psychologie positive, la docimologie, pédagogie innovante...) relève aujourd'hui tellement du projet d'établissement et de son « autonomie » que l'on voit se développer çà et là des pressions internes qui peuvent impacter la santé même des CPE souvent exposés individuellement.

Pour le SNES-FSU les CPE doivent garder la main et décider collectivement quand cela est possible, avec d'autres CPE, et même avec les collègues enseignants de la section syndicale (par exemple) pour avoir plus de force : le collectif est notre atout. Il faut pouvoir résister au management toujours plus performant des directions qui excellent dans l'art de diviser, de mettre en cause les individualités et de parvenir à leurs fins en isolant des collègues les moins « proactifs ». C'est là que la section académique doit jouer pleinement son rôle : en usant du droit d'organiser chaque mois

une heure d'information syndicale (HIS) ouverte à tous les personnels, en organisant son fonctionnement autour de plusieurs collègues syndiqués, en recréant dans l'établissement une dynamique collective qui permet de résister aux pressions. Nous pouvons redonner du sens à nos métiers, sans pression, ni diktat : nous ne sommes pas des chefs de service, nous ne sommes pas les bons petits soldats des « devoirs faits », « vacances apprenantes » et autres dispositifs imposés sous le quinquennat Macron.

Mais être au SNES-FSU, c'est aussi se féliciter, de la création de 300 emplois temps plein de CPE prévue au budget 2022 : 560 postes pour le concours externe (les 270 habituels et 290 créations), 70 pour l'interne, 10 (création) pour le 3<sup>e</sup> concours, c'est-à-dire 640 postes au total. Il était temps après cinq années supplémentaires d'austérité et de suppressions de postes dans les vies scolaires. Le SNES-FSU n'a cessé de se battre aux côtés des CPE pour la création de postes tant cette question est déterminante pour le suivi des élèves et les conditions de travail des personnels d'éducation. La mobilisation, enfin, a payé. Ces 300 postes constituent en outre une avancée et un espoir pour tous les jeunes aspirants au métier. Si ces créations sont bienvenues, elles demeurent largement insuffisantes pour répondre aux besoins et aux enjeux éducatifs des années à venir. Merci le SNES-FSU.

*Laurence SERGEANT*



## Psy-EN : Transfert de l'État aux régions de l'information sur les études et les formations : An II

L'an dernier, dans l'académie d'Amiens, les PsyEN et les professeurs principaux, en première ligne pour accompagner les élèves dans leurs vœux d'orientation, ont dû se passer des guides régionaux d'information exhaustifs et vérifiés, jusque-là édités chaque année par l'ONISEP.

Certes, la région Hauts-de-France via *Proch'Orientation*, a bien édité à leur intention un guide post-3<sup>e</sup> en papier glacé, arrivé dans les collèges et les CIO mais quelques semaines trop tard ! Elle n'avait pas jugé utile d'éditer le guide régional sur le post-bac mais prévoirait d'en faire cette année une version numérique. Elle confirme par ailleurs l'annulation du salon public « Du lycéen à l'étudiant » qui était organisé par les services du rectorat, au bénéfice du salon privé de « L'Étudiant ». Ici, c'est la logique marchande qui remplace l'esprit du service public.

Mais l'objectif de *Proch'Orientation* va plus loin : sous couvert d'information sur les métiers, il s'agit de

pousser dans les établissements les interventions de ses « ambassadeurs » pour promouvoir auprès des collégiens et lycéens les « secteurs en tension ».

C'est un changement radical de paradigme pour l'orientation de nos élèves. A la mission d'accompagner chacun.e à viser un parcours d'études émancipateur et ambitieux, se substitue l'objectif de répondre aux besoins à court et moyen terme des entreprises locales.

On pourrait soupçonner de complaisance notre hiérarchie, qui a très fermement « invité » les PsyEN à participer aux prestations du *bus de Proch'Orientation* et aux salons privés. Pendant ce temps, les CIO continuent de faire remonter au rectorat et à la DSDEN l'état lamentable de leurs équipements matériels et les postes de PsyEN-EDO vacants qui ne sont, à cette heure, pas pourvus !

Catherine Bas

## Les retraité-e-s ne battent pas en retraite mais le pavé !

Eh oui, comme les autres, les retraité-e-s sont des citoyen-ne-s à part entière et ils revendiquent. Ils le font dans le cadre unitaire du groupe des 9 comme adhérents à différents syndicats nationaux de la FSU ou adhérents à la FGR/FP (Fédération Générale des Retraités de la Fonction Publique) aux côtés des autres retraité-e-s de la CGT, FO, CFE/CGC, CFTC, Solidaires, LSR et UNRPA. Cette unité, modèle en son genre, existe depuis la manifestation nationale de juin 2014, preuve que l'on peut avancer des revendications syndicales partagées. Elles vont de la place des retraité-e-s dans la société au 100% Sécu en passant par bien d'autres...

Durant cette année 2021, nous avons manifesté le 31 mars et le 1<sup>er</sup> octobre au niveau départemental et plus récemment lors d'une manifestation nationale à Paris le 2 décembre qui a eu un certain succès. Ce n'est pas seulement pour eux-mêmes qu'ils se bougent mais aussi pour toutes et tous car la solidarité intergénérationnelle a un sens aigu pour eux.

Ce 2 décembre, alors qu'ils ont travaillé et donc cotisé toute leur vie pour avoir un salaire continué, les retraité-e-s se sont retrouvés à Paris, de toute la France, pour se faire enfin entendre du président de la République, du gouvernement et du patronat.

Ils ont exigé :

- L'augmentation immédiate des pensions de base et complémentaires et l'indexation sur l'évolution des salaires.

- La défense de notre système de santé, de retraite, portée par une Sécurité sociale financée par les cotisations sociales et basée sur la solidarité intergénérationnelle.

- La défense et le développement des services publics de proximité sous contrôle et maîtrise publique.

- La défense de nos libertés individuelles et collectives.

Reste à savoir si nous serons entendus, mais s'il le faut, nous reprendrons le chemin de la lutte, c'est tout le sens du communiqué intersyndical du 3 décembre.

Bonne fin d'année à toutes et tous, prenez soin de vous et des autres.

Serge Compagnon



## Après le temps du mépris, l'espoir au lycée André-Malraux ?

Depuis trois ans, au lycée André-Malraux de Montataire, se sont succédé intrusions extrêmement violentes, échauffourées avec les forces de l'ordre, tir de mortier, incendies dans les toilettes, voiture d'un membre du personnel incendiée..., tout cela traumatisait élèves et personnels. Il y a un an, après les événements du 5 novembre 2020, les personnels de l'établissement diffusaient une vidéo, accompagnée d'une pétition, pour alerter l'opinion publique.

Le 23 novembre 2021, après de multiples demandes de visites faites par les représentants du personnel, le C.H.S.C.T.D<sup>1</sup> a "enfin" pu se rendre au lycée pour s'assurer de l'amélioration des conditions de travail qui avait été promise.

D'emblée, la délégation a pu constater que des travaux de sécurisation du parvis, maintes fois demandés à la Région lors des réunions de différentes instances, ont été réalisés avec, notamment, l'installation d'une clôture ; de plus, 3 tourniquets permettent désormais de contrôler l'accès à l'établissement.

De l'avis général, la nouvelle équipe de direction contribue elle aussi à l'amélioration de la situation : réorganisation des récréations (les élèves sont obligés de sortir), aménagement d'espaces agréables à l'extérieur pour les élèves (tables de ping-pong, terrasse avec bancs)... Toutefois, si les signes positifs sont réels, de nombreux problèmes persistent (parking destiné aux personnels, gymnase, etc.).

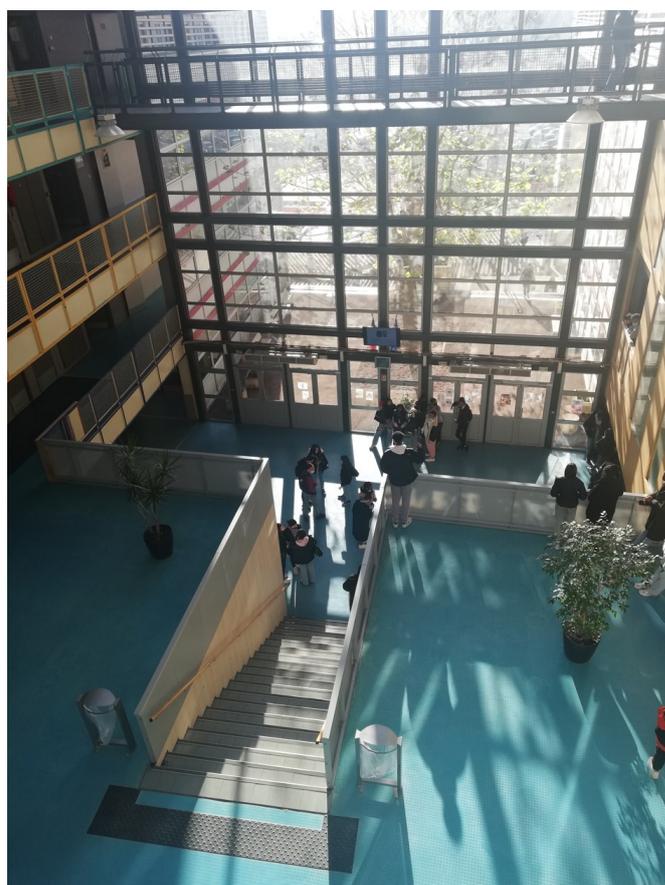
Il y a un an, les personnels s'étaient mobilisés pour revendiquer auprès du rectorat des moyens humains supplémentaires, notamment dans l'équipe pluri-professionnelle (CPE, AED, infirmière...). Ils revendiquent aujourd'hui la pérennisation des postes d'A.E.D et le versement de la prime REP+ à ces collègues toujours en première ligne, mais aussi le remplacement de l'infirmière absente pour travailler au côté de l'infirmière contractuelle qui, arrivée au lycée Malraux

le 18 octobre, se retrouve seule pour 1200 élèves ! Le SNES-FSU 60 défendra, dans toutes les instances compétentes, les revendications des personnels, auxquels l'institution doit absolument désormais apporter un soutien sans faille.

N'hésitez pas à nous contacter si, vous aussi, vous rencontrez des problèmes qui détériorent vos conditions de travail.

1 Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail Départemental

*Nicolas Bourdeauducq*



### Stage D.H.G : Comprendre et agir

Le mardi 25 janvier 2022  
Bourse du travail de Creil  
De 9h30 à 17h00

### Modalités d'inscription

Inscription avant le 25 décembre 2021 sur le site du SNES-FSU Amiens ou à partir du QR code :



Stage départemental de la Somme : inscrivez-vous !

**Mardi 25 janvier 2022 – 9h/16h30**

**Le numérique et nos métiers**

**DGH 2022 : que faire ?**

✧ Avec la participation de Yannick Lefebvre du SNES-FSU National :

L'impact du numérique sur nos métiers et conditions de travail :

Travail prescrit / travail réel, surcharge informationnelle, droit à la déconnexion, outil de contrôle avec les copies dématérialisées, communication par messageries. Droits et devoirs des personnels.

✧ La DGH 2022 : comment lutter et agir dans l'établissement pour des conditions de rentrée meilleures ?

## Infos pratiques :

de 9h-12h / 14h-16h30, possibilité de repas à proximité

Inscription avant le 25/12/2021 *par mail* à l'adresse mail de votre établissement et directement notre site :

<https://amiens.snes.edu/stage-Le-numerique-et-nos-metiers-DGH-2022-que-faire.html>

## NON à la souffrance au travail

Nous constatons de plus en plus que la situation des établissements scolaires est intenable du fait des réformes et des coupes budgétaires. Nous assistons à la négation de la spécificité de nos métiers avec la généralisation de l'évaluation, qui introduit dans notre quotidien des critères de performance de type industriel dans une activité hautement qualitative, où la progression des élèves ne peut pas nécessairement se mettre en chiffres.

Mais la gestion de la pénurie se traduit aussi par la mise en place dans l'Éducation nationale d'un management autoritaire, usant de la menace de manière récurrente, et développant à outrance la concurrence individuelle des collègues. L'autonomie de l'établissement n'a pas à devenir celle d'une principale toute-puissante, qui nie les droits des personnels et s'arroge la casquette de seul pédagogue (logique dans laquelle s'inscrivent les inacceptables projets sur l'évaluation des enseignants). Cette cheffe d'établissement irrespectueuse des droits de chacun s'est vue contrainte à une enquête administrative de son collègue, puis devra accueillir dans un futur proche, une enquête du CHSCT : du jamais vu dans le monde militant.

Nous constatons aussi que la culture du résultat imposée par un autoritarisme toujours plus agressif, malmène nos collègues, et se traduit parfois par des situations de véritable souffrance : un proviseur qui fait de « l'humour noir » avec un enseignant atterré, un principal qui ne réunit pas un conseil de discipline lors d'insultes proférées à l'encontre d'un enseignant et d'un

CPE, un autre proviseur qui décide de ne pas utiliser le vote à bulletin secret en CA... Les exemples abondent dans le département et mettent les collègues dans des situations d'épuisement professionnel.

A cela s'ajoute cette année, dans les lycées, le projet local d'évaluation : attaque en bonne et due forme de la liberté pédagogique. La liberté pédagogique n'est pas simplement un paragraphe du code de l'Éducation auquel nous serions attachés tel à un fétiche. Face à un management qui vise à transformer les enseignants en simples exécutants, aux ordres de quelque apôtre des neurosciences, nous voulons réaffirmer notre souhait de rester concepteurs de notre métier. Et ce n'est pas parce que Monsieur le Recteur a participé à un conseil pédagogique dans un lycée du département, que le PLE est souverain en la matière. Non, rappelons haut et fort que ce sont bien les enseignants qui restent les maîtres de leur pédagogie.

Face à toutes ces pressions hiérarchiques, le SNES-FSU a dû intervenir à de nombreuses reprises. Nous nous refusons à donner les clés de notre métier et de notre établissement à nos seuls chefs, car nous ne voulons toujours pas être réduits à un simple rôle d'exécutant volontaire. Une fois de plus, nous rejetons toute source inutile de bureaucratisation de nos métiers, tout encadrement renforcé, toujours plus tatillon et prescriptif de notre activité.

Laurence SERGEANT