

ACADÉMIE DE REIMS SNES-FSU

BULLETIN DU SYNDICAT NATIONAL DES ENSEIGNEMENTS DE SECOND DEGRÉ

N°18 - décembre 2023

"Le fait que les hommes tirent peu de profit des leçons de l'Histoire est la leçon la plus importante que l'Histoire nous enseigne."

Aldous Huxley



Édito

Le 13 octobre 2023, un enseignant est mort, lâchement assassiné. C'est le deuxième professeur qui décède cette année, poignardé dans son établissement.

"Que fait l'Éducation Nationale pour nous permettre d'exercer notre métier en toute sérénité et en toute sécurité ? Il aurait fallu pour cela instaurer une véritable école de la confiance [...] qui repose sur la reconnaissance des compétences de ses professeurs et devrait leur permettre d'exercer leur métier dans une liberté pédagogique réelle. Or, depuis des décennies et à travers des réformes successives, ces deux conditions indispensables n'ont cessé d'être mises à mal. Le sens du métier est devenu de plus en plus difficile à retrouver.

Que fait l'Éducation Nationale pour garantir l'autorité de l'enseignant au sein de sa classe ?

Il aurait fallu pour cela éviter de saper cette autorité de façon régulière à coups d'éléments de langage. Le meilleur exemple est le terme de bienveillance dont le sens a été dévoyé. Tout cela nous a amené à accepter beaucoup de choses que l'on pensait inacceptables et à privilégier, souvent, la parole de l'élève par rapport à celle du professeur. S'agit-il encore là de bienveillance ? Ce travail de sape, délibéré ou non, a contribué à dégrader progressivement l'image des enseignants auprès de l'opinion publique, des médias et des parents. [...] C'est dans ce climat que de nombreux collègues tentent tant bien que mal d'enseigner leurs disciplines et se retrouvent parfois victimes, au mieux d'incivilités, au pire de tentatives d'assassinat."

Ces phrases sont extraites d'un article rédigé par Georges Thai, militant du SNES-FSU de l'académie de Reims, aujourd'hui retraité, dans le bulletin daté de décembre 2020. Un collègue d'un prestigieux lycée de Reims venait d'être victime d'une tentative d'assassinat, quelques semaines après le meurtre de Samuel Paty.

Trois ans plus tard, cet article reste malheureusement toujours d'actualité. Ce ne sont pas les cours d'empathie à 30 élèves ou plus dans les collèges, 36 ou plus dans les lycées, qui vont rassurer nos professions.

Encore une fois, l'Éducation Nationale demande aux enseignants, à moyens et à coût constants, de régler des difficultés qui dépassent le seul cadre éducatif. D'ailleurs, l'incohérence gouvernementale se manifeste par les mesures proposées suite aux émeutes de juin dernier où il n'est plus question d'empathie : un partenariat justice-armée pour "mieux" encadrer les mineurs délinquants et des sanctions contre des parents considérés comme négligents. Voilà qui va sûrement redonner confiance dans l'État et ses services. L'école est le lieu du savoir où l'on apprend à raisonner. S'attaquer aux enseignants ou à l'institution, c'est priver la nation des moyens intellectuels lui permettant de garantir la stabilité pour tous et le respect entre tous. Les obscurantistes de tout bord n'auront plus beaucoup d'efforts à fournir pour parachever la dégradation de notre système éducatif déjà bien mal en point.

"Comment s'étonner que personne ne veuille plus embrasser cette "merveilleuse" profession ?" Il est urgent de redonner leur place aux enseignants dans notre société car leur rôle est essentiel.

Renaud Rouffignac (et Georges Thai)

P.1 : Édito

P.2 : Conditions de rentrée 2023

Bilan de la caisse de grève

P.3 : Trop c'est trop !

P.4 : Lutte contre les violences : dispositif acad

La formation est un droit, pas une punition

P.5 : Pensions de retraite : le compte n'y est pas !

P.6 à 13 : Rapport d'activité 2021-2024

P.14 à 16 : Le pacte en 2025 (récit de fiction ?)

P.16 : Congrès académique du SNES-FSU

Sommaire

Rentrée 2023 : pire que 2022 ! mieux que 2024 ?

Des conditions de travail ressenties toujours plus dégradées

L'enquête de rentrée, réalisée auprès des militants SNES-FSU de l'académie de Reims, a révélé, malheureusement sans surprise, que la grande majorité des collègues ayant répondu déplorent d'avoir à enseigner avec des conditions de travail qui ne cessent de se dégrader.

Sur 90 réponses, il n'y en a qu'une seule où l'on reconnaît une amélioration : les effectifs des classes sont en nette baisse dans un collège marnais. 7 ne renseignent pas l'item "Ressenti en cette rentrée". Cela revient à écrire que plus de 90 % des réponses dénoncent des difficultés à exercer nos métiers en collège ou en lycée.

Les annonces, la communication du gouvernement ou du ministère de l'Éducation nationale ont un impact sur le management. Cela ressort dans 35 témoignages qui évoquent principalement la mise en œuvre du pacte ainsi que les annonces relatives au report des épreuves de spécialité pour le bac. Le flou ou le caractère injonctif de ces mesures, ainsi que la sensation de l'inutilité de certaines propositions (parler d'abayas au lieu de se préoccuper des effectifs trop lourds dans les classes par exemple, pas de classes sans professeur...) expliquent la perte de confiance dans l'institution. Le terme de mépris revient d'ailleurs à 5 reprises. C'est bien évidemment le manque de reconnaissance qui transparaît alors.

29 réponses mentionnent une charge de travail qui s'alourdit en raison de missions supplémentaires à accomplir. Celles-ci s'ajoutent à un **temps de service déjà régulièrement augmenté de 2 HSA**. Ces missions supplémentaires ne sont que rarement précisées, mais sont tout de même mentionnées : l'accompagnement personnalisé en 6e, les évaluations numériques en 4e ou la multiplication des réunions. Certains envisagent déjà un mois de juin difficile pour la passation des épreuves du bac qui verront s'enchaîner la correction d'écrits et les épreuves orales. Le seul témoignage mentionnant une charge de travail supportable est celui d'un collègue qui est passé cette année à 80 %... Un élément non négligeable, car signalé à 8 reprises, vient sans doute renforcer l'impression d'avoir à fournir une quantité de travail de plus en plus importante. Il s'agit des effectifs qui sont jugés très lourds, principalement en collège où les classes de 29 ou 30 ne sont pas rares, notamment



pour le niveau de 6e.

La fatigue, l'usure mentale ou la perte de moral apparaissent dans 22 réponses. **L'expression du mal-être est d'ailleurs inquiétante et notre hiérarchie devrait s'en préoccuper.** Il est déjà difficile de recruter pour nos métiers et les risques d'absences pourraient être importants dans un proche avenir car les conditions d'une dégradation de la santé sont réunies (les fameux risques psychosociaux)... Certains se protègent en se désengageant de dispositifs ou de projets chronophages. Cela a clairement un retentissement sur l'exercice de nos professions. Les collègues y réfléchiront à deux fois avant d'organiser une sortie scolaire, par exemple. Et cela ne sera pas de gaieté de cœur. **On peut percevoir ce que l'on appelle des conflits de valeur :** être empêché de réaliser le travail que l'on souhaiterait faire par manque de moyens ou de soutien.

Le tableau des conditions de travail est bien sombre en cette rentrée de septembre 2023. Faut-il rajouter que, lors de la diffusion de l'enquête, l'attentat d'Arras n'avait pas encore eu lieu ?

Renaud Rouffignac

Bilan de l'utilisation de la caisse de grève

Pour la 2ème fois depuis la décision de mettre en place une caisse de grève permanente pour les mouvements sociaux d'ampleur, le SNES-FSU académique a utilisé en 2023 les fonds de la caisse de grève. Alimentée par les dons de collègues, syndiqués ou non, retraités ou actifs, voire par les dons désintéressés d'autres professions, par des ventes réalisées lors des manifestations, la somme de 13 027 euros a été récoltée depuis septembre 2021.

Il avait été décidé qu'un minimum de 3 jours de grève dans le cadre du mouvement de réforme des retraites serait pris en compte. L'indemnisation a donc été faite fin septembre-début octobre pour les collègues qui en ont fait la demande, sur transmission de leurs bulletins de salaire. La date peut sembler tardive mais des retraits de salaire ont encore été effectués en août puisque 4 jours par mois au maximum pouvaient être retirés par l'administration et que les retraits n'ont souvent commencé qu'en mai. De plus, la somme finale de l'indemnisation ne pouvait être répartie qu'en fonction du nombre de demandes.

81 collègues nous ont sollicités, contre 28 en 2020. Une **indemnisation de 28 euros par jour de grève** a donc pu être reversée. Le montant de l'indemnisation est allé de 84 à 448 euros. Sur la somme de 13 027 euros, il reste donc 75 euros qui sont reversés dans la caisse de grève qui se reconstitue donc à partir de cette nouvelle année scolaire.

Nous remercions tous les donateurs, particulièrement les retraités qui ont fait preuve de solidarité, mais aussi ceux qui n'ont pas fait de demande, estimant que d'autres en avaient plus besoin. Pour un syndiqué, le montant des dons apparaîtra sur l'attestation fiscale de l'année concernée.

Pour rappel, ce don est défiscalisable en dessous du plafond fixé à 1 % des revenus de l'année en cours pour l'ensemble de vos cotisations. Le crédit d'impôt est alors de 66 % du montant versé : sur 100 € versés, l'État vous reverse 66 €, le don revient donc à 34 €.

Une caisse de grève est de nouveau ouverte et peut être alimentée soit directement en ligne depuis votre espace adhérent pour les syndiqués, mais aussi par chèque adressé au SNES académique (35-37 rue Ponsardin, 51100 Reims). Merci d'indiquer au dos « cotisation de soutien ou caisse de grève ». *Esther Jobertie - trésorière*

 **Cotisation de soutien**

Soutenez les actions en cours ou à venir

Ces cotisations seront entièrement utilisées pour les actions en cours ou à venir.

[Accéder à l'espace dédié](#)

Trop c'est trop...

Ce jeudi 5 octobre dernier, c'était la journée mondiale des enseignants. Il existe donc un jour dans l'année où les enseignants sont fêtés ! Il y en a un autre où on fait attention à nous, c'est quand l'un de nous est assassiné !

Le reste du temps, il faut bien l'avouer, nous nous sentons trop souvent déconsidérés, et cela ne vient pas des élèves ou des familles. Déconsidérés car notre métier n'attire plus, les chiffres d'inscription et de réussite aux concours le démontrent, 3000 postes non pourvus (chacun a pu constater qu'il y avait des classes sans enseignant de telle ou telle discipline à la rentrée, ou encore maintenant), déconsidérés car **les annonces « historiques » se multiplient sans suite... On nous avait promis 10 % d'augmentation inconditionnelle...** Nous avons eu en échange un « travailler plus pour gagner plus », un Pacte, avec des briques... pour construire un mur, peut-être, qui séparerait les enseignants méritants car travaillant plus, des autres ? Faire des remplacements de courte durée, largement mis en avant par le ministère pour résoudre les problèmes d'heures perdues, cela se faisait avant, mais sans les contraintes qu'on voudrait nous imposer (disponibilités, temps de prévenance, engagement sur une quotité), sans « pactiser », la crispation est là ! Nous comprenons que les difficultés financières puissent amener des collègues à prendre des briques de RCD, mais le problème est à la base, le salaire qui n'est pas suffisant et ce n'est pas prendre en compte le fait qu'un enseignant a déjà ses heures à effectuer, ses cas particuliers, ses difficultés à gérer au sein de ses classes, son programme, et qu'arriver dans une classe que l'on n'a pas pour faire une heure, c'est de la garderie au mieux ! Garderie de luxe avec bac + 5, soit !

Notre travail quotidien n'est déjà pas reconnu à sa juste mesure, plus de 43 heures de temps de travail hebdomadaire selon les chiffres de notre propre ministère, et une perte de salaire de l'ordre de 15 à 20 % sur les 20 dernières années. Certains d'entre nous vont être éligibles à la prime pouvoir d'achat annoncée en juillet, voire la garantie individuelle du pouvoir d'achat (Gipa)... des primes, pas un salaire décent, pris en compte pour la retraite, un salaire à la hauteur de nos qualifications, de notre investissement, de la responsabilité qu'on nous confie !

Quoi qu'il en soit, **les enseignants constatent qu'en cette rentrée, les effectifs sont toujours aussi, voire plus, élevés** (jusqu'à 30 voire plus par classe en collège et 36 voire plus en lycée... Mais

l'aménagement des locaux ne suit pas, bien sûr), les injonctions nombreuses (retour aux savoirs fondamentaux, comme si nous les avions oubliés alors que nous dénonçons régulièrement les baisses horaires dans ces disciplines !) et les besoins des élèves toujours aussi importants...

Mais auxquels il faut répondre sans temps supplémentaire ni moyens. « Faites des projets pour en obtenir », nous dira-t-on ! Plantons des NEFLE, "Notre École Faisons-La

Ensemble" ! **Nous sommes écrasés par les projets !** D'ailleurs, emmener les élèves au théâtre, c'est un projet... Mais il ne mérite pas un temps de travail supplémentaire car pas une brique...

Participer à un concours, c'est un projet, mais pas une brique non plus... Pendant si longtemps il a été considéré que l'enseignant devait faire autre chose qu'enseigner qu'on a oublié que le manque de considération justement, allait finir par décourager.

Ce découragement, c'est celui que l'on entend en salle des professeurs, et aussi dans la presse qui se fait écho des envies de changer de métier, « le plus beau métier du monde », pourtant. Celui qui fait que des enseignants quittent le métier.

Ce découragement, c'est celui des AESH qui sont tellement considérés qu'on ne leur propose pas un temps complet, pour un salaire décent alors que le travail d'accompagnant est si particulier ! Ne parlons pas de leur nécessaire formation, inexistante !

Ce découragement, c'est celui des AED qui travaillent 43 heures par semaine ou en parallèle de leurs études, au contact direct des élèves, donc de leurs problèmes et qui passent leur temps à courir, pas seulement après les élèves, à qui on demande plus sans cesse. Un métier peu reconnu et pourtant si indispensable au sein d'un établissement scolaire.

Ce découragement, c'est celui des CPE qui doivent 35 heures mais n'ont pas droit aux Heures Supplémentaires. Pourtant, leur travail n'est pas borné à 35 heures et ils gèrent aussi de multiples problèmes.

Ce découragement, c'est celui des infirmières scolaires qui voient les élèves défiler avec leur mal-être et auquel s'ajoutent des difficultés, particulièrement nombreuses cette année où la conjoncture économique pèse grandement sur les familles. Elles n'ont pas le temps de tout traiter parce que leurs affectations sont souvent sur plusieurs établissements et leurs tâches se multiplient aussi.

Ce découragement, c'est celui que l'on rencontre au quotidien face aux annonces gouvernementales qui nécessitent ne serait-ce que du temps de concertation (approfondissement et soutien en 6ème, harcèlement, « empathie » dernièrement...) mais qui n'est jamais reconnu puisque, de base, notre travail n'est plus reconnu à sa juste valeur. D'ailleurs, nous devenons la profession qui doit se former hors temps de service, avec foisonnement de propositions pour le midi, le soir, et bientôt les vacances.

Nous allons devoir donner des cours d'empathie et nous subissons le mépris...

Esther Jobertie



Le dispositif académique de lutte contre les Violences

L'arrêté de création d'un dispositif de recueil, de traitement et d'accompagnement des victimes de violences, discriminations, Harcèlement (moral et sexuel) et agissements sexistes (V.D.H.A) qui enjoint les académies à agir concrètement contre les violences touchant majoritairement les femmes est paru le 31 juillet dernier.

Ce texte reprend de très nombreuses propositions des équipes militantes de la FSU, notamment concernant les violences intrafamiliales, qui ont des conséquences sur le travail et impliquent une prise en charge spécifique de l'employeur, jusque-là non prises en compte. **C'est une véritable victoire syndicale**, fruit de plusieurs années de réflexions et d'interventions de la F.S.U.

Dans l'académie de Reims un dispositif d'écoute et de signalement a été mis en place depuis bientôt un an pour les victimes comme pour les témoins de violences. Les personnels peuvent écrire à l'adresse discriminations-violences@ac-reims.fr et seront recontacté.e.s par des écoutantes formées pour exposer les faits subis et décider en accord avec l'agent.e de transmettre son témoignage à l'autorité hiérarchique.

Quand celle-ci a connaissance de faits relevant de V.D.H.A., elle se doit de prendre toute mesure appropriée

pour faire cesser les faits et protéger ses personnels, y compris une mesure conservatoire à l'égard du ou des auteur.e.s présumé.e.s. Par ailleurs, la procédure administrative est distincte de la procédure judiciaire. Il n'est donc pas obligatoire de porter plainte pour être crédible auprès de l'employeur. Si un faisceau de preuves suffisant est réuni, l'administration se doit de diligenter une enquête administrative, puis une procédure disciplinaire.

Parallèlement, les services doivent accompagner les personnels en les informant, mais aussi en les orientant vers la médecine du travail, l'assistante sociale des personnels, le réseau PAS de la M.G.E.N., etc.

Les militant.e.s du SNES sont bien sûr en mesure de vous accompagner :

- dans la constitution de votre dossier de saisine de l'employeur ;
- lors des rendez-vous RH ;
- dans la constitution d'un dossier d'accident de service (démarche C.I.T.I.S, congés d'interruption



temporaire du travail imputable au service) dans les 15 jours suivant un certificat médical ;

- dans la demande de protection fonctionnelle.

Plus largement, **la F.S.U. agit dans les instances et dans**

l'accompagnement des personnels pour obtenir des mesures de protection pour les victimes et une tolérance zéro envers les auteurs, mais également une prise en compte des conséquences des violences sur le collectif de travail.

Angéline Vaillon

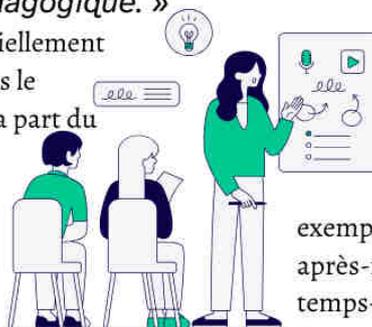
La formation est un droit, pas une punition !

« Un plan sera élaboré au niveau académique pour qu'à l'horizon 2024 100% des formations soient assurées en dehors de face à face pédagogique. »

L'attaque est claire et sans appel telle qu'officiellement communiquée aux chef-fes d'établissement dans le vademecum sur le RCD qu'ils-elles ont reçu de la part du ministère le 31 août 2023.

Dès cette année, le rectorat met en place des formations obligatoires le mercredi après-midi et en fin de journée ! Les objectifs sont chiffrés 30 % de formations hors face à face élèves pour celles entre septembre et décembre 2023 et 50 % pour celles entre janvier et juillet 2024 !

Quelles conséquences pour les formateurs sur les inégalités de disponibilité entre les hommes et les femmes et leur accès à la formation ? La formation « en Visio » est difficilement qualifiable de formation mais c'est trop souvent un discours descendant qui détériore les échanges entre pairs, elle est donc inappropriée pour beaucoup de formations dans l'ensemble des disciplines, elle s'avère même impossible pour certaines ! Sa pertinence dans certaines situations bien définies doit être



réfléchi en amont et les inspecteurs en sont bien conscients malgré l'organisation de telles formations.

D'autres pistes sont envisagées telles que la barrette des emplois du temps pour que, par exemple, tous les profs de SVT soient libérés le jeudi après-midi afin d'avoir des formations pendant ces temps-là. Le rectorat développe aussi de plus en plus de formations filées : c'est-à-dire sur plusieurs mois,

plusieurs années avec des micro-formations de deux ou trois heures. **Déjà peu convaincus par la qualité de beaucoup de formations proposées qui se contentent trop souvent de mettre en œuvre des réformes contestées, nos collègues se détourneront encore plus de la formation continue.**

Pour le SNES-FSU, le SNEP-FSU et le SNUEP-FSU, la formation continue doit répondre aux attentes des collègues, concepteurs de leur métier, en mêlant étroitement recherche universitaire et réalités de la classe, sans jamais imposer « de

bonnes pratiques ». **Elle doit se dérouler sur le temps de service sans aucune obligation de rattraper des « heures perdues », puisque les personnels en formation sont bel et bien déjà au travail.**

Quel niveau de méconnaissance (mépris ?) du fonctionnement d'un établissement, de nos métiers et de notre charge de travail, peut conduire un ministre à prendre de telles décisions ?

Engagé dans une opération politique et médiatique de traque de la moindre heure perdue, le ministre tente de contourner l'échec de la première étape des signatures du pacte.

Pas assez de professeurs pour assurer le remplacement de courte durée ? Qu'à cela ne tienne, pour faciliter le remplacement plutôt que de revaloriser nos métiers et de recruter, Gabriel Attal décide de... diminuer les absences, surfant sur un discours démagogique sur le prétendu absentéisme des personnels ! (3 % du temps d'absence des enseignants, selon la cours des comptes, est lié aux formations). Le SNES-FSU, le SNEP-FSU et le SNUEP-FSU, reçus en

audience ce mardi 10 octobre, sont intervenus auprès de la Secrétaire générale, de la DRH et du directeur de cabinet. Ils ont rappelé leur **opposition à l'organisation des formations hors du temps normal de service et attendent du rectorat que cesse toutes les formations imposées le soir et le mercredi après-midi.** De même, ils ont dénoncé les agissements de chef-fes d'établissement qui imposent de récupérer des cours et font un chantage sur des stages qu'ils et elles avaient pourtant sélectionnés ! Pour tout cela, seule la FSU a voté contre le PAF au CSA de juillet dernier.

Le SNES-FSU continuera de dénoncer ces inepties auprès du Ministre, du Recteur. Nous accompagnerons tout-es les collègues qui refuseront de se soumettre à des injonctions de l'administration à participer à des formations descendantes. Nous avons déjà connu des pressions semblables lors des réunions imposées sur la réforme du collège 2015 et ce management méprisant des personnels doit cesser ! En attendant inscrivez-vous aux stages syndicaux du SNES-FSU qui sont encore sur le temps de travail ! Olivier Lefort

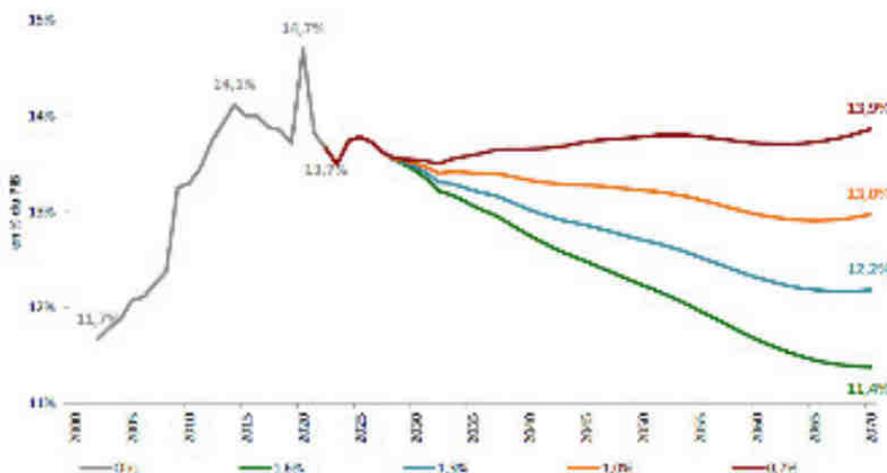
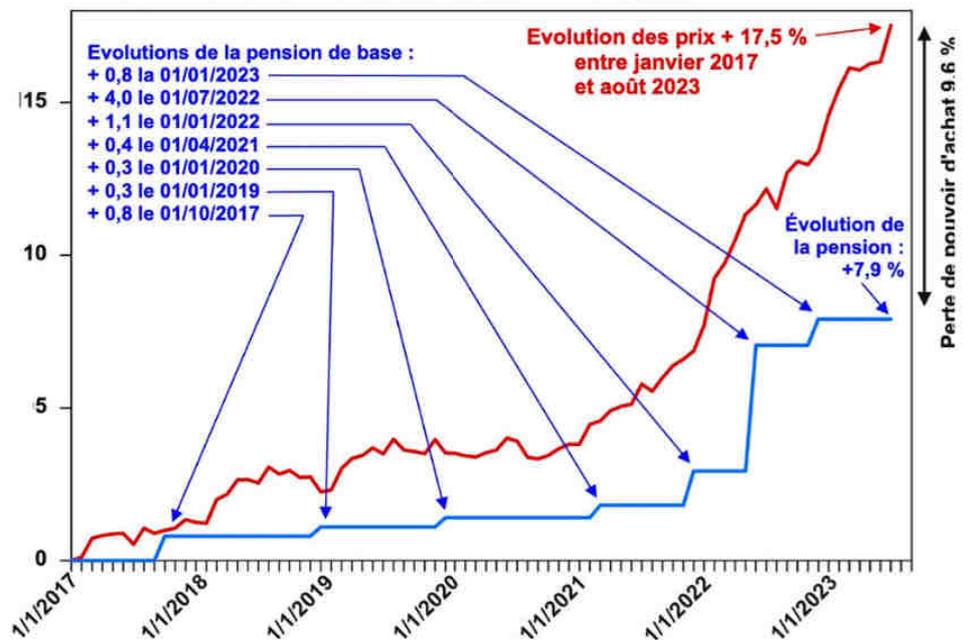
Revalorisation des pensions de retraite et pouvoir d'achat : le compte n'y est pas !

La somme des pertes pendant les 80 mois de cette période équivaut à 2,4 mois de pension.

Pour les personnes en retraite ayant subi l'augmentation de 25% de la CSG en 2018 les pertes s'élèvent à 3,6 mois de pension et la perte de pouvoir d'achat est de 11,5%. **La revalorisation de 5,2% au 1er janvier 2024 ne respecte pas la loi** (article L161-25 du code de la SS) car les pensions auraient dû augmenter au minimum de 5,35%.

En août l'indice des prix harmonisé (qui tient compte des dépenses contraintes telles que remboursement des frais médicaux et autres charges de la vie quotidienne) a augmenté de 5,7%.

Évolution en % de la pension de base et des prix



Dans son rapport de juin 2023, le Conseil d'Orientation des Retraites annonce que la part des dépenses de retraite va passer de 13,7 % du PIB en 2022 à 13,5 % en 2030. Avec la réforme et la chute considérable du montant des pensions, cette part se situerait selon les différents scénarios de gain de productivité horaire du travail entre 11,4% et 13,9% du PIB.

Claude Courivaud

CAHIER SPÉCIAL CONGRÈS ACADÉMIQUE : RAPPORT D'ACTIVITÉ (2021-2024)

Le vote sur le rapport d'activité académique se fait en même temps que celui sur le rapport d'activité national. Le vote pour la direction nationale du SNES-FSU aura lieu dans les établissements du lundi 13 mai au mardi 4 juin (dans les établissements de moins de cinq adhérents, pour les collègues isolés et pour les retraités, le matériel de vote sera envoyé à domicile).

CONTEXTE GÉNÉRAL

Les années 2021 à 2024 auront été celles de l'expérimentation du fameux "monde d'après". Comme toutes les expérimentations, on

n'évaluera pas et on généralisera. Là où certains naïfs, dont nous faisons probablement partie, espéraient des remises en questions sociales et sociétales du modèle ultra libéral qui se développait alors, le président Macron et ceux qui se sont succédé à ses côtés ont quant à eux décidé – en réaction – d'une accélération du développement du modèle sus-cité. Seuls. En effet, ils ont été élus sans le peuple (taux de participation au plus faible et absence de majorité absolue à l'assemblée) et gouvernent également sans le peuple. En effet, les 49.3 continuent de s'empiler, dans un mépris absolu du débat parlementaire, à tel point que la presse ne les annonce même plus et que chacun a perdu le compte. De plus, la mobilisation historique contre la contre-réforme des retraites a été totalement méprisée par le président et le gouvernement, malgré une union syndicale totale inédite au XXI^e siècle. Le message est clair : on se moque bien de l'avis de ceux qui travaillent et, pendant ce temps, il n'y a pas de crise dans le luxe. Pendant que la majorité s'appauvrit, les riches s'enrichissent, pendant que ceux qui travaillent (ou cherchent du travail) se serrent la ceinture, ceux qui ne travaillent pas (parce qu'ils font travailler les autres et/ou leur capital) consomment et polluent. Avant la crise de la covid, on appelait Macron le « président des riches ». D'aucun pouvait alors considérer ça comme un sobriquet né d'une perception peut-être parcellaire de son action, voire accuser ceux qui l'employaient d'avoir un biais ou des a priori. Mais depuis l'étude parue en 2023 de Julia Cagé et Thomas Piketti, on sait maintenant de façon documentée que « le vote Macron est le plus bourgeois de l'histoire ». Ce qu'il faut bien comprendre, c'est donc que nous ne sommes pas les seuls à avoir compris que Macron était le président des riches ! Et pour ceux qui en bénéficient, ce n'est pas un sobriquet, mais un compliment. Et dans la foulée, la doctrine de répression des contestations s'est confirmée et durcie. Les manifestations contre la réforme des retraites ont été durement réprimées et l'affaire des méga-bassines restera notamment dans les esprits.

Cependant, un très léger effet positif a commencé à se produire. L'opinion publique a en effet révisé son avis sur les syndicats, qui ont regagné la confiance de beaucoup de travailleurs, et la syndicalisation a, à cette occasion, progressé en France. Si cette tendance se pérennisait et s'amplifiait, le rapport de force pourrait alors à nouveau s'inverser. Les syndicats ont besoin de l'adhésion de ceux qu'ils représentent et seuls l'union et le combat collectif peuvent permettre d'inverser la tendance. Sans nous qui travaillons, qui vendons notre temps de vie, les rentiers ne sont rien. Forts de cette certitude, au SNES-FSU nous défendons l'idée qu'il nous faut refuser de travailler à leurs conditions, cesser de brader notre travail, notre intelligence, notre créativité, notre santé, notre temps.

Si le SNES-FSU est un syndicat de transformation sociale, si notre ligne politique, si nos valeurs sont celles d'un travail collectif pour la construction et le renforcement d'un service public d'éducation émancipateur pour tous, élèves comme personnels, nos activités quotidiennes consistent souvent à les faire appliquer dans le cas de situations locales voire individuelles. Le SNES-FSU ne souhaite pas devenir un syndicat de « service » ou d'« accompagnement » (c'est la raison pour laquelle il n'y a pas d'avantage particulier à adhérer, ni de passe-droit, ni de cotisations soldées, ni d'offres de comité, etc.). Les aides locales et/ou individuelles que nous apportons sont la conséquence et l'aboutissement de la politique d'autonomisation des établissements, sciemment orchestrée par ceux qui nous gouvernent – diviser pour mieux régner.

Dernière illustration en date, le pacte, cette invention fort savante qui permet aux personnels de l'Éducation Nationale que nous sommes d'être privés de notre statut sans le dire en faisant de nous des tâcherons, de nous faire perdre toute autonomie dans nos choix professionnels (qui seront soumis à nos besoins financiers) pour, à terme,

conditionner probablement entièrement nos carrières (avancement, mouvement) à une évaluation de notre corvéabilité (conséquence ultime de la suppression des commissions paritaires). Au passage, et tout aussi sciemment, on foule aux pieds les valeurs républicaines de Liberté, d'Égalité, et de Fraternité, non seulement dans le traitement des agents de l'État, mais surtout pour les élèves qui se voient dispenser des offres de cours différentes en fonction de leur établissement et de leurs professeurs (rupture d'égalité), un cursus contraint par ParcoursSup (sans liberté de s'auto-déterminer) et soumis à leur seule responsabilité individuelle (pas de solidarité dans l'erreur ou l'échec) ; le tout sans la garantie de qualité d'enseignement qu'offraient de bonnes conditions de recrutement des enseignants comme l'application stricte des horaires réglementaires et des programmes nationaux. Pire, c'est finir d'ouvrir grand la porte des établissements, déjà largement déverrouillée depuis un moment, aux idéologies contraires aux valeurs émancipatrices de l'École républicaine, via des enseignements fantaisistes liés aux lubies de certains ou encore la participation d'associations politiquement orientées ou de mouvements non laïcs voire sectaires.

Par son action au quotidien, le SNES-FSU tente de créer du lien entre nous, collègues, et une réflexion collective pour empêcher la destruction en cours et cette casse sociétale dont les répercussions sont et seront de plus en plus délétères pour le pays. Croire que soi – ou son enfant – on pourra bien tirer son épingle du jeu est, dans la plupart des cas, une illusion qui se dissipera dans la douleur, et dans les très rares autres cas, une réalité au prix exorbitant. A la loi du plus fort, on trouve toujours plus fort que soi. Que ce soit au sujet de la contre-réforme du lycée qui a totalement désorganisé les enseignements, de l'instauration d'une sélection à l'entrée de l'université avec ParcoursSup, de la réforme du bac qui a détruit le fondamental caractère égalitaire de l'examen, le SNES-FSU a défendu ses valeurs et son projet pour l'Éducation Nationale, en s'opposant au pouvoir politique et en informant les collègues de leurs droits d'une part, et de ce qui se jouait d'autre part. Nous avons siégé dans les instances pour dénoncer cette politique et tenter de l'infléchir. Mais au lieu d'utiliser sainement le dialogue social pour redresser le cap lorsque nous pointions un problème, les gouvernements, les ministres de l'Éducation successifs et leurs représentants locaux, l'ont instrumentalisé en utilisant nos remarques pour contourner voire faire taire les contradictions possibles. Malgré cela, le SNES-FSU continue de faire le choix de la participation active aux instances pour porter la parole des collègues qui, lors des élections professionnelles de 2022, nous ont renouvelé leur confiance. Malheureusement, dans beaucoup de ces instances, les dés sont pipés par certaines amitiés et alliances qui sabotent le rapport de force. Le SNES-FSU de l'académie de Reims continue également d'agir sur le terrain dans les instances des établissements et auprès de chaque collègue (titulaire ou non) enseignant, CPE, Psy-EN, AED et AESH.

Se syndiquer au SNES-FSU et encourager ses collègues à le faire, c'est le seul moyen de nous permettre de continuer notre action au sein des établissements, et de poursuivre le combat en faveur d'une Éducation Nationale à la hauteur de ses ambitions.

COLLÈGES

Depuis les dernières élections académiques du SNES en 2021, les collèges ont subi de plein fouet les conséquences des priorités

successives des ministres Blanquer, Ndiaye et maintenant Attal, dans le strict cadre néo-libéral voulu par le président Macron. La réalité de terrain, conséquente à la politique de réforme continue et à bas bruit menée dans les établissements, a été la principale préoccupation du secteur collège de l'académie, par opposition aux sorties médiatiques souvent hors-sol des ministres successifs.

La première démarche fondamentale pour le secteur a été de se tenir informé au mieux de la façon dont la situation évoluait dans les différents établissements et à agir au mieux pour les conditions de travail des collègues sur le terrain, en restant en contact en particulier avec les sections d'établissement (s1). Cela a permis de constater à la fois la dégradation continue des conditions de travail et la diversité des situations selon les établissements : le délitement de l'uniformité des enseignements et de l'équité des moyens alloués (qui ont baissé dans tous les établissements), la division des équipes pédagogiques (aggravée par le « pacte » enseignant), les abus du management sur les différents dispositifs pédagogiques, la mise sous pression des équipes, le non-respect des instances de pilotage... On peut ajouter à ce tableau la multiplication des injonctions venues directement du ministère et qui viennent percuter les pratiques pédagogiques mises en place par les enseignants dans les établissements.

Il a aussi fallu intervenir par des actions individualisées auprès de collègues et/ou d'équipes en difficultés, dans le cadre d'heures mensuelles d'information syndicale, d'interventions auprès des équipes de direction dans les établissements, et même auprès des autorités rectoriales si nécessaire pour communiquer sereinement ou faire valoir les

droits des personnels face à la hiérarchie. De plus, des actions collectives ont été menées pour sortir de l'isolement les personnels et agir à travers des actions variées : création et diffusion de matériel de réflexion et d'information à l'attention des collègues (articles de fond dans les publications, affiches...), organisation de stages où les collègues peuvent se rencontrer et échanger librement entre pairs hors des établissements, interventions régulières en CSA-SD (Comité social d'administration spécial départemental) et en CSAA (Comité social d'administration académique), notamment pour faire remonter les besoins plus importants que ceux alloués par l'administration et empêcher des fermetures de divisions dans les établissements.

LYCÉES

Le précédent rapport d'activité se concluait par « Le prochain mandat devra parachever la remise en cause de cette réforme

[Blanquer], lutter contre l'installation rampante du contrôle continu au baccalauréat et continuer à exiger la diminution des effectifs ». Comme prévu les trois années écoulées ont témoigné de l'échec patent de la Réforme du Lycée. Le Bac 2022 a prouvé que le projet initial de positionner les épreuves au mois de mars afin de diminuer la place du contrôle continu, réputé peu fiable, et prendre en compte les résultats pour Parcoursup, était une aberration organisationnelle et pédagogique.

Cette victoire est à mettre au compte du SNES-FSU, qui, à notre échelon académique, a sensibilisé les enseignants, interpellé les médias et les autorités académiques, les élus et des fédérations de parents sur ces dysfonctionnements prévisibles. Le SNES-FSU s'est également tenu aux côtés des enseignants afin de leur donner des clés d'action pour lutter contre des programmes et des organisations d'épreuves inadaptées.

Le principal instigateur de cette politique éducative incohérente étant encore au pouvoir, la section académique du SNES-FSU doit poursuivre sa lutte contre le Contrôle Continu mais aussi l'utilisation du système éducatif au service du SNU et des intérêts privés, de plus en plus présents au sein des lycées.

Nous devons également lutter contre la mise en place du Pacte, pas supplémentaire vers la destruction des équipes et l'annualisation du temps de travail. Nous devons œuvrer enfin à obtenir une autre réforme, au service des élèves et respectueuse des personnels.

PSY-EN - DCIO

Nous diffusons l'information syndicale et l'actualité aux collègues de l'académie. Nous accompagnons les collègues non-titulaires,

stagiaires et titulaires. La gestion des situations individuelles des collègues Psy EN - DCIO de l'académie prend beaucoup de temps en raison du nombre de situations à traiter, et en terme d'accompagnement. Nous avons aussi dû nous renouveler et élaborer des stages syndicaux sur les conditions de travail dégradées en CIO. C'est une situation qui génère chez les collègues une perte de sens de leur fonction, ainsi qu'une inquiétude quant à la qualité du travail rendu.

Il y a eu saisine des 4 CHSCT 08, 10, 51 et 52 et du CHSCT académique qui sont régulièrement alertés ainsi que des demandes d'audiences auprès du recteur.

Nous continuons à œuvrer dans le sens des recrutements de Psy EN et DCIO compte-tenu du nombre de postes vacants de Psy EN sur l'académie de Reims. C'est une donnée qui vaut aussi pour le national.

Des réunions d'informations syndicales sont organisées en direction des Psy EN et DCIO chaque année dans les 4 départements (le mode hybride est proposé). Ces réunions permettent de créer du lien entre les collègues et de percevoir les spécificités et difficultés du terrain.

Chaque année nous mettons en œuvre une journée régionale des PsyEN-DCIO avec des thématiques de travail. Nous évoluons en bureau académique des PsyEN-DCIO où une réunion par période est programmée, à l'avenir nous souhaitons nous constituer en collectif métier, une réflexion est en cours cette année.

CPE

Les militants tiennent les collègues informés de l'actualité de la catégorie par des réunions académiques et départementales ainsi que

par des publications régulières. Nous organisons aussi des stages qui permettent aux collègues d'échanger librement sur leur métier et sur ses conditions d'exercice. Nous avons ainsi pu échanger sur les conséquences de la CDIisation des AED, sur les vies scolaires et notre métier. Pour le mouvement intra-académique, le SNES a conseillé les collègues afin de faire leurs vœux. Nous suivons toutes les situations à problème et intervenons auprès du rectorat et des IPR en cas de besoin. Nous suivons les mesures de dotations supplémentaires ou de redéploiements et sommes force de propositions auprès des services du Rectorat. Le SNES est toujours le syndicat majoritaire de la catégorie, ce qui prouve la confiance des collègues dans notre organisation. Une permanence est assurée plusieurs fois par semaine pour les CPE.

ENTRÉE DANS LE MÉTIER

Ces dernières années, l'entrée dans les métiers de l'Éducation nationale s'est complexifiée en se diversifiant. Entre stagiaires à temps plein, à mi-temps ou contractuels alternants, les statuts varient. Les jeunes collègues sont difficiles à contacter, car leur temps de formation en INSPE est souvent réduit. L'académie accueille ces trois catégories de collègues et le SNES-FSU les accompagne.

Les militants de la section académiques du SNES-FSU ont été fidèles, à chaque pré-rentrée, au RDV donné aux PFS fin août pour leur pré-rentrée avant la prise de poste. Le matériel d'information, toutes les indications sur les moyens de joindre les militants SNES-FSU et sur ces militants ont été transmises. Un premier contact est ainsi pris en chaque début d'année. En début d'épreuve de plusieurs concours, l'information sur les concours de recrutement a été distribuée. Deux stages par an ont été consacrés aux stagiaires pour les informer sur les mutations et sur l'entrée dans le métier, ainsi que des réunions en présentiel et en visio en tout début d'année, avant la pré-rentrée, et en toute fin d'année, aux moments des vœux d'affectations des stagiaires dans l'académie. Tous les stagiaires peuvent bénéficier de RDV individuels avec un commissaire paritaire expérimenté aux moments des mouvements d'affectations (inter et intra-académiques).

GESTION DES PERSONNELS

Depuis la loi de transformation publique de 2019, la gestion des personnels est opérée par le rectorat avec beaucoup d'opacité. Nous travaillons depuis son application à maintenir des relations avec tous les services du personnel du Rectorat afin de mieux défendre les collègues. Cela nous a amené à les rencontrer plusieurs fois par an en dehors des réunions obligatoires afin de défendre de nombreux cas particuliers tout en demandant des garde-fous pour tous.

Nous avons réussi à convaincre le Recteur Brandouy de l'intérêt pour tous d'une plus grande transparence mais malheureusement tout est à recommencer avec le nouveau Recteur Stanek accompagné par un Directeur des Ressources Humaines du rectorat qui ne soutient pas cette demande légitime.

Dans le cadre des rencontres prévues avec le rectorat il reste la commission paritaire sur les contestations des avis Recteur au PPCR. Depuis l'an dernier, nous examinons les contestations des agrégé-es aussi ce qui conduit à une étude de tous les cas académiquement. Ces contestations sont toujours étudiées dans des conditions difficiles, n'ayant pas accès aux dossiers de tous les rendez-vous de carrière ce qui nous permettrait d'argumenter plus efficacement sur les cas des collègues et surtout de vérifier que l'administration ne fait pas d'erreur dans l'appréciation de l'ensemble des dossiers. Nous attirons tous les ans le regard de l'administration sur plusieurs cas particuliers pour le passage à la hors-classe et à la classe exceptionnelle comme celui de collègues qui n'ont pas pu bénéficier de rendez-vous de carrière ou de ceux qui sont proches de la retraite et qui pourraient ainsi bénéficier d'une meilleure pension.

Concernant les mutations il n'y a plus de rencontre obligatoire pour le rectorat mais pour les collègues qui font un recours nous avons réussi à négocier jusqu'à présent une rencontre pour essayer d'éclaircir au maximum le résultat avec le peu d'informations que le rectorat veut bien nous fournir et à améliorer le résultat de quelques collègues.

Ces dernières années pour essayer de pallier le déficit de contrôle dans les commissions paritaires nous avons développé notre offre de formation envers les collègues. Au-delà des réunions mutations et des permanences pour recevoir les collègues que nous avons l'habitude d'organiser, nous avons multiplié les réunions en visio, les stages sur les questions de carrières, de mutations, de droits des personnels (pour les TZR, les stagiaires, les non-titulaires...).

Cette année, l'accès à la classe exceptionnelle évolue et pour l'instant les évolutions sont très inquiétantes (disparition des viviers et des barèmes au profit d'une « méritocratie » fantasmée par d'autres syndicats). Aussi, alors que les carrières se rallongent avec la retraite qui s'éloigne, le gouvernement Macron nous promet une fin de carrière encore plus dégradée. Nous continuerons de défendre nos acquis et d'en conquérir/reconquérir de nouveaux mais aussi de former/informer le maximum de collègues pour qu'ils connaissent leurs droits et puissent en user.

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

En matière de santé et sécurité au travail, le SNES-FSU, fort de son expertise acquise depuis de longues années grâce à des formations internes, informe et accompagne régulièrement des collègues dans leurs démarches auprès de l'administration. Ses militants sont aussi actifs dans les différentes instances, accompagnés par d'autres syndicats de la FSU. Cependant, la réforme de ces instances nous oblige à partager certaines responsabilités avec d'autres organisations syndicales. C'est le cas pour les conseils médicaux, consultés obligatoirement avant une prise de décision de l'administration relative à une situation de maladie ou d'accident du travail. Nous détenons toutefois les cinq secrétariats des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (académique & quatre départementales) ce qui nous permet d'être toujours prescripteurs et acteurs en ce qui concerne les thématiques à traiter.

notre société, y compris dans la sphère professionnelle. Ce phénomène s'est élargi ces dernières années aux inégalités salariales notamment à travers les mobilisations contre les réformes des retraites qui ont mis les inégalités entre hommes et femmes sur le plan professionnel au centre de l'attention et du débat public. Rappelons que les pensions des femmes sont encore de 40% inférieures à celles des hommes, qu'elles sont 40% à partir avec des pensions incomplètes et deux fois plus nombreuses à partir après 67 ans. L'enseignement n'échappe pas à ces réalités puisque la rémunération des enseignantes est en moyenne de 16% inférieure à celle des enseignants contrairement aux idées reçues.

Les secteurs particulièrement féminisés sont déconsidérés socialement, concentrent les rémunérations les plus basses ainsi que des conditions précaires de travail. On peut constater ces mêmes tendances dans nos métiers. En effet, les changements néo-libéraux opérés par les gouvernements successifs dans l'éducation et l'absence de revalorisation ont vu ces mêmes tendances affecter nos métiers et surtout s'effondrer leur attractivité. Au lieu de remédier à la situation par une revalorisation sociale et financière digne, les pouvoirs successifs n'ont eu de cesse de dénigrer les professionnel.le.s et de creuser les inégalités femmes-hommes. Ils s'attaquent ainsi à nos statuts, renforcent la contractualisation ou ont recours aux seules primes et heures supplémentaires - niches des plus grandes inégalités entre femmes et hommes - comme rémunération pour remédier aux 20% de pouvoir d'achat en moins au fil des années... La lutte continue pourtant et le SNES-FSU fait entendre sa voix dans le débat public pour rétablir la vérité et faire entendre les justes revendications de notre profession comme ce fut le cas dans notre campagne contre le pacte enseignant, désormais appelé « missions supplémentaires rémunérés ».

Dans notre académie, les chantiers sont toujours aussi nombreux malgré la mise en œuvre du plan pluriannuel à l'égalité professionnelle. Aucun moyen concret n'ayant été alloué par le ministère, les différentes référentes ne peuvent que gérer la pénurie malgré leur bonne volonté. Depuis 2021, les équipes militantes se sont efforcées de sensibiliser l'administration à l'urgence de la prise en compte des violences faites aux femmes dans le milieu professionnel, puisque 1 femme sur 3 au moins y est victime de harcèlement sexuel. Un dispositif de signalement et de traitement des violences a été mis en place, mais le suivi des cas signalés reste assez timoré quand il s'agit de mesures conservatoires à l'encontre des agresseurs présumés. L'administration se montre encore réticente à engager des procédures disciplinaires évoquant le principe de la « présomption d'innocence » pour attendre que la justice tranche pour elle. Or le temps judiciaire ne saurait répondre à l'urgence des situations de violences concernant la protection nécessaire aux personnels concernés et de l'ampleur des répercussions sur les collectifs de travail.

Quant aux autres axes, tout reste, encore et encore, à l'état de déclarations, et ce malgré les demandes réitérées des représentants de la F.S.U. en instances et en groupes de travail. Le dialogue social reste souvent empêché par l'absence de calendrier et de moyens concrets. Des groupes de travail sont annoncés en instances mais ne se concrétisent que rarement. Le meilleur accès aux responsabilités professionnelles pour les femmes est freiné par les biais de genre traditionnels et la piètre prise en compte de la parentalité dans le concret de l'activité professionnelle. En ce qui concerne les inégalités de rémunération, on les constate sans jamais les analyser et encore moins proposer des mesures concrètes pour y remédier...

Enfin, les besoins en formation aux inégalités et stéréotypes de genre sont ignorés et ceux concernant les Violences Sexistes et Sexuelles n'ont touché qu'une part infime de personnels, concentrés dans l'enceinte du rectorat.

Les interventions et le travail militants dans ce domaine notamment se pensent sur le temps long. Le SNES et la FSU ont mis l'administration face à ce piètre bilan dans la perspective du prochain plan pluriannuel, dans la conception duquel nous serons tout aussi investis.

Le traitement de la thématique dans le cadre de notre syndicalisme est lui aussi envisagé et investi sur le temps long. De plus en plus de militants sont sensibilisés et formés aux problématiques de l'égalité professionnelle par des interventions régulières au sein de nos instances et dans les stages tel celui organisé à Troyes en 2022. L'accompagnement des collègues est une priorité et bénéficie de l'expertise de tous les militants investis dans ces thématiques. En outre, des actions diverses ont été menées lors des grandes manifestations féministes que sont le 8 mars et le 25 novembre (grève, H.I.S., journée de formation, etc.) avec des supports et des ressources mis à disposition (dossier sur le site de la FSU Grand-Est, un kahoot sur les V.S.S à utiliser en H.I.S.). Il reste cependant toujours à être plus visibles sur le plan local, à ne pas hésiter à être moteurs dans l'intersyndicale à ce sujet et à s'associer, là où cela est

possible, aux associations féministes partenaires. Le secteur femmes national met souvent à disposition du matériel spécifique pour ces manifestations (objets, affichages dédiés, drapeaux, etc.) dont les sections locales peuvent s'emparer. Des stages nationaux sont également organisés et doivent être investis par le plus de militants possibles. Les ressources militantes limitées restent une difficulté face à l'ampleur des besoins.

Le SNES académique a entamé une réflexion sur la prise en compte des enjeux de l'égalité professionnelle dans notre conception du militantisme. Le remboursement des frais de garde et notre attachement à la prise en compte de la frontière entre sphère syndicale et professionnelle dans les horaires de réunions sont par exemples des gages de notre engagement. Enfin, un chantier a été engagé pour se mandater sur un dispositif de traitement et d'accompagnement en cas de Violences Sexistes et Sexuelles au sein de notre organisation pour veiller à la cohérence entre nos pratiques et nos valeurs en préservant notre collectif.

RETRAITÉS

Au 31 Août 2023, la section académique comptait 148 retraités syndiqués représentés dans la CA académique, le bureau académique et

les bureaux départementaux. Dans la Marne et l'Aube, les retraités du SNES-FSU sont impliqués dans les activités de la FSU, y compris à ce titre dans les CDFD.

Les sections fédérales départementales retraités FSU participent aux réunions et actions du groupe des 9 (FSU, CGT, CFTC, CGC, FGR-FP, FO, LSR, Ensemble et Solidaires). Elles ont animé les manifestations de retraités, les 31 Mars et 1er Octobre 2021, les 24 Mars et 6 Décembre 2022, 15 Juin et 24 Octobre 2023 et leurs adhérents ont rejoint les actifs dans les manifestations contre le projet de Réforme des Retraites 2023.

La situation sanitaire n'a pas permis d'organiser des réunions départementales, néanmoins, des audiences ont été obtenues en Préfectures ou Sous-Préfectures, des lettres-pétition ont été transmises au Président de la République, des courriers envoyés aux parlementaires.

Dans les quatre départements, la FSU est représentée au CDCA (Conseil Départemental de la Citoyenneté et de l'Autonomie) dans la formation Personnes Agées.

Les retraités SNES-FSU sont tous adhérents de la FGR-FP (Fédération Générale des Retraités de la Fonction Publique). Ils s'impliquent dans son fonctionnement au niveau départemental, y compris dans sa représentation aux CDCA. Ils participent activement à la réflexion collective et maintiennent le lien avec les actifs. Ils expriment d'ailleurs des revendications communes : pouvoir d'achat, protection sociale, avenir des retraites, fiscalité, préservation des services publics. C'est pourquoi, ils sont nombreux dans les manifestations aux côtés des actifs. Leurs problèmes spécifiques sont liés au vieillissement, à la santé, à la perte d'autonomie, à la place des retraités dans la société.

Après l'abandon scandaleux de la Loi "Grand âge" qui donnait une véritable perspective aux structures puis son remplacement par des crédits limités au sein des PLFSS, le gouvernement annonce une loi du "Bien vieillir", censée repenser notamment le modèle des EHPAD, mais son examen au Parlement a été reporté à plusieurs reprises. Ils restent vigilants face aux menaces qui pèsent sur la protection sociale, en particulier à l'annonce du PLFSS 2024 et demandent la prise en charge de la perte d'autonomie à 100 % par la branche maladie de la Sécurité Sociale dans le cadre de la solidarité intergénérationnelle.

Les retraités restent exclus de la protection sociale complémentaire (PSC), même si une limitation de leur cotisation à 3,5 fois celle des actifs a été actée.

Ils revendiquent la revalorisation des pensions et son indexation sur l'évolution du salaire moyen avec l'arrêt des mesures dont ils sont victimes depuis 2014 : mise en place de la CASA, hausse de la CSG, hausse des cotisations des mutuelles, gel des pensions, sous-revalorisation...

Au SNES-FSU, les retraités sont des syndiqués à part entière et ils contribuent à la vie et à la richesse de la nation par leur implication dans les collectivités, les associations à travers toutes les formes de bénévolat mais aussi par les aides qu'ils procurent dans leurs familles y compris financières ! Pour nous, la vie syndicale ne s'arrête pas le jour du départ à la retraite, les enjeux évoluent mais restent toujours présents.

AED/AESH

Le SNES-FSU de l'académie de Reims organise chaque année des stages à destination soit des AED, soit des AESH pour les informer de

leurs droits, les rassembler et leur donner les moyens de se battre. AED est une fonction dans laquelle les relations humaines sont riches et variées mais qui présente aussi des difficultés particulières : savoir la conjuguer avec la poursuite d'études pour certain•es, faire respecter ses droits, supporter des emplois du temps variables, des salaires bloqués et

victimes de la très forte inflation. En raison de la précarité du statut, les pressions hiérarchiques peuvent être fortes : ordres, contrordres, convocations hors des emplois du temps établis, menaces parfois mises à exécution de ne pas reconduire le contrat...

Il est nécessaire de poursuivre les revendications pour un meilleur statut plus protecteur et moins précaire, et défendre les droits des AED. Le SNES-FSU organise des stages spécifiques et intervient régulièrement pour accompagner les collègues qui le sollicitent pour leur renouvellement, des questions salariales, des conditions de travail dégradées.

Le SNES-FSU dénonce la précarité du statut d'AED, mais aussi la dégradation de leur situation (manque de personnel, étendue des missions...). L'amélioration de leur situation passe notamment par :

- Un recrutement massif de personnel.
- Une revalorisation substantielle du traitement.
- Un recrutement académique pour une durée de 3 ans au barème et non directement par les chef.fes d'établissement, ce qui permettrait un droit à mutation et éviterait que certain.es chef.fes d'établissement exercent des pressions aux renouvellements des contrats.
- Un strict respect de leurs missions.

La très forte mobilisation des AESH à l'appel des syndicats dont le SNES-FSU, a permis l'obtention d'une grille de rémunération à avancement unique. Mais suite à la période de forte inflation, un écrasement du bas de cette grille ne laisse aucune perspective d'évolution de salaire pendant les 9 premières années de contrat. Les conditions de travail, de salaire et les temps partiels imposés entraînent de nombreuses difficultés pour les collègues. L'insuffisance des moyens et l'absence de volonté politique pour une réelle valorisation du métier d'AESH en sont les principales causes.

Le SNES-FSU demande la suppression des PIAL qui renforcent les logiques de gestion comptable et managériale au détriment des AESH et des élèves accompagnés, de leurs familles.

Le SNES-FSU exige rapidement une revalorisation salariale conséquente. Aucun.e AESH ne doit être payé.e moins de 1850 € nets par mois.

L'État doit prendre en compte ces revendications nécessaires à sa volonté affichée d'inclusion des élèves en situation de handicap. Nous demandons un droit à une formation de qualité et un véritable statut !

RAPPORT FINANCIER

Le rapport financier publié pour les trois dernières années scolaires se fait dans un contexte particulier avec le décès de notre trésorier

académique Didier Janin en

janvier 2023. Son travail, son sérieux et son implication au sein de notre organisation syndicale font que nous pouvons publier nos comptes avec exactitude, comme la loi de 2010 sur la transparence financière des organisations syndicales l'impose.

Les comptes ont été vérifiés et validés pour les trois années par la commission de transparence académique (élue au congrès académique tous les 3 ans parmi les volontaires) et par

le commissaire aux comptes national pour les années 2020-2021 et 2021-2022. À l'heure où nous publions, les comptes pour l'année 2022-23 sont en cours de vérification au niveau national, donc provisoires, mais le quitus a été donné au niveau académique lors d'une commission réunie le 23 novembre.

	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Situation des comptes			
Crédit Mutuel compte courant	52,903.99	25,773.86	31,168.87
BPLC compte courant	7,886.31	3,508.85	2,315.47
BPLC Epargne	42,367.94	42,444.49	42,486.92
Livret Bleu Crédit Mutuel	186,338.84	186,525.17	186,525.17
Compte Casden	669.29	669.95	669.95
Caisse siège social	193.15	141.35	183.41
	290,359.52	259,063.67	263,349.79
recettes			
Cotisations	229,742.71	222,997.54	228,194.26
dont versements caisse de grève		3,238.00	9,789
Intérêts, plus values, placements	330.56	263.54	230.28
Aide S4	1,987.00	1,000.00	
Dépenses			
Frais de gestion (enveloppes, papier, reprographie, bulletin, timbres, petit matériel, téléphone, manif, équipement...)	40,175.72	22,665.54	18,535.91
Frais de personnel (femme de ménage, honoraires comptables)	6,130.03	7,113.75	7,024.23
Réunions (déplacements, repas)	22,470.13	30,139.76	26,703.52
local fonctionnement (co-pro, entretien...)	10,531.77	15,640.72	15,610.32
Versement S4	144,834.26	141,061.57	145,901.64
Subvention fonctionnement S2	6,000.00	6,000.00	3,000.00
Frais bancaires	308.00	270.69	680.90
Taxe foncière	10,699.00	10,688.00	10,454.00
Indemnisation caisse de grève			12,952
	241,148.91	233,580.03	240,862.52

Recettes

Le SNES-FSU ne vit que par les cotisations de ses adhérents. Avec le mouvement contre la réforme des retraites, les adhésions ont un peu progressé mais la disparition des Commissions paritaires et le développement de la contractualisation, la multiplicité des statuts de stagiaires, une formation qui est moins présente et donc ne permet pas de les rencontrer a des conséquences sur les recettes. Le rôle des S1 dans les établissements est donc important et nous ne pourrions poursuivre le travail d'accompagnement, que nous faisons au quotidien (et qui peut ne pas être visible) qu'avec l'implication de tous. Il est à noter que depuis 2021, le SNES académique a mis en place une caisse de grève qui a permis d'indemniser fin septembre 2023 plus de 80 collègues qui en avaient fait la demande suite au mouvement contre la réforme des retraites. Cette caisse est une ligne à part qui est financée par les dons des collègues, ou autres, qui le souhaitent et se reconstitue pour être utilisée lors d'un mouvement d'ampleur.

Dépenses

La taxe foncière représente une dépense importante, comme pour chacun. Mais il est à noter que depuis deux ans nous avons fait d'importantes économies dans le domaine de la téléphonie en quittant notre opérateur historique pour diviser considérablement la facture. Nous avons aussi cherché à faire des économies en terme de papeterie, faisant jouer la concurrence pour renouveler les stocks au bon moment. Les déplacements et réunions sont des frais incompressibles même si le mode hybride est adopté dans certains cas. Mais les réunions syndicales en 2022-2023 ont été nombreuses pour présenter la réforme des retraites et le pacte. Cependant, cela n'a pas impacté nos dépenses.

MÉTIER

Durant le dernier mandat, les problématiques de métier ont continué à irriguer les débats et les réflexions dans nos instances et dans notre travail militant à chaque actualité qui s'est présentée et à chaque menace sur le sens de nos métiers et nos conditions de travail (enseignement en distanciel et en hybride, réformes du collège et des lycées, R.C.D., pacte, etc.). Elles ont également permis de fournir des clés d'analyse aux collègues et des moyens de résister face à la perte de sens résultant des injonctions contradictoires et de la dégradation de nos conditions de travail entraînées par les réformes et les incessantes prescriptions éloignées du terrain. Cette dimension de notre militantisme s'est notamment déployée lors de stages disciplinaires comme en lettres, mais aussi et surtout dans les collectifs qui continuent de réunir des collègues non-titulaires ou professeurs d'histoire-géographie.

APPEL À CANDIDATURES

Le vote pour le renouvellement de la commission administrative académique aura lieu en mai, en même temps que l'élection pour le renouvellement de la commission administrative nationale et de certains bureaux départementaux. Les listes et professions de foi doivent parvenir au secrétariat académique avant le mardi 12 mars 2024 à 16 heures au plus tard. La profession de foi doit comporter au maximum 4000 signes. Le règlement électoral est le règlement national.

LA CA ACADÉMIQUE

Extrait du règlement intérieur de la section académique, pour comprendre la commission administrative :

Article 2 : La commission administrative du S3 (la section académique du SNES-FSU), élue pour 3 ans par l'ensemble des syndiqués de l'académie comprend 40 membres. Les élections à la C.A. se font au scrutin de liste sans panachage, ni vote préférentiel. Seuls ont le droit de vote les syndiqués à jour de leur cotisation de l'année en cours. Les syndiqués ayant opté pour le prélèvement automatique sont considérés comme ayant réglé leur cotisation.

Article 3 : La C.A. sortante fixe la date des élections et la date de dépôt des listes. Un appel à candidatures doit être fait 2 mois avant la date des élections. Les syndiqués doivent avoir connaissance au moins 15 jours avant la date des élections des déclarations d'intention et des listes des candidats.

Article 4 : Les listes devront dans la mesure du possible, tenir compte de la nécessité de présenter les catégories, les départements et les divers types d'établissements. Les listes peuvent comporter au plus 80 noms (40 titulaires et 40 suppléants). Peuvent faire acte de candidature les membres du syndicat à jour de leur cotisation à la date de dépôt des listes.

Article 5 : Le nombre d'élus de chaque liste est fixé selon le système de la représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Pour les listes incomplètes (moins de 40 noms), le nombre de voix d'une liste est obtenu par addition des voix de chaque candidat de la liste divisé par 40. Les suppléants sont déterminés globalement selon le même principe dans les listes de titulaires et de suppléants mises bout à bout.

Eugénie n'en revenait toujours pas.

« Non, c'est non. N'insistez pas. Bonne fin de journée Madame. »

Le fait que le Principal élève la voix pour lui couper la parole et se lève brusquement pour l'enjoindre à sortir l'avait sidérée. Elle avait balbutié quelque chose, elle ne se souvenait plus quoi, avait ramassé son sac et était sortie, une boule dans la gorge, un peu honteuse... et honteuse d'avoir honte. Parce qu'elle était dans son bon droit, pensait-elle. C'est lui qui devrait ressentir la honte d'agir ainsi.

Alors qu'elle traversait à pas rapides la cour, les ennuis auxquels elle allait être confrontés l'assaillaient. Tenir l'année sans ses trois HSA habituelles et sans les deux parts de pacte... Avec le loyer de son aînée à Lille, les activités des enfants, les vacances projetées.

Comme cette rentrée 2023 où elle avait pu recevoir ces deux parts de pacte si facilement lui paraissait loin. Elle avait été la première à accepter ces 18 heures de remplacement qui faisaient tant gronder les autres collègues, alors qu'elles étaient si bien payées ! Elles n'étaient que trois alors à avoir accepté sur quarante enseignants. Les arguments pour refuser sur le thème de la charge de travail, de la qualité du travail, des conditions qui se dégradaient la laissaient pantoise. On le faisait avant avec des HSE moins bien payée. Elle n'avait pas compris que des syndicalistes s'opposent à une augmentation. Ensuite, la principale lui avait proposé de lui donner une autre part, brique disait-on à ce moment, pour le séjour qu'elle organisait depuis cinq ans en Espagne. C'était bien mieux que ces bricolages d'HSE lui avait-elle affirmé, et Eugénie était bien d'accord. « Je vais enfin pouvoir vous payer correctement pour ce que vous faites, votre investissement depuis des années », lui avait glissé la cheffe. Cela lui avait fait chaud au cœur. Et les remplacements avaient été faciles. Eugénie et les deux autres volontaires étaient toujours sollicitées en premier. Les 18 heures, elle avait pu les faire tranquillement avec ses propres classes et prévenue plusieurs jours à l'avance. Comme avant. L'adjoint déplaçait même les heures à sa convenance. Mais l'année d'après les digues avaient cédé. Trente et un volontaires sur les quarante-quatre personnes qui pouvaient candidater ! Pour vingt-deux parts de pacte !

Arrivant devant la loge, lui revenaient en mémoire des discussions tendues à n'en plus finir en salle des profs. Les remarques acides. Y compris de collègues qui avaient quand même une part, mais qui en escomptaient deux. Eugénie fit un petit signe à Evelyne, l'agente d'accueil, mais n'alla pas la trouver pour échanger deux ou trois mots comme elle aimait à le faire. Elle ne saurait garder sa contenance. Le petit clic de la porte automatique la libéra de son collègue.

La principale avait été correcte, trouvait Eugénie. Elle avait favorisé celles qui avaient été volontaires dès le

début, et elles avaient pu garder chacune deux parts. Mais pour satisfaire en partie les demandeurs, elle n'avait donné qu'une part aux autres. Cela avait laissé beaucoup de mécontents.

Mais si la majorité voulait du pacte, il restait un noyau d'« antipactes », comme Nathalie la représentante syndicale qui présentait le pacte comme une abomination. Une attaque contre le statut, la fin de l'indépendance du fonctionnaire, la concurrence entre collègues. Cela ne l'avait vraiment pas touché en 2023. Elle ne voyait pas comment prendre ses élèves plutôt que les laisser aller en perm et se faire payer le travail qu'elle faisait depuis des années allait détruire le statut.

De la concurrence entre collègues, cette deuxième année, elle avait surtout vu de la jalousie. Heureusement, elle estimait que la principale avait fait des choix respectueux du travail de tous. Elle s'était quand même fait la réflexion que la concurrence était finalement apparue quand moins de collègues avait écouté le syndicat.

Sur les remplacements aussi cela avait été tendu. Faire les dix-huit heures, la deuxième année avait été plus compliqué. Sur une heure d'absence, il y avait trois ou quatre candidats possibles. Il fallait aller vite. Être aux aguets. Elle avait découvert que trois collègues se refilaient les tuyaux entre eux pour faire leurs dix-huit heures le plus tôt dans l'année. Et ensuite, ils ont continué avec des HSE. Comme elle n'arrivait pas à suivre les messages sur les absences, avec tous les autres messages de ses enfants auxquels elle devait répondre, elle avait vraiment craint en avril de ne pas réussir à faire les sept heures qui lui restaient. Oui, la concurrence, elle l'avait constatée. C'était mieux pour elle quand le pacte ne prenait pas !

Et maintenant, elle n'avait plus aucune part de pacte. La principale avait muté, et le nouveau ne fonctionnait pas du tout de la même manière. Il l'avait annoncé dès le premier conseil pédagogique. Quelque chose comme « Je vais revoir de fond en comble les attributions des parts fonctionnelles de l'ISOE, la manière de procéder de ma collègue peut être optimisée. »

Zut ! Elle se rendit compte qu'elle était partie dans une mauvaise direction pour retourner à sa voiture. Elle n'avait pas pu se garer dans sa rue habituelle. Presque cinq minutes de perdues maintenant, pensait-elle en retournant sur ses pas.

Lui revenait la « méthode » du Principal. Suite à ce qu'il avait appelé un appel d'offre, il avait reçu tous les volontaires une première fois. Il s'agissait de lui exposer nos *desiderata* et la manière dont on souhaitait investir les missions qu'il proposait. Il avait laissé des missions indéterminées pour laisser place à l'initiative locale et l'innovation. Eugénie avait proposé son voyage.

Avait suivi un deuxième entretien qui lui avait laissé un sentiment de malaise. Le principal avait commencé

avec un grand sourire et un ton bon enfant mais la question l'avait déstabilisée. « Alors Madame, nous sommes ici pour que vous m'expliquiez. Pourquoi vous plutôt qu'un de vos collègues ? Soyez convaincante ! »

Qu'est-ce que c'était que ces façons ! Il se croyait où ? Pour le séjour, elle avait réexpliqué ce que contenait son projet en termes d'objectifs pédagogiques, de compétences langagières travaillées. Elle l'avait vu faire la moue ! Elle n'avait pas osé lui demander le sens de son expression. Pour la mission de remplacement, il avait repris la main sur la discussion en lui posant des questions sur ses disponibilités. Le nombre de créneaux et l'amplitude qu'elle pouvait mettre. Le temps qu'elle estimait nécessaire pour pouvoir prendre une classe. Il avait pris des notes. Elle s'était aussi proposée pour une brique devoirs faits pour maximiser ses chances. Il lui avait demandé son expérience en la matière ! Là encore, il l'avait déstabilisée. Elle avait répondu qu'elle avait aidé ses enfants, avant de s'en vouloir de sortir de tels arguments. Elle avait eu l'impression de « se vendre ». À plusieurs reprises, elle avait hésité sur des réponses. Elle pensait qu'elles iraient dans le sens de ce qu'il voulait entendre. Sans certitude. Mais elle avait l'impression d'être dans une forme de mendicité.



Quelques semaines après, elle avait reçu le mail : « Je n'ai pas été en mesure de retenir votre candidature pour une des missions supplémentaires auxquelles vous candidatiez. Je vous remercie de votre engagement, et il va sans dire que je vous renouvelle notre confiance. »

Et cette fin d'après-midi, c'était l'entretien qu'elle lui avait demandé pour qu'il motive son refus.

« C'est très simple » avait-il commencé. « Pour les remplacements, j'ai pris des collègues qui se sont engagés sur davantage de disponibilités et plus d'efficacité en termes de délai. Pour devoirs faits, des collègues m'ont fait part de leur expérience en milieu associatif. Votre séjour est intéressant pédagogiquement, mais très classique. La politique que j'entends mener pour l'établissement, en accord avec les axes du rectorat, c'est l'innovation. Je n'utiliserai pas l'argent public de ce merveilleux outil qu'est le pacte pour un dispositif qui n'a pas évolué en 8 ans. Vous avez des collègues nettement plus innovants. Mais entendons-nous bien, votre travail est satisfaisant, bon même. Votre séjour peut avoir lieu, j'essaierai de vous trouver quelques HSE. Et puis vous pouvez retravailler votre projet pour innover l'année

prochaine et le représenter dans le cadre du pacte. Aucun problème. Ne percevez pas ma décision comme un manque de confiance. Mais l'enveloppe est contrainte, et au niveau de l'établissement, de l'académie et même au niveau national, les priorités changent. Les collègues qui ont accepté de se former aux compétences psychosociales et de mettre en place le dispositif, "*petit chaton deviendra un tigre*" ont beaucoup donné. Ils vont contribuer à améliorer la persévérance des élèves et donc leur réussite. Et le partenariat avec *Energie Féline* leur prend beaucoup de temps. Ils doivent être reconnus. Vous reconnaîtrez sans mal qu'entre ça et le même séjour tous les ans... Quand le gouvernement définit une priorité mon devoir de fonctionnaire, c'est de la mettre en œuvre. »

Nathalie, la représentante syndicale, avait parlé il y a deux ans des compétences psycho-machin, et elle avait annoncé qu'il y avait des lobbys puissants à la manœuvre auprès du ministère. Elle n'avait pas tout écouté, mais il était question de marchés et de gros sous pour des associations et autres intervenants et formateurs. Sans doute, comme bien d'autres, le chef y avait vu un moyen de booster sa carrière en surfant sur ce qui était en vogue en ce moment.

Abasourdie, Eugénie a tenté de proposer d'étendre ses disponibilités pour les remplacements. Elle est revenue sur la somme de travail que représentait le séjour, le stress qu'il générerait, les retours positifs des élèves. Le principal l'a coupée lui expliquant que de toute manière il n'allait pas annoncer à quelqu'un qu'il lui retirait une part pour la donner à Madame X qui était revenue se plaindre dans son bureau.

Là, Eugénie a déraillé. Elle a commencé la gorge serrée à expliquer qu'elle comptait sur cet argent. Elle avait menti.

C'est là qu'il s'était levé avec son « Non, c'est non ! ».

Elle était partie, comme une enfant capricieuse sermonnée. En 2023, elle s'était dit qu'elle prenait l'argent tant qu'il était là et que s'il n'y en avait plus, tant pis, elle en aurait profité. Mais elle n'arrivait plus à se dire cela. Elle était aussi en colère contre tous ses collègues qui maintenant se précipitaient sur le pacte après avoir fait la fine bouche. Mais qu'est-ce que certains avaient dû promettre pour obtenir les missions RCD ? Elle n'en revenait pas. Cela ne devait pas être cela le pacte ! On lui avait dit, c'est pour reconnaître l'engagement de ceux qui donnent beaucoup. Elle ne voyait pas comment elle pourrait continuer de parler à certains. Franck, lui, était venu lui dire qu'il était désolé qu'elle n'ait pas été retenue. Pas comme d'autres qui semblaient bien satisfaits de son éviction. Elle saurait s'en souvenir et à la première occasion... Franck lui avait aussi dit que le chef avait fait le forcing auprès de lui pour qu'il aille en formation sur le sujet. Pour le bien des élèves. « Nos élèves ne sont pas assez persévérants, ils manquent de confiance en eux, il y a des programmes qui comblent ces manques, il faut y aller ». Il l'avait bien fait culpabiliser, lui avait-il confié. Mais il a une part de pacte maintenant.

Peu de temps après, elle a appris par les collègues qui siègent au CA, qu'en Espagnol elle perdait ses 3 HSA. Le chef d'établissement avait augmenté le BMP de 3 heures. Il comptait sur une présence accrue de la TZR qui l'occupait déjà. Faut dire qu'elle avait su rentrer dans les bonnes grâces en se portant volontaire pour tout ce qui était proposé dans l'objectif déclaré d'être maintenue sur le poste. Maintenant que tout se passait entre gens du rectorat, elle avait entendu dire que les courriers du chef avaient du poids sur ces questions, depuis la disparition des CAP. Le principal ne lui en avait même pas parlé. Elle n'avait pas eu le temps d'aborder la question tout à l'heure. Elle ne se voyait pas aller à nouveau dans son bureau lui demander une explication. Qu'est-ce qu'elle avait fait pour mériter ça ? Elle avait toujours eu le souci des élèves, ne comptait pas ses heures. En 2016, pour la réforme du collège elle s'était donnée à fond sur les EPI. Et quand le pacte était arrivé, au lieu de suivre les antipactes, elle avait répondu présente pour le bien des élèves. Comment, en répondant à toutes les sollicitations de la hiérarchie, quelquefois en essayant les reproches

de collègues qui lui reprochaient de ne pas être assez collective, pouvait-elle être aussi mal traitée ? Non vraiment, elle ne voyait pas ce qu'elle avait fait de mal pour mériter une telle amputation de revenu.

Alors qu'elle cherchait ses clés dans son sac, elle réalisa qu'elle devrait vivre chaque année la même épreuve ! Les entretiens, l'incertitude ! Ne pas savoir si elle devrait se contenter de son traitement ou avoir ses compléments. Elle devrait chercher tous les ans ce qui pourrait convaincre le chef de lui donner une part ?

Avec l'inflation de ces dernières années et tous ses frais, avec juste son traitement cela allait être dur. Aucune augmentation depuis 2022. Elle n'avait pas fait les grèves de 2024. Si elle avait 3 HSA et 2 parts du pacte, ce n'était pas pour perdre une journée de salaire. Le gouvernement avait répété : ceux qui veulent augmenter leur pouvoir d'achat savent ce qu'ils ont à faire. Le pacte leur ouvre les bras. Elle était d'accord, à ce moment..., tu parles ! C'est comme si le pacte n'avait pas été fait pour améliorer le système !

S'AGIRA-T-IL VRAIMENT D'UNE FICTION ?

LE CONGRÈS ACADÉMIQUE DU SNES-FSU MERCREDI 21, JEUDI 22 & VENDREDI 23 FÉVRIER 2024

AU LYCÉE CHANZY À CHARLEVILLE-MÉZIÈRES

Ce congrès, préparatoire au congrès national, est l'évènement le plus important de la vie démocratique du SNES-FSU académique. **C'est au cours des congrès que sont arrêtées les positions de notre syndicat et ses revendications : c'est donc vous, les syndiqués, qui décidez démocratiquement des positions du SNES-FSU !**

Tous les syndiqués sont concernés. Vous pouvez le préparer par des réunions syndicales dans les établissements. Les rapports préparatoires sont publiés dans l'US. Un établissement peut ne s'impliquer que sur une seule partie d'un thème ou sur un ou plusieurs sujets.

Participez au congrès académique en vous faisant désigner et mandater par la section syndicale (les syndiqués SNES-FSU) de votre établissement.

Chaque établissement de moins de 25 syndiqués a droit à 2 délégués (en plus des membres de la CA académique et des bureaux des sections départementales), les établissements de plus de 25 syndiqués peuvent envoyer 3 délégués.

L'autorisation d'absence (sans retenue de salaire) est de droit. La circulaire spéciale congrès, avec tous les détails (demande d'autorisation d'absence, inscription auprès du SNES-FSU, etc) parviendra très prochainement à votre responsable d'établissement.

Le SNES-FSU prend en charge les frais de déplacement, de repas et d'hébergement.

