

SNUipp - FSU

# Unitaires 10

## Plein phare

Le turn over (presque'habituel) des ministres de l'Education Nationale et après... y avait-il urgence à "remplacer" le timide par un "beau parleur" ?

A noter que le dernier en poste jouit surtout d'un aplomb et d'un certain sens de la répartie et, vu le contexte, il en faut !

Sinon, comment nous convaincre d'une revalorisation historique enfin arrivée ?

Comment annoncer que la rentrée s'est bien passée sur l'ensemble du territoire ?

Comment faire l'apologie de la politique éducative dans un flyer adressé aux familles ?

Et enfin, comment, face au fléau du harcèlement scolaire, annoncer une série de mesures qui peineront de toute évidence à devenir effectives.

Confiscation des téléphones portables, exclusion des harceleurs des réseaux sociaux, cours d'empathie dispensés aux élèves... sont autant de mesures qui "nécessitent de remettre de l'humain à tous les étages" confiait Gabriel ATTAL alors en visite au Rectorat de

Versailles.

Mais les moyens nécessaires dans l'Education Nationale ne sont pas inscrits au projet budgétaire de l'Etat ! C'est ballot ! 2500 suppressions de postes sont même programmées...

Donc pour les cours d'empathie, on fera comme d'habitude: quelques fiches sur M@gistère ?

Si le sujet reste à prendre très au sérieux, l'appel à la mobilisation générale lancé par la première ministre ce 27 septembre laisse à craindre cependant des réactions abusives de certains parents d'élèves qui exposeraient des enseignant.es à une forme de harcèlement...

Si certaines mesures portent sur la "répression", la question de la prévention de ces situations doit rester une priorité. Il s'agit bien là d'Education !

Mais dans un projet éducatif cohérent d'une école émancipatrice, installé dans la durée et bien entendu déconnecté de l'alternance politique, l'empathie ne serait-elle pas développée implicitement ?

Tels sont peut être les enjeux de notre politique éducative que notre ministre n'a pas peut être pas retenu de son inspiration Danoise...

C'est bien dans ce contexte de sous investissement, voire de mépris de l'Education que la FSU-SNUipp a finalement déposé un préavis de grève qui s'étend jusqu'en février 2024 !

L'appel à mobilisation de toute la profession est donc lancé avec un premier rendez-vous sur les salaires et l'égalité

**le 13 octobre prochain.**

Fabrice LAMQUIN

Numéro  
**168**  
OCTOBRE  
**2023**

CPPAP  
1224 S 07084

ISSN  
2263 - 679X

Imprimeur & Editeur  
FSU-SNUipp AUBE  
3B rue Voltaire  
10 000 TROYES

Directeur de publication  
Christian ROUSSEAU

10 Numéros par an  
Prix unitaire de 1.00 €

Contact  
**3 bis rue Voltaire**  
**10 000 Troyes**  
**03-25-73-70-07**

TROYES PPDC

# P4

LA POSTE  
DISPENSE DE TIMBRAGE

Déposé le 10 octobre 2023

É  
D  
I  
T  
O

## SOMMAIRE

LEUR RÉUSSITE, NOTRE MÉTIER.  
DONNEZ-NOUS LES MOYENS  
DE BIEN LE FAIRE !



Edito	P1
Quelle transformation de notre assurance maladie ?	P2-3
Non remplacement, ça suffit !	
Action sociale	P4
Bulletin de syndicalisation	P5
Le directeur efface la directrice	P6-7
Indemnité GIPA	
Témoignage	
Quoi de neuf ?	P8



# Fédération Syndicale Unitaire

## QUELLE TRANSFORMATION DE NOTRE ASSURANCE MALADIE ?

Aujourd'hui, couverture santé (frais médicaux) et prévoyance (arrêts maladie) sont « couplées ». Historiquement, c'est la MGEN qui a créé et protégé les personnels de l'Education Nationale avec le principe d'une couverture globale: les contrats auxquels adhèrent les agent.es couvrent obligatoirement et simultanément en santé et en prévoyance, ce qui permet une solidarité forte entre bien portants et malades et limite les difficultés financières en cas de maladie grave et longue.

## Protection sociale complémentaire dans la Fonction publique, quelles évolutions ?

La réforme de la protection sociale complémentaire des agent.es de la Fonction publique s'inscrit dans un contexte de transformation libérale de la Protection sociale et de mise en œuvre de la loi de transformation de la Fonction publique du 6 août 2019.

Le gouvernement a légiféré par ordonnance en janvier 2021, créant pour les agent.es de l'État en activité une obligation d'adhésion au contrat collectif sélectionné par l'employeur, une séparation entre la couverture santé et prévoyance et une obligation de participation financière de l'employeur à 50 % minimum de la cotisation à la complémentaire santé. Les retraité.es ne bénéficieront pas de cette participation employeur, mais après leur mise à la retraite, les nouveaux retraité.es auront un an pour décider de souscrire au contrat employeur, tout comme celles et ceux qui seront déjà à la retraite au moment de la mise en œuvre du système (refus impossible de la part de l'opérateur dans ce délai d'un an).

Une négociation interministérielle a été ensuite engagée et un accord a été signé en janvier 2022 fixant pour tous les agent.es de l'État, un niveau de couverture minimum commun de haut niveau. La FSU, comme toutes les organisations syndicales représentatives, a signé cet accord pour la

couverture santé dans l'optique de poursuivre la négociation sur la couverture en prévoyance.

En l'état des négociations encore en cours à la Fonction publique de l'État et dans notre ministère, le contrat collectif obligatoire excluait la couverture complémentaire en prévoyance. Celle-ci resterait facultative et individuelle, au risque d'accroître le coût de cette prévoyance et les situations dramatiques d'agent.es durablement malades et non couvert.es.

## Au ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse

Depuis le 1er janvier 2022, tous les ministères versent 15 € brut à leurs agent.es en remboursement partiel de l'adhésion à une complémentaire santé. Ce remboursement forfaitaire prendra fin à l'application pleine et entière de la réforme, au 1er janvier 2025 pour le ministère de l'Éducation nationale.

Les négociations sont en cours de façon commune pour trois ministères, Éducation nationale et de la jeunesse, enseignement supérieur et de la recherche, sports et jeux olympiques et paralympiques, afin d'aboutir à un accord commun et un seul opérateur, pour potentiellement plus de 3 millions de personnes, le contrat le plus important au niveau européen. Pour la FSU, ce choix de regroupement permet surtout de réduire les inégalités entre ministères. Reste l'inconnue du nombre d'opérateurs capables ou volontaires à proposer un contrat collectif de cette ampleur.

La négociation porte sur de nombreux thèmes dont la mise en place d'options venant compléter les paramètres de remboursement définis en interministériel, les cotisations des retraité.es, dont le taux de cotisation additionnelle aux fonds d'aide, la mise en œuvre de solidarité indiciaire (une partie de la cotisation sera évolutive en fonction du salaire). Les échanges doivent également permettre de préciser la couverture des personnels à l'étranger ainsi que les modalités d'informations des agent.es et des retraité.es de leur droit (adhésion, cas de dispense...).

## Cette réforme ne correspond pas au modèle défendu par la FSU

Pour la FSU, le système d'assurance à deux étages (AMO ou assurance maladie obligatoire et AMC ou assurance maladie complémentaire) est inégalitaire (deux millions de personnes, de milieux défavorisés, sont sans complémentaire) et coûteux (notamment en termes de frais de gestion car le même soin est traité deux fois par deux opérateurs différents). La participation de l'employeur à la complémentaire doit être une disposition transitoire pour aller vers une couverture des soins prescrits à 100 % par la Sécu, pour assurer une véritable solidarité entre tous les assurés sociaux (actives et actifs, jeunes, privé-es d'emploi, retraité-es, inactives et inactifs).

La FSU continuera de porter ses mandats dans les négociations pour notamment améliorer les solidarités entre agent-es et envers les retraité-es, et la participation employeur. La prévoyance complémentaire doit être recouplée avec la santé, et s'accompagner d'une participation employeur.

La FSU poursuit son travail d'information des personnels et met toute son énergie à construire le cadre intersyndical de lutte pour imposer une autre réforme, plus juste et plus solidaire, porteuse de l'instauration du 100 % Sécu des soins prescrits.

## Pétition pour un autre budget de la Sécurité Sociale



La Convergence nationale des Collectifs de Défense et de Développement des Services publics – à laquelle participe la FSU –, la Coordination nationale des Comités de Défense des Hôpitaux et Maternités de proximité et la

Convergence Rail nationale lancent une pétition nationale, à l'attention du Président de la République **pour que le budget de la Sécurité Sociale réponde en 2024 aux besoins de la population.**

Au moment où s'ouvrent les discussions sur le projet de loi de finances de la Sécurité Sociale pour 2024, il est nécessaire de peser pour d'autres choix car la situation sanitaire et sociale du pays nécessite des mesures financières et politiques urgentes.

La pétition en ligne:

<https://www.convergence-sp.fr/petition-plfss-2024/>



## NON REMPLACEMENT, ÇA SUFFIT !

Les consignes de la FSU-SNUipp restent les mêmes:

- Si le congé est prévu d'avance et qu'aucun remplaçant n'a été prévu par l'administration, les familles sont invitées à organiser la garde de leur enfant.
- Si l'absence est imprévue, les élèves sont accueillis au maximum une demi-journée (une journée pour les enfants mangeant à la cantine).
- Les adjoint.es exerçants en REP+ en classe dédoublée n'ont pas à prendre en charge la classe d'un.e collègue absent.e.
- Les directeur.trices, n'ont pas à remplacer un.e collègue absent.e lors de leur jour de décharge.

**RAPPEL:** Informez les parents par écrit de la situation en précisant que c'est l'administration qui n'organise pas le remplacement. Donnez-leur l'adresse et le numéro de téléphone de l'IEN et de la DSDEN qui doivent assumer la responsabilité de la pénurie. Pensez à informer également le syndicat.

<https://non-remplacement.snuipp.fr/>



### ACTION SOCIALE

# FSU

Fédération Syndicale Unitaire

## SECOURS EXCEPTIONNEL ET PRÊT D'URGENCE

Un « accident de la vie » ( divorce, séparation, décès du conjoint, longue maladie, accident de voiture....) peut vous occasionner des frais (déménagement, frais d'avocat, réparation de voiture, frais d'obsèques...) entraînant des difficultés financières passagères.

Vous pouvez demander de l'aide au titre de l'action sociale pour un secours d'urgence non remboursable pouvant aller jusqu'à 1500 € ou un prêt à taux zéro par l'intermédiaire de la MGEN . C'est une aide ponctuelle pour vous aider à surmonter ce passage difficile de votre vie.

Pour cela il faut prendre contact avec l'assistante sociale des personnels à la DSDEN (Mme FOURNEL Reine Rose - 03 25 76 22 34 ou [aspersonnels10@ac-reims.fr](mailto:aspersonnels10@ac-reims.fr)), qui vous écoutera, vous conseillera et montera votre dossier qui sera examiné en CDAS (commission départementale d'action sociale).

Cette commission se réunit une fois par mois, elle est composée de représentants des 3 organisations syndicales représentatives (FSU, UNSA,CFDT) et de 3 membres de la MGEN, de la secrétaire de l'action sociale (Mme ORTH Dominique), de l'assistante sociale qui présente le dossier ainsi que monsieur le secrétaire général de la DSDEN (Mr LAINE)

**A préciser que seuls les représentants des organisations syndicales et de la MGEN ont voix délibérative, l'administration n'a qu'une voix consultative, par conséquent ce sont les représentants qui décident de donner l'aide d'urgence et son montant.**

Nathalie SCHUK (de permanence le vendredi au SNUipp), élue du personnel siège pour la FSU à la CDAS et Nathalie SCHUK siège également à la CAAS ( Commission Académique de l'Action Sociale). N'hésitez pas à vous adresser à elle en appelant notre bureau le vendredi ou par mail.

**L'ACTION SOCIALE** en faveur des personnels ce sont aussi d'autres prestations pour : la garde des enfants, les études des enfants, les loisirs et vacances, l'installation et le logement, le handicap et la maladie, l'information juridique.

Il y a les **PIM** prestations interministérielles définies par le ministère de la fonction publique et les **ASIA** actions sociales d'initiative académique définies par le recteur.

**Info de dernière minute : le plafond du quotient familial pour bénéficier des prestations ASIA évoluent et passe de 12 400€ à 14 500€ suite à une demande des représentants des personnels en CAAS.**

Pour les PIM et les ASIA il faut télécharger les imprimés de demande sur l'intranet de l'académie.

<https://intra.ac-reims.fr/mes-formulaires.html>

rubrique ressources humaines et carrière / accompagnement des personnels / prestations sociales

dossier rempli et complété  
est à renvoyer à:



**Rectorat de l'académie de  
Reims**

service DAF 2

1 rue Navier

51082 REIMS

ou par mail

[daf@ac-reims.fr](mailto:daf@ac-reims.fr)

pour toutes les questions relatives à la gestion de votre dossier adressez vous au rectorat  
au **03 26 05 68 68**  
ou **03 26 05 69 95**

#### Personnels pouvant bénéficier de ces prestations :

- agents titulaires et stagiaires de l'enseignement public en activité.
- contractuels de droit public (contrat d'au moins 6 mois consécutifs ) rémunérés sur le budget de l'état.
- retraités de l'éducation nationale
- veufs et veuves d'agents décédés, non remariés, et leurs enfants orphelins à charge , s' ils perçoivent une pension de réversion.
- assistants d'éducation rémunérés par un EPLE sous contrat d'au moins 6 mois pour les ASIA , prêts et secours et chèques vacances





## FIGURE DOMINANTE: LE DIRECTEUR EFFACE LA DIRECTRICE

### Égalité filles-garçons et prévention des violences sexistes et sexuelles

Enjeu démocratique majeur, l'égalité entre les filles et les garçons à l'école se fonde sur l'éducation contre les représentations stéréotypées, l'accompagnement de parcours de réussite pour les filles et les garçons et de choix d'orientation favorisant la mixité, enfin la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. (éduscol)

Le premier samedi du mois de septembre, j'ai assisté à ma réunion de direction d'école comme dans toutes les circonscriptions en début d'année pour s'entendre dire l'actualité du ministère pour la rentrée. Dans les priorités avancées, il était question de renforcer la prévention sur l'égalité filles-garçons.

L'assemblée en présence était composée de 31 femmes et 11 hommes. L'animation était assurée par 6 femmes.

Dans toutes les interventions, deux heures durant, il ne fut question que du ou des « directeurs ». Pas de directrices en vue.

Deux jours plus tard, autre réunion pour toutes les directions d'école concernées par les évaluations d'école dans laquelle il n'était encore question que de « directeurs » dans les présentations et discours institutionnels...Hasard ? Négligence ?

J'entends déjà la contradiction m'assurant qu'il ne s'agit là que d'un terme générique désignant toutes personnes exerçant la fonction. Le choix d'un terme générique ne devrait en aucun cas présupposer un genre. Or il se trouve que « directeur » est du genre masculin. Ce choix n'a pas été fait par facilité ou par défaut et encore moins parce que c'est l'usage.

Ce choix est délibéré désignant une fonction dominante et donc marquée par le lieu commun de la figure dominante : le patriarche, le chef de meute, renforçant ainsi dans un

langage véhiculaire le nouveau décret du 14 août 2023 entérinant ce qui trainait dans le contenu de ce qu'on appelait la loi Rilhac sur la réforme de la fonction de directrice et directeur d'école. Désormais il y a deux courroies de transmission, deux corps intermédiaires entre l'ouvrière pédagogique et sa chef de service, la directrice académique : l'ien et la directrice ou le directeur.

C. Rousseau



## INDEMNITÉ GIPA

### « Garantie individuelle du pouvoir d'achat »

La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) qui sera calculée et versée en 2023 se rapporte en réalité aux salaires perçus en 2022. Elle concerne l'ensemble des fonctionnaires titulaires civil.es des trois fonctions publiques et les agent.es non titulaires employé.es de manière continue.

Le mécanisme de la GIPA repose sur une comparaison entre l'évolution du traitement indiciaire brut détenu sur une période référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (hors tabac). Si le traitement indiciaire brut perçu au terme de la période de 4 ans a évolué moins vite que l'inflation, une indemnité de perte de pouvoir d'achat est versée.

Pour 2023, la période de référence de 4 ans est fixée du 31 décembre 2018 au 31 décembre 2022 et l'inflation retenue sur cette période est de **8,19 %** (contre 4,36 % entre 2017 et 2021). La valeur moyenne du point d'indice était de 56,2323 € en 2018 et de 57,2164 € en 2022.

Compte tenu de ces éléments, le versement de la GIPA cette année concerne :

- tous les personnels qui n'ont pas changé d'échelon au cours de la période (instituteurs.trices au 11<sup>e</sup> échelon, PE au 11<sup>e</sup> échelon de la classe normale, PE au 4<sup>e</sup> échelon de la classe exceptionnelle) ;
- les PE classe normale qui sont passé.es de l'échelon 4 à l'échelon 5 et de l'échelon 5 à l'échelon 6 ;
- les PE hors classe qui sont passé.es de l'échelon 6 à l'échelon 7 et de l'échelon 6 à l'échelon 4 de la classe exceptionnelle.

Cela touche plus de personnels que les années précédentes, rien d'étonnant avec l'inflation de ces dernières années...

**Pour savoir si vous êtes bénéficiaire de l'indemnité GIPA, vous pouvez utiliser notre calculateur.**

<https://www.snuipp.fr/calculs/gipa/>



## TÉMOIGNAGE

Je suis dans une très jolie école de centre-ville, accueillante, 4 classes, de bonnes conditions pour travailler. Enfin normalement.

On va encore dire que les enseignants se plaignent ! Mais combien sont dans ce cas-là et se reconnaîtront ?...

Voici le contexte : dans une classe de 20 élèves (pour l'instant) 3 élèves avec notification MDPH, 1 notification 24h, 2 notifications « mutualisées », on sait déjà d'avance que l'enfant ne bénéficiera pas des 24h allouées mais c'est déjà ça, non ? Et puis, on est habitués à s'adapter !!!

A ce jour seule une AESH est affectée pour la notification à 24h.

Voilà 15 jours que nous sommes rentrés : ce qui devait être une rentrée tranquille, parce qu'après 2 mois de vacances (enfin non, en vrai comme disent les enfants c'est bien moins que ça !!) on devrait tous être reposés, non ?

Et bien là, au bout de 15 jours, les larmes montent tant l'épuisement nerveux se voit et se lit déjà sur mon visage.

Je m'adapte mais jusqu'à quand ?

Cela fait 15 jours, on nous assaille de textes et autres projets à rendre avant le 15 septembre !!! Et notre classe ? A quel moment on la fait tourner, on la fait démarrer ? Surtout dans ce contexte où l'un fait des bruits de bouche (pendant la phono, c'est mieux !), l'autre se roule sous la table en bougeant les chaises (quand elle ne pousse pas de cris !) ce qui m'empêche de parler à voix basse pour rendre une atmosphère calme et apaisée dans la classe et encore un autre qui me défie du regard pour ne pas suivre les consignes demandées. Mais je m'adapte et je me dis « sois zen ! »

N'oublions pas les autres enfants de la classe avec leur caractère, émotions, personnalité ; quant aux adultes avec qui il faut aussi s'entendre, n'en parlons pas !

Ce beau mélange me rappelle chaque jour que l'école n'est plus l'école maternelle de la bienveillance, lieu d'apprentissage par le jeu et la sérénité, toujours faire en sorte que l'enfant apprenne et prenne goût à l'école.

Les journées requièrent une attention et un contrôle constant : la charge mentale avec les différents horaires à ne pas oublier (prises en charge orthophonie, hôpital de jour et autres), la circulaire à lire, le mail à renseigner avant le...

On va venir nous dire que ce métier est le plus beau du monde. Oui, en effet, mais jamais on ne se demande si les conditions sont faites pour qu'il le soit.

Déjà 15 jours, et malgré toutes les adaptations car oui, on s'adapte, toujours et encore pour le bien-être des enfants, combien de temps vais-je tenir ?

Je pense avant tout à ces enfants, à qui on ne donne pas toutes leurs chances dans cette super école inclusive qui ne porte que le nom !

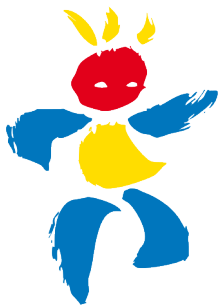
A.-M. FABIANO



**JE ME SYNDIQUE !**

J'adhère au 1<sup>er</sup> syndicat de l'école publique





SNUipp - FSU



## Sorties et voyages scolaires nouvelles règles

Le ministère a publié au BO une circulaire sur "les sorties et voyages scolaires". Cette dernière abroge notamment une circulaire de 1999 qui était la référence absolue en matière de sorties scolaires. Elle impacte significativement et concrètement le fonctionnement des écoles. La FSU-SNUipp vous informe des changements.



Article à retrouver sur le blog:  
<https://10.snuipp.fr/article/sorties-et-voyages-scolaires-nouvelles-regles>

## Contact

3 bis rue Voltaire  
10 000 Troyes

03-25-73-70-07

snu10@snuipp.fr

## Blog

<http://10.snuipp.fr>

## Infos

Ce journal est édité par la section du SNUipp-FSU Aube. Il est financé par les cotisations de ses adhérents.

Vous disposez d'un droit d'accès, de modification, de rectification et de suppression des données qui vous concernent. (Article 34 de la loi "Informatique et Libertés" du 6 janvier 1978). Contactez-nous.

AFIN DE PALLIER TOUTE  
**PÉNURIE**  
DE PAPIER TOILETTE  
DANS LES ÉCOLES,

LE MINISTÈRE  
DE L'ÉDUCATION NATIONALE  
DISTRIBUE LE MATÉRIEL  
NÉCESSAIRE



## Retraite progressive

Instaurée par la loi sur la réforme des retraites d'avril 2023, la mise en œuvre de la retraite progressive est précisée par un décret paru en août. Ce dispositif, souvent présenté comme la réminiscence du dispositif de Cessation Progressive d'Activité, s'en différencie par bien des aspects.



Article à retrouver sur le blog:  
<https://10.snuipp.fr/article/retraite-progressive>

## Une prime, et ensuite?

Annoncés à grand renfort de communication le 12 juin dernier, les conditions et montants de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat sont désormais connus. Une prime qui ne répond pas à l'urgence salariale des personnels des écoles.



Article à retrouver sur le blog:  
<https://10.snuipp.fr/article/une-prime-et-ensuite>

## Prime d'attractivité

Le 19 juillet 2023 est sorti un arrêté concernant la prime d'attractivité modifiant ainsi l'arrêté du 12 mars 2021 (concernant les enseignant·es des échelons 2 à 7) et abrogeant l'arrêté du 6 janvier 2022 (concernant les stagiaires).

Avec l'arrêté du 19 juillet la prime d'attractivité est maintenant comprise entre 400 et 3370 euros bruts par an.

La hausse de cette prime permet ainsi aux collègues des échelons 2 et 3 de s'approcher des 2000 euros nets par mois.

**Il s'agit bien sûr de mesures d'affichage. Sans remettre en question le fait qu'au final les collègues en début de carrière touchent en effet 2000€ nets, il n'y a aucune revalorisation du point d'indice ce qui ne permet en aucun cas de rattraper la forte inflation subie ces dernières années.**

*Nous contacter pour en savoir plus*