

Amiens SNES

Amiens, le 12 décembre 2019

Décembre 2019 - Bulletin n° 2

Ça commence à se voir...

Sommaire :

- **Éditorial**
- **À la une**
- **Actualités**
- **Métier**
- **Dans les départements**

Pour celles et ceux qui n'y auraient pas encore prêté attention, le choix strictement idéologique des réformes Macron commence franchement à se voir. Le « pragmatisme » soi-disant apolitique ne sert qu'à faire croire qu'il n'y a pas lieu de contester, de débattre, ni même de voter.

Quand on regarde la ligne suivie : réduction de la politique parlementaire (dès juillet 2017 : ordonnances, amendements limités), réduction des droits des salariés (Code du Travail, recours entravés aux prudhommes, facilités de licenciements, réduction du compte pénibilité, dès 2017), précarisation aggravée des chômeurs (novembre de cette année), réduction des protections sociales, réduction des Services Publics, destruction de la Fonction Publique, augmentation de la CSG, baisse des pensions de retraites (déjà en 2017), mais en même temps laxisme sur les fuites fiscales, baisse des contributions sociales sur les richesses produites (ISF, dividendes, cotisations – pour soi-disant créer de l'emploi... Ah bon ? Où ça ?), augmentation de 20% de la rémunération des conseillers d'Etat (novembre 2017)...

Et dans l'Education Nationale ? Retour au gel de l'indice (2 mois de salaire perdus en 10 ans), ralentissement du PPCR, heures supplémentaires et postes en moins, charges de travail toujours accrues et anxiogènes, réduction de la représentation des personnels (CAPA fermées, CHSCT réduits), insuffisance des moyens pour une « école inclusive », orientation échappant aux CIO, lycées dans le marasme...

Dans ce numéro :

La réforme des retraites	2
La réforme des lycées	4
Rendez-vous de carrière	5
Mutations Inter 2020	5
Congés de formation	5
Psy EN	6
C.P.E.	6
Dans le département de l'Aisne	7
Audience Rectrice	7
S.R.I.A.S.	8

Salaires, protections sociales, fonctionnaires, chômeurs, malades, retraités ... tout ça « coûte un pognon dingue ». Mais alors, qui sont les citoyens de valeur aux yeux de nos dirigeants ? D'un côté une majorité de travailleurs de plus en plus précaires, et de l'autre, au-dessus, là-haut, les « premiers de cordée », ceux qui « rapportent » le plus ? Qui rapporte à qui ?

Ça commence à se voir : cette idéologie, on la connaît bien, elle nous revient du 19^e siècle, avec juste une autre technologie.

Mais, nous ne sommes plus à l'âge illusoire des promesses de l'industrie et des profits : un pays ne se gouverne pas comme on tient un petit commerce ou comme on dirige une « start-up », ni même une multinationale. Catastrophes économique, sociale, culturelle.

« Faire du fric » n'est pas en soi une valeur civique qui suffit à tout.

Pour défendre les retraites, nous voilà face à des enjeux essentiels qui en effet touchent à des choix de société : le régime des retraites avec son financement collectif par répartition a tout à voir avec les valeurs citoyennes, la valeur du travail, le rôle de l'Etat. Pour cette raison, la stratégie de division et de négociations par branches qui risque d'être suivie par le gouvernement ne trompera personne.

Les Fonctionnaires défendent aujourd'hui davantage les valeurs de l'Etat et du travail que les ministres qui sont au pouvoir. Et l'on ne peut pas voir sans un réel malaise des directions d'établissements entraver le droit de grève...

Faire grève et manifester sont les moyens légitimes pour les citoyennes et citoyens de se faire entendre.

Retraites :

Une réforme animée par une logique purement comptable !

Dans ce contexte de climat social explosif, le rapport de forces se durcit encore. L'intervention d'E. Philippe aura eu le mérite de souder l'ensemble des syndicats contre lui : en effet, qui peut encore croire que la génération d'avant 1975 sera épargnée ? Dès 2027, l'âge pivot de 64 ans sera la condition d'un départ à taux plein et la décote s'appliquera dès lors également pour celles et ceux nés avant 75 ! En outre, J-M Blanquer n'inspire plus réellement la confiance, et peu sont ceux qui le croient lorsqu'il affirme que « les pensions des enseignants ne baisseront pas » ! Quant à J-P Delevoye, chacun sait qu'il enchaîne les « affaires » (conflits d'intérêts, cumul de fonctions) et commence lui-même à envisager sa démission du gouvernement. Les deux tiers des Français sont opposés au projet de réforme.

En d'autres termes, nous n'avons jamais été si proches du but : le retrait pur et simple de ce projet délétere. Eh oui, Messieurs les Ministres : nous avons bien compris qu'au-delà du prétendu rééquilibrage que vous invoquez, c'est bel et bien une logique purement comptable qui transpire de cette réforme.

La grande intox du gouvernement : la réforme Macron-Delevoye viserait à réduire les inégalités !

> **Hommes/Femmes : vers toujours plus d'inégalités**

Souvent « contraintes » de partir plus tard que les hommes du fait de carrières discontinues et moins bien rémunérées, les femmes subissent d'ores et déjà plus souvent la décote et avec une intensité plus forte. Il est donc urgent de prendre des mesures pour réduire ces inégalités. Or, le projet Macron-Delevoye augmentera inexorablement cette inégalité. En effet, chaque période non travaillée (temps partiel, congé parental, chômage) constituera un manque à gagner en termes de points pour une grande majorité de femmes. L'intégration des primes et des heures sup ne compensera pas cette perte, les hommes étant les principaux bénéficiaires de ces « bonus ». Les inégalités hommes/femmes, qui existent déjà dans l'enseignement mais beaucoup moins que pour les autres catégories, seront donc accentuées. Autre effet d'annonce : le gouvernement parle d'une

« avancée majeure pour les femmes » avec l'attribution de droits familiaux dès le premier enfant : c'est oublier un peu vite (ou occulter volontairement ?) les majorations de 4 ou 8 trimestres d'ores et déjà attribuées dès le premier enfant !

> **Public/Privé : même combat**

Dans le régime à points, le montant de la pension dépend des cotisations versées pendant l'ensemble d'une carrière et non plus des revenus des six derniers mois ou des vingt-cinq meilleures années. S'il est clair que les futurs retraités des régimes dits spéciaux (qui ne représentent que 3% des salariés) et de la fonction publique seraient victimes de baisses drastiques de leurs pensions, en réalité, l'écrasante majorité des retraités du privé y perdrait également !

> **Les plus riches épargnés**

Les dirigeants de grandes sociétés ainsi que leurs cadres obtiennent souvent le bénéfice de plans de retraite à prestations définies financés par leur entreprise. Ils ont donc la garantie d'un taux de remplacement, quel que soit le montant de leurs cotisations au régime général. Alors que ces plans représentent un coût non négligeable pour les entreprises, la question de leur impact sur la compétitivité est bizarrement reléguée au second plan, révélant une politique du « deux poids, deux mesures ».

> **Les profs, ces privilégiés...**

Le calcul de la pension se basant sur nos 6 derniers mois est un aménagement visant à compenser le fait que le métier d'enseignant est nettement moins payé, à niveau d'études égal, que tous les métiers qu'il est possible d'exercer dans le privé ou dans les autres administrations en catégorie A à partir d'une seule Licence, et non d'un Master 2.

Certes, J-M Blanquer et E. Philippe évoquent désormais des « revalorisations » salariales afin d'élever le niveau des pensions, mais à quoi peut-on concrètement s'attendre quand le point d'indice est gelé depuis des années ? Le ministre nous a d'ailleurs prévenus : pas de revalorisation salariale sans une charge de travail supplémentaire (sans prise en compte, bien sûr, de tout le travail notamment administratif non rémunéré qui va croissant d'année en année). E. Philippe prévoit de re-

pousser la fin des discussions avec les syndicats d'enseignants à l'été 2020, autrement dit quand la situation sociale sera plus apaisée et notre voix moins audible.

La réforme Delevoye : la tentative de putsch d'un modèle économique et social à bout de souffle

Avec le régime à points, la retraite n'est plus considérée comme un droit fondamental mais uniquement comme un coût pour la société ! Certes, toutes les réformes (1993, 2003, 2010, 2014) ont contribué à abaisser le niveau des pensions, au nom de l'allongement de l'espérance de vie... Pourtant, la réforme des retraites qui s'annonce n'est pas dans la lignée des précédentes car le passage des « annuités » aux points engendre un changement de philosophie. En effet, les premières ont un objectif de revenu de remplacement alors qu'un régime à comptes "personnalisés" privilégie la stabilité du montant des prélèvements obligatoires. Dans un régime par points, une hausse de l'espérance de vie engendre automatiquement une baisse de la pension de retraite, sauf si l'actif consent à cotiser plus longtemps. La réforme aura donc évidemment des conséquences sur la durée de cotisation.

Un autre système de retraite est possible !

Comme ceux qui l'ont précédé, le gouvernement use toujours de la même langue de bois, n'ayant à la bouche que le « niveau des pensions » et la « durée de cotisation », se gardant bien d'évoquer les autres sources de financement possibles. Or, face à la crise généralisée du capitalisme (chômage, stagnation des salaires, incompatibilité avec l'urgence écologique), le SNES-FSU revendique d'autres solutions pour assurer une retraite décente à tous les salarié·es : augmenter les prélèvements sociaux sur les revenus du capital.

En effet, est-ce si légitime de vouloir nous faire travailler plus longtemps lorsqu'on sait que l'espérance de vie en bonne santé n'est que de 63 ans pour les hommes et 64 pour les femmes ? Pourquoi n'envisagerait-on pas plutôt d'élargir l'assiette des cotisations afin de tenir compte des évolutions de la société, par exemple sa financiarisation ? Pourquoi ne pas augmenter les prélèvements sociaux en puisant dans les revenus du capital, sachant que les dividendes ont au moins gagné 5 points de PIB (soit 100 milliards d'euros) depuis 1981. Majorer le taux d'impôt sur les sociétés en cas de distri-

bution de dividendes pallierait également l'éventuel besoin de financement des retraites du système actuel, améliorant ainsi le sort des retraité·es en situation de précarité. Tout n'est en fait qu'une question de choix politique : en relevant la part du PIB dédiée aux retraites de 14% à 16%, il serait possible de financer un départ en retraite à 60 ans après 40 ans de cotisations pour toutes et tous.

Mais ces alternatives ne correspondent pas à la philosophie néolibérale du « TINA » (« there is no alternative ») qui présuppose que les grandes fortunes et les multinationales mettent en concurrence les législations des Etats. Le choix d'un régime de retraite par points est, hélas, cohérent avec une gouvernance qui vénère un système dans lequel la société est au service de l'économie : la retraite est ainsi conçue comme un coût qui ampute la compétitivité et non plus comme « un droit au bonheur ».

Coralie Tery, Emmanuel Rousseau

¹ Quelques chiffres révélateurs : environ une femme sur 5 part à la retraite à 67ans contre un homme sur 10 ! Et 37 % des femmes retraitées touchent moins de 1000€ de pension brute de droit direct (contre « seulement » 15 % des hommes).

² A titre de comparaison, notre salaire démarre à seulement 1,2 SMIC, avec à peine un doublement du revenu mensuel en 43 ans de carrière, alors que les diplômés partis dans le privé multiplient par 2 à plus de 4 leur revenu de départ.

³ sous-indexation par rapport aux salaires, calcul sur la base des 25 meilleures années au lieu des 10 pour les salarié·es du privé, départ à 62 ans, instauration d'une décote et allongement de la durée de cotisation, etc.



La réforme des lycées : E3C - Ouverture de la banque nationale des sujets E3C : Un bac au rabais ?

➤ Des épreuves « maison »

Comme l'a confirmé la note ministérielle, le flou est volontairement entretenu au niveau national ou même académique, laissant toute liberté aux chefs d'établissement pour l'organisation des E3C, qui compteront à hauteur de 30% dans le bac Blanc. Ainsi, si la composition de l'ensemble des classes sur un même sujet, à la même date et à la même heure devrait être la norme, il n'est toutefois pas totalement exclu de multiplier les créneaux de convocations et donc les sujets ! En outre, la non-banalisation des cours pour les autres élèves du lycée est largement encouragée, avec pour conséquences l'absence de salle au format examen et le seul professeur comme surveillant : comment, dès lors, garantir la régularité des épreuves ?

➤ L'impréparation totale de la session 2020

Un énième retard de l'ouverture de la banque nationale de sujets a été annoncé ; elle est enfin accessible depuis le 9/12 (« afin de ne pas [n]ous soumettre à une contrainte temporelle trop forte » précise le mail en provenance du rectorat !!!). En attendant, nous ne pouvons ni mener à bien une progression annuelle digne de ce nom ni anticiper sur le niveau d'exigence attendu ou la formalisation concrète des sujets, alors même que les premières E3C sont censées se dérouler dans quelques semaines...

De façon générale, on ne peut qu'être inquiet au vu du calendrier infernal qui se profile, faisant alterner épreuves et commissions d'harmonisation, sans compter les rattrapages... En effet, la première série d'E3C est programmée dans notre académie sur 5 semaines, la 5^{ème} semaine étant consacrée à la correction et à la mise en place d'une épreuve de rattrapage des « absents »... Et à moyen terme, un autre point se révèle particulièrement alarmant : la programmation des épreuves de spécialité de Terminale dès la rentrée des vacances de février, ce qui réduirait à peau de chagrin le temps d'enseignements pourtant coefficientés à 16 chacun.

➤ Une évaluation bureaucratisée qui suscite de nombreux questionnements

❓ Quel degré de pression s'exercera sur des correcteurs facilement identifiables et par les élèves, et par les parents, et par leur administration ?

❓ Comment envisager l'évaluation comme formative, quand on prévoit déjà de nous adresser un certain nombre de directives visant à limiter le nombre de contestations (pas de corrigé ni de grille avec un barème trop précis, ne pas annoter les marges, ne rédiger qu'une appréciation générale) ?

❓ Quelles conditions de travail pour la correction de copies dématérialisées (fatigue physique, temps de correction prolongée) ? Si la dématérialisation ne semble pas considérée comme problématique d'un point de vue médical par les instances académiques, elle sera à coup sûr l'occasion d'une surveillance accrue des correcteurs, qui verront sans cesse à l'écran la moyenne académique qu'ils seront « invités » à rejoindre...

❓ La question de l'équipement des correcteurs ne semble pas avoir été anticipée non plus ; le SNES-FSU a en tout cas suggéré que la Région finance aux enseignants le matériel de correction nécessaire à la correction des copies numérisées.

❓ Et enfin, quid des indemnités ? Lors du comité de suivi sur la réforme des lycées, on nous a précisé que la rémunération de la correction était « prévue mais pas encore fixée précisément et probablement inférieure à 5€ la copie ». Il est urgent pour le ministère d'annoncer s'il entend ou non appliquer les textes en vigueur sur la rémunération pour participation aux travaux des jurys des examens.

Les incertitudes concernant les E3C et les difficultés multiples de leur mise en œuvre confirment que le mot d'ordre du SNES-FSU : la suppression des E3C et le retour à des épreuves terminales, nationales et anonymes est la seule solution pour garantir le caractère national du Baccalauréat.

Emmanuel Rousseau, Coralie Tery, Jessica Campain

Mutation INTER 2020 :

Soyez vigilant et réactif !!!



Avec la transformation de la loi sur la Fonction Publique, il y a, à compter du 1^{er} 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 (syndiqués et non syndiqués) de compléter la fiche de suivi en ligne sur le site du SNES national en suivant le lien ci-dessous :

<https://www.snes.edu/Scripts/Adherents/site/EspaceAdherent/Modules/Mutation/FSMutations/indexInter.php>

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

Jessica CAMPAIN

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 2018 – 2019. 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.

A 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 2020.

Consulter le site internet du SNES – 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

Congés de formation

Vous trouverez sur le site du SNES Amiens en suivant le lien ci-dessous une fiche expliquant la procédure de demande, ainsi que les règles d'attribution :

<https://amiens.snes.edu/Conges-de-Formation-Professionnelle-2020-Les-infos-essentielles.html>

Date limite de dépôt à la Direction des Relations et des Ressources Humaines du rectorat

le jeudi 31 janvier 2020.

Jessica CAMPAIN

CPE ou la victoire du collectif

Le 14 novembre 2019 au lycée Jean Monnet de Crépy en Valois s'est déroulé le stage spécifique à la catégorie. Nous avons accueilli Clarisse MACE, élue au secteur national. Ce fut l'occasion d'organiser un moment de convivialité avec 32 collègues CPE de l'académie, et de faire le point sur l'actualité de notre métier. Un des thèmes abordés, était d'aider les collègues à reprendre la main sur le métier, et d'enfin la garder. Nous avons aussi échangé sur des sujets divers et variés comme collègue et école inclusive, les nouveaux dispositifs de cette rentrée, ou encore la réforme du lycée général et technologique, les E3C, le nouveau baccalauréat...

Et de tout cela, en est ressortie toujours et encore la problématique : le temps de travail des CPE.

Leur temps de travail réel explose, bien au-delà des 35h hebdomadaires et devient source d'une souffrance au travail déjà perçue en 2012 dans un rapport de la MGEN, qui signalait les CPE parmi les personnels les plus exposés aux risques psychosociaux. La dernière enquête sur le métier menée par le SNES-FSU au printemps 2018 montre que 70,34% des CPE ont le sentiment d'être en situation de tension au travail, prioritairement en raison des dépassements horaires (64,1%) et du manque de personnels (54,44%). Avec la mise en œuvre des dernières réformes et l'augmentation du nombre d'élèves à suivre, le périmètre de la vie scolaire n'a cessé de croître et les sollicitations se sont multipliées pour les CPE. Leurs dépassements horaires, évidemment non rémunérés, sont fréquents, très rarement reconnus et encore plus rarement compensés...

Les chefs d'établissements mettent de plus en plus la pression

sur leurs équipes de vie scolaire et peu importe le département. Que ce soit chez les stagiaires, les néo titulaires, ou encore les CPE chevronnés, un climat délétère règne en vie scolaire, sans parler du mépris pour ces personnels.

Quand les situations sont connues, les SNES-FSU, peut intervenir avec les collègues afin de rétablir l'équilibre avec la hiérarchie. Nous interpellons l'institution qui est garante de notre « bonne santé », je suis sûre que des collègues comprendront mon message. Mais lorsque cela se passe dans l'ignorance, l'isolement, la pression psychologique et j'en passe, les CPE sont fortement exposés à des risques d'épuisement professionnels croissants. Je vous encourage tous à parler, à interpeler le SNES-FSU, à nous solliciter pour que les choses cessent. Le collectif est la meilleure latitude contre les états de tension imposés par nos chefs d'établissement. Invertissons la tendance, car ils le savent bien de toute façon, les experts de la vie scolaire... ce sont NOUS.

4ème Rencontre nationale CPE : petit rappel

La 4ème rencontre nationale sur le métier se tiendra à Paris le mercredi 13 mai 2020 sur le thème : « *La relation des jeunes au travail* ». Deux intervenantes sollicitées nous ont donné leur accord pour participer à nos échanges : Danièle Linhart, sociologue (on ne la présente plus) et Sylvie Béné, chargée d'études et de recherche à l'Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (Injep). Réservez cette date dès à présent.

Laurence SERGEANT

Marché de l'orientation dans les EPLE : la chasse est ouverte !

Une convention dont la signature est prévue début 2020 est actuellement en discussion entre la région académique et la région Hauts de France, pour cadrer la mise en œuvre des nouvelles compétences de cette dernière dans l'aide à l'orientation des collégiens et des lycéens dans les EPLE. Au nom de la FSU, le SNES (enseignants et PsyEN des deux académies) a participé au GT organisé le 22/11 au rectorat de Lille. Il y a porté l'exigence que soit bien respectée la partition fixée par la loi : A l'État (enseignants, PsyEN,...) l'accompagnement des élèves, l'aide et le conseil dans la construction du projet ; à la région (organismes mandatés) l'information des élèves sur les métiers et les formations. La formation des personnels de l'EN relève de l'EN.

le SNES a pointé la vulnérabilité des élèves, public captif et jeune, et rappelé la nécessité de contrôler la qualité des intervenants et des interventions pour prévenir tous risques d'influence, voire de recrutement (sectes, associations politiques, branches professionnelles...)

L'administration, qui labellise au niveau académique, propose d'inclure dans la convention la mention d'une charte de déontologie, que devra signer tout intervenant.

La semaine suivante, le dispositif Proch'orientation « made in région HDF », contacte directement par mail les enseignants via les EPLE et les encourage à organiser eux-mêmes des rencontres entre ses « ambassadeurs » et leurs élèves. La région HDF n'attend donc pas la signature de la convention pour démarcher les enseignants pour faire entrer

Proch'Orientation dans les EPLE. Elle passe outre la labellisation des rectorats et le visa des chefs d'établissement. De plus, elle sort du champs de compétence que fixe la loi, en proposant notamment que les ambassadeurs « *rencontrent plus individuellement des jeunes, dans des tiers-lieux* ». Cette modalité s'apparente à l'entretien individuel qu'avaient unanimement rejetée les OS lors du GT, car débordant clairement de la simple information ou de la transmission d'expérience !

Dans les différentes instances, la FSU restera très attentive et dénoncera le texte final de la convention s'il ne respecte pas le cadre de la loi ou les engagements pris lors du GT.

Mais, si au quotidien des établissements, Proch'Orientation impose ses propres règles hors du cadre, c'est aux personnels eux-même de le dénoncer et d'alerter les collègues pour protéger les élèves !

Par ailleurs, les chefs d'établissement, qui n'ont plus l'obligation de présenter au CA les projets impliquant des intervenants extérieurs, sont seuls face aux offres d'associations et organismes surfant au local sur le marché ouvert de l'orientation, des stages, etc... Charge à nous encore, de les persuader de recourir au CA et à l'expertise du PsyEN pour étudier et vérifier la déontologie et la pertinence des projets et prévenir les risques de dérives de tous ordres !

Catherine Bas

Plans de licenciement dans le Greta de l'Aisne

Les dernières Rectrices nous ont emmenés vers des fusions de GRETA dogmatiques, argumentant d'économies d'échelle et de meilleurs atouts pour la communication, malgré un rapport de l'Inspection générale qui pointait les baisses d'activités et la souffrance au travail des salariés dont un jugement du Conseil d'état affirme que les contractuels ne relèveraient que de l'autorité locale du chef d'établissement que vous avez nommé.

Concernant les économies, la démonstration reste encore à faire car les charges n'ont pas baissé sans diminutions du nombre des indemnités versées (avec supplément des traitements) pour le directeur opérationnel recruté. Quant à la communication, là aussi il est très difficile de mesurer le réel.

Concomitamment avec les fusions, nous avons, en revanche, subi un plan de licenciements au GRETA de la Somme. Aujourd'hui, nous sommes face à un nouveau plan de licenciements annoncé au GRETA de l'Aisne qui était il y a encore peu, pourtant avec la même équipe de salariés une structure efficace et bénéficiaire.

Le Greta de l'Aisne a fusionné il y a deux ans avec comme établissement support le lycée Condorcet de Saint-Quentin. Il a repris, à cette occasion, les déficits accumulés par les antennes de Soissons et de Château-Thierry, dans le sud du département. Le déficit a été progressivement épuré mais le rectorat et le nouveau-directeur général de Saint-Quentin choisissent de mettre en œuvre un plan de licenciement pour réduire la masse salariale et, argumentent-ils, pour préserver l'avenir du Greta 02.

Alerté par des personnels menacés, le SNES-FSU et la délégation FSU siégeant au CCAFCA se sont mobilisés en urgence pour informer les élus du CA du lycée et annoncer aux per-

sonnels la mobilisation de nos syndicats lors de la réunion du CCAFCA au rectorat d'Amiens.

Après les informations produites lors de l'AG du 26 novembre et la confirmation du plan de licenciement de 28 personnels administratifs et formateurs (CDD, CDI et postes gagés), nous avons construit un argumentaire à destination des élus des personnels du CA du lycée Condorcet. Nous avons également fait intervenir comme expert un personnel du Greta pour commenter la situation au vue de l'évolution du plan de licenciements qui ne visait plus tout à fait les mêmes agents. Lors du CA du 28 novembre, le représentant SNES-FSU du CA a pu dénoncer la situation et su être très efficace. Avec le témoignage de l'expert salariée du Greta dont la présence a été fort utile, cela a renforcé notre lecture de la situation et nos revendications pour le retrait du plan de licenciements prévu.

Au lycée Léonard de Vinci à Soissons, antenne du Greta particulièrement touchée, une motion a été présentée également lors du CA de l'établissement par nos représentants SNES-FSU.

Il en a résulté un plan de licenciement très limité qui a pris en compte des départs volontaires, le reclassement d'un poste gagé, le licenciement d'un agent, à 14 mois de la retraite, reste un licenciement sec. Ces nouvelles mesures, moins radicales pour les personnels, ont été bien accueillies par les agents sur lesquels pesaient des menaces bien plus lourdes.

La mobilisation rapide et éclairée des camarades de la FSU et des représentants SNES a sans nul doute été décisive, mais nous restons vigilants : un CCAFCA exceptionnel doit être réuni en décembre.

Guy Friadt

Audience avec Madame La Rectrice

A notre demande, nous avons été reçus en audience par Mme la Rectrice et son secrétaire général ce lundi 2 décembre. Cela a permis de clarifier notamment la situation des AESH qui, avec la mise en place des PIAL et la parution de la nouvelle circulaire les concernant, sont, depuis septembre, accablés d'injonctions contradictoires. On nous a donc bien confirmé que leur temps de travail effectif se déroule sur 36 semaines (temps d'accueil des élèves) même si leur salaire est calculé sur 41 semaines. La différence est à comptabiliser avec toutes les activités connexes effectuées par les AESH au titre du plein exercice de leurs missions : accompagnement des élèves, activités préparatoires pendant et hors temps scolaire, réunions et formations suivies ... A charge aux collègues AESH d'établir un décompte avec validation éventuelle des chefs. Il n'y a donc pas lieu de leur appliquer une semaine avant et après les vacances comme il leur a été dit en septembre !

Lors de cette rencontre, la Rectrice a rappelé que dans le cadre de la réforme du Lycée, les chefs d'établissement pouvaient tester à loisirs et selon les équipes toutes les modalités d'organisation du suivi des élèves, conseils de classes par semestre, professeurs référents ... Voilà la porte ouverte à l'imagination ô combien fertile de nos chefs, qui aiment ainsi garder la main sur leurs équipes !

Concernant le FLS (Français Langue Seconde), nous avons rappelé notre inquiétude de voir des TZR non formés se retrouver devant des élèves allophones, qu'il n'est pas simple de prendre en charge sans préparation. La Rectrice nous a dit être bien consciente du problème. Ses services et le Casnav réfléchissent aux différentes possibilités pour mieux accueillir ces élèves en classe mais c'est surtout le manque de moyens qui prédomine, ne nous leurrons pas. La Rectrice nous a confirmé avoir alerté en ce sens le cabinet du Ministre. A voir...

Enfin, nous avons obtenu la tenue d'un groupe de travail TZR au mois de janvier afin d'élaborer de façon officielle un Vademecum à destination des TZR (et des Chefs d'établissement) rappelant leurs missions, leurs droits également. La Rectrice s'est enthousiasmée à l'idée d'un protocole académique de remplacement pour tout TZR affecté à courte durée dans un établissement.

Voilà donc une audience certes fructueuse, mais qui demande à être concrétisée dans les faits. On attend les preuves, Madame La Rectrice !

Sandrine Clément

La Section Régionale Interministérielle d'Action Sociale (**SRIAS**) est peu connue du monde éducatif. Pourtant, de nombreuses **prestations interministérielles** sont **accessibles à TOUS** les fonctionnaires actifs ou pensionnés.

Pour cette raison et parce que ce champ d'action représente une part importante de notre travail syndical, une **rubrique** lui sera spécifiquement dédiée, dans notre bulletin trimestriel, afin de vous **informer** régulièrement **sur les prestations** auxquelles vous pouvez prétendre.

La SRIAS c'est quoi ?

→ La SRIAS apparaît en **1994** dans le cadre de la **politique de déconcentration de l'Etat** qui institue alors auprès de chaque Préfet de Région, une Section Régionale Interministérielle d'Action Sociale (SRIAS).

→ **Ses missions :**

- Proposer au Préfet de Région la **répartition des crédits** d'action sociale interministérielle
- Insuffler des **actions sur le plan interministériel** dans certains **domaines** : Equipements et installations / logement / Restauration / Culture et Enfance) ;
- Favoriser **toute action en faveur de l'utilisation commune des équipements sociaux** implantés dans la région.

CONCRETEMENT QUEL EST SON FONCTIONNEMENT ?

→ Chaque année, la **SRIAS Hauts de France** dispose d'une **enveloppe budgétaire** (380 000€ en

2019) déléguée par le Comité Interministériel d'Action Sociale (**CIAS**) qui se réunit à **Paris**.

→ La **SRIAS Hauts de France** se réunit à **Lille** pour **examiner les projets** issus de **7 commissions**.

Chaque commission est animée par **2 co-animateurs** issus **des organisations syndicales** de notre académie. => Les commissions proposent des projets à la SRIAS plénière et après validation elles contribuent à la mise en œuvre des actions et à leurs évaluations pour chacun des domaines concernés :

- **Petite Enfance** (budget dépendant de plusieurs conventions / validé à la session plénière du CIAS)
- **Logement** budget dépendant de plusieurs conventions / validé à la session plénière du CIAS)
- **Restauration** (budget dépendant de plusieurs conventions et des travaux entrepris / validé à la session plénière du CIAS)
- **Vacances et Journées Découvertes** (220000€ en 2019 voté au niveau régional / session plénière de la SRIAS)
- **Sports Culture et Loisirs** (111000€ en 2019 et voté au niveau régional à la session plénière de la SRIAS)
- **Communication** (15000€ en 2019 et voté au niveau régional à la session plénière de la SRIAS)
- **Retraites** (34000€ en 2019 voté au niveau régional / session plénière de la SRIAS).

Dans les prochaines publications, on ciblera une commission et les aides possibles liées à son champ d'action.

Emmanuel Rousseau

CAISSE DE GREVE

Afin de soutenir financièrement les collègues engagé.e.s dans la lutte contre le projet de réforme des retraites le SNES d'Amiens a mis en place une caisse de grève.

Vous retrouverez toutes les modalités sur notre site internet :

<https://amiens.snes.edu/Le-SNES-FSU-a-mis-en-place-une-caisse-de-greve-nous-voulons-gagner.html>



SOLIDARITE