



**Que l'année 2020 soit l'année  
des luttes et de la justice sociale !**

## Ecoute, respect et reconnaissance ?

Notre pays connaît depuis début décembre 2019 un mouvement de contestation d'une ampleur inédite. Les annonces du Premier Ministre le 11 décembre puis celles du Ministre de l'Éducation Nationale n'ont fait que renforcer la détermination des salarié-es du public et du privé pour obtenir le retrait de la réforme des retraites à points.

Ces derniers jours, Edouard Philippe et Jean-Michel Blanquer ont annoncé des «ouvertures», en particulier pour les enseignant-es. La FSU a rapidement décrypté ces annonces et montré qu'elles n'étaient qu'une énième opération d'enfumage, une entourloupe de plus !

### Sommaire :

#### **p.2 :**

*Ecoute, respect et reconnaissance ?*

#### **p.3 et 4 :**

*Réforme des retraites : on en est où ?*

#### **p.5 :**

*Travailler plus pour espérer perdre moins, c'est non !*

#### **p.6 :**

*S'opposer à la réforme des retraites pour défendre notre système de protection sociale.*

#### **p.7 :**

*Suicide de notre collègue Christine Renon : la responsabilité de l'administration reconnue !*

#### **p.8 :**

*Fonction publique : ce qui change ou qui va changer ?*

#### **p.9 :**

*Les élu-es SNUipp-FSU 93 à la CAPD vous informent...*

#### **p.10 :**

*Carte Scolaire 2020.*

#### **p.11 et 12 :**

*Bulletin d'adhésion.*

Enfumage donc : «10 milliards d'euros sur 18 ans». Le chiffre claque dans la communication ministérielle qui vante le déblocage d'une enveloppe exceptionnelle. En réalité, le compte n'y est pas. **Rien que pour rattraper les effets du gel du point d'indice depuis 2010, il faudrait 7 milliards immédiatement. Et pour maintenir notre pouvoir d'achat avec le niveau d'inflation actuel, 14 milliards de plus sont nécessaires d'ici 2037... L'augmentation n'existera donc pas !**

Jean-Michel Blanquer, quant à lui, assure que ces dépenses seront sanctuarisées ! Difficile d'oublier ce que lui-même a décidé en défaisant ce que le précédent gouvernement avait prévu : geler le PPCR (accord salarial acté lors de la précédente législature) pendant 1 an !

Entourloupe aussi, quand le Président de la République, lors de ses vœux aux Français, le 31 décembre dernier, affirmait : «*Nous entamerons la revalorisation et la transformation des carrières des enseignants, des professeurs, des soignants*». Avec une obsession : lier la pseudo-revalorisation à une redéfinition en profondeur du métier d'enseignant-e. **Allongement du temps de travail, nouvelles missions, annualisation des services, primes au mérite, modulation des obligations de service en fonction de l'ancienneté, pilotage par l'évaluation... Sous couvert de redéfinition du métier, il s'agit tout simplement de dégrader toujours plus notre quotidien en remettant en cause notre statut !**

Ces annonces démontrent le mépris du gouvernement pour notre travail d'enseignant-e,

Suite au décès de Christine Renon, les enseignant-es de Seine-Saint-Denis et du reste de la France ont, dans la dignité et l'unité, réclamé l'arrêt des réformes à marche forcée qui bafouent notre éthique et nos valeurs. En reconnaissant le suicide de notre collègue imputable au service, l'administration fait un premier pas, nous attendons maintenant les décisions concrètes pour l'amélioration de nos conditions de travail.

Il est urgent de rétablir le respect et la reconnaissance du travail de chacun-e.

### **Annexe :**

*Carte de vœux 2020.*

**Caroline Marchand - Marie-Hélène Plard**  
**Co-secrétaires départementales du SNUipp-FSU 93**



## Réforme des retraites : on en est où ?

Suite au discours du Premier ministre le 11 décembre dernier, pas facile de s'y retrouver et de comprendre comment le gouvernement entend mettre en œuvre son système de retraite par points dit « universel ». Petit passage en revue de quelques questions qui se posent encore au sujet de la réforme.

**«Le déficit du régime des retraites nécessite une réforme». FAUX**

Le dernier rapport du Conseil d'orientation des retraites (COR) prévoit l'équilibre du système en 2042, contre 2036 dans le rapport précédent. Ce recul n'est pas dû à une hausse des dépenses pour payer les retraites mais à une baisse des ressources. Cet assèchement du financement est en grande partie imputable aux exonérations d'une partie des cotisations patronales pour les entreprises, aux suppressions de postes de fonctionnaires ou encore au gel du point d'indice... C'est bien parce que la part des salaires a diminué sans pour autant faire augmenter la part des investissements que le régime de retraite se trouve mis en difficulté. Ce sont bien les cotisations salariales et patronales qui doivent continuer de financer le régime de retraites et c'est donc en priorité le levier à actionner. De même si les inégalités salariales entre les femmes et les hommes disparaissaient réellement, une grande partie de l'équation serait résolue.

**«Ce nouveau système améliore la situation des femmes». FAUX**

Le niveau des pensions des femmes est en moyenne de 42% inférieur à celui des hommes.

Cette différence est principalement liée à deux éléments de la vie active : des salaires plus faibles que les hommes et un déroulement de carrière ralenti par les maternités et les congés parentaux. Il est vrai que le système actuel reproduit les inégalités salariales et de carrière. Mais le système de retraite par points est un système qui reflète l'ensemble de la carrière, ce qui signifie que le montant de la pension sera déterminé en fonction des cotisations versées tout au long de la carrière. Or, les femmes sont plus touchées par les carrières interrompues, les temps partiels - souvent imposés - un déroulement de carrière ralenti et des inégalités salariales. Elles seront durement impactées par cette réforme.

Si les droits liés aux enfants permettent de compenser en partie les inégalités, ce qu'il faut, en réalité, pour améliorer la situation des femmes, c'est revaloriser leurs salaires et améliorer leurs carrières car c'est bien la hauteur du salaire qui détermine le montant de la pension.

**«La valeur du point ne baissera pas». Mais qui peut le croire ?**

Dans un système à points, il y a deux valeurs du point : la valeur d'achat, c'est-à-dire ce qu'il faut de cotisations pour acquérir un point (rapport Delevoye : 10€ = 1 point) et la valeur de service, c'est-à-dire ce que rapporte un point pour la pension (rapport Delevoye : 1 point = 0,55 € brut annuel). Ces valeurs permettent de définir un taux de rendement de 5,5% : 10€ de cotisations donnent droit à 0,55 € de pension annuelle brute. Le principe d'un système de retraite par points, dit «à cotisations définies» permet d'ajuster de façon «technique» la valeur du point en fonction des cotisations perçues et des pensions à servir, notamment lorsque l'on définit un plafond de dépenses à ne pas dépasser comme le fait le gouvernement qui veut fixer de manière inéluctable les ressources consacrées au paiement des retraites à 14% du PIB. Si la croissance n'est pas au rendez-vous, c'est en réduisant les pensions que l'on respectera cette contrainte.

Le gouvernement assure que la valeur du point (entendre la valeur de service) ne baissera pas, c'est une bonne chose mais ce n'est pas suffisant pour garantir que les pensions ne baisseraient pas. En effet, si la valeur d'achat augmente plus rapidement que la valeur de service, le cumul de points serait moins important, tout comme la pension.

Exemple :

- Valeur d'achat= 10 € Valeur de service = 0,55€. Avec 100 euros de cotisation on acquiert 10 points qui donneront droit à 5,5€ de pension annuelle brute.
- Valeur d'achat= 12 € Valeur de service = 0,56€. Avec 100 euros de cotisation on acquiert 8,33 points qui donneront droit à 4,66€ de pension annuelle brute.

**Les enseignantes et les enseignants, principales victimes de cette réforme...**

Le mode de calcul sur l'ensemble des salaires de la carrière aura pour conséquence la baisse des pensions pour l'ensemble du salariat, du public et du privé.

La fin du calcul sur la base des 6 derniers mois et le très faible taux d'indemnité (8% en moyenne contre 30% dans la Fonction publique hors fonctions enseignantes touchera particulièrement les PE.

Ainsi pour une PE avec une carrière de 42 annuités, partant à 64 ans au 7ème échelon de la hors classe :



- Pour une carrière dans le système actuel, sa pension serait de 2433€ net/mois.
- Pour une carrière dans le système à points, sa pension serait de 1643€ net/mois.

**«Née avant 1975, je ne serai pas concernée par la réforme»** Et bien pas tout à fait...

Pour les générations nées de 1960 à 1974, le calcul de la pension se ferait sur les modalités actuelles et notamment le maintien de la référence des 6 derniers mois pour les fonctionnaires mais avec l'introduction progressive de l'âge d'équilibre à 64 ans. Une montée en charge pour les générations de 1960 à 1964 : de 62 ans et quatre mois pour l'année 1960 jusqu'à 63 et 8 mois pour la génération 1964. Pour les générations 1965 et suivantes, l'âge d'équilibre serait établi à 64 ans. Tout départ anticipé est sanctionné d'un malus de 5 % par année manquante, qui pourrait s'ajouter à la décote du système actuel. Ce serait la double peine et obligerait les salarié·es à partir plus tard même si la carrière est complète !

**«Le gouvernement garantit aux PE qu'ils ne perdront pas de pension».** Ah ? Et comment ?

Le gouvernement s'engage sur un montant équivalent de la retraite des enseignantes et des enseignants à celle des autres fonctionnaires de catégorie A dont le taux d'indemnité est bien supérieur. Ainsi, un attaché d'administration, qui est la référence du gouvernement, dispose d'un salaire net mensuel moyen de 3490 euros. Soit plus de 1000 € d'écart avec le salaire moyen des PE qui est de 2468 €. Avec ce système à points il faudrait une énorme compensation pour annuler les pertes de pensions. Ainsi 250 points d'indice (1171,5€ brut/mois) n'apporteraient que 600 euros nets supplémentaires de pension pour la porter à 2236€ net/mois, toujours en deçà des 2433€ actuels...

Clairement, le gouvernement ne sera pas en mesure de compenser réellement les pertes, s'il met en place sa réforme.



J.Rouvière

**«Des indemnités pour revaloriser les enseignants et les enseignantes».** Mais pas pour tous et toutes...

Le ministre parle «d'un nouveau contrat social entre la nation et les enseignants» et évoque une loi de programmation, concernant notamment celles et ceux nés en 1975 et après, avec des avancées significatives pour les débuts de carrière en 2021. Mais dans l'immédiat le ministère reste flou sur le «comment ?». Une refonte générale des grilles indiciaires est écartée alors qu'elle serait pourtant la seule façon de revaloriser de manière égalitaire l'ensemble de la profession. L'octroi d'indemnités forfaitaires liées au poste ou aux missions ou encore un système de primes seraient ainsi privilégiés. On sait que ce type de rémunération, soumise pour partie à la décision hiérarchique, crée des inégalités notamment au bénéfice des hommes. A terme pour un même poste et à échelon identique on risque de ne plus avoir les mêmes rémunérations.

**... et en échange de contreparties.**

Le ministre a évoqué à Nancy, juste avant les vacances, ce que pourraient être ces contreparties envisagées en échange des 10 milliards. «Redéfinition du métier enseignant et du temps de travail», sans préciser de quoi il retourne, «formation obligatoire de 5 jours sur les vacances, annualisation des services et renforcement du contrôle hiérarchique notamment en termes d'affectation et de rémunération par un système de primes». Alors que les PE sont parmi celles et ceux qui travaillent le plus d'après toutes les études, comparativement à leurs homologues européens, on a du mal à y croire, tellement c'est gros.

**«10 milliards pour revaloriser les enseignants et les enseignantes».** Pas si terrible, en fait.

10 milliards semble une somme énorme, un demi-milliard d'euros de plus tous les ans pendant 20 ans. Rapporté à chacun et chacune des 902 000 personnels d'enseignement cela ferait, à terme, 900 euros bruts mensuels. Mais sur une vingtaine d'années c'est moins énorme et pas du tout garanti... 10 milliards c'est aussi la hausse du budget de l'Éducation nationale qu'il faudrait acter uniquement pour compenser l'inflation sur les 15 prochaines années si cette dernière se maintient au niveau de cette année (1,3%). 10 milliards sur 15 ans donc pour maintenir le pouvoir d'achat des personnels comme le reste des dépenses pour l'éducation...

**Décidemment cette réforme des retraites est loin de démontrer les avantages de l'universalité qu'elle veut mettre en avant. C'est bien une amélioration du régime solidaire actuel qu'il faut mettre au travail pour permettre à tous les salariés de prétendre à une retraite digne. C'est aussi cela qui fait la richesse d'un pays.**



# Travailler plus pour espérer perdre moins, c'est non !

**Réforme  
des retraites  
et promesse  
de revalorisation  
salariale contre  
redéfinition  
du métier  
d'enseignant-e...  
de l'entourloupe  
au chantage !**

Depuis le 5 décembre dernier, les enseignant-es au côté des salarié-es de différents secteurs sont fortement mobilisé-es contre le projet de réforme des retraites. Les professeur-es des écoles ont exprimé le rejet massif d'un système de calcul individuel basé sur l'ensemble de la carrière, de l'instauration d'un âge pivot à 64 ans incitant chacun-e à travailler plus longtemps. Ils ont affirmé leur attachement à la défense d'un régime de retraite solidaire par répartition fondant les pensions sur les revenus du travail. Mais plus largement, c'est l'attachement à tout le système des protections collectives qui s'est manifesté. Le gouvernement n'a pas ménagé ses efforts pour diviser, opposer les générations, les catégories de salarié-es, le public et le privé. Or, cette communication ne passe pas.

L'opinion publique soutient la grève et le mouvement, reste attachée à la Sécurité sociale, aux services publics garantissant l'intérêt général, en fait à tout ce qui permet la redistribution et qui fait de la France un pays encore relativement protégé de la pauvreté qui explose aux Etats-Unis ou au Royaume-Uni... Même si notre protection sociale doit être «réparée» et développée, nous sommes encore loin des systèmes anglo-saxons : dans certaines régions des Etats-Unis, l'espérance de vie est plus basse qu'au Bangladesh et au Viêt Nam, et les enfants américains sont ceux qui sont confrontés au plus haut niveau de pauvreté dans le monde occidental développé. Continuer de socialiser une partie des richesses produites, ou laisser financiariser ce qui nous appartient : l'épisode Delevoye a éclairé cet enjeu du projet gouvernemental, l'ouverture au marché des assurances privées de nos retraites. Les fonds de pensions Black Rock dont le patron de la filiale française a été promu au rang d'officier de la Légion d'honneur, sur proposition d'Edouard Philippe et les assureurs classiques (AXA, AG2R, etc.) sont prêts à nous fournir des «produits d'épargne retraites».

Nos mobilisations ont également permis de remettre en lumière la situation de déclasserement salarial des enseignant-es. Plusieurs ministres se sont exprimés sur la «revalorisation salariale» des enseignant-es... uniquement dans la perspective du futur système de retraite à points.

## Mais de quoi parlent-ils exactement ?

- d'un rattrapage du pouvoir d'achat des fonctionnaires sachant que le point d'indice est gelé depuis neuf ans (malgré le petit dégel en 2016) ?
- de la mise à niveau des salaires des enseignant-es par rapport aux autres salarié-es français ayant des niveaux de diplôme équivalents ?
- d'une revalorisation salariale du métier d'enseignant-e par rapport aux autres pays ?

**Rien de tout cela.** L'une des conséquences majeures de l'augmentation salariale qui serait concédée par le gouvernement dans le cadre du passage à un régime universel par points est la «remise à plat» du métier d'enseignant-e. Tout a commencé avec la petite phrase d'Emmanuel Macron le 5 octobre à Rodez lors du grand débat public : *«Le passage au nouveau système (de retraite) pour le corps enseignant ne peut aller qu'avec une transformation de la carrière. Il faudra repenser la carrière dans toutes ses composantes. Il faut repenser la carrière. Il faut arriver à ce que la carrière progresse davantage. Comme on paye mieux on change le temps de travail (des enseignants) pour accompagner les jeunes différemment. On regarde les vacances. Et on valorise la carrière de directeur».*

**Le projet qui se dessine est très clair. Il s'agit de créer un nouveau corps enseignant travaillant plus et acceptant plus de souplesse dans sa gestion. Ce nouveau corps, nous le voyons se dessiner : il sera constitué des enseignant-es né-es après 1975. Celles et ceux à qui on va proposer de travailler plus et autrement pour «mériter» leur retraite.**

Le gouvernement réussirait à faire coup double : détruire le système de retraite solidaire et protecteur, tout en transformant notre métier en profondeur. C'est tout cela que nous devons refuser en bloc car il en va de l'intégrité du service public en général et de celui de l'éducation en particulier ! **Tout en refusant cette réforme des retraites, nous devons continuer à nous battre pour obtenir l'augmentation des salaires qui nous est due et sans aucune contrepartie. La lutte des enseignant-es contre la casse des retraites va aussi devoir protéger le métier !**

# S'opposer à la réforme des retraites pour défendre notre système de protection sociale

À travers ses dernières réformes : les retraites par points, l'Unédic (assurance chômage), l'APL (gérée par la CAF)... le gouvernement s'attaque au système de redistribution et de solidarité hérité du Conseil National de la Résistance : la protection sociale.

## Comment fonctionne le système de protection sociale en France ?

Dans le modèle social français, la protection sociale désigne l'ensemble des dispositifs qui permettent à chacun-e de faire face aux risques de l'existence et qui peuvent empêcher de travailler. Ces dispositifs sont basés sur la solidarité entre actifs et retraité-es, entre malades et bien portant-es, ou encore entre «avec» et «sans» emploi.

Les institutions de la sécurité sociale se structurent autour de 4 branches :

- **La branche vieillesse**, une pension est versée à chaque retraité-e pour cesser le travail à un certain âge et assurer une vie digne après le travail.
- **La branche maladie**, afin que chacun-e puisse faire face aux soucis de santé, notamment ceux liés aux conditions de travail.
- **La branche chômage**, permettant à chaque travailleur d'avoir un revenu décent même après un licenciement ou une disparition d'usine.
- A ces 3 branches s'ajoute la **branche famille** avec la CAF, permettant de favoriser le développement de la natalité, une nécessité après-guerre. Elle gère également des revenus comme l'aide à la garde d'enfants ou au logement.

Les institutions de sécurité sociale sont séparées de l'Etat. Elles gèrent un budget alimenté par les cotisations sociales c'est-à-dire : **du salaire socialisé**. Cotiser c'est donc obtenir le droit de participer à la gestion des caisses de sécu au travers des représentant-es des salariés et du patronat qui négocient les modalités de versement des prestations. L'Etat a quant à lui la main sur les taux de cotisation.

Ainsi, les richesses produites dans le pays sont «partagées» entre la partie qui revient aux salarié-es (salaire immédiat et salaire socialisé) et la partie qui revient au propriétaire (investissement et profits). Précisons ici qu'il est tout simplement aberrant de refuser d'augmenter la part qui doit revenir aux salariés quand les profits deviennent exponentiels, comme c'est le cas à notre époque (le projet actuel de réforme des retraites veut bloquer, par la Loi, la part du salaire socialisé).

## Réforme des retraites par point : une remise en cause du pacte de protection sociale.

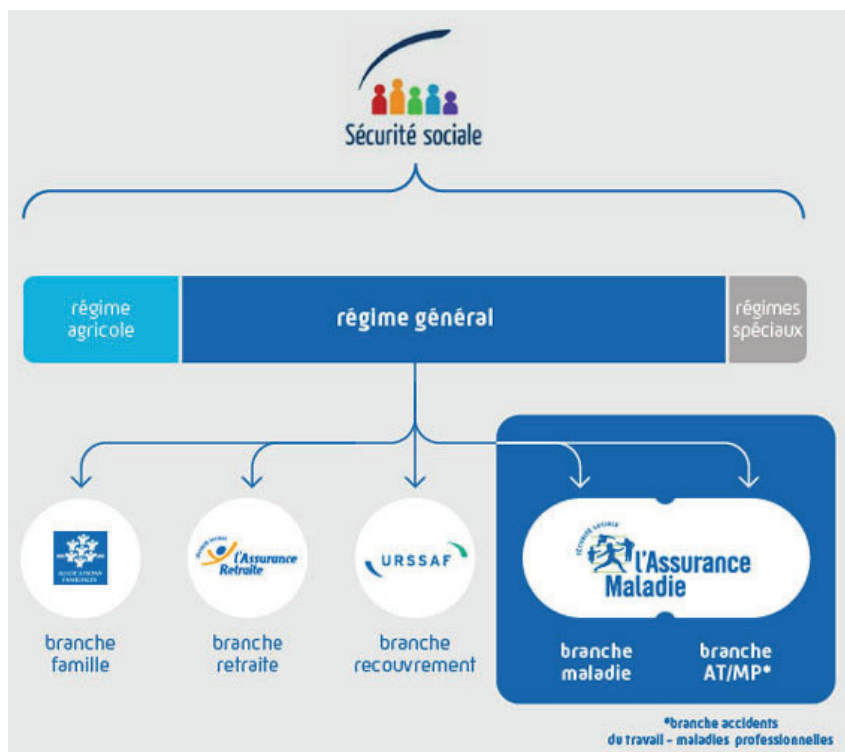
Cette réforme va individualiser la protection de chacun-e face au risque vieillesse. Nous passerons d'un système de solidarité caractérisé par un pacte entre actifs / retraités à un système où le salarié achètera et utilisera «ses» points dont les valeurs (à l'achat ou au moment du retrait) ne peuvent être garanties par personne. La réforme des retraites par point va réduire considérablement le niveau des futures pensions et insécuriser notre avenir. Elle va aussi permettre de remettre en cause le mode de gestion qui donne du pouvoir aux salarié-es.

Avec la réforme de retraite par points, nous allons passer de la négociation du montant des retraites entre salariés/ patronat/Etat, à un système où l'Etat et ses experts détermineront le montant des pensions (nb de points x par la valeur du service = pension de retraite).

L'Etat, seul, prend donc le contrôle de la protection sociale en rognant sur les droits des salariés. Il en va de même avec les autres branches comme l'illustre la réforme de l'Unédic (assurance chômage) par exemple.

**Le gouvernement ne sauve pas le système de protection sociale français mais il le transforme en profondeur en sapant les fondations, en privant les travailleuses et les travailleurs du pouvoir de décider de ce qu'ils font d'une partie du fruit de leur travail.**

**Combattre cette régression sociale, c'est aussi défendre un autre modèle de société, une autre répartition des richesses produites, pour plus de justice et d'égalité !**



# Suicide de notre collègue Christine RENON : la responsabilité de l'administration reconnue !

La mort tragique de notre collègue sur son lieu de travail et sa lettre ont eu un impact important dans toute la profession provoquant une immense réaction par de multiples marques de solidarité (messages, rassemblement, grève...) lors de la journée du 3 octobre. Ce jour là, était réuni le CHSCT départemental où les représentant-es des personnels demandaient à l'administration de reconnaître l'imputabilité au service : ils avaient reçu un avis défavorable. Il en a été de même lors du CHSCT ministériel réuni le 6 novembre.

Le SNUipp-FSU 93 a alors accompagné les ayants-droits de la famille pour qu'ils fassent la démarche difficile de déclaration d'accident de travail afin d'obtenir la reconnaissance de l'imputabilité au service et ainsi la reconnaissance de la responsabilité de l'administration dans le décès de Christine.

**La mobilisation unitaire, intersyndicale, la pression de tout-es les personnel-les de l'éducation nationale et «l'ensemble des éléments versés au dossier» ont certainement été à l'origine de la décision de la DSDEN 93 de reconnaître le 11 décembre 2019 l'imputabilité au service pour le décès de notre collègue.**

Grâce à la mobilisation départementale et nationale de toutes et tous, Christine Renon n'a pas été «réduite» à une personne dépressive et fragile mais a été reconnue comme une enseignante professionnelle qui a vouée toute sa vie à l'éducation nationale.

Nous devons maintenant continuer à revendiquer une amélioration des conditions de travail des directeurs et directrices d'école, des enseignant-es et des personnels de l'Éducation nationale. Face à un ministre qui souhaite le bonheur des enseignant-es qui lui feraient confiance, il faut que nous restions vigilent-es et mobilisé-es sur la question de la transformation du métier et de son cadre statutaire pour créer l'enseignant du XXI<sup>ème</sup> siècle. Il en va de l'avenir de notre profession et du service public d'éducation.

## Suicide et travail : le lien reconnu

L'Éducation nationale a reconnu le 11 décembre «l'imputabilité au service» du suicide de Christine Renon, directrice de maternelle, c'est-à-dire son lien avec l'organisation institutionnelle du travail. Le ministère doit aujourd'hui prendre ses responsabilités sur la dégradation des conditions de travail des personnels et les risques psychosociaux auxquels ils sont exposés.

## Communiqué du SNUipp-FSU

### Suicide de Christine Renon : le lien avec le travail reconnu

Christine Renon, directrice d'une école maternelle de Pantin (93), s'est suicidée le 21 septembre dernier. Sa disparition a suscité un émoi sans précédent dans la profession enseignante et au-delà. Elle a laissé un courrier bouleversant et sans ambiguïté pour expliquer les motifs de son geste. Ce courrier faisait état de la difficulté d'une directrice d'école à faire face aux multiples tâches du quotidien, dont certaines bien éloignées des missions qui lui avaient été confiées et responsables de la perte de sens de son métier d'enseignante. Elle y décrivait les difficultés d'une directrice d'école et plus généralement la dégradation des conditions de travail des enseignantes et enseignants.

Depuis, et face à l'administration, les représentants des personnels ont porté haut et fort la nécessité pour l'Éducation nationale de mettre tout en œuvre pour prévenir les actes suicidaires et éviter que de tels drames se reproduisent.

L'inspecteur d'académie de Seine-Saint-Denis a accédé le 11 décembre à la demande de reconnaissance de «l'imputabilité au service» du suicide de notre collègue, c'est-à-dire son lien avec l'organisation institutionnelle du travail. Le ministère doit aujourd'hui prendre ses responsabilités sur la dégradation des conditions de travail des personnels et les risques psychosociaux auxquels ils sont exposés, seule condition pour prévenir l'épuisement professionnel et les actes suicidaires. Cela impose de questionner l'organisation du travail et plus globalement le sens du métier.

C'est ce que le SNUipp et la FSU porteront lors du premier groupe de travail sur la prévention des risques suicidaires qui se tiendra le 10 janvier prochain au ministère de l'Éducation nationale. Il y a urgence à améliorer les conditions de travail des directrices et des directeurs d'école, comme de tous les personnels de l'Éducation nationale.

*Paris, le 3 janvier 2020*

## Fonction publique : ce qui change ou qui va changer ?

La FSU s'est opposée dès le début au projet de Loi de transformation de la Fonction Publique, malgré cette opposition la loi a été votée **l'été dernier**.

La loi n°2019-828 dite de «transformation de la Fonction publique» promulguée le 6 août 2019 fait voler en éclats une série de dispositions statutaires qui organisaient notamment des garanties collectives. Elle aura des conséquences concrètes **et au quotidien** pour les personnels qui, plus que jamais, doivent pouvoir compter sur le SNUipp-FSU pour défendre leurs droits.

Avec la loi de *Transformation de la Fonction publique* ce sont des modifications en profondeur des principes et du fonctionnement des services publics qui s'opèrent. Réduction du périmètre et des moyens aux services publics pour les usager-es, remise en cause du Statut, mépris du rôle des agent-es et réduction du droit syndical d'intervention des personnels... La loi votée par le Parlement en juillet a fait voler en éclats de nombreuses garanties statutaires (voir le détail sur fsu.fr) et donne davantage de pouvoir aux employeurs notamment à la DSDEN 93 avec la fusion des CT et des CHSCT et l'affaiblissement des CAP. Les situations individuelles de carrière (pour les mutations dès le 1<sup>er</sup> janvier 2020, pour les promotions et avancements de grades en 2021) ne seront plus discutées, défendues et vérifiées par les représentant-es des personnels. Cette Loi met à distance les partenaires sociaux et isole les agent-es publics. L'objectif du gouvernement est que le «manager local» décide seul et en toute opacité. C'est, par exemple, la porte ouverte à la mobilité forcée pour tous les agent-es alors qu'aujourd'hui, un enseignant ne participe au mouvement intra-départemental que s'il le souhaite. **Le SNUipp-FSU œuvrera pour contraindre au maximum de transparence sur les décisions prises et fera tout pour défendre un traitement équitable des enseignant-es.**

Avec la FSU, soyons à l'offensive pour continuer à faire vivre les prérogatives de ces instances notamment celle du CHSCT, instance déterminante pour améliorer les conditions de travail des personnels.

La généralisation du recours au contrat est l'institutionnalisation de la précarité ! Le recrutement d'un contractuel pourra aussi primer sur celui d'un fonctionnaire, notamment dans le cadre de postes à profil. L'objectif est de tarir, à plus ou moins long terme, le recrutement de personnels statutaires. La mise en concurrence entre deux types d'emplois risque bien d'agir comme un élément de blocage des carrières, notamment en matière de mobilité.

Avec la FSU défendons des emplois de qualité, statutaires et en nombre suffisant ainsi qu'une formation des agent-es à la hauteur de leurs besoins.

### Et maintenant ?

De très nombreux autres points relèvent de la rédaction de décrets et ordonnances qui vont maintenant être rédigés et sur lesquels la FSU interviendra. Ils s'articuleront avec d'autres dispositions comme celles de la loi Blanquer dite «Pour une école de la confiance».

Obligation de formation, organisations spécifiques du temps de travail, réforme des instances, instauration d'une rémunération «au mérite»... la liste est longue des sujets sur lesquels nous devons continuer d'intervenir et rester mobilisé-es !

### Permutations 2020 :

**Dès janvier 2020, avec la loi Fonction publique, le rôle des élu-es est modifié**

Il n'y a plus de groupe de travail ou de CAPD avec les représentant-es du personnel. L'administration, seule, va décider de la validation des barèmes, de l'attribution des 800 points, des points CIMM... pour chaque collègue. Quand on se rappelle le nombre de dossiers portés par les élu-es l'année dernière pendant les groupes de travail et/ou la CAPD, pour faire prendre en compte des points non validés initialement par l'administration, on peut craindre des désaccords importants entre les collègues et la DSDEN 93 lors de la mise en ligne des barèmes dès le 22 janvier 2020.

**Nous vous conseillons d'être très vigilant-es dès cette date, d'aller vérifier votre barème sur I-Prof et de demander une correction éventuelle si besoin.**

**Malgré ces attaques, les élu-es du SNUipp-FSU 93 continueront de défendre vos situations. N'hésitez pas à nous contacter (mail, tél., e-dossier).**

### Dates importantes

- Mercredi 22 janvier 2020 : Ouverture de l'application SIAM aux enseignants pour la consultation des barèmes validés par le DASEN.
- du mercredi 22 janvier au mercredi 5 février 2020 : **Phase de sécurisation et de correction des barèmes** par la DSDEN, sur sollicitation des enseignant-es concerné-es.
- du mercredi 5 février (13 h) au vendredi 7 février (18 h) : Consultation des barèmes validés par la DSDEN 93.
- Vendredi 14 février 2020 : **Date limite de réception des demandes d'annulation de participation.**
- Lundi 2 mars 2020 : **Diffusion individuelle des résultats.**



## Les élus SNUipp-FSU 93 à la CAPD vous informent...

### Jour de carence et grossesse : non application du jour de carence aux congés de maladie ordinaire des collègues ayant déclaré leur grossesse

La loi n°2019-828 du 6 Août 2019 de transformation de la Fonction Publique a modifié les conditions de non application du jour de carence.

A compter du 8 août 2019, la non application du jour de carence concerne également les congés de maladie accordés aux agentes postérieurement à la déclaration de grossesse et avant le début du congé de maternité.

Les congés de maladie ordinaire pris avant le 8 août 2019 ne sont pas concernés par cette disposition. Par contre, les retenues sur salaires correspondant aux jours de carence appliqués après le 8 août 2019 doivent être reversées aux intéressées.

**Le SNUipp-FSU 93 va faire le point avec la DSDEN 93 pour connaître les modalités de remboursement de ces journées de carence.**

Jour de carence quelques rappels (voir le site du SNUipp 93).

### Promotions automatiques en 2019/2020

Fin novembre 2019, les promotions automatiques ont été validées par la DSDEN. L'augmentation va être visible sur la paie de janvier 2020 avec effet rétroactif. Pour certain-es d'entre vous l'application des ASA va entraîner la versement d'une somme particulièrement importante avec un rattrapage de promotion pouvant être de nombreux mois.

### Rupture conventionnelle dans la Fonction publique : plus de précarité, moins de services publics

La loi dite de «transformation de la Fonction publique» adoptée le 6 août 2019 a entraîné un certain nombre de reculs sociaux pour les agent-es et de garanties pour les usagers : réduction du rôle des CAP, suppression déguisée des CHSCT, ouverture des postes statutaires aux contractuels, CDD de mission...

Axe fort de cette loi et nouvelle déclinaison du «New management public» est instituée depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020 (décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019) la rupture conventionnelle dans la Fonction publique, pour les fonctionnaires titulaires et les contractuels.

#### Procédure et calcul de l'indemnité :

Issue du secteur privé, la rupture conventionnelle peut-être proposée par l'employeur et par l'agent-e via un courrier qui donne lieu à un ou plusieurs entretiens qui porteront sur le principe de la proposition de rupture conventionnelle, la fixation de la date de fin des fonctions ou encore le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

Un second décret (n° 2019-1596 du 31 décembre 2019) fixe les modalités de calcul de l'indemnité. Le minimum est d'un quart de rémunération brute mensuelle et de 24 mois maximum.

Les textes prévoient que l'agent-e pourra se faire accompagner par un représentant du personnel : n'hésitez pas à faire appel à vos délégués SNUipp-FSU qui s'assureront de vos intérêts.

#### Une nouvelle disposition que nous dénonçons :

Si quelques collègues pourront se saisir de ce dispositif, il s'agit, sous couvert «d'une liberté de choix», d'une nouvelle attaque contre notre statut et notre qualité de vie au travail.

Il ne faut pas s'y tromper : outil supplémentaire du «New management public» il a pour objectif de faire baisser le nombre de fonctionnaire et d'accroître la précarité dans la Fonction publique.

Pour les collègues les plus faibles, en souffrance ou isolés, le risque est grand qu'il ou elle cède aux pressions d'une administration de plus en plus déshumanisée et soumise aux pénuries budgétaires : il s'agirait de licenciements déguisés.

Appliqué à grande échelle il permettra de faire supprimer des services, établissements par les administrations elles-mêmes au mépris des missions de service public et des besoins de la population tout en exonérant les responsables politiques pourtant à l'origine des coupes budgétaires et des politiques pathogènes de gestion de personnels.

**C'est un dispositif qui va à l'encontre des intérêts de la Fonction publique, de ses agent-es et donc des intérêts des usagers.**

## Carte scolaire 2020

### Communiqué du SNUipp-FSU

La répartition des 440 créations de postes dans les académies vient d'être dévoilée. Insuffisant pour mettre en œuvre toutes les mesures de dédoublement et de limitation des effectifs qui ont été annoncées. La priorité au primaire, vraiment ?

La répartition dans les académies des 440 postes créés pour la rentrée 2020 vient d'être dévoilée et c'est la douche froide pour treize d'entre elles qui perdent des moyens d'enseignement, tandis que six autres ne compteront aucun poste supplémentaire. Pour les quelques autres qui bénéficient de créations, le compte est bien loin d'y être.

Comment limiter les effectifs des classes de grande section à 24 élèves comme le Président de la République l'a pourtant annoncé, une mesure qui à elle seule «coûterait» 1187 postes d'après les propres annonces de Jean-Michel Blanquer ? Et comment dès lors pourra être honorée la promesse ministérielle de dédoublement des classes de grande section de maternelle en éducation prioritaire ?

Comment également financer les indispensables mesures d'amélioration des décharges liées à la direction d'école ? Comment reconstituer les réseaux d'aide aux élèves les plus en difficulté ? Comment assurer le remplacement des personnels en congé maladie et le départ en formation continue ? Comment en définitive donner corps à cette «priorité au primaire» qui n'en a décidément que le nom ?

A l'évidence, quoiqu'en dise le ministre, la baisse démographique n'y suffira pas et il faudra bien trouver les postes ailleurs. Dans le 2nd degré, mais aussi en chargeant encore un peu plus les effectifs des autres classes, en fermant des classes en milieu rural et en maternelle notamment.

Dans les mois qui viennent, il s'agira pour le SNUipp-FSU, avec l'ensemble de la communauté éducative, de porter haut et fort l'exigence des moyens indispensables au combat contre les inégalités scolaires et pour la réussite de tous les élèves.

Paris, le 18 décembre 2019

### La priorité au primaire et à l'éducation prioritaire pour le 93 ?

Le ministère a annoncé au mois de décembre les créations de postes pour tout le territoire. Cette année, le nombre de postes créés sur tout le territoire est inférieur au nombre de postes créés pour la seule académie de Créteil l'année dernière. Le compte n'y est vraiment pas !!

L'année dernière, 502 postes avaient été attribués à l'académie de Créteil et la Seine-Saint-Denis avait été dotée de 282 postes. Malgré cette dotation, cela a été insuffisant pour dédoubler tous les CE1 en REP et seulement 17 écoles maternelles REP+ ont pu bénéficier de la mise en place de classe de grande-section dédoublée.

Cette année, nationalement la création de postes est de 440 !

**Pour les 3 départements de l'académie de Créteil, la dotation est de seulement 201 postes**, malgré une augmentation des effectifs qui perdure (+800 élèves rentrée 2019).

Lorsque la dotation sera répartie entre le 77, le 93 et le 94, le SNUipp-FSU 93 ne voit pas bien comment vont pouvoir être appliquées les orientations présidentielles et ministérielles :

- poursuite du dédoublement des GS en éducation prioritaire,
- poursuite du déploiement des CE1 dédoublés,
- création de TPS en éducation prioritaire,
- 24 élèves en GS, CP et CE1 hors éducation prioritaire.

#### Et quid de la gestion du département :

- ouverture de classes, d'UPE2A, de classes spécialisées,....
- restauration des RASED,
- augmentation de la brigade de remplacement et BD-REP+....

**La préparation de la carte scolaire se fera fin mars après les élections municipales.**

**Le groupe de travail CTSD du 1er degré se réunira le 23 mars toute la journée. N'hésitez pas à remplir la fiche carte scolaire disponible sur notre site pour que l'on suive la situation de votre école.**

**PAIEMENT FRACTIONNÉ DE LA COTISATION PAR PRÉLÈVEMENT SEPA**  
**ANNÉE SCOLAIRE 2019-2020**

- 1 Remplir soigneusement le mandat de prélèvement SEPA ci-dessous.
- 2 Joindre obligatoirement un relevé d'identité bancaire (R.I.B.).
- 3 Choisir le nombre de prélèvements de 1 à 8

**Vous pouvez choisir :** de 1 à 8 si votre adhésion arrive en septembre ou mi-octobre,  
 de 1 à 7 si elle arrive mi-novembre,  
 de 1 à 6 si elle arrive mi-décembre, etc...

**Prélèvements le 1<sup>er</sup> des mois de nov. - déc. - fév. - mars - avril - mai - juin - juillet.**

- 4 Envoyer les documents à SNUipp-FSU 93,  
 Bourse Départementale du travail, 1 place de la Libération, BP n°50076, 93016 Bobigny cedex.

**Mandat de Prélèvement SEPA CORE**

En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez le syndicat SNUIPP à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte, et votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions du SNUIPP.

*Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez signée avec elle.*

*Une demande de remboursement doit être présentée :*

- dans les 8 semaines suivant la date de débit de votre compte pour un prélèvement autorisé,
- sans tarder et au plus tard dans les 13 mois en cas de prélèvement non autorisé.



**Référence Unique Mandat** (réservé au créancier) :  
 (ne pas renseigner)

**Paiement : Récurrent**

Veuillez compléter tous les champs du mandat, joindre un RIB, puis adresser l'ensemble au SNUipp 93

**Débiteur**

Vos Nom Prénom : .....

Votre Adresse : .....

.....

Code postal : .....

Ville : .....

Pays : .....

Identifiant Créancier SEPA : **FR15ZZZ405976**

Nom : **SNUIPP 93**

Adresse : **Bourse départementale du travail**  
**1, place de la Libération, BP n°50076**

Code postal : **93016**

Ville : **BOBIGNY CEDEX**

Pays : **FRANCE**

IBAN :

BIC :

Le :

A : .....

Signature :

*Les informations contenues dans le présent mandat, qui doit être complété, sont destinées à n'être utilisées par le créancier que pour la gestion de sa relation avec son client. Elles pourront donner lieu à l'exercice, par ce dernier, de ses droits d'oppositions, d'accès et de rectification tels que prévus aux articles 38 et suivants de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés. ". Note : Vos droits concernant le présent mandat sont expliqués dans un document que vous pouvez obtenir auprès de votre banque.*



**Le SNUipp-FSU 93 utilisera les informations ci-dessous pour m'adresser la revue nationale «Fenêtres sur cours».**

Je demande à la Section Départementale du SNUipp-FSU 93 de me communiquer les informations professionnelles et de gestion de ma carrière auxquelles il a accès à l'occasion des commissions paritaires et l'autorise à faire figurer ces informations dans des fichiers et des traitements automatisés dans les conditions fixées par les articles 26 et 27 de la loi du 06.01.78. Cette autorisation est révoquée par moi-même dans les mêmes conditions que le droit d'accès en m'adressant à la Section Départementale du SNUipp-FSU 93.

à cocher si vous ne souhaitez pas recevoir ces bulletins.

NOM : \_\_\_\_\_ Prénom : \_\_\_\_\_ Né.e le : \_\_\_\_\_

NOM de naissance : \_\_\_\_\_ Téléphone fixe : \_\_\_\_\_ Portable : \_\_\_\_\_

Adresse personnelle : \_\_\_\_\_

Code Postal :      Ville : \_\_\_\_\_ e-mail : \_\_\_\_\_

Etablissement d'exercice : Maternelle  Elémentaire  RASED  IME  CMPP  SEGPA  Collège  Inspection

NOM de l'Etablissement : \_\_\_\_\_ Ville : \_\_\_\_\_

**Situation administrative au 01/09/2019 :**

Instituteur-trice  Professeur-e des Ecoles  Stagiaire  Contractuel-le  Etudiant-e/M1  CUI/PEC  AESH  Retraité-e   
 Adjoint-e  Directeur-trice  Remplaçant-e  Coordonnateur-trice REP  PEMF  CPC   
 ASH  ERSEH/CASEH  Coordonnateur-trice ULIS  PsyEN  MPV   
 Disponibilité  Congé parental  Détachement  Congé Formation  Demi traitement CLM - CLD   
**Temps partiel :** 50 %  75 %  80 %

Echelon au 1/09/2019 : \_\_\_\_\_ Montant de la cotisation : \_\_\_\_\_ €

Date \_\_\_\_\_

Je joins ..... chèque.s **ou**  J'opte pour le prélèvement automatique à l'ordre du SNUipp 93

Signature :

*Pour tout changement, joindre un mandat SEPA et un RIB (voir au verso)*

## MONTANT DES COTISATIONS 2019-2020

*Pour les collègues institutrices et instituteurs, nous contacter directement*

### Tarif spécial première adhésion

**Titulaires : 85 €**  
quel que soit votre échelon

**Stagiaires  
Contractuel-les :**  
**50 €**

**Etudiant-es, M1  
CUI/PEC et AESH :**  
**25 €**

Echelon	P.E. Classe Normale					Echelon	P.E. Hors Classe				
	GRUPE 1 Adjoint-es ASH - PEMF PsyEN	GRUPE 2 Directions 2 à 4 classes	GRUPE 3 Coord. REP- ULIS- CPC Enseignant-e Classe Relais - UPE2A Directeurs 5 à 9 classes	GRUPE 4 Coord. Classe Relais Directions 10 clas. et +	GRUPE 5 Directions spécialisé-es		GRUPE 1	GRUPE 2	GRUPE 3	GRUPE 4	GRUPE 5
11	222€	227€	232€	235€	238€	6	264€	270€	274€	278€	281€
10	207€	212€	217€	220€	224€	5	250€	256€	260€	264€	267€
9	193€	198€	203€	206€	210€	4	235€	241€	245€	249€	252€
8	181€	186€	191€	194€	198€	3	218€	223€	228€	231€	234€
7	169€	174€	179€	182€	186€	P.E. Classe Exceptionnelle					
6	160€	165€	170€	173€	176€	4	275€	280€	285€	288€	292€
5	156€	161€	166€	169€	172€	3	257€	262€	267€	270€	273€
4	152€	157€	162€	165€	168€	2	244€	249€	253€	257€	260€
3	147€	153€	157€			1	230€	236€	240€	244€	247€

**66 % de la cotisation est déductible de vos impôts.**  
**Pour une cotisation de 153€ vous bénéficiez d'un crédit d'impôt de 100€**

- Disponibilité ou congé parental : 60€
- Collègues travaillant à temps partiel ou 1/2 traitement : La cotisation est proportionnelle à la fraction de service effectué.
- Congé de formation : 85 % de la cotisation.
- Retraité-es : Echel. A (moins de 1000€) : 78€ - Echel. B (de 1000€ à 1600€) : 89€ - Echel. C (plus de 1600€) : 111€

*Retournez ce bulletin complété à*

**SNUipp-FSU 93, Bourse Départementale du Travail, 1 place de la Libération, BP n°50076, 93016 Bobigny cedex**