

Bulletin aux écolesN° 142 – 19 mars 2020
.....

RENNES PIC

Ecole Laïque 35
SNUDI Force Ouvrière
35 Rue d'Echange
35000 RENNES**P4**Déposé le 19 mars 2020
A distribuer avant le 26 mars 2020LA POSTE
DISPENSE DE TIMBRAGE**La crise sanitaire n'abolit pas les droits des personnels, ni les revendications**

Au moment où ces lignes sont rédigées, le gouvernement se prépare à mettre en œuvre des mesures de confinement drastiques. Pour le personnels de l'Education Nationale, depuis l'annonce par le président de la République de la fermeture des écoles et des établissements, c'est la plus grande confusion qui règne.



Ce qui est apparu très clairement dès le départ, c'est que les autorités de l'Education Nationale ont déployé une intense activité, non pas pour prendre les mesures nécessaires à la protection de la santé des personnels, mais pour lancer un vaste chantier de déréglementation : l'expérimentation, au nom d'une prétendue "continuité pédagogique", d'un dispositif d'enseignement à distance.

Le ministère n'a pas hésité pour ce faire à exposer la santé des personnels, allant jusqu'à affirmer que, dans les situations exceptionnelles, la réglementation est secondaire.

Le SNUDI FO dénonce par avance toute tentative de remise en cause des droits, des statuts, des libertés fondamentales à la faveur de la crise sanitaire.

Réforme des retraites, loi de transformation de la Fonction Publique, loi Blanquer, dite pour une école de la confiance, généralisation de l'école inclusive sans limites, et maintenant tentative d'imposer un service d'enseignement à distance, qui, la crise passée, pourrait être généralisé et dégrader encore nos conditions de travail : c'est l'ensemble des droits statutaires, des garanties collectives qui sont dans le collimateur du gouvernement. Isolé, il use de tout l'arsenal répressif, anti démocratique dont il dispose, de l'usage du 49-3 à l'instauration d'un véritable couvre-feu.

Personne ne fera taire le SNUDI FO.

Résister, Revendiquer, Reconquérir reste notre ligne de conduite, en toute circonstance, en toute indépendance.

Sommaire

- p. 1 : L'édito
- p. 2 : Inclusion
- p. 4 : Retraites et revalorisation
- p. 6 : Loi de transformation
de la Fonction Publique
- p. 7 : Continuité pédagogique
- p. 8 : Bulletin d'adhésion

CPPAP N° 0723 S 06431

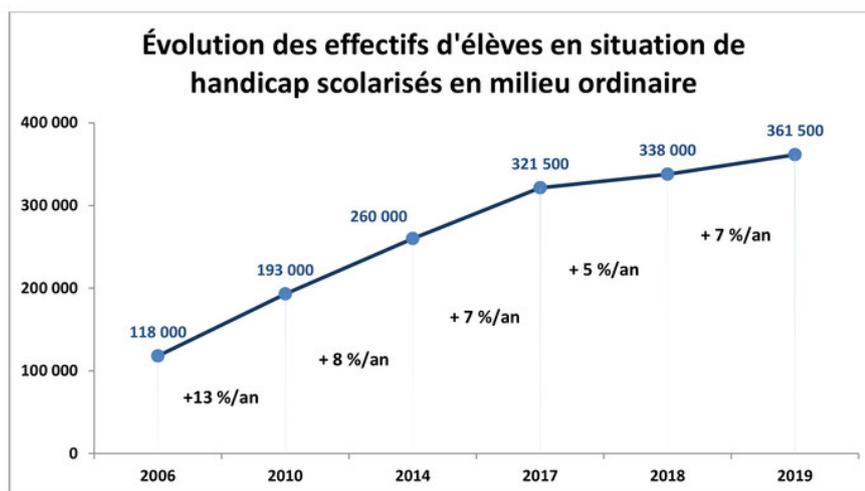
Directeur de publication : Sylvain VERMET
Imprimé au siège du syndicat
ISSN 1250 – 8098 (prix 0,30 €) Trimestriel**SNUDI-FO 35**
35 rue d'Échange
35000 RENNESTel : 02 99 65 36 63 (lundi, mardi)
06 43 03 93 67 (autres jours)
Site : <http://www.snudifo35.fr>
snudifo35@wanadoo.fr

Jusqu'à quel point de souffrance faudra-t-il aller pour questionner la politique du tout inclusif ?

On « fête » cette année les 15 ans de la loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, loi qui s'est traduite à l'école par le développement d'une politique d'inclusion systématique des élèves en situation de handicap, renforcée par la loi dite de refondation de l'École de 2012 et la loi dite pour une école de la confiance, ou loi Blanquer de 2019.

Sous couvert de favoriser la socialisation et l'apprentissage de ces enfants, **l'inclusion a avant tout permis d'importantes économies**, la scolarisation étant 6 à 11 fois moins chère en milieu ordinaire (6 300 €/an/élève en primaire) qu'en établissement spécialisé (39 000€ à 72 000 €/an/élève).

Outre son aspect économique, **la politique du tout inclusif vise également à caresser les familles dans le sens du poil, au détriment des besoins des enfants et du climat scolaire.** Combien d'équipes enseignantes ne se trouvent-elles pas ainsi confrontées au déni de parents qui rejettent tout diagnostic ou prise en charge, laissant ainsi s'ancre des troubles pathogènes difficilement guérissables à l'avenir ?



© Ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse - novembre 2019

En 15 ans, le nombre d'inclusions a explosé (+306 % en 15 ans) sans qu'aucune réduction d'effectifs n'ait été envisagée dans les classes d'accueil. Les élèves en situation de handicap se retrouvent dès lors au sein de groupes surchargés, aux besoins déjà variés auxquels s'ajoutent les leurs.

Les victimes du tout inclusif sont d'abord les enfants en situation de handicap pour lesquels la scolarisation en milieu ordinaire n'est pas adaptée. Une enquête de la Direction de l'Évaluation de la Prospective et de la Performance publiée en 2015 indique ainsi qu'un enfant de 8 ans en situation de handicap sur dix se sent, selon ses parents, mal ou très mal à l'aise en milieu ordinaire.



Mais les élèves des classes d'accueil et les adultes (enseignants et A.E.S.H) sont également en souffrance. Le bien-être au travail des enseignants est en effet particulièrement impacté par l'école inclusive :

- D'une part parce que les situations d'inclusion imposent des prises en charges médicales, psychologiques et sociales que les enseignants ne sont pas à même de mener, parce que les conditions matérielles ne le permettent pas et que leur formation ne les y a pas préparés. Et pour cause puisque le cœur du métier de l'enseignant... c'est l'enseignement (n'en déplaise au ministère qui, dans sa « grande concertation », suggère que l'essence du métier serait ailleurs) !
- D'autre part parce qu'ils sont sommés de s'adapter à toutes les situations (souvent à l'aveugle car ils n'ont généralement pas accès aux données de santé de l'élève) avec pour toutes armes des PPS (Plan Personnalisé de Scolarisation), des AESH (peu formées et sous-payées) et des « formations ». La formation est en effet présentée par l'administration (et par certains syndicats) comme la potion magique qui permet à l'enseignant de se transformer en véritable couteau suisse de l'inclusion. En réalité les enseignants sont tout simplement abandonnés, face à des situations toujours plus lourdes et complexes.

Si le constat est sombre, **l'avenir l'est plus encore avec la généralisation des PIAL qui visent à mutualiser les AESH**, au mépris des besoins d'accompagnement des élèves, et la disparition programmée des établissements et structures spécialisées. Ainsi la concertation nationale « Ensemble pour l'école inclusive »¹ qui a rendu ses conclusions le 11 février 2019 préconise-t-elle (entre autres) de :

- « supprimer les catégories IME et SESSAD au profit des dispositifs » ;
- « transformer progressivement les établissements médico-sociaux en plateformes de services et de ressources d'accompagnement des élèves en situation de handicap ».

L'application de ces préconisations visant à la « transformation complète de l'école à la rentrée 2020 »² va accentuer la marche forcée vers le tout inclusif, engagée il y a 15 ans. Au bout du compte c'est l'école publique qui sera mise en difficulté, ce qui permettra de privatiser le service d'éducation, le marché rêvant de capter le budget de l'éducation et ses quelques 100 milliards d'euros par an.

**STAGE DE FORMATION SYNDICALE
"SPÉCIAL INCLUSION"**
NON À L'INCLUSION SYSTEMATIQUE.
NON À LA DESTRUCTION DE L'ASH !

vendredi 5 juin
9h30 - 17h
à l'union départementale FO
35 rue d'Exchange, Rennes

Inscrivez-vous dès maintenant par mail.
Le syndicat vous enverra une convocation que vous joindrez à votre demande d'autorisation d'absence (à déposer au plus tard le 5 mai 2020).

1ER DEGRÉ
SNUDI-FO 35
02 99 65 36 63 / 06 43 03 93 67
HTTP://WWW.SNUDI35.FR

2ND DEGRÉ
SNFOLC 35
02 99 30 78 80
HTTPS://WWW.SNFOLC35.FR

1 https://handicap.gouv.fr/IMG/pdf/30_dicom_ecole_inclusive_cooperer_dans_l_ecole.pdf

2 <https://www.education.gouv.fr/lancement-de-la-concertation-ensemble-pour-une-ecole-inclusive-2930>

La "revalorisation" Blanquer : toujours des centaines d'euros en moins sur la pension !

- - - - -

Les organisations syndicales ont été réunies vendredi 7 février pour étudier plusieurs pistes sur la revalorisation des enseignants dans le cadre de la réforme des retraites.

Blanquer entendait ainsi piéger les organisations syndicales et les faire entrer dans une négociation sur les primes pour soi-disant ne rien perdre sur les pensions. En réalité, il voudrait leur faire accepter cette réforme des retraites par points que tous les personnels rejettent.

En résumé la revalorisation de Blanquer c'est toujours 36% de retraite en moins en moyenne, avec l'augmentation du temps de travail en prime.

Pour la FNEC FP-FO, l'augmentation doit bénéficier à tous et doit se faire sur la base de l'augmentation de la valeur du point d'indice et non par des primes réservés à quelques enseignants. Pour rappel, tous les personnels (personnels de direction, administratifs, assistants sociaux, infirmières, médecins, techniciens, ingénieurs...) ont perdu entre 300 et 500 euros par mois de pouvoir d'achat avec le gel du point d'indice depuis 2000.

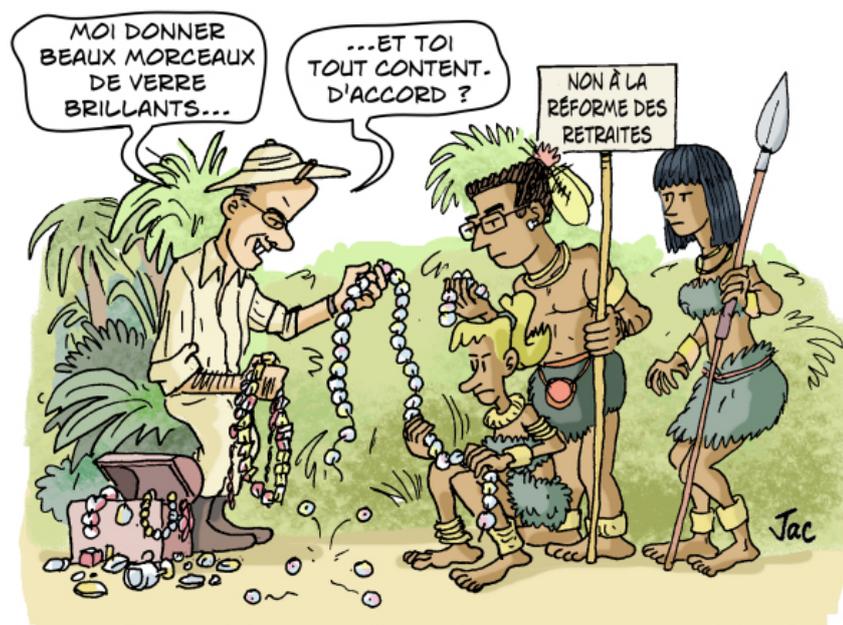
Les 4 scénarii de la "revalorisation" Blanquer pour les professeurs des écoles (le montant indiqués sont en net mensuel)

Echelon	Scenarion 1	Scenarion 2	Scenarion 3	Scenarion 4
1er échelon classe normale (PES)	0 €	0 €	0 €	0 €
2ème échelon classe normale	+ 157€	+ 128€	+ 114€	+ 93€
3ème échelon classe normale	+ 150€	+ 128€	+ 114€	+ 93€
4ème échelon classe normale	+ 128€	+ 93€	+ 64€	+ 71€
5ème échelon classe normale	+ 64€	+ 71€	+ 57€	+ 50€
6ème échelon classe normale	0 €	+ 50€	+ 36€	+ 36€
7ème échelon classe normale	0 €	0 €	+ 36€	+ 21€
8ème échelon classe normale	0 €	0 €	+ 14€	+ 14€
9ème échelon classe normale	0 €	0 €	0 €	+ 14€
10ème échelon classe normale	0 €	0 €	0 €	+ 14€
11ème échelon classe normale	0 €	0 €	0 €	+ 14€
1er échelon hors-classe	0 €	0 €	0 €	0 €

Prenons l'exemple d'un professeur des écoles dont la pension sera intégralement calculée sur la base du régime par points (fonctionnaire né après 2003).

En 43 ans de carrière, ce collègue a pu atteindre le 7^e échelon de la hors classe, soit l'indice 851 (821 d'indice majoré + 30 points de bonification directeur 8 classes). Comme il a été directeur d'école de 4 classes (8 ans) puis directeur d'une école de 8 classes (23 ans), il a perçu 60 264,22 € d'indemnité pour cette période. Il a perçu également l'ISAE sur ses 43 ans de carrière (soit 51 600 €) et une prime d'entrée dans le métier de 1500 euros.

	Système actuel (code des pensions civiles et militaires)	Régime par points sans revalorisation	Régime par points avec la « revalorisation » Blanquer
Pension (mensuelle brute)	2991 €	1 909 € ¹	1 924 € ²
Delta par rapport au code des pensions civiles et militaires		- 1 082 € (36 % de perte)	- 1 067 € (36 % de perte)



Donc, pour ce collègue, « la revalorisation de Blanquer » ne compense que de 15 € par mois l'énorme perte due au régime par points !

**Ni amendable, ni négociable, 49-3 ou pas,
retrait du projet de réforme des retraites !**

Pour Force Ouvrière, la "revalorisation" n'est que le prétexte pour nous faire renoncer au code des pensions, et au calcul sur les six derniers mois, un prétexte pour déréglementer et nous imposer de nouvelles missions !

Force Ouvrière, à l'inverse, revendique le retrait du projet de loi de réforme des retraites, le maintien du code des pensions civiles et militaires et des régimes par répartition, une véritable revalorisation pour tous par l'augmentation de la valeur du point d'indice permettant a minima le rattrapage des pertes de pouvoir d'achat liées au gel du point d'indice.

1 Ce qui correspond à 41 641 points (pour une valeur du point de 0,55€)

2 Ce qui correspond à 41 985 points (pour une valeur du point de 0,55€)

Loi de transformation de la fonction publique

La loi de transformation de la fonction publique adoptée cet été commence dès maintenant à entrer en application avec la publication des premiers décrets et des lignes directrices de gestion. **Elle constitue une attaque sans précédent au statut des fonctionnaires** en prévoyant notamment la fin du contrôle exercé par les commissions paritaires sur la mutation et la promotion, l'introduction de la rupture conventionnelle à l'initiative de l'employeur, l'évaluation au mérite par le supérieur hiérarchique et le recours généralisé aux contractuels.

Rupture conventionnelle

Depuis le 1^{er} janvier 2020, la rupture conventionnelle devient possible dans la fonction publique à l'initiative du fonctionnaire mais aussi de l'administration. La procédure prévue est extrêmement rapide et définitive : l'agent reçoit la demande de l'employeur par lettre recommandée et est convoqué à un entretien préalable. La signature de la convention peut ensuite intervenir au moins quinze jours francs après l'entretien, et le fonctionnaire ne dispose que d'un délai de quinze jours francs supplémentaires pour exercer son droit de rétractation. **En quelques jours un collègue peut ainsi être poussé vers la sortie sur la demande de sa hiérarchie en percevant une indemnité dérisoire, inférieure à l'indemnité qu'il percevrait en cas de départ volontaire.** Derrière cette mesure, il s'agit donc bien d'une volonté de se débarrasser des fonctionnaires à moindre coût.



**RUPTURE CONVENTIONNELLE
A L'ÉDUCATION NATIONALE**

Dans les textes, la procédure ne peut pas être imposée à l'une ou l'autre des parties et doit résulter d'un accord. Mais en réalité, les agents publics et leur autorité hiérarchique sont très loin d'une situation où ils pourraient discuter sur un pied d'égalité. Aucun garde-fou réglementaire n'est prévu pour éviter que des pressions et des déstabilisations s'exercent pour pousser les agents à quitter la fonction publique, dans un contexte de suppression de postes et de recours accru aux contractuels.

Suppression des CAPD

Les CAPD mouvement sont supprimées depuis janvier. Malgré les interventions de FO, le rectorat a même supprimé la tenue des groupes de travail sur le mouvement permettant l'élaboration du règlement, la construction du barème et le contrôle de l'attribution des bonifications, ou encore la présentation du projet aux représentants du personnel. C'est pourtant ce travail préparatoire qui permettait jusque là aux organisations syndicales de garantir l'égalité de traitement. Désormais, le syndicat aura connaissance des informations en même temps que les collègues et sera cantonné à un rôle de conseil. Lors de la publication des résultats, les organisations syndicales ne disposeront plus d'aucun moyen de contrôler les opérations de mouvement. Elles ne pourront qu'accompagner les recours administratifs des collègues qui resteront sans effet, puisque, même si les collègues obtenaient

gain de cause, le mouvement ne serait en aucun cas corrigé. **Les CAPD avancé(e)s seront elles supprimées dès la rentrée prochaine.**

Le SNUDI-FO 35 continue de dénoncer cette attaque contre le paritarisme, contre les organisations syndicales et contre les droits des personnels qui ouvre la voie à l'arbitraire et demande le maintien de tous les groupes de travail relatifs au mouvement.

Le SNUDI-FO 35 dénonce les attaques menées contre le statut général de la fonction publique et en particulier contre le statut de professeur des écoles et exige l'abrogation de la loi de transformation de la fonction publique.

Continuité pédagogique :

des consignes contradictoires avec les obligations de service des PE

La réponse à la crise sanitaire ouvre la voie à la déréglementation

Le recteur d'Académie, suivant les instructions du ministre de l'Éducation Nationale, demande aux enseignants, en réponse aux mesures de fermeture aux élèves des écoles et établissements scolaires, de mettre en place une continuité pédagogique, essentiellement à distance.

La continuité pédagogique n'entre aucunement dans les obligations de service des professeurs des écoles. Par ailleurs, deux textes réglementaires, le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 et l'arrêté ministériel de 2018, fixent les modalités et les conditions de mises en œuvre du télétravail dans la Fonction publique. Ces textes indiquent que **doivent être respectés notamment le volontariat de l'agent, la fourniture de matériel, l'organisation du travail, le décompte du temps de travail.** Les recteurs ont le devoir de respecter les textes réglementaires.

La mise en place de la continuité pédagogique demandée aux enseignants nous semble également profondément inégalitaire. Comment garantir à tous les élèves du territoire une équité de traitement ? Toutes les familles ne s'empareront pas de ce dispositif qui favorisera donc certainement les élèves des catégories professionnelles supérieures. Le recours au numérique qui est préconisé est une mesure discriminatoire vis à vis des élèves en fonction de leur école et de leur milieu familial.

Cette période troublée nous invite également à nous poser des questions puisque **cette situation exceptionnelle peut constituer un laboratoire grandeur nature et entraîner dans les mois à venir une déréglementation de nos missions.** Une fois mise en place la continuité pédagogique ne sera-t-elle pas maintenue et généralisée lorsque la crise sera passée, introduisant ainsi une nouvelle mission, et donc du travail supplémentaire ? Ne pourrait-on pas nous demander à l'avenir d'assurer un enseignement à distance pour les élèves qui seront absents ? Ne peut-on pas imaginer qu'en cas d'absence d'un enseignant, on puisse demander à ses collègues du même niveau de mettre en ligne des ressources pour ses élèves ?

Le SNUDI FO 35 sera vigilant à ce que cette crise ne soit pas une occasion de déréglementer et dégrader encore plus nos conditions de travail.

Pour adhérer au SNUDI-FO :

Adjoint, PES	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8	Échelon 9	Échelon 10	Échelon 11						
Directeur 2 à 4 classes spécialisé IMF REP REP+					Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8	Échelon 9	Échelon 10	Échelon 11					
Directeur 5 à 9 classes						Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8	Échelon 9	Échelon 10	Échelon 11				
Directeur 10 classes et plus							Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8	Échelon 9	Échelon 10	Échelon 11			
Hors Classe										Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6			
Classe Exceptionnelle												Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	
Instituteurs					Échelon 9	Échelon 10	Échelon 11										
Prix du timbre mensuel	12,26 €	13,95 €	14,08 €	14,50 €	14,91 €	15,30 €	16,19 €	17,34 €	18,50 €	19,84 €	21,25 €	22,56 €	24,03 €	25,38 €	26,43 €	28,32 €	

Prix total annuel (carte à 18,50 € + 12 timbres)	165,62 €	185,90 €	187,46 €	192,50 €	197,42 €	202,10 €	212,78 €	226,58 €	240,50 €	256,58 €	273,50 €	289,22 €	306,86 €	323,06 €	335,66 €	358,34 €
Soit des mensualités de :	13,80 €	15,49 €	15,62 €	16,04 €	16,45 €	16,84 €	17,73 €	18,88 €	20,04 €	21,38 €	22,79 €	24,10 €	25,57 €	26,92 €	27,97 €	29,86 €
Cout total annuel après déduction fiscale	56,31 €	63,21 €	63,74 €	65,45 €	67,12 €	68,71 €	72,35 €	77,04 €	81,77 €	87,24 €	92,99 €	98,33 €	104,33 €	109,84 €	114,12 €	121,84 €

Enseignant à temps partiel : payer une carte (18,50 €) et le nombre de timbres correspondant à la quotité de service (6 timbres pour un 50 % et 9 timbres pour un 75 %).

AESH : 60 € l'année (carte incluse)

Retraité : timbre à 10,68 € (intégrant les 14,12€ de la vignette UCR)

66 % de votre cotisation est déductible du montant de votre impôt sur le revenu.
 Votre carte vous parviendra ultérieurement.
 Un reçu fiscal vous sera adressé en temps utile (conservez-le précieusement, il ne peut être établi de double).

✂ -----
 (Merci de compléter toutes les rubriques suivantes ; l'ensemble des informations demandées nous est indispensable)

Bulletin d'adhésion et de renouvellement 2020

Date :

Nom :

Prénom :

Adresse personnelle :

.....

.....

Téléphone :

Courriel :

Corps : Instituteur PE

Grade : Classe normale HC CE

Échelon :

École :

.....

Circonscription :

Fonction : Adj Dir TRS Brigade

Autre :

J'adhère au SNUDI-FO et je règle ma cotisation :

- par **prélèvement automatique mensuel** → joindre un RIB
- par **chèque** à l'ordre du **SNUDI-FO 35** → Soit par 1 seul chèque
 → Soit par plusieurs chèques (indiquer au dos des chèques la date d'encaissement souhaitée)
 → Soit, en versements, une carte à 18,50 € et timbres mensuels à € l'unité, soit un total de €