



Edito

N°107 NOVEMBRE 2020

Le monde d'après en questions

Visage grave, main sur le cœur, Emmanuel Macron nous promettait, il y a quelques mois, un « monde d'après » meilleur, « quoi qu'il en coûte ».

Alors bien sûr, le monde d'après ne se construira pas en quelques semaines, mais en prend-t-on le chemin ?

Ainsi, la crise sanitaire a révélé au grand jour l'existence d'une pauvreté croissante dénoncée depuis longtemps par les organisations syndicales et humanitaires. Le Secours populaire s'alarmait, fin septembre, des ravages de la crise sanitaire, et mettait en garde contre une flambée de pauvreté sans précédent depuis la Seconde Guerre mondiale. Pour autant, des mesures d'investissement dans les logements sociaux ont-elles été annoncées ? Et contre la CDIisation et l'ubérisation galopante des emplois ? Contre les temps partiels subis ? Se donne-t-on vraiment les moyens de la formation des jeunes et des plus de 50 ans, premières touchées par le chômage ? Et quels moyens pour la mobilité des plus démunies ?

Dans l'Education Nationale, le monde d'après se fait attendre également : les effectifs restent bien trop chargés, l'allégement des tâches des directeur-rices demeure inexistant, la prise en charge des élèves en difficulté ou à besoins particuliers continue d'être bricolée par des équipes au bord de l'épuisement, les RASED, toujours réduits à leur portion congrue, ne peuvent qu'éteindre quelques feux, l'accompagnement des enfants en situation de handicap se fait désormais sans notification horaire... Et que dire de la formation des professeur-es et de leur rémunération ?

Dans la fonction publique comme dans l'Education Nationale, la suppression des Commissions Paritaires augure-t-elle du « monde d'après » à la Macron ? Un monde sans dialogue social et sans opposition ?

Et pour les femmes ? Le monde d'après prendra-t-il les habits de tenue républicaine ?

ACHTUNG !

(Partie bilingue du journal!)

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

Sommaire

1. Edito
2. Suppression des CAPD : vers une gestion des personnels sans transparence ni équité
3. Ensemble, on est plus fort-es : les (bonnes) raisons d'adhérer au SNUipp-FSU !
4. COVID-19 Vous avez dit virus de classe ?
5. Les retraité-es et le SNUipp-FSU
6. et 7. Direction d'école : où en est-on ? Décryptage de la circulaire du 27 août 2020
8. Du nouveau à l'action sociale interministérielle. / D'art d'art !

En encart dans ce numéro : un bulletin d'adhésion



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



FSU
Fédération
Syndicale
Unitaire

Couleurs d'Ecole

Prix 1 Euro - Trimestriel
Directeur de publication :
Mariane Brosse-Heimburger
N° CPPAP : 1120 S 07575
ISSN : 1254-3594
Dépôt légal 2^{ème} tri. 2020
Novembre 2020
26^{ème} année de publication
Imprimé par
Imprimerie Centrale
Mulhouse



Je me syndique en ligne

Suppression des CAPD : vers une gestion des personnels sans transparence ni équité

La loi de Transformation de la Fonction publique du 6 août 2019 était censée permettre « une gestion plus simple et plus souple des ressources humaines », avec l'objectif de « fluidifier le dialogue social ».

La réalité montre surtout une volonté de mettre les organisations syndicales sur la touche, au détriment du fonctionnement du service et des agent-es, réduisant par-là même les droits des personnels.

Depuis le 1^{er} janvier 2020, les CAPD ne sont plus compétentes en matière de mobilité (mouvement inter et intra départemental). Alors que le ministère a imposé de nouvelles règles et de nouvelles applications informatiques, les délégué-es du personnel ont été écarté-es: l'administration se retrouve privée de leur expertise, les enseignant-es privé-es du contrôle que ces organisations garantissait, et donc de l'équité et de la transparence. Concrètement, aucune information collective relative au mouvement inter et intra-départemental n'est donnée aux personnels comme à leurs représentant-es. Cette volonté du gouvernement d'un traitement individualisé des personnels ne garantit plus l'intérêt collectif ni l'application de règles communes pour toutes et tous. C'est un recul préjudiciable pour toute la profession.



Enfin, en janvier 2022, la dernière étape de cette loi de Transformation de la Fonction Publique consistera en l'installation d'une nouvelle instance - le Comité Social d'Administration (CSA) - issue de la fusion des actuels Comités Techniques (où se discutent les moyens) et des Comités Hygiène Santé Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT). Pourtant, les CHSCT continuent de démontrer toute leur utilité - particulièrement durant la crise sanitaire - tant en termes de prévention des risques professionnels que pour traiter des situations exposant la santé ou la sécurité des agent-es.

Ne laissons pas l'administration imposer l'arbitraire !

Si leur rôle est violemment attaqué, les élu-es du SNUipp-FSU restent déterminé-es à faire valoir leur expertise et leur connaissance du terrain, à exiger le rétablissement d'un dialogue dans l'intérêt du service public d'éducation et de ses agent-es. La transparence et l'équité sont deux principes intangibles qui guident le SNUipp-FSU dans la défense des personnels.

Outre le rétablissement des CAPD, les élu-es du SNUipp-FSU 68 ont aussi exigé leur participation au groupe de travail départemental « direction et fonctionnement d'école » qui doit se tenir durant l'année scolaire 2020/2021.



Le SNUipp-FSU du Haut-Rhin a, ainsi, demandé à l'IA-DASEN de communiquer les listes de nomination des collègues. Devant son refus, les représentant-es du personnel ont décidé de saisir la CADA, Commission d'Accès

aux Documents administratifs. Si cette démarche n'aboutit pas, il nous faudra collectivement assurer la transparence et l'équité en partageant les résultats du mouvement 2021 et ainsi permettre aux élu-es du SNUipp-FSU et aux collègues de contrôler la bonne application des règles du mouvement.

Au 1^{er} janvier 2021, les CAPD statuant sur l'avancement seront supprimées (passage accéléré aux échelons 6 et 8 de la classe normale, échelon spécial de la classe exceptionnelle) et aux changements de grade (passage à la hors classe et à la classe exceptionnelle). Là encore, l'administration ne fournira plus aucun document permettant de vérifier l'équité des procédures d'avancement.



Ensemble, on est plus fort·es :

les (bonnes) raisons d'adhérer au SNUipp-FSU !

Chacun·e peut avoir une raison particulière de se syndiquer, chacun·e peut aussi trouver une "bonne raison" pour ne pas le faire... Et pourtant, se syndiquer est, plus que jamais, une nécessité.

Voici de quoi t'inciter à adhérer au SNUipp-FSU.

Se syndiquer c'est se donner un outil de défense individuel et collectif face à l'arbitraire et à l'opacité de la gestion des personnels (cf article en page précédente). **C'est aussi un moyen de lutte contre des réformes ultra libérales qui mettent à mal le système social auquel nous sommes attaché·es** (cf les articles sur la création d'une 5^{ème} branche de la Sécurité Sociale et sur la réforme des retraites).

Se syndiquer est enfin un outil de propositions pour améliorer et transformer l'école, le métier. En plus de l'accompagnement et de l'information des droits de chaque collègue, le SNUipp-FSU restera, en 2020/21, comme les autres années, attentif à une évolution positive de l'école et à l'amélioration des conditions de travail des personnels : créations de postes, diminution des effectifs dans les classes, formations initiale et continue revues, réponses adaptées à la difficulté scolaire et moyens pour l'inclusion, prise en compte des problèmes liés à la direction (décharge, indemnités, aide...), au remplacement (nombre de personnels et ISSR), amélioration des règles des mouvements inter et intra départementaux, augmentation des autorisations de travail à temps partiel, conditions de départ à la retraite et hauteur des pensions...

L'efficacité du SNUipp-FSU repose aussi sur la participation des ses adhérent·es et de tou·tes les collègues et sur sa recherche de propositions intersyndicales. Car, c'est bien connu, ensemble on est plus fort, ensemble on se fait mieux entendre !



Au SNUipp-FSU, la réflexion sur l'école, le métier, les revendications et les actions à mener sont discutées avec le plus grand nombre de collègues possible par le biais de réunions d'informations syndicales, de journées thématiques, de stages, de congrès, de conseils syndicaux.... Le SNUipp-FSU a pour mandat de chercher l'action et la réflexion intersyndicale le plus souvent possible. Cela est gage selon nous, d'ouverture et d'efficacité. Nous sommes le seul syndicat à proposer cela...



Nous te proposons donc de te syndiquer au SNUipp-FSU pour :

- défendre tes droits et ceux de tou·tes les collègues,
- améliorer nos conditions de travail,
- permettre à tou·tes de trouver un appui et un conseil, en cas de problème ou de simple questionnement
- donner ton avis et faire évoluer nos mandats...

Le SNUipp-FSU ne perçoit aucune subvention, il ne vit que parce que des collègues comme toi ont décidé de contribuer à son existence en se syndiquant.

66% de la cotisation sont déductibles des impôts (sous forme d'un crédit d'impôt pour les collègues non imposables) !

N'hésite pas ! Syndique-toi !

COVID-19 Vous avez dit virus de classe ?



Si elle concerne l'ensemble de la population, la crise sanitaire ne nous affecte pas de manière identique.

Celles et ceux qui se sont retiré·es dans leur résidence secondaire ou qui ont pu profiter d'un espace vital suffisant, voire d'un jardin, ont traversé l'épreuve du confinement plus facilement que les populations en situation de pauvreté.

Il est vrai que, quand une famille avec plusieurs enfants vit dans un logement exigu voire insalubre, ou à l'hôtel (4 millions de mal logé·es en France en 2020), le quotidien peut vite se transformer en enfer... Ainsi, les violences intra-familiales ont considérablement augmenté pendant la période du confinement

En outre, les populations vulnérables, plus souvent atteintes de pathologies liées à la pauvreté (maladies cardio-vasculaires, diabète, obésité), sont plus exposées aux formes extrêmes de la Covid-19. Le taux de surmortalité de la Seine-Saint-Denis (130% en mars et avril), le département le plus pauvre de métropole, en est la triste illustration.

La crise sanitaire a mis en lumière les inégalités sociales, sanitaires, éducatives, alimentaires, numériques dans les quartiers populaires.

Ainsi, durant le confinement, des familles entières ont souffert de la faim pour cause d'aide alimentaire associative suspendue et de cantine fermée.

Pendant cette période, l'accès aux soins et aux aides sociales s'est trouvé encore plus compliqué qu'à l'accoutumée par la fermeture des bureaux.

Les salarié·es les plus précaires sont aussi celles et ceux qui ont été surexposé·es au virus puisqu'elles et ils ont continué à travailler (sans protection au mois de mars) : caissières, livreurs, agent·es d'entretien, aides-soignant·es, chauffeurs de bus, éboueurs...

Ce sont les plus vulnérables d'entre nous qui ont payé le plus lourd tribut au virus.

Pour le SNUipp-FSU, c'est insupportable. Le « jour d'après » ne doit pas être un retour à l'anormal mais l'opportunité de construire une société juste. Mais, force est de constater que les propositions gouvernementales tendent vers une société toujours plus inégalitaire gouvernée par des valeurs ultra libérales.

Mais que fait le SNUipp-FSU ?

Question mainte fois entendue de collègues agacé·es par les consignes sanitaires à géométrie variable émanant du Ministère, de la DSDEN et des IEN.

Depuis le début de la pandémie, le SNUipp-FSU a suivi régulièrement l'évolution des conditions sanitaires et est intervenu au niveau ministériel comme aux niveaux académique et départemental pour :

- demander une clarification des consignes sanitaires multiples
- défendre les droits des personnels concernés par des problématiques de garde d'enfant durant le confinement ou la période du déconfinement
- défendre les droits des personnels vulnérables, que certain·es voulaient renvoyer un peu vite devant élèves (et donc potentiellement devant virus)
- exiger le paiement des primes « Covid » pour tou·tes les personnels enseignant·es et tous les directeur·rices
- exiger la fourniture de matériel adapté (masques notamment, mais aussi connexion informatique et outils numériques pour permettre la continuité pédagogique)

Dans un courrier commun, le SNUipp-FSU et l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la fonction publique se sont adressés à la ministre de la Fonction Publique afin de demander :

- que soit prise en compte la situation sanitaire particulière pour l'ensemble des fonctionnaires
- l'abrogation de la journée de carence
- la reconnaissance de l'imputabilité au service lors de la contraction de la Covid19
- la fourniture de masques en nombre suffisant et de qualité, leur nettoyage par l'employeur
- la tenue régulière des CHSCT avec les représentant·es et représentant·es du personnel pour suivre la situation sanitaire.

Le courrier indique notamment que « *l'argument de la "lutte contre l'absentéisme" qui semble être la justification de cette mesure est totalement erroné, plusieurs études et évaluations ont démontré que le jour de carence ne réduit pas le nombre de jours d'absence au global, un report s'effectuant sur des arrêts plus longs. Cette mesure génère un report du recours aux soins, ce qui est délétère pour la santé de l'agent·e, coûteux pour la sécurité sociale et peut favoriser la transmission des pathologies, en particulier en situation épidémique.* »



L'épisode de la pandémie, malheureusement toujours active dans certains pays a montré les formidables ressources que constituent les services publics et leurs personnels. Elle a aussi révélé les failles creusées par des années de politiques libérales. Réduction du rôle de l'État, des dépenses publiques, fiscalité allégée pour les plus riches, privatisation des entreprises publiques, abaissement du « coût du travail », des salaires et des retraites, constituent un cocktail qui conduit à un accroissement insupportable des inégalités et à l'augmentation de la pauvreté. La Sécurité Sociale, elle aussi soumise à rude épreuve, ne permet plus l'accès aux soins pour toutes et tous.

Les retraité·es du SNUipp-FSU prennent bien sûr leur place avec les collègues en activité dans les combats pour une société plus juste et plus solidaire, et continueront de le faire.

Il leur appartient aussi de porter un regard sur les mesures qui les touchent spécifiquement et d'affirmer les revendications du « corps social » qu'ils constituent, notamment en matière de niveau de pension, de reconnaissance de leurs place et rôle, de leurs droits à la dignité.

La période qui s'ouvre risque de leur offrir de nombreuses occasions de se mobiliser !

Des propos fleurissent pour les désigner comme responsables et bénéficiaires de la crise sanitaire (pour ceux qui y ont survécu !) et suggérer de les taxer. Ainsi Christophe Barbier le 25 février 2020 : *« Pour sauver quelques vies de personnes très âgées, on va mettre au chômage des milliers de gens ? »* et l'inévitable François De Closets qui accuse les "nouveaux vieux" nés dans les années 50 (donc pas lui) *« d'appartenir à une génération prédatrice, redevable aux moins de 60 ans »*.

D'autres emboîtent le pas, préparant ainsi à l'idée que les retraité·es devraient payer leur part des conséquences de mesures prises pour les protéger. On est loin de la solidarité intergénérationnelle...

Quelles seront les propositions du gouvernement en matière de revalorisation des pensions, de niveau de CSG, de mise à contribution pour la perte d'autonomie ? Où sont les instances dans lesquelles les retraité·es peuvent donner leurs avis sur les décisions qui les concernent ?

Le projet de loi de financement de la Sécurité Sociale, (PLFSS) en préparation devrait nous éclairer rapidement.

Les retraité·es représenteront bientôt 1/3 de la population de notre pays. Leur place dans la société doit être reconnue en tant qu'ancien·es salarié·es mais aussi en tant que citoyen·es à part entière.

Ces quelques lignes pour vous inviter à rester syndiqué·es à la retraite, tant pour défendre les valeurs et revendications que vous avez défendues en votre qualité d'enseignant·e, que pour défendre celles qui vous concerneront directement en tant que retraité·es .

Rester syndiqué·e, c'est continuer à se défendre. Cela est nécessaire pour soi, mais aussi pour les générations futures, car toute régression se répercutera sur elles.

Enfin c'est aussi partager les nombreux rendez-vous des retraité·es du SNUipp-FSU 68 et de la FSU qui sont autant d'occasions de rester informé·e, de revendiquer, de retrouver les ancien·es collègues et aussi de vivre ensemble les moments conviviaux et culturels qu'organise notre Commission Départementale des Retraité·es .

En cette rentrée sociale, le renforcement de notre organisation syndicale demeurera un atout précieux.

Autonomie : une 5ème branche à redouter

Le projet de loi relatif à la dette sociale prévoit, dans son article 4, la création d'une nouvelle branche de la Sécurité Sociale consacrée à la perte d'autonomie des personnes âgées et/ou en situation de handicap.

La question de l'autonomie concerne l'ensemble de la population, sa perte pouvant être la conséquence d'une maladie, d'un accident, d'une usure, d'un handicap. Rien ne peut justifier un traitement différent de ses conséquences selon un critère d'âge.

Pour la FSU et le SNUipp, la prise en charge de la perte d'autonomie, que ce soit au domicile ou en établissement, doit être du ressort de la solidarité nationale liée aux cotisations sociales et assurée par la Sécurité Sociale en intégrant « le droit à l'autonomie » dans sa branche maladie. Elle trouverait logiquement sa place aux côtés de la maladie, la maternité, l'invalidité et le décès, tous aléas biologiques de la vie.

Le choix du gouvernement de créer une branche spécifique ouvre la porte à un financement par des organismes privés, par les collectivités locales en fonction de leurs choix et moyens, intégrant une part assurantielle individuelle dont dépendrait le niveau des prestations.

Exit la solidarité intergénérationnelle, fondement de la branche maladie, pour faire place aux inégalités de traitement liées aux revenus ou à des choix individuels contraints.

La perte d'autonomie doit être traitée de manière globale et nécessite une vraie politique publique articulant prévention, dépistage et prise en charge solidaire, avec un droit universel de compensation.

Le SNUipp-FSU et la FSU en revendiquent la prise en charge à 100% par la Sécurité Sociale.

Le texte de loi doit être arrêté à la fin du mois de septembre 2020.

Direction d'école : où en est-on ?

Décryptage de la circulaire du 27 août 2020

Il y a un peu plus d'un an, Christine Renon, notre collègue directrice, mettait fin à ses jours et, par sa dernière et très digne lettre, mettait en lumière la perte de sens du métier, l'épuisement professionnel, les pressions multiples. Après l'émotion ministérielle médiatique des premières semaines et le simulacre de concertation mis en œuvre en novembre 2019, où en est-on ?

La circulaire ministérielle du 27 août 2020 détaille les mesures prochainement mises en œuvre pour la direction d'école. Elle s'organise autour de trois thèmes : donner du temps, simplifier et donner à voir le travail et enfin accompagner les directeurs et directrices.

Donner du temps aux directeur-rices :

Deux jours de formation par an sont prévus par la circulaire ministérielle ainsi que la possibilité d'obtenir une décharge supplémentaire ponctuelle si des moyens de remplacements sont disponibles. La mise en place d'un référent départemental pour les directeur-rices d'école sera expérimenté afin de les assister et de répondre à leurs questionnements. Un groupe de travail national chargé de réfléchir à de nouvelles règles d'attribution des décharges se tiendra en 2020/21. Il incombera à un second GT d'émettre des propositions et sur la possibilité de délégation de compétences des IEN vers les directeur-rices .

Le SNUipp-FSU exige des créations de postes pour ces indispensables décharges supplémentaires tant il est certain que les moyens actuels du remplacement ne permettront pas d'y pouvoir. Et rappelle que la décharge minimale devrait être d'au moins une journée pour toutes les écoles.

Le SNUipp-FSU pose également la question des critères retenus pour les décharges de direction : exercice en REP/REP+, en RPI, en école bilingue, nb de GEVASCO, de PPRE, d'élèves à besoin particulier, d'AESH, de primo arrivants, travaux dans l'école, fusion, circonstances particulières... ?

Le SNUipp-FSU s'oppose à toute délégation de compétence, face cachée du statut, qui risque dans les faits de transférer de nouvelles missions aux directeur-rices, sans pour autant leur attribuer de moyens en temps, en budget, en formation...

Le SNUipp-FSU refuse tout projet qui diviserait la profession en conférant à la direction un rôle hiérarchique relevant d'une conception managériale.

Pas certain non plus qu'un seul référent départemental suffise à alléger considérablement la charge des presque 600 écoles du département.... Et la multiplication des interlocuteur-rices est-elle la bonne réponse? Qui serait ce référent-e : un-e «super directeur-riche» voire un-e tier-ce chargé-e de veiller à la bonne application des consignes ministérielles, ou un personnel sur lequel s'appuyer pour des questions juridiques, techniques, pédagogiques...

Se pose également la question de la formation : absolument nécessaire pour répondre aux évolutions du métier, elle ne doit se tenir ni sur les jours de décharge déjà largement insuffisants, ni sur les vacances...

Simplifier et donner de la visibilité :

Autonomie de l'organisation des 108h, communication d'un calendrier des enquêtes nationales comportant des périodes de moratoire, amélioration des outils (onde, TBE, affelnet) dématérialisation de certaines procédures, simplification de la gestion des AESH : la circulaire propose des pistes...

Mais, le SNUipp-FSU constate que, pour l'instant, rien ou presque n'est mis en œuvre et exige des calendriers et des modalités précises d'élaboration.

L'information sur la libre organisation des 108h a tardé à être relayée par certains IEN : dans de nombreuses écoles, des remontées concernant l'organisation des APC ou les plannings des réunions (conseil de maîtres de cycles, réunion avec les parents...) ont encore été exigées en ce début d'année.

Le SNUipp-FSU demande que les PPMS, sujet renvoyé à un futur et hypothétique groupe de travail ministériel, sorte de la responsabilité des directeur-rices.

Le SNUipp-FSU réclame l'abandon de l'utilisation des deux Tableau de Bord des Ecoles (TBE), outils mal pensés et peu ergonomiques toujours imposés aux directeur-rices du Haut-Rhin pour de nombreuses opérations et remontées, qui ont pourtant démontré leur inutilité.

Le SNUipp-FSU demande de plus , qu'un outil pratique de diffusion de mails et de SMS aux familles soit procuré aux écoles (Onde ne pouvant rendre ce service alors que les coordonnées téléphoniques et numériques des familles y sont consciencieusement répertoriées !)



**TEMPS, AIDE,
RECONNAISSANCE
POUR LA
DIRECTION D'ÉCOLE.**

C'EST BEAUCOUP DEMANDER ?



Accompagner les directeur·rices et renforcer les échanges entre pairs

Groupe de Travail départemental chargé de réfléchir à la direction et au fonctionnement des écoles, temps d'échange entre directeur·rices, charte fonctionnelle de confiance entre IEN et directeur·rices, développement de l'aide administrative : là encore, la circulaire d'août 2020 émet des injonctions non suivies d'effets pour le moment.

Le ministère prévoit ainsi d'augmenter « le recrutement de jeunes en services civique » et engage « une réflexion afin de pérenniser, en lien avec les collectivités, des aides administratives complémentaires ».

Par ailleurs, il prévoit « la montée en puissance de la préprofessionnalisation, avec 900 nouveaux recrutements, venant s'ajouter aux 700 de l'année dernière ». Il s'agit d'étudiantes et d'étudiants en L3 et M1 pré-recrutés qui « peuvent désormais prendre en charge des petits groupes d'élèves, notamment dans les classes des directeur·rices ».

Pour le SNUipp-FSU, ces solutions sont précaires et largement insuffisantes : les directeur·rices ont besoin de véritables aides administratives, ce qui passe par la création d'emplois statutaires et pérennes. Sans parler des étudiant·es en préprofessionnalisation considérés comme de la main d'œuvre à bas coût au mépris de la qualité de leur formation professionnelle et de la qualité de l'enseignement délivré à leurs élèves. De plus, le nombre de contrats de services civiques, envisagés par le Ministre comme possibilité d'aide aux directeur·rices, décolle à peine passant de 10 000 en 2019 à 12 500 en 2020. Et, leur contrat ne prévoit pas de mission d'aide au fonctionnement de l'école mais uniquement des missions d'accompagnement des activités éducatives...

Le texte prévoit que « chaque DASEN réunisse, a minima, une fois par trimestre, un groupe départemental de directeur·rices d'école afin d'évoquer les problèmes communs et de trouver les solutions applicables », et « systématise des temps d'échanges entre pairs sur les heures d'animations pédagogiques ».

Malgré les demandes insistantes du SNUipp-FSU 68, l'IA-DASEN, refuse toute participation des délégués des personnels à ces groupes de travail, préférant sans doute recevoir des directeur·rices plus consensuel·es...

Le SNUipp-FSU souhaite également que les échanges entre directeur·rices se tiennent effectivement et puissent, au choix des collègues directeur·rices, se faire sur temps scolaire, (hors temps de décharge !) ou sur temps de formation.

Quant à la charte de confiance IEN/directeur·rice, le SNUipp-FSU 68 s'interroge : ce document aura-t-il un caractère contractuel, des délégations de compétences y seront-elles introduites ?

Des groupes de travail programmés

Des groupes de travail ministériel concernant la question des décharges de direction, la délégation de compétences, la rémunération et l'avancement des directeur·rices d'école, et les questions de sécurité se sont tenus au Ministère du 9 septembre au 14 octobre. Aucune proposition sérieuse n'a été faite aux organisations syndicales.

Le chemin est donc encore long à parcourir. C'est bien la question budgétaire qui sera déterminante pour améliorer les décharges, la formation, les rémunérations ou encore permettre la mise en place de véritables emplois dédiés à l'aide administrative et au fonctionnement des écoles.

Le SNUipp-FSU sera particulièrement vigilant sur la question de la délégation de compétence. En utilisant des termes lourds de sens sans vraiment les décliner, cette circulaire laisse planer de nombreuses ambiguïtés. La «délégation de compétence» risque de créer un tout nouveau cadre d'exercice de la fonction, accentuant, à n'en pas douter, toutes les formes de pressions. Les directeur·trices seraient-ils comptables et responsables des résultats de l'école au regard des directives ministérielles ou départementales ? Elles et ils pourraient se retrouver vite pressés par la mise en place d'outils et procédures, notamment des indicateurs chiffrés imposés, qui s'interposeraient entre eux et l'équipe enseignante. Tout comme le sont aujourd'hui les chef·fes d'établissements du second degré, elles et ils seraient ainsi étroitement encadrés et leurs pratiques progressivement normalisées via des batteries d'indicateurs jugées par l'institution comme «indispensables», «nécessaires» ou «utiles» et des contrats d'objectifs.

Face à une dégradation régulière des conditions de travail des directeurs et directrices, le SNUipp-FSU exige des mesures immédiates :

- Créer une aide pérenne à la direction et au fonctionnement de l'école par la création d'emplois statutaires à temps plein sur tout le territoire
- Augmenter significativement le temps de décharge sans mission supplémentaire pour toutes les écoles et aucune direction en deçà d'un ¼ de décharge
- Développer une formation initiale et continue régulière de qualité sur le temps de travail pour apporter les connaissances et savoir-faire nécessaires
- Reconnaître les collectifs de travail (conseils des maîtres, de cycles et d'école...) comme des lieux de réflexion et de décisions démocratiques dans les écoles
- Prioriser les tâches indispensables pour la vie de l'école et au service des élèves afin de permettre aux directeur·trices de remplir leur mission première : celle d'animer, coordonner l'équipe...
- Clarifier les responsabilités, notamment concernant la sécurité
- Revaloriser les salaires de toutes et tous.

Chèques vacances : une mesure exceptionnelle d'abondement supplémentaire (circulaire du 7 août 2020, NOR : TFPFF2017100C)

La prestation chèques vacances repose sur une épargne de l'agent-e (d'une durée de 4 à 12 mois) prélevée mensuellement et abondée d'une participation de l'Etat-employeur sous certaines conditions, notamment de revenus.

« En raison du contexte exceptionnel de la crise sanitaire liée au COVID-19 et des conséquences sociales et économiques futures sur l'économie du tourisme en France, l'Etat-employeur entend encourager ce secteur et accompagner les foyers familiaux les plus durement touchés par cette crise (agent-e en début de carrière, et parents d'enfants déscolarisés pendant le confinement notamment). Dans ces conditions, il est mis en place, pour l'année 2020, une aide exceptionnelle en complément de la participation financière de l'Etat existante régie par la circulaire de 28 mai 2015. »

Cette mesure dérogatoire, exceptionnelle et temporaire, introduit une aide de 100€ supplémentaires pour chaque bénéficiaire, âgé-e de moins de 45 ans, d'un plan d'épargne servi entre le 1er janvier 2020 et le 31 décembre 2020. Cette aide octroyée aux bénéficiaires d'un plan d'épargne chèques-vacances sera versée au format papier.

La circulaire s'applique à compter de sa publication, c'est-à-dire au 24 août 2020. Le bénéficiaire n'a aucune démarche à effectuer. Les agents ayant déjà reçu leurs CV en 2020 recevront leur chéquier supplémentaire courant novembre. Les plans arrivant à échéance d'ici le 31 décembre 2020 seront augmentés de 100€.

CESU : suppression de l'attestation de garde à titre onéreux (circulaire du 2 juillet 2020, NOR : CPAF2006949C)

Avec le Chèque Emploi Service Universel CESU –garde d'enfant, l'Etat employeur aide ses agent-es à recourir à des dispositifs payants de garde de leurs enfants de moins de 6 ans. Ce dispositif de paiement préfinancé favorise le maintien de l'activité professionnelle des parents qui le souhaitent, et contribue à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Afin de simplifier l'accès à cette prestation, l'attestation de garde à titre onéreux d'enfant 0/6 ans est supprimée. L'assouplissement de la procédure facilite le parcours du bénéficiaire en permettant au demandeur d'attester sur l'honneur du caractère onéreux de la garde de son enfant. L'attestation pourra être demandée en cas de contrôle. Cette simplification entre en vigueur au 1er septembre 2020, en complément de la revalorisation de la prestation obtenue au 1er janvier 2020.

**Tomber dans le panneau****.... ou sur la colonne**

Vous avez peut-être remarqué les nombreux détournements de panneaux, de façades, d'éléments urbains commis par des artistes à l'initiative d'Orlinda Lavergne. Elle a fait venir l'artiste pochoiriste C215 ainsi que Clet Abraham le colleur fou, Oak Oak, Jaune et d'autres. Des visages, des personnages et des détournements surprises sont apparus partout.



Nouvelle fresque à Mulhouse signée **Andrea RAVO MATTONI** et à l'initiative d'Orlinda Lavergne Gallery. L'œuvre est une libre interprétation du tableau « Art et Littérature » du peintre français *William Bouguereau* (1867) exposé New York. D'autres œuvres de Bouguereau sont visibles au Musée des Beaux Arts de Mulhouse.