

Edito.

Il y a 1 an, le 1^{er} mai était confiné !
Aujourd'hui, il est déterminé !



Depuis plus d'un an, nous sommes inquiets pour la santé de nos

proches, préoccupés pour les populations les plus fragiles autour de nous et dans le monde, contraints par des protocoles sanitaires, des restrictions de libertés... Nous vivons, travaillons au rythme des annonces sanitaires, et toujours dans un contexte d'état d'urgence sanitaire.

C'est la conséquence de la pandémie, bien sûr. C'est aussi la conséquence des politiques publiques qui n'empêchent pas les suppressions de lits dans les hôpitaux, qui ont prétendu donner la priorité à l'ouverture des établissements scolaires sans prendre les dispositions qui auraient permis leur fonctionnement en toute sécurité sur la durée.

La crise sanitaire n'a fait qu'amplifier les inégalités résultant des politiques sociales régressives menées par la majorité actuelle. Elle met en lumière le résultat de nombreuses années de régressions et de « réformes » libérales, de dégradation des conditions de travail, de baisse des rémunérations et du recul de la démocratie sociale.

Pourtant, la crise sanitaire a démontré à la fois l'utilité et le caractère indispensable des services publics et de leurs agents, donc également leur grande fragilité.

Si le pays tient, c'est grâce à l'engagement des soignants, des personnels de l'Education, des agents des fonctions publiques mais aussi de l'ensemble des « premières et premiers de corvée ». Ils font face à la crise et leur utilité sociale se révèle davantage qu'en temps ordinaire.

Malgré cela, le gouvernement poursuit sa politique de suppression de postes dans presque tous les secteurs pourtant essentiels. Le futur projet de loi 4D va entraîner des inégalités sans précédent dans les territoires et un nouveau désengagement de l'État.

Ce 1er mai 2021, journée internationale de lutte pour les droits des travailleurs et des travailleuses, était d'une importance capitale. Si l'an dernier, la frustration était très forte de ne pas avoir pu défilé, cette année, nous étions d'autant plus déterminés à nous exprimer ensemble, créer du collectif indispensable quand l'isolement pourrait devenir une norme. Le « monde d'avant » est toujours face à nous ! Alors cet élan, il faut le nourrir dès ce printemps pour résister « aux lendemains de crise » qui s'annoncent difficiles, construire ensemble et agir pour des alternatives.

Christophe Percher

Dispensé de timbrage
Déposé le

Mars, avril, mai
2021
n° 106

TOURS CTC

P4

LA POSTE
DISPENSE DE TIMBRAGE

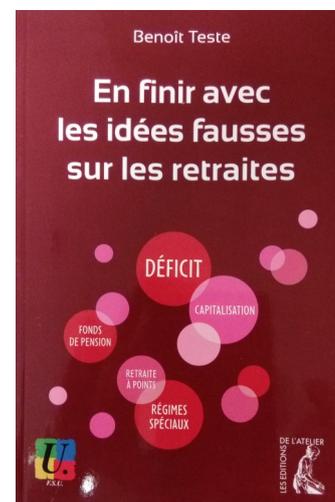
«2ème ligne d'adresse»
«3ème ligne d'adresse»
«4ème ligne d'adresse»
«5ème ligne d'adresse»
«6ème ligne d'adresse»

«1ère ligne mention de routage»

Sommaire

P1 : Edito
P2 : Sécurité sociale - enseignement agricole
P3 : CHSCT - Bac
P4 : AESH

Bulletin trimestriel de la Fédération Syndicale Unitaire d'Indre-et-Loire
18, rue de l'Oiselet 37550 St Avertin
02 47 64 93 01 fsu37@fsu.fr
n° CPAP: 0725 S 07443 n° ISSN : 1247-4118
Directeur de publication: Vincent Martinez
Prix : 0.20 € Abonnement : 6€
Imprimé par nos soins. Ce bulletin a été envoyé grâce au fichier informatique de la FSU 37. Conformément à la loi du 08/01/78, vous pouvez avoir accès ou faire effacer les informations vous concernant en vous adressant à la FSU37.



Publication. Benoît Teste,
Secrétaire Général de la FSU.
Demandez-la à la section. 8€

Le 24 avril, devait se tenir à l'Hôtel de ville de Tours, une journée de commémoration de la création de la Sécurité Sociale en 1945. Cette journée était organisée par la Convergence Services Publics d'Indre-et-Loire et soutenue par la FSU 37 et La Confédération Paysanne. Les mesures gouvernementales liées à la crise sanitaire ont conduit au report de ce rassemblement pour l'automne 2020, en espérant que nous vivrons des jours meilleurs. Cependant, une visioconférence a été maintenue durant 2 heures le 24 avril. 56 participants, au maximum des connexions, ont pu échanger sur les enjeux de la Sécurité Sociale, les dérives constatées depuis une quarantaine d'années et même les velléités de disparition prônées par certains groupes politiques et économiques, davantage intéressés par leurs intérêts financiers que par le bien-être de nos concitoyens.

De nombreuses organisations politiques, syndicales ou sociales locales, mais aussi quelques voix nationales, à l'exemple de Marylène Cahouet, spécialiste de ces questions à la FSU, se sont exprimé. Nous avons pu mesurer combien cette institution est essentielle. Elle doit donc être sauvegardée, replacée dans ses objectifs et son fonctionnement originels et même renforcée ou développée, notamment avec la création d'une sécurité sociale de l'alimentation. Cette idée nouvelle et porteuse de nombreux espoirs a largement occupé les débats, avec des approches différentes. Tout le monde est cependant d'accord sur l'utilité de ce dispositif. Cette « SSA » favoriserait en effet l'accès à une alimentation de qualité pour tous et quelques soient les revenus de chacun, étudiants compris. La pandémie actuelle a, depuis 18 mois, mon-

tré l'impérieuse nécessité d'une Sécurité Sociale forte, indispensable pour répondre aux exigences de santé, surtout dans le cadre hospitalier, pour préserver notre système de retraite, attaqué de toutes parts, mais qui a pourtant permis de protéger nos Anciens et pour assurer une vraie justice sociale dans ses branches famille ou accidents du travail. Nos organisations sont aussi investies dans le collectif « Plus jamais ça », qui propose un plan de sortie de crise doté de 34 mesures à prendre en urgence. Nos revendications relatives à la Sécurité Sociale s'y retrouvent. Ensemble et aux côtés de la FSU, nous devons nous mobiliser et promouvoir nos idées de justice sociale. Rendez-vous est donc à l'automne pour une grande journée sur la Sécurité Sociale. Les dates et lieux vous seront communiqués dès la rentrée.

Le SNETAP-FSU, le syndicat de l'Enseignement Agricole Public .

Pour un Enseignement Agricole Public doté à la hauteur des enjeux agri-environnementaux à relever.

Le SNETAP-FSU est, de loin, le principal syndicat des personnels de l'Enseignement Agricole Public (EAP).

Il est représentatif de toutes les catégories de personnels : administratifs, enseignants, salariés d'exploitation, de santé, de labo et même... de direction, sans oublier les agents techniques du Conseil Régional ! Pas toujours facile de s'y retrouver en tant que délégué syndical puisque les conditions de travail et les statuts sont différents, mais bien tous de la même communauté éducative !

Nous dépendons du ministère de l'Agriculture. En fait, c'est en 1960, suite à la loi Pisani qu'est fondé l'enseignement agricole contemporain avec 2-3 sites publics par département. Un vrai maillage du territoire ! Et pour vous donner une idée, en France, l'EAP représente une académie moyenne de l'EN.

En Indre et Loire, il s'agit des Lycées Professionnels d'Amboise et de Chambray, et à Fondettes un « agrocampus » regroupant un lycée d'enseignement général, technologique et professionnel, un CFA, (dont une antenne à Chinon) ainsi qu'un centre de formation continue pour adulte. Chacun des 3 ont des exploitations et/ou des ateliers technologiques en appui à la pédagogie.

Bien sûr, depuis Pisani, l'EAP a bien changé dans un contexte où la ruralité a, elle aussi évolué

(les agriculteurs représentaient 27 % de la population active, pour 3,5 % aujourd'hui). Il s'est ouvert aux métiers du paysage, de l'aménagement, de l'environnement ou aux services aux personnes. Nous sommes bien à l'interface entre ville et campagne... et toujours en concurrence avec le privé, les MFR et autres instituts religieux.

Mais aujourd'hui, **comment ne pas être interpellé par l'avenir de l'Enseignement Agricole Public** quand des sujets sociétaux aussi importants que l'environnement, l'agroécologie, l'alimentation, la gestion de l'eau... sont au cœur de nombreux débats ?

Or, on nous annonce plusieurs dizaines de milliers d'heures de cours de moins pour la rentrée prochaine ! Qu'« il sera difficile de faire rentrer l'édredon dans la valise » d'après la Directrice Générale de l'Enseignement et de la Recherche de notre ministère.

Assez de la menace permanente sur nos moyens ! De regroupements, de gels de classe ! De fermetures ou de fusions d'établissement ! De suppressions d'emplois ! Assez du manque chronique de DGH ! Pour qu'un collectif budgétaire vienne corriger des conditions de rentrée qui ne sont ni acceptables, ni durables pour nos établissements, un dépôt de préavis de grève national vient d'être déposé du 26 avril au 13 juillet.



LA FSU37 mobilisée...



26 janvier : Urgence Services Publics

4 février : mobilisé-e-s pour l'emploi, les salaires, le service public

Loi sécurité globale : alerte sur nos libertés et nos droits.



31 mars : action retraités



AESH : contre la précarité !



Nouvel IA et nouveau SG : changement de paradigme positif pour la protection des écoles et des personnels !

Le nouveau secrétaire général de la DASEN37 a indiqué aux membres du Chsct-D les procédures qu'il mettra en place en direction des écoles confrontées à des situations graves comme, par exemple, des agressions de la part de parents. Il a parlé d'une « tolérance zéro » pour ces actes contre l'école.

M le SG a indiqué que la réaction de l'administration sera la plus rapide possible dès qu'un fait sera signalé. Il a ainsi donné l'exemple d'une école de Tours pour laquelle le procureur de la République vient d'être saisi pour apporter une protection aux personnels. La FSU37 a souligné que ces procédures étaient attendues dans le département afin de ne pas laisser des situations se dégrader et protéger les personnels. C'est notamment pour cela que la FSU 37 avait demandé avec d'autres syndicats une enquête sur la gestion de la situation de l'Ecole Croix Pasquier de Tours qui avait eu une réponse trop tardive d'aide et de soutien.

Dans le cadre d'un « plan violence », une convention va être signée entre l'Education Nationale, la police et la gendarmerie, l'ARS et la préfecture pour améliorer la circulation de l'information lorsqu'une situation se présente. La FSU37 se félicite de cette procédure à venir qui ne peut qu'améliorer l'expertise et l'aide auprès des écoles et des personnels.

La FSU37 a également entendu que l'utilisation de l'application « faits d'établissements » serait encouragée car selon son niveau de caractérisation, des réponses peuvent être apportées très rapidement. Elle permet justement d'alerter rapidement notre hiérarchie afin qu'elle mette en place la protection des personnels. La FSU37 demandait depuis 2 ans le déploiement de cette application qui permet de signaler un fait immédiatement alors que la saisie du CHSCT imposait un délai plus long.

COVID

La FSU37 est également intervenue sur la réponse apportée aux Ecoles confrontées à des problèmes de locaux et ne pouvant respecter le protocole sanitaire. Ces situations ne sont en effet pas prévues dans les dispositifs du CHSCT : il ne s'agit pas d'une situation de « danger grave et imminent » mais elles imposent une réponse plus rapide que la normale. C'est par exemple le cas d'écoles qui ne peuvent pas aérer les classes... Pour la santé des personnels et des élèves, on ne

peut attendre le changement des fenêtres. Des dispositifs existent pour purifier l'air... la FSU37 a demandé que ces solutions soient mises en place. M Le SG nous a assuré travailler dans ce sens avec les collectivités. Nous appelons les écoles à nous faire remonter tous les problèmes rencontrés.

Test salivaires : des établissements peuvent faire partie d'un panel épidémiologique (des tests proposés tous les 15j) ; des écoles peuvent être concernées ponctuellement lorsque des cas positifs sont identifiés. (Nous contacter si besoin.) Campagne de tests salivaires, test antigéniques, signalement de cas positifs et cas contact : la charge de travail est considérable et retombe sur les épaules des directeurs et directrices. La FSU37 a demandé des moyens de remplacements supplémentaires pour y faire face.

MASQUES... ENCORE DES PROBLÈMES

Nous avons appris que dans plusieurs départements de l'académie des masques distribués il y a quelques semaines posaient encore des problèmes de sécurité ! M le SG, nous a indiqué faire le point en ce moment pour savoir si ces masques ont été distribués en Indre et Loire.

AVIS PROPOSES PAR LA FSU37

1 - Le CHSCTD réuni le 18 mars 2021 demande qu'une information soit envoyée au rédacteur d'une fiche du registre de santé sécurité au travail dès que celle-ci a été traitée en CHSCTD.

2 - Le CHSCTD réuni le 18 mars 2021 demande que les personnels des écoles puissent avoir accès prioritairement à la vaccination.

Fiches des registres

Plus de 60 fiches des registres ont été étudiées. Les membres FSU du CHSCTD ont veillé à ce que des réponses concrètes soient apportées et relancé l'administration sur le suivi de dossiers déjà présentés.

Les représentants FSU au CHSCTD 4 sièges sur 7.

Christophe Percher Prof des écoles
secrétaire du CHSCTD
Marion Guenot Infirmière
Sébastien Marchal CPE
Sophie Metzinger prof des écoles
Anne Grandet prof lycée
Agnès Mérouane prof des écoles
Paul Agard prof des écoles
Julie Lausin prof lycée

Bac français 2021 : des aménagements nécessaires, a minima !

L'année scolaire touche presque à sa fin dans un contexte sanitaire plus qu'incertain. Sur fond de réforme Blanquer, contestée par un grand nombre d'enseignants, les difficultés liées à une gestion problématique de la crise sanitaire se multiplient. En effet, faute d'avoir anticipé des demi-groupes dès la rentrée 2020-2021 alors même que les contaminations au Covid étaient en hausse dès juillet, la décision tardive de passage en demi-jauge avec des modalités laissées à l'autonomie des établissements a eu pour conséquence différents traitements de l'alternance présentiel/distanciel. De ce fait, le nombre d'heures de cours effectifs, puisque le travail en distanciel n'est autre qu'un pis-aller, est bien différent d'un établissement à un autre, d'un élève à un autre. Un récent article du Café Pédagogique pointe d'ailleurs ces disparités en évoquant le cas de certains établissements du privé restés totalement en présentiel du fait de petits effectifs...

<http://www.cafepedagogique.net/lexpresso/Pages/2021/04/27042021Article637551044685136781.aspx>

Nul doute que les examens ne sauraient se maintenir dans de telles conditions d'iniquité. Or le ministère s'entête dans un silence assourdissant, en particulier en ce qui concerne l'EAF dont la préparation risque encore, depuis la « rentrée » du 3 mai, d'être mise à rude épreuve puisque désormais une classe est fermée dès l'instant où un cas de covid est avéré.

Comment alors prétendre préparer sérieusement des élèves souvent éprouvés par un cadre déstructuré ?

En demandant aux enseignants de boucler « quoi qu'il en coûte » le programme, on fait peser sur la profession la responsabilité de la gestion de cette crise avec l'écueil de collaborer à un creusement des inégalités et à un mal-être des élèves sommés de rattraper en un laps de temps très court ce qui n'a pu être mené dans la sérénité.

Il est plus qu'urgent a minima d'adopter des aménagements tant il paraît inconcevable de revivre la tension d'une situation comparable à celle du printemps 2020.

Au Snes-FSU nous proposons :

- un choix à l'écrit entre plusieurs sujets
- un récapitulatif à l'oral mentionnant les points de grammaire effectivement étudiés
- un passage de 4 à 3 objets d'étude en voie technologique de manière à éviter le survol
- que le candidat puisse disposer de l'oeuvre qu'il choisit de présenter pour la deuxième partie de l'oral

Nous vous invitons à engager la discussion avec vos collègues et à interpeller les inspecteurs de Lettres pour leur signifier à quel point la situation est en l'état inacceptable.



**8 avril : journée nationale d'action des AESH.
Le 3 juin, plus que jamais déterminés : mobilisation !
Continuons à exiger une reconnaissance,
un vrai statut, un vrai métier !**



Dans le contexte de l'appel national historique à la grève des personnels AESH ce jeudi 8 avril 2021, nous avons été reçus par le Directeur de Cabinet de la Préfète, ainsi que de l'Inspecteur d'Académie. Nous avons rappelé les mots d'ordre de cette journée :

revalorisation des salaires et la possibilité de contrats à temps complet pour permettre aux AESH de vivre dignement de leur travail : l'abandon des PIAL et de la politique de mutualisation des moyens

créer un véritable statut de la Fonction Publique pour reconnaître le métier d'AESH recruter massivement des AESH pour permettre aux élèves ayant des notifications d'être accompagnés à hauteur des besoins Nous avons clairement exprimé les raisons de ces exigences par des exemples. L'indigence de la grille indiciaire, son tassement régulier en raison de l'augmentation annuelle du SMIC et par conséquence la non reconnaissance de l'ancienneté et de l'expérience, l'absence de formation et l'antagonisme entre les PIAL et la mutualisation quantitative des moyens et la gestion qualitative des ressources humaines. Nous avons aussi souligné la précarité financière dans laquelle se trouvent de très nombreuses AESH (moins de 800€/mois), et le sentiment de n'être que des pions déplaçables à merci en fonction des besoins toujours plus grands d'accompagnement; sentiment lié directement à la gestion par PIAL.

L'IA a bien entendu répondu que sur les aspects de la rémunération, du statut, de la grille indiciaire, il s'agit de problématiques nationales qui doivent donc se traiter à ce niveau. Même s'il rappelle que la possibilité d'obtenir un CDI a donné des perspectives satisfaisantes aux AESH, nous rappelons qu'en réalité, c'est une stabilisation dans la précarité au niveau des salaires.

Au niveau départemental, l'IA nous assure qu'il souhaite que la gestion des AESH au sein des PIAL se fasse la plus humaine possible et la moins brutale. Notre département a gardé, malgré la création des 29 PIAL, une gestion encore centralisée par le SEI, ce qui doit permettre un pilotage plus humain. Il nous explique que les PIAL doivent être considérés comme des "collectifs d'AESH et d'enseignants, qui doivent permettre un accueil localisé des

AESH". Malgré ces intentions, nous avons rappelé que les AESH n'ont pas de tout cette impression, et qu'ils-elles vivent assez mal des modifications d'affectation parfois soudaines. Par ailleurs, le langage utilisé par l'IA, comme la "flexibilité, l'optimisation", illustre les logiques de gestion des ressources humaines qui ont présidé lors de la mise en place des PIAL. Logiques libérales, de rentabilité et d'objectifs chiffrés.

Nous avons aussi exprimé qu'aucune "case" qui permettrait aux AESH de se sentir reconnues : salaire, formation, information, stabilité, reconnaissance professionnelle... n'était cochée. Ainsi, malgré des avancées que nous avons reconnues sur le site internet dédié, beaucoup d'AESH regrettent d'être très mal informés sur leurs droits, leurs interlocuteurs. Mauvaise information due notamment sur la multiplicité des interlocuteurs et sur des pilotes de PIAL qui ne connaissent absolument pas les AESH qui travaillent en leur sein.

Nous avons rappelé le besoin criant de remplaçants dans les effectifs d'AESH dans le département. L'IA a répondu que là encore, il gère des effectifs limités et que les enveloppes de postes sont insuffisantes pour créer suffisamment de remplaçants. Ce manque de remplaçant est une cause importante d'un sentiment d'aliénation ressenti par les AESH. En effet, ces personnels ne se permettent pas de participer à des réunions syndicales, de s'absenter pour des RDV, car elles ne veulent pas laisser seuls les enfants accompagnés mais également les enseignants.

L'IA nous a interrogé sur les améliorations qui pourraient être envisagées dans le département. Si on enlève les aspects nationaux, la formation et l'accès au diplôme, l'information plus claire des droits et des interlocuteurs des AESH (l'IEN du Service de l'Ecole Inclusive par exemple), la création d'AESH remplaçants, la mise en place de formation autre que des mercredis après-midi (les AESH ayant des enfants sont alors bloqués), des informations sur la mobilité doivent être données. La demande par l'IA doit être faite au SAGAH d'une meilleure communication et d'un respect des textes régissant le droit de grève ou l'exercice du droit syndical.

Enfin, nous avons souligné l'importance de mettre en place des formations spécifiques pour certains AESH, sur des techniques de soin particulières, formations devant être proposées par l'employeur et non sous-traitées par des organismes de formation externes qui coûtent très cher selon l'IA.

Au niveau salarial, les AESH en CDD et rémunérés à l'indice 329 (indice plancher de 2020) doivent être basculés sur l'indice 332, de façon rétroactive depuis le 1er janvier.

SNUTEFI
Syndicat des agents de pole-emploi, inspecteurs du travail, ...

SNESUP
Syndicat enseignants du supérieur. Université.

SNUipp
Syndicat des professeurs des écoles. Professeurs des écoles: écoles et SEGPA.

SNES
Syndicat enseignement secondaire. Professeurs certifiés, agrégés, Copsy ...

Snetap
Syndicat des enseignants et agents des lycées agricoles

SNEP
Syndicat des enseignants d'Education Physique et Sportive

SNUEP
Syndicat des enseignants des lycées professionnels

SNUTER
Syndicat des agents des collectivités territoriales et de l'Etat

SNICS
Syndicat des infirmières de l'Education Nationale

SNUAS
Syndicat des assistantes sociales de l'Education Nationale

Contacts FSU 37:
18 rue de l'Oiselet
37550 Saint Avertin
Mel : fsu37@fsu.fr