



N°114 FEVRIER 2022

Edito : alternatives...

Pandémie et gouvernance libérale... Depuis deux ans et parfois bien plus longtemps, les inégalités et la pauvreté explosent. Chaque jour, dans nos écoles, nous pouvons observer les conséquences de cette syndémie* mais aussi de la politique mise en œuvre par nos él. es (car il est toujours bon de rappeler que nous avons eu le choix et que nous l'aurons bientôt à nouveau, des échéances électorales s'approchant...) sur nos élèves mais aussi sur nos collègues.

Manque permanent de reconnaissance, dénigrement au rang « d'idiots utiles » ou mépris franc, notre ministre aura particulièrement bien traité ses personnels. Travail trop souvent empêché, injonctions déconnectées de la réalité du terrain, caporalisation toujours plus affirmée : la souffrance au travail des PE et des AESH explose.

Moyens humains largement insuffisants, protocole sanitaire ingérable, communication ministérielle désastreuse, revalorisation salariale quasi inexistante : les personnels auront de plus en plus de mal à tenir l'école publique à bout de bras.

D'autant que le recul de l'âge de la retraite est brandi telle une menace et que les possibilités de souffler et prendre du recul sont mises à mal (temps partiel, disponibilité, formation, réunions et stages syndicaux...).

Pourtant, des alternatives sont possibles et doivent s'exprimer.

A travers les mobilisations syndicales initiées par le SNUipp-FSU comme les grèves du 13 et du 27 janvier contre le protocole sanitaire et pour les salaires dans la Fonction Publique.

A travers, aussi, nos choix lors des élections présidentielles et législatives à venir...

#MonEcoleCraque



SNUipp
SYNDICAT
NATIONAL
UNITAIRE
des Instituteurs
Professeurs des écoles
et PEGC du Haut-Rhin
19 Bd Wallach
68100 MULHOUSE
Tél : 03 89 54 92 58
06 86 31 37 42
Email : snu68@snuipp.fr



FSU
Fédération
Syndicale
Unitaire

Couleurs d'Ecole

Prix 1 Euro - Trimestriel
Directrice de publication :
Mariane Brosse-Heimburger
N° CPPAP : 1125 S 07575
ISSN : 1254-3594
Dépôt légal 4^{ème} tri.2021
Février 2022
27^{ème} année de publication
Imprimé par
Imprimerie Centrale
Mulhouse

ACHTUNG !

(Partie bilingue du journal!)

Si vous souhaitez ne pas figurer sur des listes publiées par le SNUipp-FSU, adressez-nous un mail dans ce sens (précisez vos noms et adresses)

Sommaire

1. Edito
2. Dotation 2022 : des moyens à minima
3. Formation initiale : où en est-on ?
- 4 et 5. Mise en place de la PSC : la FSU signe du bout du stylo
6. Pensions de retraite : la dévalorisation s'accroît
7. Salaires : il y a urgence à revaloriser face à l'inflation
8. La communication aussi est un art

En encart dans ce numéro :
- un bulletin d'adhésion

* une syndémie caractérise un entrelacement de maladies, de facteurs biologiques et environnementaux qui, par leur synergie, aggravent les conséquences de ces maladies sur une population.

Dotation 2022 : des moyens à minima

La répartition par académie des 2 025 moyens d'enseignement prévus pour la rentrée 2022 a été communiquée lors du comité technique ministériel du mercredi 15 décembre.

Ces dotations s'avèrent insuffisantes pour répondre aux besoins. Et, aucune création d'emplois n'est prévue malgré les besoins criants que la crise sanitaire a mis en lumière, les nouveaux moyens n'étant déployés que via la réforme du concours et les 4050 enseignant·es stagiaires qui seront à temps complet dans les écoles.

Pas de création de postes dans le 1er degré

Aucun poste n'est créé dans le premier degré à la rentrée 2022.

Les nouveaux moyens sont uniquement déployés « grâce » à la réforme du concours et aux 4050 enseignant·es stagiaires qui interviendront désormais à temps complet dans les écoles, au détriment de leur formation. La dotation 2022 marque donc une nouvelle dégradation des conditions d'entrée dans le métier dans un contexte de crise d'attractivité annoncée.

Des manques criants

Pourtant, depuis l'année passée, ce sont plusieurs centaines de contractuels précaires qui ont été recruté·es pour palier au déficit structurel de personnels dont l'école souffre. Et, depuis décembre 2021, ce sont même des retraité·es de l'EN qui sont appelé·es en renfort et contractualisé·es pour prendre en charge le remplacement des collègues malades des écoles « covidées ». Au travers de sa dotation à minima, le ministère fait la sourde oreille et nie des besoins en postes et en personnels pourtant criants.

Des dotations insuffisantes

Ces dotations permettront tout juste de répondre aux priorités ministérielles et notamment la finalisation du plafonnement à 24 élèves par classe en GS, CP, CE1, la poursuite du dédoublement des classes de GS en éducation prioritaire et l'amélioration des décharges de direction pour 20% des écoles.

Malgré une légère baisse démographique, cela ne permettra ni d'abaisser significativement les effectifs dans toutes les classes ni d'assurer les remplacements indispensables, particulièrement en cette période de crise sanitaire. **Autant de faits qui viennent contredire le discours gouvernemental sur la "priorité donnée au primaire".**

Au contraire, cette dotation est le signe désormais habituel d'un sous investissement éducatif. Rappelons que les dépenses par élève dans le primaire sont inférieures de 12% en France par rapport à la moyenne de l'OCDE.

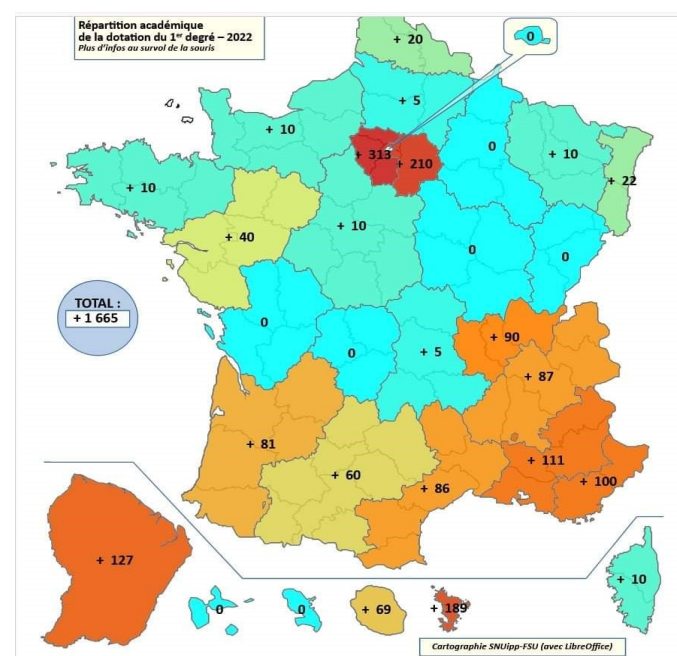
Et que la moyenne des élèves par classe s'élève à 23,3 dans notre beau pays contre 21,1 dans la moyenne des pays de l'OCDE et 19,8 dans l'UE23.

Comment dans ces conditions, combattre les inégalités révélées et aggravées par la pandémie? Comment améliorer les conditions de travail des professeurs?

Des ajustements impossibles lors des cartes scolaires départementales

Comme les années précédentes, le fléchage des moyens attribués ne laissera que très peu de marge de manœuvre lors des cartes scolaires locales. Les postes attribués au Haut-Rhin seront immédiatement utilisés par les priorités ministérielles. Il ne restera rien, par exemple, pour la limitation des effectifs dans toutes les classes.

Seuls environ 300 postes ont été dédiés à ces ajustements départementaux, soit moins de 3 postes par département... Et, la répartition entre les académies n'obéit à aucune logique visant à réduire les écarts de dotation et à garantir partout la continuité d'un service public d'éducation de qualité.



Pour le SNUipp-FSU, l'école doit bénéficier d'un plan d'urgence avec un engagement budgétaire pluriannuel la dotant des moyens nécessaires à son bon fonctionnement : moyens de remplacement, baisse d'effectifs dans les classes, reconstitution des RASED et des « plus de maîtres que de classes », augmentation conséquente du temps de décharge pour la direction d'école ainsi que des moyens pérennes pour l'aide administrative, emplois d'AESH à la hauteur des besoins.

Avec une dotation de 8 postes pour le Haut-Rhin, force est de constater que nous sommes loin du compte.

Formation initiale : où en est-on ?

Entrée, en partie, en application à la rentrée 2021, la réforme de la formation initiale se poursuivra en 2022.

Le concours et la formation

- Le passage du concours (et donc l'entrée dans le métier) est repoussé d'un an : à la fin de la 2^e année de master dès le concours d'avril 2022.
- Ajout, en 2022, d'une épreuve orale sous la forme d'un entretien professionnel (on n'est pas loin de l'entretien de motivation...).
- Une formation dégradée sous prétexte d'une préprofessionnalisation...

La réforme de la formation initiale prévoit également la mise en place du PPPE (parcours préparatoire au professorat des écoles) : cette formation est une sorte de modèle hybride avec un enseignement généraliste en lycée, des cours en université et des stages en milieu éducatif. Elle n'a pas été mise en œuvre dans le Haut-Rhin en 2021. Deux PPPE seront ouverts dans l'académie à la rentrée 2022 : à Mulhouse et à Strasbourg.

Une multiplication des profils dans les écoles

- Des étudiant·es en contrat d'AED « prépro » (assistant·es d'éducation) de 8h/semaine dès la 2^e année de licence et jusqu'au M2 MEEF (en responsabilité de classe dès le master).
- Des étudiant·es en master alternant (contrat de 12 mois à 1/3 temps en classe pendant le master MEEF) avec une rémunération moindre, 865€ brut/mois.
- Des stagiaires (PES) utilisé·es à temps plein en classe à partir de la rentrée 2022, s'ils et elles ont suivi le master MEEF, avec ou sans alternance;
- Des stagiaires qui n'auront pas suivi le master MEEF et qui vont se retrouver à mi-temps en formation, ce qui n'améliorera en rien la situation actuelle.

On peut se demander ce que deviendront les étudiant·es en master MEEF qui échoueront au concours en fin de M2 ? Peu de débouchés... si ce n'est celui de constituer un vivier de contractuel·les idéal !

Un tutorat mis à mal

Des tuteurs·trices de terrain sont "désigné·es", pour accompagner les étudiant·es en mission d'enseignement dans les écoles. Ces missions de formation initiale ne sont plus, aujourd'hui, assurées uniquement par des PEMF ou CPC, c'est-à-dire par des enseignant·es certifié·es qui ont eux-mêmes ou elles-mêmes suivi une formation conséquente. De même qu'enseigner s'apprend, apprendre à enseigner demande une qualification reconnue ainsi que du temps de décharge. Depuis la rentrée 2021, des tutorats sont effectués par des PE sans formation conséquente, sur des temps non visibles et avec une rémunération deux fois moins importante.

L'avis du SNUipp

La réforme de la formation initiale mise en œuvre depuis la rentrée 2021 s'intègre parfaitement au projet du ministre pour l'école : économiser des moyens, centrer les contenus de formation sur les fondamentaux, former des enseignant·es disposé·es à appliquer les consignes ministérielles plutôt que des concepteur·trices et préparer un recours toujours plus important aux contractuel·les.

Pour le SNUipp-FSU, la formation des futur·es enseignant·es doit répondre à deux objectifs majeurs :

Offrir aux étudiant·es les meilleures conditions de préparation au concours et au métier

L'adaptation au métier et les chances de préparer le concours dans de bonnes conditions risquent d'être encore moins assurées. Dans l'ancienne organisation de la formation, les professeur·es stagiaires sont débarrassé·es de la préparation au concours. Il n'en sera plus de même avec la nouvelle organisation du concours : certains étudiants devront à la fois faire classe, rédiger un mémoire de fin de master et préparer un concours sélectif.

Mettre fin à la crise du recrutement

L'effet dissuasif de cette nouvelle organisation de la formation, notamment le recul d'une année du premier salaire, ne peut qu'accentuer la crise de recrutement que l'on connaît actuellement.

Le SNUipp-FSU revendique un **pré-recrutement d'étudiant·es sous statut d'élèves professeur·es**, rémunéré·es sans contrepartie de travail dès l'entrée en L1 et à tous les niveaux du cursus.

Le SNUipp-FSU revendique également un **concours placé en fin de L3** suivi d'une **formation initiale professionnelle de deux ans, rémunérée, sous statut de fonctionnaire stagiaire** et validée par un master. Les stages doivent s'inscrire dans une logique de formation pleinement articulée à l'INSPE, inclure des temps de préparation et d'analyse de pratiques et permettre de découvrir tous les cycles. **Une première année de titulaire à mi-temps en classe** permettrait de construire des compléments didactiques et disciplinaires, pour s'exposer à l'analyse de pratique. Enfin, la **formation initiale doit se poursuivre en T2**.

Mise en place de la protection sociale complémentaire (PSC) : la FSU signe l'accord interministériel du bout du stylo

Les mandats de la FSU consistent à mettre en place le 100% sécu (100% des soins prescrits), à s'opposer à un dispositif de contrat obligatoire choisi et imposé par l'employeur, et à permettre la participation des employeurs à la complémentaire santé et prévoyance des agent·es, à titre transitoire avant l'obtention du 100% sécu. Et pourtant, La FSU a signé l'accord interministériel portant sur la PSC. Explication point par point...

Dans le cadre de la Loi de Transformation de la Fonction Publique (août 2019) et de l'ordonnance de février 2021 relative à la PSC, il est acté que les employeurs publics devront financer au moins 50 % du seul panier santé de la complémentaire de leurs agent·es. Pour la Fonction publique d'Etat, cette mesure commencera à prendre effet à partir du 1^{er} janvier 2024.

PSC : aspects positifs / aspects négatifs

Financement employeur : en instituant un financement important de la complémentaire santé qui serait identique pour l'ensemble des agent·es (50% de la cotisation d'équilibre en santé, qui au vu des prestations interministérielles prévues dans l'accord, s'établirait à environ 60 euros/mois), l'accord institue une part de salaire socialisé plus importante. C'est une forme de "cotisation patronale" supplémentaire qui rapproche de l'objectif de la FSU d'étendre le champ des cotisations.

Les retraité·es et les ayants droit ne bénéficient pas de cette participation.

Proportionnalité de la cotisation : une part de la cotisation des agent·es actif·ves, (60% du reste à payer pour l'agent·e), continuerait à être proportionnelle au salaire. Cela est plus avantageux et plus juste qu'une cotisation forfaitaire, souvent très dommageable pour les petits salaires.

Panier de prestations en santé : le panier prévu est bon, voisin de l'offre de référence de la MGEN en santé, bien meilleur en tous cas que le panier "ANI", appliqué dans le privé. Il permet d'avoir de bonnes prestations, éventuellement même améliorables par des accords mieux disant dans chacun des ministères signataires.

Mais, les ministères pourraient aussi choisir de créer des options, que les agent·es pourraient choisir (en fonction de leurs moyens) maintenant ainsi des inégalités de prises en charge existant dans les actuels contrats.

Prévention : les actions de prévention sont fléchées et doivent permettre de conserver ce rôle majeur aux mutuelles **mais les moyens prévus semblent faibles.**

Tarifcation à l'âge : avec cet accord, les complémentaires dont la MGEN, ne pourraient plus pratiquer une tarification, pour les agent·es actif·ves et leurs ayants droits, différente selon les tranches d'âge, ce qu'elles font aujourd'hui au mépris du principe de solidarité.

Par contre, la tarification à l'âge est autorisée pour les retraité·es bien que les interventions syndicales aient permis un encadrement :

- 100% de la cotisation d'équilibre la première année de la retraite (soit 60€)
- 125% au maximum de la cotisation de d'équilibre la deuxième année
- 150% au maximum de la cotisation de d'équilibre les troisième, quatrième et cinquième années
- 175% au maximum les années suivantes
- Plus d'augmentation de la cotisation au-delà de 75 ans

Un fond d'aide à vocation sociale à destination des bénéficiaires retraité·es sera financé par une cotisation additionnelle d'au moins 2% sur les cotisations de l'ensemble des bénéficiaires.

Financement des mécanismes de solidarité :

Outre la progressivité des cotisations des retraité·es entre la 1^{ère} et la 5^{ème} année de retraite et leur plafonnement à 175% quel que soit l'âge, deux mécanismes de solidarité sont prévus :

- La gratuité à partir du 3^{ème} enfant de moins de 21 ans ;
- Le maintien gratuit du contrat pour les ancien·nes agent·es non retraité·es dans la limite de 12 mois.



**ENGAGÉ·ES
AU QUOTIDIEN**



Segmentation entre retraité-es et actif-ves : l'accord entérine cette segmentation car les cotisations des retraité-es sont entièrement forfaitaires alors que celles des actif-ves demeurent à 60% proportionnelles à leur salaire. Cela pour imposer un surcoût important aux retraité-es au motif qu'ils "coûtent" plus, au mépris donc du principe de solidarité. Ce point négatif est cependant à mettre en regard du fait que, malheureusement aujourd'hui, les complémentaires ont fortement augmenté les cotisations des retraité-es qui représentent bien souvent déjà les 175 % max prévus par cet accord.

Inégalités entre ministères : rien n'est prévu pour compenser les inégalités démographiques (un ministère qui aurait peu recruté et qui a beaucoup de retraité-es à prendre en charge sera défavorisé).

Contrat collectif à adhésion obligatoire : Il sera choisi par chaque employeur public. Chaque ministère peut décider s'il y a un seul contrat ou plusieurs.

Malgré les demandes répétées de la plupart des OS, le ministère a imposé le contrat collectif à adhésion obligatoire au motif que ce type de contrat permet une baisse des coûts.

L'obligation d'adhésion concerne uniquement les agent-es ; les retraité-es et les ayants droits n'y sont pas contraint-es. Pour les agent-es il existe des possibilités de dispense, très encadrées.

Inégalités selon le contrat sélectionné par l'employeur : les agent-es actif-ves et les retraité-es n'auront pas les mêmes cotisations ni les mêmes prestations d'un ministère à l'autre. C'est déjà le cas selon les contrats choisis aujourd'hui, mais dans le cadre nouveau où aucun choix n'est laissé aux agent-es, les différences pourraient venir de la qualité des négociations au niveau de chaque ministère, des contrats sélectionnés, de politiques de recrutement (dans un ministère qui a peu recruté et qui a de nombreux retraité-es, le coût de la mutuelle sera plus important et / ou les prestations de moindre qualité!).

Toutefois, le panier interministériel permet de limiter très largement les inégalités d'un ministère à un autre.

Par ailleurs, l'accord n'évoque pas ce qui se passe si la complémentaire retenue n'arrive pas à honorer le contrat et « abandonne » donc ses adhérent-es.

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

Pour la Fonction Publique d'Etat, l'ordonnance impose le découplage santé et prévoyance permettant ainsi la création d'un marché de la santé, en-dehors des prestations en prévoyance qui sont plus coûteuses car sur du long terme.

Ce découplage va avoir pour conséquence que la couverture en prévoyance relèvera du choix de chaque agent-e. Choix lié au fait de se penser en bonne santé ou choix financier.



Une adhésion individuelle en prévoyance entraînera donc un surcoût (annulant le bénéfice de la participation employeur sur la santé) et l'augmentation du nombre d'agent-es non couvert-es. Cet argument a été entendu par le ministère tout à la fin des négociations avec les partenaires sociaux : il a introduit le fait que des négociations devront s'ouvrir sur la prévoyance dans le mois suivant la signature de l'accord. C'est une avancée, mais elle est soumise à l'aboutissement de ces négociations pour obtenir le rétablissement du couplage santé/prévoyance.

Evolution des contrats :

En mettant en place un panier de soin bien meilleur que celui de l'ANI* les risques de sur-complémentaire et donc de la création d'un système à 3 étages est moindre que ce qui s'est développé dans le privé, mais il n'y a pas de garanties que cela soit pérenne.

Le ministère prévoit que le contrat d'équilibre coûte environ 60€, mais il faudra que le système soit viable, l'augmentation des cotisations sera donc possible tous les ans.

* Le **panier de soins ANI** (Accord National Interprofessionnel) correspond au contenu minimal des contrats **complémentaires santé** obligatoires en entreprise réglementés depuis le 1^{er} janvier 2016.

L'avis du SNUipp-FSU 68 :

La méthode employée par le gouvernement relève du chantage car la non signature majoritaire de l'accord interministériel conduirait à une application stricte de l'ordonnance supprimant toutes les avancées obtenues dans les négociations, notamment par la FSU :

- L'instauration de mécanismes de solidarités
- La définition d'un panier de soin de qualité, limitant ainsi le recours aux options et aux sur-complémentaires individuelles source d'inégalités ;-
- La garantie d'ouverture de négociation sur la prévoyance ouvrant ainsi la possibilité d'un possible recouplage santé-prévoyance.

La FSU a donc signé cet accord du bout du stylo afin de rester à la table des négociations et de ne pas autoriser une mise en œuvre à minima d'une PSC au rabais.

Mais une question reste en suspens : cet accord rapproche-il de l'objectif du 100% Sécu ? ...

Vigilance et mobilisation sont de mise...

Pensions de retraite : la dévalorisation s'accroît

Alors que les sirènes gouvernementales parlent de revalorisation et d'une prime inflation, la dévalorisation des pensions est une malheureuse réalité pour les retraités.es

A travers une revalorisation bien inférieure à l'inflation et une prime inflation en forme d'aumône, le gouvernement dévoile son mépris envers les retraités.es et les classes laborieuses.

1,1%, c'est loin du compte !

Compte tenu de l'indice des prix calculé par l'INSEE pour le mois d'octobre 2021, les pensions ont été revalorisées de 1,1% au 1^{er} janvier 2022.

Ce taux de revalorisation de 1,1% est nettement inférieur aux différents chiffres montrant l'évolution des prix à la consommation publiés ces dernières semaines.

L'écart grandit encore si l'on retient le chiffre de 2,6% (hors tabac) à la fin octobre, publié le 16 novembre 2021 par l'INSEE, et qui correspond, lui, à l'inflation réellement constatée et exprimée en glissement annuel (autrement dit, la hausse des prix entre octobre 2020 et octobre 2021).

Cette revalorisation de 1,1% ne permet pas de palier la dévalorisation des pensions et la perte de pouvoir d'achat subie par les retraités.es : elle ne compense pas l'inflation réelle.

Avec le gel des pensions en 2018, les revalorisations inférieures à l'inflation de 2019 et 2020, c'est une dévalorisation de plus de 3% des pensions que doivent « encaisser les retraités.es depuis 2017. Et cela sans tenir compte du « coup de bambou » qu'a été l'augmentation de la CSG en 2018.

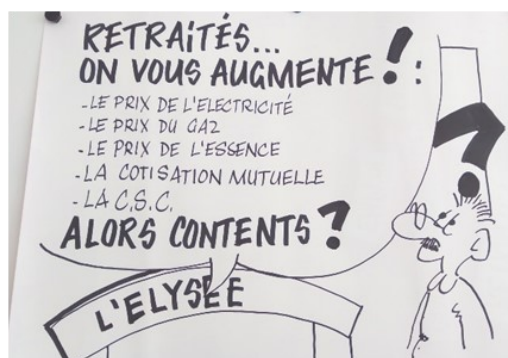


Prime inflation : une aumône de 100 euros, une fois pour toutes et rien de plus.

Pour faire « face à la hausse des prix de l'énergie et des carburants » dit le gouvernement, les retraités.es qui perçoivent une pension inférieure à 2000€ nets par mois recevront une « indemnité inflation », en réalité une aumône électorale, de 100 €.

Une compensation risible que cette « prime » unique alors que les dépenses contraintes augmentent et que les prix flambent. Gaz (+38,8%) combustibles liquides (+19,3%), gazole (+19,3%), essence (+18,3%), énergie thermique (+15,6%) subissent les cinq plus fortes hausses sur un an.

Ce cataplasme sur une jambe de bois exprime tout le mépris qu'éprouvent le Président et son gouvernement envers les retraités.es et les masses laborieuses de notre pays.



Mobilisés.es et déterminés.es

Les retraités.es étaient nombreux.es et nombreux lors de la manifestation du 2 décembre 2021, à réclamer haut et fort le changement de la loi et la revalorisation des pensions.

Déterminés.es ils se mobiliseront pour participer aux manifestations du 27 janvier 2022 et du mois de mars et revendiquer une juste revalorisation de leurs pensions et de leur pouvoir d'achat.

Retraités et futurs retraités : le SNUipp-FSU 68 à vos côtés

Tu envisages de prendre ta retraite en 2022 ou 2023? Tes élus du SNUipp-FSU68 peuvent t'aider à y voir plus clair et proposent aux adhérents des RV « retraite » personnalisés.

Tu es retraité.e et souhaites continuer à t'informer sur tes droits et /ou rencontrer d'autres collègues dans le cadre de rencontres « jeunes retraités.es »?

Dans les deux cas : contacte tes élus du SNUipp-FSU68 : snu68@snuipp.fr

Salaires : il y a urgence à revaloriser face à l'inflation

Les maigres mesures salariales parcellaires et indemnitaires actées sous le ministère Blanquer sont largement insuffisantes ...

En chiffres

12,20 %

d'inflation cumulée entre 2010 et 2020.

1,2 %

de revalorisation de la valeur du point d'indice sur la même période.

3 600 euros

de perte en 2021 pour un·e PE au 9^e échelon de la classe normale par rapport à 2010.

Les enseignant·es français·es sont moins bien payé·es que la plupart de leurs homologues de l'Union européenne. Le rapport de l'OCDE publié en septembre dernier n'a fait que confirmer ce qui fait désormais consensus.

À titre d'exemple, un·e enseignant·e allemand·e en début de carrière gagne 4638 euros bruts contre 2253 euros bruts pour un·e enseignant·e français·e, soit un différentiel de 2385 euros mensuels ! En fin de carrière, les enseignant·es allemand·es touchent en moyenne 2137 euros bruts mensuels de plus que les enseignant·es français·es.

Considé·es comme des cadres A, les enseignant·es, qui ont un niveau Bac+5, ont également des rémunérations inférieures de 35 % à celles des autres cadres de la Fonction publique. En 2019, le salaire moyen d'un·e cadre du privé était de 4230 euros nets, autant dire bien supérieur à ce qu'un·e enseignant·e peut espérer en fin de carrière, y compris à l'échelon terminal de la classe exceptionnelle.

Rattraper les pertes de pouvoir d'achat

Par ailleurs, le choix de ne pas augmenter la valeur du point d'indice par les gouvernements successifs, depuis 2010, a réduit considérablement le pouvoir d'achat des fonctionnaires en général et des enseignant·es en particulier.

Les PE ont ainsi perdu l'équivalent de plus d'un mois de salaire en 2021 par rapport à l'année 2010. Alors qu'un 13^{ème} mois, est octroyé aux salarié·es dans un certain nombre d'entreprises privées, la Fonction publique doit réclamer le paiement du 12^{ème} mois !

Les quelques mesures salariales prises dans le cadre du Grenelle de l'éducation sont parcellaires, largement insuffisantes et inquiétantes : indemnités ciblées plutôt qu'augmentation générale et individualisation avec l'octroi d'une part variable différente selon les personnels pour l'attribution de la prime REP+.

Alors que l'inflation a été particulièrement importante en 2021, ces mesures ne permettront absolument pas de combler les pertes de pouvoir d'achat liées au quasi gel de la valeur du point d'indice depuis 2010. Difficile dans ces conditions de croire à la revalorisation salariale historique vantée par le Ministre.

Selon l'INSEE, on est considéré comme pauvre en France quand on perçoit des revenus mensuels inférieurs à 885 euros ou 1 063 euros, selon un seuil de pauvreté fixé à 50 % ou 60 % du niveau de vie médian. Ce qui est le cas des AESH quel que soit le seuil retenu.

AESH, le ministère doit agir !

Bien qu'indispensables, les AESH sont encore rémunéré·es aux alentours du SMIC. La grille de rémunérations, mise en place depuis le 1^{er} septembre 2021, n'est pas à la hauteur du service rendu par ces agent·es. En subissant à la fois des temps de travail incomplets et des rémunérations au quasi minimum de la Fonction publique, ils et elles sont heurté·es de plein fouet par la précarité. De plus, lorsqu'ils et elles exercent en REP et REP+, l'administration ne leur verse aucune indemnité, contrairement aux autres personnels.

Il est donc urgent que le ministère s'engage dans l'amélioration des salaires, l'équité de traitement indemnitaire et la garantie de temps de travail complets.



La position du SNUipp-FSU

Parce que les PE sont payé·es 24 % de moins que la moyenne des enseignant·es de l'Union Européenne, le SNUipp-FSU revendique :

- le rattrapage des pertes accumulées depuis 2010,
- le dégel du point d'indice,
- une revalorisation immédiate par l'ajout uniforme de points sur les grilles indiciaires, équivalant à 300 euros nets par mois.

Le SNUipp-FSU exige aussi l'amélioration du déroulement de carrière : elle doit se dérouler au rythme le plus rapide pour tous et toutes sans obstacle de grade .

- Accès à la hors classe garanti pour toutes et tous et notamment pour les ex-instits ;
- Poursuite de l'augmentation du ratio d'accès à la hors classe ;
- Création d'échelons supplémentaires à la hors classe pour atteindre l'indice 1000.

La communication aussi est un art ...

En mars 2020, une semaine avant le premier confinement, j'apprenais par BFMTV que les écoles haut-rhinoises fermaient pour cause de Covid. Notons au passage, que les IEN n'en étaient pas plus officiellement informés.

A l'automne suivant, lors du second confinement, j'ai su par TF1 que nous ne reprendrions les cours qu'à 10h lundi 2 novembre 2020. Avant d'apprendre par le journal l'Alsace que, finalement, la rentrée se ferait aux horaires habituels! Puis, LCI m'a informée que nous devrions, ce jour-là, lire une lettre de Jean Jaurès à 11h. Et Europe1 a complété l'information : nous allions également faire observer une minute de silence pour un hommage à Samuel Paty médiatisé et instrumentalisé ...

Pendant ces mêmes vacances de la Toussaint 2020, j'ai appris par France 2 que les conditions sanitaires allaient changer. Le Maire de la commune n'avait pas dû regarder la bonne chaîne : il n'était pas au courant... J'ai donc demandé à France Inter et CNews de me dire comment je devais organiser les conditions de la rentrée. Heureusement, ils m'ont répondu quelques heures avant l'arrivée des élèves...

Pour la rentrée de janvier 2022, j'ai demandé à France Info de me renseigner : devais-je prévoir un nouveau protocole d'accueil? C'est sympathique, ils m'ont encore une fois répondu avant le Ministre ! Il est vrai que ce dernier prenait, à Ibiza, un repos bien mérité.

#MonEcoleCraque



Et pour la reprise après les vacances de février et celles du printemps qui s'annoncent ?

Je laisserai un message sur le répondeur de France Bleue. Et j'achèterai les DNA le jour de la rentrée avant d'écouter l'édition matinale de BFM.

On ne sait jamais....

En ce qui concerne nos droits professionnels, la campagne «d'informations» ne suit plus. Qu'elle provienne du Ministre ou de nos très chers médias, la communication est mauvaise. Problème de ligne, certainement...

Pas de communiqués sur la fin des CAPD, sur la limitation des autorisations de travail à temps partiel ou des autorisations de disponibilité, sur la valeur du point d'indice et sur les salaires dans la fonction publique...

Allez, je vais continuer à lire les publications du SNUipp-FSU ...



Oh ! A la maternelle on apprend !

Stage Maternelle

« A l'école maternelle, créer les conditions de l'égalité »

Le SNUipp-FSU68 organise un stage de formation syndicale avec Christine Passerieux et Anne Clerc-Georgy

Judi 28 avril 2022 de 9h à 16h

Lieu à définir

Comment participer au stage ?

Ce stage initialement programmé le 20 janvier 2022 a du être reporté pour raisons sanitaires .

2 situations co-existent :

Vous étiez déjà inscrit.e au stage prévu en janvier : vous n'avez rien à faire : ni nouvelle inscription auprès du SNUipp-FSU68 ni nouvelle demande au DASEN
Vous n'étiez pas inscrit.e en janvier et souhaitez vous inscrire pour le stage du mois d'avril :

- S'inscrire auprès du SNUipp-FSU68 par mail :

snu68@snuipp.fr

- Informer le DASEN sous couvert de son IEN au moins 1 mois avant le stage, en envoyant une demande d'autorisation d'absence de droit (un formulaire d'ASA pré-rempli vous sera adressé par le SNUipp-FSU68 à la réception de votre mail d'inscription)



**ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**



19 boulevard Wallach
Tel. : 03 89 54 92 58 / 06 86 31 37 42
Site internet : <http://68.snuipp.fr/> Mail : snu68@snuipp.fr
Facebook : <https://www.facebook.com/snuippfsu.hautrhin>