



SNUipp - FSU

Unitaires 10

Si loin du compte et si loin des enfants...

Une parodie de démocratie en supplante une autre puisque « *le grand débat* » et enfin « *le conclave* » cèdent maintenant leur place à « *une convention citoyenne sur les temps de l'enfant.* » Sur la forme, une convention citoyenne est en réalité bien éloignée d'une réelle démocratie participative puisque ses travaux et conclusions ne contraignent pas le pouvoir législatif et encore moins le pouvoir exécutif. Sa composition est par ailleurs très réduite et peu représentative.

É
D
I
T
O

Sur le fond, voilà qui est intéressant puisque le président ne parle plus de rythmes scolaires mais bien des temps de l'enfant. Voilà qui est objectif quand on prétend vouloir s'intéresser à la réussite des élèves. En revanche, associer la réduction des vacances d'été comme levier de la réussite de nos élèves est beaucoup moins crédible quand on sait que l'école ne représente que **10% du temps de l'enfant.** Et surtout,

que dire des 10 semaines de vacances d'été de la Finlande dont le système éducatif est le plus performant au monde ?

En réalité, Il s'agit sans doute d'une nouvelle stratégie de diversion visant à nous détourner des réels enjeux de l'école aujourd'hui:

La récente enquête de la FSU SNUipp a collecté la parole de près de 67000 enseignants dont les résultats sont sans appel : il y a urgence à améliorer les conditions de l'inclusion scolaire si l'on ne veut pas continuer à dégrader les conditions de travail des enseignants et les conditions d'apprentissage de nos élèves.

Les opérations de carte scolaire ont surtout démontré que les objectifs ne sont toujours pas de diminuer l'ensemble des effectifs de toutes les classes.

Nous subissons insidieusement une intensification de la charge de travail par l'empilement de tâches annexes qui ne font pas le cœur de notre métier.

Notre profession a besoin d'être pensée voir pansée. Des mesures exceptionnelles et urgentes sont indispensables. Mais la perspective de 40 milliards d'économies va peser dans l'élaboration du futur budget et appellera sans doute à nous mobiliser massivement dès la rentrée pour défendre notre école et nos conditions de travail !

A bientôt !

Fabrice LAMQUIN

Numéro
179
JUIN
2025

CPPAP
1229 S 07094

ISSN
2263 - 679X

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

Directeur de publication
Christian ROUSSEAU

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

10 Numéros par an
Prix unitaire de 1,00

TROYES PPDC

P4

LA POSTE
DISPENSE DE TIMBRAGE

Déposé le 3 juin 2025

SOMMAIRE

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



Édito	P1
Ecole inclusive: résultats de notre enquête	P2
Ces enfants que nous accueillons dans nos classes	P3
Quand le PHARE désoriente	P3-4
Déroulement et rendez-vous de carrière: des changements possibles	P4-5
Congé maladie ordinaire: modification de la rémunération	P6
Protection sociale complémentaire: késako?	P6-7
Pensée des morts, pensée des vivants	P8
Dernier blind test avant terminus	



Fédération Syndicale Unitaire

ÉCOLE INCLUSIVE: RÉSULTATS DE NOTRE ENQUÊTE

Vingt ans après la loi de 2005, l'école inclusive est à la croisée des chemins. Face à une réalité de terrain de plus en plus difficile, la FSU-SNUipp a lancé une large consultation. **Avec plus de 67 000 participant·es, les résultats sont sans appel : les personnels disent « Oui à l'inclusion... mais pas comme ça ».**

En deux semaines, **c'est plus d'un personnel sur cinq** qui s'est emparé de la consultation. Cette participation record est la preuve que l'inclusion est un sujet central pour la profession et une préoccupation majeure dans les écoles. De fait, l'école inclusive est une réalité à laquelle chaque enseignant.e se trouve désormais confronté.e régulièrement au cours de sa carrière.

60%
DES PERSONNELS

Déclarent une dégradation des conditions de travail directement liées à l'inclusion sans moyen.

Cette évaluation est un signal d'alerte: elle traduit une frustration forte des personnels, non pour eux-mêmes, mais pour des élèves qui ne reçoivent pas la scolarisation qu'ils méritent.



POUR UNE ÉCOLE VRAIMENT INCLUSIVE :

ce que les personnels veulent voir changer en priorité

Invités à choisir parmi 7 propositions, 3 mesures vous paraissent prioritaires pour améliorer l'école inclusive.

OUVRIR D'AVANTAGE DE PLACES EN ÉTABLISSEMENTS SPÉCIALISÉS (70,14% dans l'Aube)

à 69,6%

En 2024, 24 000 enfants qui devaient être scolarisés en IME ou en ITEP se sont ainsi retrouvés en classe ordinaire faute de place. Sans accompagnement ni moyens adaptés pour compenser ce manque, familles, enseignant.es et AESH se retrouvent souvent très démunis.

L'ouverture de places en établissements n'est pas une remise en cause de l'inclusion: **c'est une condition à sa réussite qui permet de garantir un parcours réellement adapté à chaque élève, dans le respect de ses besoins et de ceux de la communauté éducative.**

à 65,4%

RECRUTER DES AESH FORMÉS AVEC UN VRAI STATUT (67,87% dans l'Aube)

La problématique est double dans les écoles.

D'une part, le nombre d'AESH recrutés (132 000) reste largement insuffisant pour répondre aux demandes émises par la MDPH, laissant ainsi des dizaines de milliers d'élèves sans accompagnement adapté.

D'autre part, il y a urgence à sortir de la précarité ce métier qui est devenu un maillon essentiel de l'inclusion. **Cela passe par la création d'un véritable corps de la Fonction publique incluant une formation professionnelle reconnue, une rémunération décente et des perspectives d'évolution claires.**

RÉDUIRE LES EFFECTIFS DE TOUTES LES CLASSES (50,68% dans l'Aube)

à 53,5%

Avec des effectifs moyens qui restent supérieurs aux standards de nos voisins européens, et alors que près de 5 000 fermetures de classes viennent d'être actées sur l'ensemble du territoire, les personnels s'inquiètent légitimement d'une orientation politique et budgétaire qui ne va pas dans le sens d'une école plus qualitative.

La réduction des effectifs n'est ni un luxe, ni une demande corporatiste: **c'est une nécessité pédagogique et humaine pour mettre en pratique des conditions d'apprentissage plus favorables pour toutes et tous.**



L'inclusion scolaire a besoin d'une ambition nouvelle, soutenue par des actes.

La profession s'est exprimée: nous voulons une école inclusive qui soit une promesse tenue, pas une vitrine politique. L'exécutif ne peut plus se contenter de déclarations d'intention: il doit entendre cette parole massive, et y répondre par des engagements clairs et chiffrés.

La FSU-SNUipp, en votre nom, portera ces exigences.

CES ENFANTS QUE NOUS ACCUEILLONS DANS NOS CLASSES

À l'heure où l'actualité est jalonnée des témoignages des victimes des violences systémiques qui ont perduré dans de nombreux établissements scolaires privés catholiques, reconnus par l'état, violences physiques, psychologiques, sexuelles, un continuum de violences et de domination durant de trop nombreuses années, facilité par une inertie de réponses adaptées pour faire cesser ces violences, le rapport concernant les **Manquements des politiques publiques de protection de l'enfance (Conclusions des commissions d'enquête en date du 7 avril 2025)** est paru.

Les enfants parlent mais nous ne les entendons pas.

Nous citons des extraits de ce rapport.

« Le rapport dresse le constat d'une action publique profondément et structurellement dysfonctionnelle et d'un manque chronique d'implication de l'État. Il appelle à une mobilisation de tous les acteurs pour une réforme d'ampleur visant à recentrer la politique de protection de l'enfance sur les besoins fondamentaux de l'enfant, tout en prenant dès à présent les mesures d'urgence que commande la gravité de la situation. »

Quelques **92 recommandations** sont formulées en ce sens.

Des répercussions graves pour les enfants et la société dans son ensemble

Un enfant victime de violences qui n'est pas pris en charge rapidement sur le plan de sa santé somatique et psychique risque de perdre vingt ans d'espérance de vie. Cette perte de chance se traduit également par **deux fois plus de maladies cardiovasculaires, deux à trois fois plus de maladies respiratoires, deux fois plus de cancers et onze fois plus de démentes.**

Quelque **43% des jeunes relevant de la protection de l'enfance ont redoublé une fois et 24% ont redoublé au moins deux fois.**

Parmi les adultes nés en France et hébergés par un service d'aide ou fréquentant un lieu de distribution de repas, 23% ont été placés dans leur enfance. En plus de l'enjeu éthique évident que cela pose, ces difficultés entraînent un **coût exorbitant supporté par l'ensemble de la société**: dépenses de santé, lutte contre la pauvreté, dépense en matière d'emploi, etc.

Il est essentiel d'agir tôt pour corriger les inégalités de destin. La revue scientifique médicale britannique *TheLancet* chiffre le **coût**

économique lié aux violences faites aux enfants en France à **38 milliards de dollars par an.**

Le rapport formule de nombreuses recommandations qui s'articulent autour de quatre axes : la gouvernance, la prévention et le repérage, la prise en charge, et l'attractivité des métiers.

Dossier de presse à lire sur le site de l'Assemblée nationale (recherche: **Commission d'enquête sur les manquements des politiques publiques de protection de l'enfance**)



<https://adherer.snuipp.fr/10>

QUAND LE PHARE DÉSORIENTE

En principe il guide et empêche les bateaux de s'échouer...Et pourtant je ne suis pas certain que les formations autour du plan PHARE soient éclairantes pour nos pratiques au point d'empêcher le harcèlement d'entrer et de sévir à l'école.

Sur la forme, j'ai découvert une organisation surprenante de ce qu'est devenue notre formation dite « continue » : rassemblés dans nos écoles respectives, chaque enseignant se voit transformé en téléspectateur d'une chaîne de télévision diffusant d'emblée un film « accrocheur » visant surtout à crédibiliser la gravité du sujet qu'il est résolument indispensable de prendre au sérieux. Et comme sur un plateau télé, animé par une conseillère pédagogique rassemblant quelques « invités », directeurs et directrices d'écoles sont venus témoigner de leurs expériences. Faute sans doute d'une réelle expérimentation et d'une réelle confrontation à la réalité du sujet, et c'est normal compte tenu des délais, des invités ont surtout livré une analyse bien personnelle de la situation mais qui avait toutefois le mérite de considérer davantage le sujet en dehors de l'école. Un bon point mais qui a fait flop, compte tenu du timing et du scénario prévu, c'est dommage, d'autant qu'aucun échange n'est rendu possible.

Aucune interaction en effet dans la configuration choisie puisqu'elle met volontairement l'auditeur à distance le privant ainsi d'une quelconque réaction sur le contenu et les propos tenus. Un sondage en ligne venu saupoudrer l'ensemble a donc été la seule interactivité avec les intervenants ainsi « protégé » de toute contradiction qui aurait pu s'exprimer.

Sur le fond, c'est le postulat de départ qui m'interroge : des élèves sont harcelés à l'école (et sans doute en dehors) et c'est même bien plus violent qu'on puisse l'imaginer comme a voulu le

démontrer le film présenté. Oui, on ne peut pas nier les faits qui ont marqué l'actualité. Mais, dans un tout autre registre, les récentes affaires emblématiques (pédocriminels, enseignement catholiques et ASE) comme les rapports de la Commission Indépendante sur l'Inceste et les Violences Sexuelles faites aux Enfants (CIIVISE) rappellent l'ampleur systémique de ces violences. Dans nos classes, chaque année, en moyenne 2 à 3 enfants les subissent, les ont subies ou les subiront (Cf 160 000 enfants. Violences sexuelles et déni social d'Édouard Durand) Et pourtant, pas de formation et surtout pas de moyens : de moins en moins de médecins scolaires, d'infirmières, de psychologues et une intensification du travail enseignant dénaturé par des tâches chronophages et souvent inutiles ou qui ne font pas sens.

La tâche résolument imposée aux enseignant.e.s se concentre essentiellement sur les fondamentaux au détriment des autres disciplines comme l'EPS, les sciences... Le changement de paradigme idéologique dans l'éducation nationale a confirmé la tendance à concevoir les apprentissages comme mécaniques. Les dimensions socio-éducatives, psychoaffectives ou contextuelles sont effacées. C'est bien dans ce contexte que l'école est réduite à panser les plaies d'une société en devenir.

Il n'est donc pas étonnant de découvrir un plan PHARE qui astreint les équipes à **détecter** les situations de harcèlement mais plus difficile encore, à tenter d'y mettre fin.

Je perçois ici l'école et les enseignants comme des « *secouristes* » de la dernière chance alors qu'ils devraient être au contraire les acteurs (et pas les seuls !) d'un projet éducatif œuvrant à l'émancipation individuelle et collective garante d'une société plus tolérante et moins exclusive et agir ainsi davantage implicitement en préventeur de situations de harcèlement. Les programmes d'Education Morale et Civique tournent justement le dos à l'exercice de cette citoyenneté. Et d'ailleurs pas un mot en formation sur le harcèlement à ce sujet, pas un seul lien....

Le PHARE nous détourne de cette mission première des enseignants : éduquer au vivre ensemble, et à s'accepter avec nos différences. Les harceleurs ont semble-t-il en commun la volonté de vouloir exclure et punir celui ou celle qui ne répondrait pas à une norme... Les normes, les labels inondent l'école aujourd'hui y compris le plan Phare lui-même... Quand on fait quelque chose à l'Education Nationale, il faut le montrer, le labelliser ! Ce sont justement les normes qui poussent aujourd'hui certains parents à scolariser leurs enfants dans telles ou telles écoles faisant disparaître la mixité tout en développant une forme d'entre soi mais certainement pas le harcèlement d'ailleurs.

Les ateliers de parents, les cafés de parents sont sans aucun doute de très bonne choses. Des initiatives existent... mais l'école et plus particulièrement les enseignantes ont-ils réellement

les moyens de les faire vivre aujourd'hui ?

N'est-il pas plus urgent de revenir à des programmes aux finalités sociales et économiques plus pertinentes ?

Fabrice LAMQUIN

DÉROULEMENT ET RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE: DES CHANGEMENTS POSSIBLES

Le ministère a ouvert un chantier intitulé « dynamisation des milieux de carrière des enseignants et corps assimilés ».

Accélération de 2 ans et 6 mois du déroulement de carrière

Lors d'un premier groupe de travail, la DGRH a présenté 3 leviers d'amélioration du déroulement de carrière :

- « **Avancer la plage d'appel à la hors classe** afin que ce grade occupe une place importante dans la carrière. » Cette première piste a été abandonnée, ce qui est positif car en augmentant le nombre de promouvables, cela pourrait favoriser les promotions de collègues aux échelons inférieurs et ayant une bonne appréciation au dépend de celles et ceux « en attente » dans la plage d'appel en fonction du barème qui aurait été retenu.

- « **Permettre des passages d'échelons plus réguliers**, soit en augmentant le nombre d'échelons, soit en homogénéisant ou en réduisant leur durée » **La DGRH souhaite supprimer les avancements accélérés au sein de la classe normale** et raccourcir la durée passée dans 4 échelons, sur la base du rythme accéléré pour toutes et tous.

Echelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Durée actuelle (en années)	1	1	2	2	2,5	3	3	3,5	4	4	-
Projet (en années)	1	1	2	2	2	2,5	2,5	2,5	4	4	-

- « Augmenter le taux de promotion à la hors classe. » Le ministère propose de poursuivre l'augmentation du ratio : de 23 % en 2025, à 25% (en 2026), 27% (en 2027) et 29% (en 2028).

Rendez-vous de carrière: un changement de calendrier

La DGRH propose de modifier le positionnement des rendez-vous de carrière tout en conservant le même nombre :

Le premier serait organisé **4 ans après la titularisation** (bilan de l'entrée dans le métier) et donc non lié à un échelon détenu.

Le deuxième en amont de la **plage d'appel de la hors classe** (comme c'est le cas actuellement)

Le troisième en amont de la **plage d'appel de la classe exceptionnelle**.

Analyse de la FSU SNUipp

Une réforme de calendrier, donc, mais aussi de sens : pour la FSU, ce repositionnement, notamment du troisième rendez-vous, pourrait avoir des conséquences lourdes s'il devient un filtre définitif vers la classe exceptionnelle sans barème clair ni possibilité de recours.

Un nouveau groupe de travail va être programmé prochainement, avant un examen des textes en CSA-MEN d'ici la fin de l'année scolaire.

Le ministère envisage la mise en œuvre de la réduction de certains échelons **dès la rentrée 2025** et la réforme des rendez-vous de carrière interviendrait à compter de **la rentrée 2026**. Toutes ces mesures sont proposées sous réserve de l'arbitrage budgétaire.

Analyses de la FSU-SNUipp

La FSU a acté que la proposition de passages d'échelons plus réguliers va dans le sens de ce que nous portons : la classe normale se déroulera au même rythme pour toutes et tous, avec une déconnexion de l'évaluation et de l'avancement.

*Néanmoins, la revalorisation salariale ne peut se réduire à des avancées sur le déroulement de carrière. C'est largement insuffisant. En 2023, le salaire après quinze ans d'ancienneté est encore inférieur de 13% à la moyenne des pays de l'UE25 et de 17% à celle de l'OCDE. Contrairement aux propos de la ministre se félicitant des mesures prises en faveur des débuts et fins de carrière, la FSU a rappelé que le sujet est loin d'être clos. Cela repose la question essentielle du **dégel du point d'indice et de la revalorisation des salaires**.*

Pour la FSU, il est nécessaire de disposer d'études d'impacts précises pour mesurer les conséquences sur les agent-es. La façon dont le ministère présente la carrière des enseignant-es sur 2 grades reste inacceptable, la classe exceptionnelle devant être accessible à toutes et tous. Aucune mesure corrective des inégalités professionnelles n'est proposée. La FSU a posé une ligne rouge : si le troisième rendez-vous de carrière émet un avis pérenne sans l'associer à un barème comme c'est le cas pour la hors classe, cela reviendrait à pouvoir écarter définitivement nombre de collègues de toute promotion à la classe exceptionnelle.

Info disponible sur le site national du SNUipp: <https://www.snuipp.fr/actualites/posts/carrieres-des-evolutions-sans-revalorisation>

MOUVEMENT 2025 ET APRES ?

Le 27 juin 2025, vous connaîtrez votre résultat d'affectation pour la rentrée 2025. Même hors instances, les délégué-es des personnels FSU-SNUipp demeurent des expert-es de cette opération administrative. Forts de cette expertise, nous vous invitons à nous communiquer le résultat de votre affectation à nous rendre compte de votre situation afin de vous accompagner au mieux dans vos démarches.

Mouvement 2025 Les résultats et ensuite ?

Les délégué-es des personnels FSU-SNUipp Aube mettent à votre disposition une application de saisie de votre résultat d'affectation et de demande de suivi et d'accompagnement de recours.



[Cliquez ici](#)



[https://
consultation.snuipp.fr/
resultats-mouvement/10](https://consultation.snuipp.fr/resultats-mouvement/10)

CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE: MODIFICATION DE LA RÉMUNÉRATION

À compter du **1er mars 2025**, le·la fonctionnaire, ou l'agent·e contractuel·e **ayant plus de quatre mois de service**, qui sera placé·e en congé maladie ordinaire percevra :

- pendant trois mois, **90 % (Au lieu de 100% actuellement)** de son traitement indiciaire et des primes et indemnités qui suivent le traitement (ISAE, Prime d'attractivité...);
- pendant les neuf autres mois, la moitié de son traitement indiciaire et des primes et indemnités qui suivent le traitement (ISAE, Prime d'attractivité...).

Il·elle conserve ses droits à la totalité du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence.

Nous attirons votre attention sur le fait que certaines indemnités ne sont plus perçues par le·la titulaire du poste dès qu'elles sont versées au·à la remplaçant·e (indemnité REP/REP+, indemnité de direction...)

Ce qui ne change pas :

- le délai de carence, il reste à 1 jour ; (Cela est à mettre au compte de la forte mobilisation du 5 décembre 2024 !)
- les rémunérations versées pendant les CLM et CLD. La période de congé de maladie ordinaire requalifiée en CLM ou CLD sera rémunérée à 100% avec effet rétroactif.

ATTENTION: pour des raisons purement techniques, si ces mesures sont bien applicables à compter du 1er mars 2025, elles apparaîtront avec effet rétroactif si nécessaire, à compter du 1er juillet sur votre bulletin de paie.

Nos droits sont loin d'être acquis, restons mobilisé·s pour les défendre !



<https://adherer.snuipp.fr/10>

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE: KÉSAKO ?

Le 20 mars 2025, le ministère de l'Éducation nationale (MEN) a annoncé que le groupement MGEN-CNP Assurances avait été retenu pour gérer le **régime collectif obligatoire de protection sociale complémentaire (PSC)** en santé. Ce contrat entrera en vigueur en **avril 2026** pour une durée de 4 à 6 ans.

Le régime santé en quelques points clés.

- **Une couverture dite « socle »** (identique pour toute la Fonction publique d'Etat) et deux options (deux niveaux de couverture, deux tarifs).
- **Une adhésion obligatoire pour les bénéficiaires « actifs »** : fonctionnaires, titulaires, stagiaires, contractuel·es de droit public et privé sous certaines conditions, et pour les personnels en congé pour raison de santé.
N.B: Les agent·es en disponibilité (autre que pour raison de santé) perdent leur qualité de bénéficiaire « actif ».
- **Une adhésion facultative** pour les bénéficiaires retraité·es et les bénéficiaires ayant droit (conjoint·e et enfant).
- **Quatre cas de dispense possible:**
 - Si vous bénéficiez de la complémentaire santé solidaire (ex- CMU-C).
 - Si vous êtes en CDD bénéficiaire d'un contrat individuel de protection sociale complémentaire en santé.
 - **Si vous avez une couverture santé collective obligatoire par le biais de votre conjoint·e.**
 - Si vous bénéficiez d'un contrat individuel à la date d'entrée en vigueur du nouveau régime. Vous pouvez être dispensé·e jusqu'à la date d'échéance de votre contrat individuel dans la limite de 12 mois.

Afin de pouvoir bénéficier de cette dispense, il vous sera demandé de présenter un justificatif. À tout moment, vous pourrez renoncer à cette dispense et demander à adhérer au contrat collectif.

Les tarifs retenus

La proposition faite par le groupement MGEN-CNP a fixé la cotisation du panier socle (garanties plancher proposées aux personnels dans le cadre d'un contrat de complémentaire santé collective) pour trois ans (2026-2028), avec une augmentation annuelle de 5% pour suivre l'inflation médicale et les réglementations.

Cotisations pour les agents actifs

Cotisation totale	2026	2027	2028
Agents et agentes*	77,06€	80,44€	84,25€
Conjoint-e d'un-e bénéficiaire actif-ve (110% de la CE)	85,87€	89,63€	93,87€
Enfant jusqu'à 21 ans ou 25 ans en cas d'études, de contrat d'apprentissage ou en recherche d'emploi, ou sans limite d'âge pour les enfants en situation de handicap (45% de la CE)	35,13€	36,66€	38,40€

* **Attention, le montant indiqué est le montant total de la cotisation d'un.e agent.e. Ce ne sera pas la cotisation effectivement versée car la moitié de la cotisation d'équilibre sera prise en charge par l'employeur.**

Pour chaque agent actif, la part restante de la cotisation santé sera modulée en fonction de sa rémunération (20% forfaitaire et 30% optionnelle selon le montant du salaire dans la limite d'un plafond de la Sécu de 3 925 € bruts mensuels). **Le reste à payer serait en moyenne (en 2026) de 38,53 € (entre 33 et 54 euros selon le traitement brut).**

Cotisations pour les retraités (en % de la cotisation d'équilibre)

Cotisation totale	1ère année	2ème année	3ème, 4ème, 5ème années	6ème année	les années suivantes
	100%	125%	150%	165%	175%
2026	78,05€	97,57€	117,08€	128,79€	136,59€
2027	81,48€	101,85€	122,22€	134,44€	142,59€
2028	85,34€	106,67€	128,01€	140,81€	149,34€

Tarifcation des options

Option 1

Une prise en charge renforcée des dépassements d'honoraires à l'hôpital et en médecine de ville, notamment sur les actes de spécialistes, un complément du forfait en pharmacie et l'augmentation de la participation sur les consultations en médecine douce ou en psychologie.

Option 2

Offre des garanties au-delà de la première option, notamment concernant les dépassements d'honoraires, un nombre plus élevé de consultations de psychologues et de meilleurs remboursement dentaires, optiques et audioprothésistes.

Pour les options, la part employeur est de 50% du coût total, dans la limite de 5€ par mois.

	Option 1	Option 2
Adulte	7,23 €	30,33 €
Enfant 1	3,62 €	15,17 €
Enfant 2	1,81 €	7,58 €
Gratuité pour les autres enfants	-	-

Prévoyance: à suivre

De quoi parle-t-on ?

La prévoyance est un contrat qui couvre le risques liés à la perte de rémunération en cas d'incapacité (congés maladie), d'invalidité ou de décès.

Un contrat prévoyance sera proposé mais il restera facultatif. L'employeur participera à hauteur de 7 €. **Nous ne savons pas encore qui aura le marché ni quel en sera le montant.**

Si l'adhésion est facultative et a un coût financier, elle ne doit pas être négligée puisqu'elle permettra notamment une compensation financière en cas de congé maladie ordinaire supérieur à 3 mois qui entraîne le passage à 50% de traitement, ou en cas de CLM (passage à 60% du traitement au bout d'un an) et de CLD (passage à 50% du traitement au bout de 3 ans).

À ce sujet, la FSU-SNUipp rappelle son attachement au retour du couplage santé/prévoyance et s'emploiera à le faire advenir.

Un modèle qui interroge

Si l'absence d'un acteur privé agressif rassure, le modèle retenu n'en reste pas moins soumis à des logiques de marchandisation que la FSU-SNUipp dénonce. L'augmentation programmée des cotisations et la participation plafonnée de l'employeur posent question, notamment en termes de solidarité intergénérationnelle.

Le syndicat continue de porter son exigence d'un régime solidaire et protecteur des personnels et son mandat du « 100% sécu des soins prescrits ».



Pensée des morts, pensée des vivants

Difficile de faire parler et penser les morts, mais je pense qu'Isabelle n'aurait pas aimé cette sorte d'hommage d'abord parce que c'est inopportun quand on sait tous les rendez vous que l'avenir lui réservait, nous réserve, des rendez vous de lutte, festifs, amicaux, tout cela mêlés, avec, peut être, la promesse d'une révolution à la clé. Mais aussi, parce que ce sont les idées, les feux à entretenir qui comptent avant tout. Pas les hommages.

Mais je voudrais cependant évoquer ce qui me paraît être exemplaire dans un engagement syndical :

Isabelle, c'est un sens du collectif sans concession, qui demande de s'effacer souvent devant nos propres contrariétés quand on est confronté à des divergences. Et quand l'envie nous vient de vouloir quitter le navire, quand les divergences nous paraissent fortes, Isabelle était là pour nous rappeler à l'ordre du bon sens :

« Mais si tu t'en vas, que vas-tu faire tout.e seul.e ? Es-tu en désaccord sur tout ? Non ? Alors il est normal que tout monde ne pense pas pareil, il est normal que chacun.e se sente parfois marginalisé.e, mais accepter de participer à un collectif démocratique c'est accepter d'être quelquefois en minorité et rester cependant solidaire de ce que la majorité semble approuver. Sinon quel rapport de force offre-t-on contre ce qui est partagé : lutter contre les injustices, lutter contre les dominations. Si on n'est pas d'accord, on travaille les opinions pour les faire changer. Seul.e tu n'es rien. » C'est ce qui était à l'œuvre dans les vendredis du SNUIPP, qu'Isabelle avait initiés, rencontres avec des savoirs qui creusent plus profond le sillon de nos seules revendications. « En fait, je crois qu'on ne peut pas apprendre tout seul, parce que sinon on pense toujours pareil » (parole d'élève)

Il y avait aussi chez Isabelle, je le disais plus haut, une volonté de rendre la révolution festive, car il ne s'agit pas de lutter dans une austérité dogmatique, mais de rendre le changement désirable pour le rendre acceptable. Et si Isabelle avait un sens profond du collectif c'est parce qu'elle aimait peut être avant tout partager des moments avec les autres, partager tout ce qu'on peut partager de bon et de bien. C'est ce qui te rendra irremplaçable ... car tout un chacun est irremplaçable aurais-tu pu ajouter.

« Ami, si ton âme est pleine,

De ta joie ou de ta peine

Qui portera la moitié ? » (A. de Lamartine)

Christian ROUSSEAU

Dernier blind test avant terminus

Tous les gaziers qui ont eu la chance de passer des moments conviviaux avec Isabelle savent qu'elle était imprenable au blind test des nanars de la chanson française.

Alors Isabelle, allez, un ptit dernier.

Elle n'était pas maquillée comme une star de ciné. Elle s'habillait d'un jean, d'un foulard et d'un pull. C'est point commode d'être à la mode.

Je n'ai pas rêvé d'elle, elle n'a rien fait pour ça.

De nos jours, c'est chacun pour soi.

Pour un flirt avec Daniel Bensaid, elle aurait fait n'importe quoi.

Il ne t'a pas dit n'importe quoi, il ne suffisait pas de te parler pour t'approvoiser.

Ses idées t'entraînaient jusqu'au bout de la nuit et dans le verbe, et dans le geste;

Et chaque verre de vin était un diamant rose.

Alors buvons encore une dernière fois,

Ah le petit vin blanc, qu'on boit à Sommeval

C'était bien chez Colette, on y retournera avec ton ptit accordéon, vive les bouteilles et les copains et les chansons.

Puis, elle allumait une cigarette et tout s'allumait.

Cross en l'air et rompons les rangs.

Et elle dansait Isabelle, elle dansait,

elle adorait quand ça balance.

Elle ressemblait alors à une aquarelle de Marie Laurencin.

Elle regardait le bleu du ciel et elle était bien

à guetter les stratus, à lorgner les nimbus.

C'est elle qui leur donnait le nord

Ca veut dire qu'elle était libre, heureuse d'être là.

Et puis un beau jour, Isabelle a déménagé

Isabelle, Isabelle...

Jean-Claude Mura

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 de la FSU-SNUipp 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.