

P. 4

P. 6-7

P. 9-10

P. 13

/ SOMMAIRE /

Édito

//3

- Le 23 mars : une journée de mobilisation prometteuse !

Actualités

// 4

- Le collège au centre des attentions
- L'activité syndicale tous azimuts dans l'enseignement Supérieur



Emploi

//5

- Conditions de travail, mutations, emploi : même combat !

Interview

//6-7

- Interview de Bernard Friot

Corpo

//8-10

- Le droit à une mutation choisie de plus en plus bafoué !
- Le Pacte : un outil de destruction à effets immédiats et différés



Péda

//11-14

- Du collège au lycée, gardons de l'ambition pour nos élèves
- Une direction nationale de l'UNSS Jupitérienne !
- « Le Bâti scolaire à l'épreuve de la transition écologique » : le SNEP-FSU fait valoir son expertise...
- SNU : encadrer la jeunesse pour mieux la contrôler



Actualités

//15

- Des JO pas très populaires !
- Revaloriser les personnels J&S ? Uniquement s'ils acceptent de changer leur régime indemnitaire



Ce bulletin contient un numéro hors série de 128 pages.

En raison de l'actualité, certains articles peuvent être en léger décalage.



LE 23 MARS : UNE JOURNÉE DE MOBILISATION PROMETTEUSE !

Après l'utilisation du 49.3, la motion de censure rejetée de seulement 9 voix, le discours méprisant et inacceptable d'Emmanuel Macron à 13 heures, le mercredi 22 mars, a fini de convaincre les sceptiques qu'il était essentiel de continuer de se mobiliser. Depuis le début de ce mouvement l'unité syndicale est historique et celle-ci a été essentielle pour la mobilisation du plus grand nombre lors des journées de grève et de manifestations. Certes, la réforme des retraites n'est pas encore retirée mais elle n'est pas encore promulguée. La continuité des différentes actions et formes de mobilisations, y compris sur la mise en place du RIP, rend la victoire possible. Le gouvernement est fébrile face au mouvement social acceptons-le comme une première avancée, et maintenons la pression.

Car les retraites s'inscrivent dans une vision globale de notre société qui, aujourd'hui, renforce les inégalités au profit des plus riches. D'autres choix sont possibles grâce à une meilleure répartition des richesses, le SNEP, avec la FSU, a largement développé ses propositions alternatives et les contributions possibles. Le discours d'Emmanuel Macron éludant presque la question des services publics et de leur rôle essentiel de lutte contre les inégalités, affiche un projet ultralibéral pour notre société. Pour ce qui concerne l'épouvantail des 15 millions d'heures non remplacées que le gouvernement et notre ministère agitent partout, il n'est que le résultat d'un sous-investissement chronique de l'État depuis des années et les solutions proposées, dont le pacte (travailler plus pour gagner plus), ne feront que renforcer les dysfonctionnements existants.

Le mouvement des retraites nous permet de constater qu'un·es nous sommes fort·es et que nous pouvons gagner. Nous savons que d'autres sujets sont d'ores et déjà en discussion, réforme du collège, programmes, DNB, LP, mixité sociale, salaires et nous aurons sans aucun doute à nous mobiliser.

Tous et toutes uni·es pour gagner !

Le SNEP-FSU appelle toute la profession à être dans les actions organisées ce week-end, à se mettre en grève le mardi 28 mars et à participer aux manifestations.

Édito écrit le 24 mars

✉ coralie.benech@snepfsu.net

LA FSU S'EST ENGAGÉE DÈS LE 20 MARS CONTRE LES VIOLENCES POLICIÈRES

(VOIR CP CI-DESSOUS)

COMMUNIQUÉ DE PRESSE



...Depuis le passage en force du gouvernement jeudi 16 mars par le 49-3, la gestion policière des manifestations contre le projet de loi sur les retraites a profondément changé, des violences inouïes sont commises sur des manifestant·es. L'usage de gaz lacrymogènes se répand, tout comme les charges policières contre les cortèges de manifestant·es se développent. Plusieurs centaines sont mis·es en garde à vue arbitrairement. Des femmes ont été traînées par les cheveux sur plusieurs mètres et certaines ont même subi des agressions sexuelles lors de palpations.

La manifestation de samedi 18 mars à Paris a vu se reproduire quasiment les mêmes scènes honteuses, celles de jeunes, comme à Mantes la Jolie en 2018, mis·es à genoux la tête contre le mur et menotté·es après avoir été cueilli·es au hasard dans la foule suite à une charge des brigades motorisées, les BRAV-M.

Ces exactions policières montrent la volonté d'un pouvoir cherchant à contrôler par la force la colère légitime d'un peuple. Les pratiques de la BRAV-M rappellent les pires actes des voltigeurs en roue libre se déchaînant tout en étant hors du contrôle de leur hiérarchie.

La FSU appelle le gouvernement à revenir urgemment à une gestion pacifique des manifestations, même si elles sont déterminées et portées par une colère sociale légitime, pour ne pas en arriver à un drame.

Lundi 20 mars, journée internationale de lutte contre les violences policières, comme chaque jour depuis jeudi dernier, des manifestant·es s'exprimeront à nouveau dans la rue pour exiger le retrait de cette réforme injuste et rendue encore plus brutale.

Les Lilas, le 20 mars 2023

LE COLLÈGE

AU CENTRE DES ATTENTIONS

“ L’homme malade du système » selon le ministre de l’Éducation risque l’infarctus si on n’y prend pas garde.

Profitant de l’installation contestable et contestée de l’heure de soutien et d’approfondissement en mathématiques et en français en sixième via la suppression d’une heure de technologie et de la découverte des métiers dès la cinquième, le ministère a lancé une réflexion sur l’ensemble du cycle 4. Sans rien dévoiler de ses intentions, il a lancé plusieurs bilatérales et multilatérales sur différents sujets : les parcours, programmes et pédagogie, évaluations et DNB, instances de pilotage.

Si le ministère n’expose aucun point de vue et ne fixe aucune orientation, se contentant de questionner et de recueillir les paroles syndicales qui, s’agissant de l’éducation, compte tenu des orientations idéologiques, politiques et philosophiques des uns et des autres sont de nature parfois très divergente, il montre, par l’organisation de ces temps de rencontres qu’il y aurait une volonté de transformation du cycle 4 du collège.

Nous nous trouvons face à un jeu traditionnel de l’administration qui vise à pouvoir dégager les points de tension et les lignes rouges à ne pas franchir pour dessiner de nouveaux axes de travail et de transformations en pouvant s’appuyer sur telle ou telle force syndicale. Vu les velléités de transformation de la voie professionnelle, la manière dont a été portée la question du renforcement du français et des maths en sixième, la volonté d’installer la découverte des métiers dès la 5^{ème} sans discussion préalable, le renforcement de la question des « savoirs fondamentaux » avec la création des conseils académiques des savoirs fondamentaux pour piloter : il est légitime de nourrir les plus grandes craintes sur les projets que pourrait développer le ministère de l’Éducation nationale sur le cycle 4.

Dans une période où se développe de plus en plus une libéralisation de l’Éducation Nationale avec l’entrée

dans le système éducatif, dans les établissements scolaires de nombreux acteurs extérieurs, des certifications tous azimuts : Greenpax, Evalang, EDUCFI, EDUCDROIT..., des parcours de plus en plus nombreux (santé, citoyenneté, sportif, avenir, PEAC, ...) avec une application folio pour les capitaliser..., il devient primordial de remettre au cœur les savoirs disciplinaires, les conditions de leur acquisition par tous les élèves, l’exigence d’émancipation par ces savoirs. En ce qui concerne spécifiquement notre discipline, reposer l’exigence d’une augmentation des horaires disciplinaires, des équipements sportifs de qualité, des programmes revus et une certification DNB digne de ce nom prenant en compte les savoirs moteurs des élèves, sont incontournables dans cette nouvelle période.

Poser nos revendications à tous les niveaux pour peser dans la réflexion et dans l’hypothèse d’une transformation du cycle 4 est essentiel afin d’éviter tout nouveau recul, toute installation de dispositifs du type des deux heures de sport supplémentaires, et gagner une revalorisation de notre discipline et de ses enseignants. Pour que le collège soit le collège de la réussite de tous et toutes les élèves, le SNEP-FSU avec le SNES-FSU sont engagés pour défendre une culture commune ambitieuse pour toute la jeunesse !

✉ benoit.hubert@snepfusu.net



L’ACTIVITÉ SYNDICALE TOUS AZIMUTS DANS L’ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Suite à la lutte sociale pour le retrait de la « contre-réforme » des retraites dans laquelle nous sommes entièrement partie prenante, nous avons dû reporter, pour la centaine d’inscrites en présentiel les « assises du sport » à l’université (17 et 18/03) à Rennes 2, à la mi-octobre 2023.

Nous avons cependant maintenu une journée en visio et près d’une centaine de collègues y ont participé. Cette journée a vu se succéder des réunions par structures, traitant leurs problématiques et leurs thèmes (STAPS/INSPE/FFSU/SUAPS-GE/femmes et Staps et l’état des lieux sur le « maquis » des formations/qualifications aux métiers du sport et rôle de l’université). Ces réunions ont fait le point sur l’actualité, les points brûlants et « débroussaillé » le travail pour les assises de mi-octobre.

Par ailleurs, suite à la publication en février de deux rapports concernant le développement de la pratique sportive étudiante, le SNEP-FSU a produit deux analyses (disponibles sur notre site) : un rapport de l’Inspection générale de l’Éducation, du sport et de la recherche (IGÉSR) et l’autre de France Université (FU) regroupant toutes les présidentes d’universités. Ces rapports préconisent des recommandations de différentes natures. Pour faire court, le rapport FU, dans son axe dominant, entérine à la fois le manque de moyens et, pour cela, propose que chaque université adapte son offre sportive à ses moyens et renforce son autonomie ! Il prône des partenariats sur les campus avec les fédérations sportives et aussi des financements venant du privé. Il fait de l’événementiel, en lien avec les JOP 2024, l’outil magique d’un développement du sport, ceci sans moyens publics. Ce rapport dilue et invisibilise le rôle structurel des SUAPS et ses 8 missions (décret 2018), le « bras armé » de la politique sportive publique du MESRI. Ceci, contrairement au rapport de l’IGÉSR qui lui, en fait un chapitre et le constat d’un sous-dimensionnement en encadrement. Le gros manque de ces 2 rapports, même s’ils reconnaissent la valeur formative du sport dans une formation universitaire complète et équilibrée au moyen d’unité d’enseignement (UE) pour les étudiantes, est de passer sous silence le sous-investissement public en terme de postes et d’ISU. Aucune préconisation sur cela alors que c’est le levier incontournable et efficient pour que les UE « sport » deviennent un possible droit pour toutes à l’université.

✉ pascal.anger@snepfusu.net

CONDITIONS DE TRAVAIL, MUTATIONS, EMPLOI : MÊME COMBAT !

Les questions d'emploi ont un impact sur la réussite des élèves et la qualité du service public d'éducation. Elles sont aussi au cœur de notre vie professionnelle. En effet, l'évolution des emplois, en nombre et en terme de qualification, pèse de plus en plus fort pour toute notre profession.

Nous proposons dans cet article de mettre en relation les évolutions et impacts de l'emploi sur nos réalités professionnelles.

Les évolutions

- Depuis 2017, environ 1 000 postes de titulaires en EPS en moins pour 29 000 élèves de plus.
- Une transformation de la Fonction Publique. L'article 3 de la loi de 1983 : « les emplois civils permanents de l'État... sont occupés par des fonctionnaires » a été abrogé. Suite à la Loi de Transformation de la Fonction Publique (2019), contre laquelle toutes les organisations étaient opposées, le Code de la Fonction Publique annonce « les emplois permanents de l'État... peuvent dès lors être pourvus par des agents contractuels » (art. L332-1). Nous estimons à plus de 1 500 professeurs-es

d'EPS contractuel·les employé·es en 2022/2023.

- Une politique de développement des heures supplémentaires avec l'imposition de 2 HSA pour chaque enseignant·e (2019).

Pour la rentrée 2021, le Comité Technique Ministériel (CTM) prévoyait d'économiser l'équivalent de 1 800 emplois avec l'augmentation des HSA !

- La mise en place des stagiaires à temps plein à la rentrée 2022.

Pour la rentrée 2022, le CTM prévoyait d'économiser l'équivalent de 1 995 emplois avec ces mesures sur les stagiaires, toutes disciplines confondues.

- La réforme de la formation initiale a entraîné l'emploi d'étudiant·es sous statut de contractuel·les : les « Étudiant·es Contractuel·les Alternant·es » (ECA) sur 1/3 temps.

- S'il n'était pas rare dans les années 2000 d'avoir la coordination EPS en décharge de service, aujourd'hui, si les textes le permettent et qu'il existe encore quelques rares établissements où cela demeure, l'administration fait tout pour l'empêcher.

- Sur les retraites (avant le projet actuel) : passage de 8 trimestres par enfant à 2 trimestres (2004, Fillon). Ouverture des droits à 62 ans pour la génération 1982, suppression de la CPA⁽¹⁾, fermeture du départ anticipé des mères de 3 enfants (2011, Woerth), augmentation du nombre de trimestres pour atteindre le taux plein (172 trimestres à partir de la génération 1973 – 2014, Touraine).

Les impacts

Des conditions de travail dégradées

Les répercussions sont multiples : augmentation des effectifs par classe et du temps de service (HSA et moins de décharges de service) ; compléments de services qui se multiplient ; temps de carrière allongé par le départ à 62 ans et le nombre de trimestres pour le taux plein. Ceci sans aménagement de fin de carrière.

L'entrée dans le métier est aussi impactée par l'exercice à temps plein post-concours et une année de M2 très difficile pour les ECA (master + exercice en pleine responsabilité + concours à préparer).

Des milliers de mutations empêchées faute de postes !

L'impact sur les mutations est énorme. Si chaque poste supprimé entraîne une mutation de moins, d'autres facteurs amplifient ce phénomène.

La politique de développement de la contractualisation permet de couvrir des emplois (postes) pérennes par des professeurs contractuel·les. Ainsi, dans plusieurs académies, les rectorats demandent à avoir moins de titulaires laissant ainsi des postes vacants suite au mouvement.

Cela conduit à la non-couverture d'horaires obligatoires dès la rentrée. **En 2022, le SNEP-FSU a recensé 1 987 heures non assurées sur 1 200 établissements !**

De plus, certains postes complets sont gelés pour placer des stagiaires, quand les années passées ils occupaient des BMP ou l'équivalent de demi-postes.

Enfin, les dégradations prévues par le projet très contesté de réforme des retraites auront un impact sur les mutations car, en contraignant à travailler plus longtemps, la libération des postes pour le mouvement sera reportée.

Agir et transformer !

Il faut transformer cette situation ; c'est pourquoi le SNEP-FSU revendique :

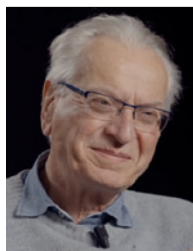
- L'abrogation de la loi LTFP.
- L'augmentation des postes aux concours tant Externe qu'Interne, avec un plan pluriannuel de 1 500 recrutements sur au moins 5 ans et en lançant un plan de titularisation par concours.
- Le développement de l'emploi en lieu et place des HSA.
- La retraite à 60 ans, le retour de la CPA et des bonifications pour enfants.

Continuons d'agir dans nos établissements, au niveau national, pour faire évoluer la situation sur le front de l'emploi, dans l'intérêt de tous et toutes et du service public d'Éducation.

✉ alain.decarlo@snepf-su.net

(1) La Cessation Progressive d'activité (CPA) permettait, à partir de 55 ans, d'exercer à 50 % et d'être rémunérée à 80 % en ouvrant 100 % de droits pour la retraite. La CPA était très demandée par les enseignantes d'EPS, car cela permettait un aménagement de fin de carrière.





4 questions sur la réforme des retraites

À BERNARD FRIOT



Par Alain DE CARLO

Bernard Friot est enseignant chercheur retraité. Sociologue et économiste, membre du SNESUP-FSU, il anime l'association d'éducation populaire « Réseau Salarariat » qui porte l'idée d'un salaire à la qualification personnelle destiné à l'ensemble de la population. Il a publié de nombreux travaux sur les retraites, notamment lors des différentes réformes. Son dernier ouvrage « Prenons le pouvoir sur nos retraites » (Editions La dispute, 2023) prône une lutte offensive qui dépasse largement la revendication du retrait du projet de réforme. Des éléments pour nourrir nos réflexions et débats.

Alain DE CARLO : Quels sont selon vous les enjeux majeurs de la lutte en cours contre le projet de réforme des retraites ?

Dans l'immédiat, il faut bien sûr mettre en échec la réforme dans ses deux dimensions :

- l'attaque contre les régimes spéciaux (mise en extinction des régimes EDF-GDF, SNCF, RATP après celui de La Poste et des télécoms) : si nous sommes battus, le régime de retraite des fonctionnaires sera évidemment la prochaine cible. Éviter ce recul suppose une bataille pour un régime de retraite unifié assurant à tous, quelle que soit la durée de carrière, 100% du salaire net des 6 meilleurs mois. Quelle que soit la durée de carrière : la suppression de la référence aux annuités est une bataille politique majeure, il faut en finir avec le salaire comme résultat d'un travail subordonné et étendre le salaire comme condition du travail librement choisi.
- Le recul de deux ans de l'âge légal, augmente le nombre de personnes précarisées sur le marché du travail. Ce sont les personnes aux emplois les moins qualifiés, exclues comme « seniors » du CDI à temps plein depuis qu'elles ont 45 ou 50 ans (à 60 ans, la moitié des personnes, précisément celles qui sont les plus fragiles sur le marché du travail, ne sont plus dans l'emploi) qui sont la proie de toutes les surexploitations et il s'agit d'allonger de deux ans cette situation d'armée de réserve du capital, en parfaite symétrie avec l'allongement de la période dite « d'insertion » des jeunes. Supprimer l'insertion comme la séniorité, ces scandaleuses discriminations par l'âge, suppose que le salaire devienne un

droit politique de toute personne majeure, de 18 ans à sa mort.

A. D. C. : Vous évoquez dans vos travaux la notion de « salaire continué », en opposition à un différé des cotisations. Pouvez-vous nous expliquer les fondements des modèles de retraite, notamment entre répartition et capitalisation ?

Précisément, l'importance des conquies communistes de 1946 qui font de la pension la continuation d'un salaire de référence (Thorez pour la fonction publique, Paul pour le statut des électriciens et gaziers, Croizat pour le régime général) est qu'aujourd'hui, malgré les attaques, la pension de retraite est l'anticipation la plus importante du salaire lié à la personne et non pas à l'emploi. Pour 250 des 340 milliards de pensions, c'est un salaire continué, la poursuite d'un salaire de référence, et non pas le revenu différé de cotisations prises sur les salaires de la carrière. Dans la fonction publique, dans les régimes spéciaux, dans le régime général, aucun compte n'est tenu des cotisations dans le calcul de la pension, les retraités sont des travailleurs dont le salaire est délié de l'emploi et non pas d'anciens travailleurs récupérant leurs cotisations passées à travers celles des actifs actuels. En 1947, quand les patrons ripostent aux initiatives communistes de 1946, ils créent un régime complémentaire du régime général pour les cadres (l'AGIRC) qu'ils étendent à tous les travailleurs du privé au début des années soixante (l'ARRCO). Ce régime est évidemment en répartition (la capitalisation, trois fois tentée en 1850, 1910 et 1930, est un échec), mais une répartition capitaliste dans laquelle les pensions sont le



différé des cotisations de la carrière. La lutte de classes n'est pas entre répartition et capitalisation, mais entre répartition communiste (qui dénoue le salaire de l'emploi pour en faire un droit politique de la personne) et répartition capitaliste (qui fait de la pension le différé des cotisations liées à l'emploi).

A. D. C. : En fin de carrière, les collègues sont nombreux à attendre le départ à la retraite, mais vivent souvent difficilement ce passage à la sphère dite des « inactifs » dans le modèle économique actuel. Comment expliquer ce paradoxe et le dépasser ?

Vous avez raison de souligner ce paradoxe sur lequel j'insiste dans « Prenons le pouvoir sur nos retraites ». Parce que la pension est enfin un salaire qui, attribut de la personne, permet le travail libre, il faut à tout prix, pour la bourgeoisie capitaliste, que les retraités soient confinés dans la marge d'un bénévolat associatif, qu'ils ne soient plus au nombre des travailleurs des services publics ou des

entreprises. Des travailleurs pouvant décider collectivement du contenu de leur travail, quelle horreur pour la classe dirigeante ! Vite, posons-les comme des inactifs ! Le drame est que ce projet capitaliste est aussi le nôtre quand nous aspirons à être libérés du travail et non pas à libérer le travail de son aliénation. La conquête de la liberté au travail est le cœur de la lutte de classes, pas celle de la libération vis à vis d'un travail resté aliéné. Pour les retraités, être marginalisés comme « inactifs » est une amputation. Bien sûr, il ne s'agit pas de maintenir indéfiniment les personnes dans un travail physiquement pénible, par exemple. Mais il s'agit d'éviter que des personnes soient vouées à un travail physiquement usant (avec la maigre consolation d'un repos dans la retraite) en revoyant la répartition des tâches de sorte que les travaux physiquement exigeants, s'ils sont nécessaires, ne soient exercés par une personne que pendant un temps limité.

A. D. C : Le gouvernement répète que sans « sa » réforme, on ne pourrait sauver le système. Existe-t-il d'autres sources de financement que le report de l'âge légal et l'augmentation de la durée de cotisation pour maintenir, voire améliorer le système ? Et si oui, pourquoi s'entêter alors que son projet de réforme est très massivement rejeté par la population ?

Les considérations financières sont mensongères dans l'argumentaire réformateur. Si Macron s'entête, ça n'est évidemment pas par peur d'un déficit (les déficits publics sont une excellente vache à lait des capitalistes prêteurs dont le président est un affidé : pensons à la performance de la CADES qui amortit le déficit de la protection sociale en versant des intérêts insensés aux prêteurs). Il s'entête pour la raison qui fait l'objet de cet entretien : il faut en finir avec le droit au salaire comme droit politique. Prendre au sérieux l'argument bidon du financement et répondre qu'on peut trouver d'autres sources de financement (dans la taxation des revenus financiers en particulier), c'est rester prisonnier de l'argumentaire de l'adversaire. C'est accepter qu'il faille d'abord produire de la valeur avant de distribuer des salaires, et qu'une meilleure répartition de la valeur ainsi produite fera l'affaire. Je reviens sur le cœur de notre échange : dans le capitalisme, le travail n'est pas le fruit d'une libre décision collective, il est subordonné, et le salaire n'intervient qu'après qu'il ait été exécuté, afin que la bourgeoisie obtienne que le travail qui met en valeur son capital soit bien réalisé. Ce qu'initie le conquis de la pension de fonction publique comme salaire continué, délié de l'emploi et donc de la réalisation d'un travail subordonné, c'est un salaire communiste, attribué AVANT la réalisation de la valeur, comme condition de cette réalisation dans un travail collectivement décidé par les citoyens. Pour produire de la valeur, il ne faut que des travailleurs. L'avance en salaires doit remplacer l'avance en capital, le salaire est le préalable de la production et non pas son résultat.

Le SNEP-FSU dit OUI à :

- La retraite à 60 ans avec 75 % du dernier traitement.
- La fin du système de décote/surcote.
- La reconnaissance du métier d'enseignant-e d'EPS dans la catégorie active permettant de faire valoir les droits à pensions à 55 ans.
- Aménagement de service pour une réduction progressive des maxima de service à partir de 55 ans.
- Aménagement de service, à partir de 50 ans, en incluant dans le service les tâches de coordination (des APSA, district UNSS, FPC...), secrétaire d'AS, tutorat (étudiant-es, FSTG, M2...), prof principal. Fin de l'imposition des HSA à 50 ans.
- Rétablissement d'une Cessation Progressive d'Activité (CPA) : 5 ans avant l'âge de départ, exercée à mi-temps, rémunérée à 80 % et ouvrant 100 % des droits à pension.
- Rétablissement des bonifications pour enfants et allongement du congé de maternité pour les enseignantes d'EPS, développement d'une médecine de prévention.
- Amélioration des conditions de travail.

Des pistes pour financer l'amélioration des retraites, il n'en manque pas : quelques exemples !

Mesures possibles	Ce que cela rapporterait
5 % d'augmentation de salaires pour le privé	9 milliards de cotisations retraites
5 % d'augmentation du point d'indice des fonctionnaires	1.25 milliard de cotisations retraites
Imposer l'égalité salariale femme-homme	5.5 à 6 milliards de cotisations
Supprimer les exonérations de cotisations sociales des entreprises sans effet sur l'emploi	75 Mds d'euros d'exonérations de cotisations dans le PLFSS 2021. CICE : 20 milliards (et effet très limité sur l'emploi : France stratégie), 7 Mds pour CIR, etc...
Supprimer les exonérations de cotisations sociales sur les heures supplémentaires (mis en place en 2019). Les heures supplémentaires ont aussi un effet négatif sur l'emploi	3 milliards d'euros (selon une étude de l'OFCE). Cela pourrait aussi détruire 19 000 emplois à l'horizon 2022. Source : « La Tribune »
Augmentation du taux de cotisation de 0.8 point d'ici à 2027 (26 euros par mois pour un salaire mensuel de 2 300 euros, hausse qui pourrait être en partie prise en charge par l'employeur et/ou amortie par une hausse généralisée des salaires)	12.5 milliards de cotisations retraites, soit le montant du déficit temporaire prévu pour 2027

LE DROIT À UNE MUTATION CHOISIE DE PLUS EN PLUS BAFOUÉ !

Le mardi 7 mars, en pleine journée de mobilisation contre le projet de réforme des retraites, les résultats des mutations Inter, SPEN et POP sont tombés. 1441 collègues obtiennent une mutation dont plus de la moitié étaient en première affectation en tant que néo-titulaires. Ce sont donc au final 700 muté-es de façon volontaire alors que le nombre de demandes dépasse les 2 000. Le mouvement se solde par un taux de mutation aux alentours de 30 %...

Quelles sont les raisons de cette situation ?

Les possibilités de mutation sont générées par le volume de recrutements aux concours. Plus il y a de postes ouverts aux CAPEPS, plus les possibilités de muter sont grandes. L'exemple de l'année 2015 avec un double concours est de ce point de vue saisissant. Le volume de postes disponibles a permis d'augmenter les calibrages (nombre d'entrées possibles) dans toutes les académies rendant ainsi possible beaucoup plus de mutations et entraînant une chute des barres d'entrées. Malgré les besoins et nos incessantes demandes d'augmentation des recrutements, le gou-

vernement poursuit sa logique de baisse de la dépense publique et refuse donc de mettre en œuvre un plan pluriannuel de recrutements (cf article emploi).

Pour faire face à la pénurie organisée d'enseignant-es, le gouvernement Macron 1 a imposé la loi dite de Transformation de la Fonction Publique (LTFP) qui a pour effet, d'une part de retirer le droit des agent-es d'être représenté-es par les élu-es dans tous les actes de gestion de leur carrière (dont les mutations), mais elle a surtout remis en cause l'emploi statutaire car elle a ouvert largement le recours à l'emploi contractuel pour pourvoir des emplois pérennes. Ainsi, plutôt que de recruter par concours, l'État recrute des contractuel-les à tour de bras pour pallier les manques qu'il a lui-même générés.

En parallèle, il a placé en stage les stagiaires titulaires du master MEEF sur des temps pleins. Cette opération permet ainsi au pouvoir de combler les besoins sans aucune préoccupation des conditions d'entrée dans le métier.

En dernier lieu et qui ne date pas d'hier, c'est la déconcentration du mouvement en 2 temps (Inter et Intra) qui impacte la mo-

bilité. Le fait de pouvoir, comme avant 1999 quand les mutations se faisaient sur un seul temps, formuler des vœux allant jusqu'au vœu établissement permettrait de fluidifier le mouvement et desserrer l'étau.

Le temps des recours.

Faisant face à une décision défavorable, la LTFP a instauré la possibilité de former un recours administratif dans les 2 mois suivant la notification de la décision. Cette possibilité de contester la décision du ministère se solde bien souvent par une fin de non-recevoir, car pour permettre l'entrée d'un-e candidat-e, même classé-e en N°1 avec une priorité légale dans la pile des non-entrant-es, il faut retirer un calibrage à une académie qui se trouve le plus souvent être parmi les moins attractives (Créteil ou Versailles). Le recours est du coup et a minima l'occasion d'adresser un signal au ministère de la colère qui grandit dans la profession, face à un droit à mutation choisie de plus en plus remis en cause du fait des politiques menées. A ce jour, ce sont plus de 60 recours assistés par le SNEP-FSU, c'est plus que le final de l'an passé.

Le SNEP-FSU entend tenir tous les bouts : assistance individuelle et combat collectif. C'est pourquoi, au-delà de la défense individuelle dans le cadre du recours, nous proposons aux demandeurs et demandeuses de mutation, d'appuyer nos exigences et revendications pour qu'enfin le droit de muter soit assuré dans un délai raisonnable.

A cet effet, nous proposons, aux collègues en attente d'une mutation, d'adresser 2 courriers, un à destination du ministre et l'autre en direction des député-es qui ont une responsabilité sur la question du budget et donc des recrutements.

En parallèle, nous demandons une audience à la DGRH pour porter à nouveau nos revendications pour permettre de garantir le droit à une mutation choisie. Ce ne sont pas la mise en place de concours régionaux qui régleront le problème, au contraire.

Plus que jamais, le SNEP-FSU est engagé à tous les échelons pour que le droit avance ! Agissons ensemble pour gagner !



LE PACTE :

UN OUTIL DE DESTRUCTION À EFFETS IMMÉDIATS ET DIFFÉRÉS

Travailler plus

La logique du pacte n'a rien d'une revalorisation : il faudra travailler plus. Ce pacte sera lié à des missions supplémentaires dont le ministère a du mal à définir les contours pour plusieurs raisons. Ils savent que c'est un sujet sensible chez les enseignant-es et ils essaient d'y arriver en utilisant des dispositifs existants comme « devoirs faits » ou les remplacements de courte durée, tout en culpabilisant la profession autour de la réussite des élèves. Le tableau ci-dessous permet de mettre en évidence la grossièreté du dispositif. En effet, toutes les missions viennent pallier les dysfonctionnements créés par le manque d'investissement du gouvernement dans l'éducation nationale et/ou par les conséquences des différentes réformes éducatives.

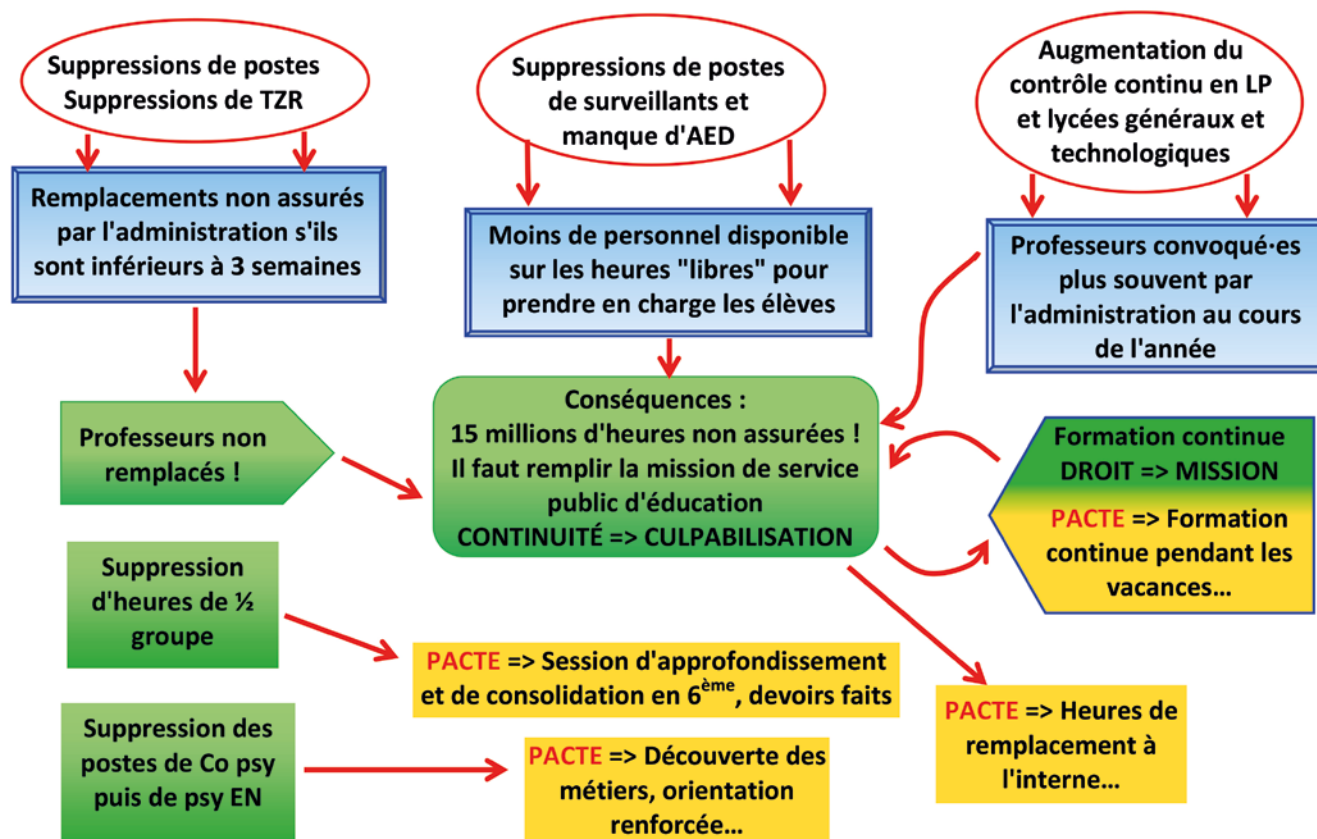
Le ministère compte sur le déclasserement salarial des enseignant-es pour faire marcher le pacte. En effet 3 650 euros (c'est

une moyenne, certain-es toucheront plus et d'autres moins) ce n'est pas anodin ; mais au fur et à mesure que le pacte est dévoilé, notamment la question du nombre d'heures, nous y voyons bien les dérives possibles sur le moyen terme. Le pacte va venir notamment s'ajouter aux 2 heures supplémentaires (HSA) imposables depuis 2019.

Le PACTE, des missions obligatoires augmentant le temps de service :

Le pacte à 3 650 euros sera composé de missions incontournables comme les remplacements de courte durée ou devoirs faits, qui correspondront à 48 heures effectives au moins de face à face élèves plus une mission non quantifiable sur l'année, nous arrivons donc à un total de 72 heures par an, soit 2 heures supplémentaires par semaine en plus des 2HSA imposables !

ÉTAPE 1 Une communication de l'Éducation Nationale pour faire croire que les profs sont absent-es et responsables de ces absences



Renforcement des inégalités

La mise en place du PACTE aura des conséquences importantes sur le renforcement des inégalités salariales hommes/femmes. Toutes les études et chiffres prouvent que les femmes prennent moins de missions que les hommes, moins d'HSA et que, pour les mêmes missions, elles sont moins bien rémunérées...

Augmentation du pouvoir du/de la chef-fe d'établissement

Les missions seraient accordées par le/la chef-fe d'établissement selon une procédure assez complexe avec acte de candidature de la part des enseignant-es. Ce nouveau procédé viendrait renforcer le rapport hiérarchique entre l'enseignant-e et le/la chef-fe d'établissement. Cette nouvelle mission et les modalités d'attribution, au lieu de renforcer les collectifs dont les établissements et les élèves ont besoin vont au contraire générer des concurrences entre collègues et de la défiance.

Et la suite ?

Si cette année 2023 ne voit pas la mise en place complète du pacte, la disparition programmée à terme des IMP viendrait conditionner la prise de certaines missions au pacte. Ainsi, si vous êtes coordo EPS, vous devrez signer le pacte et répondre aux différentes exigences : remplacement à l'interne, orientation découverte des métiers etc. Cette disposition mettrait considérablement à mal le fonctionnement des établissements, un certain nombre d'enseignant-es n'ayant à l'heure actuelle pas le temps de prendre d'autres missions (étude DEPP temps de travail) ni l'envie de faire de la garderie.



De la même manière, le pacte pourrait devenir une obligation de service pour les nouveaux entrants tel que cela avait été présenté au départ.

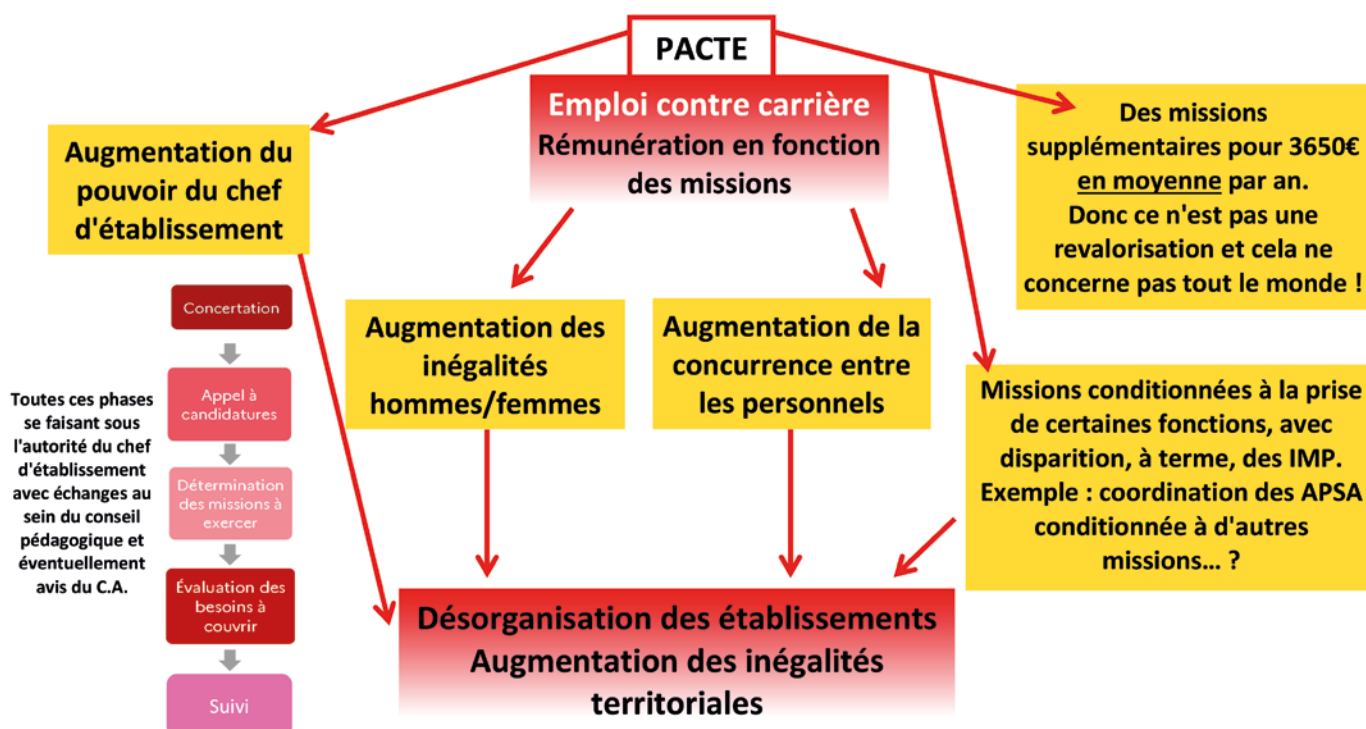
Le pacte est donc un véritable outil de management et de destruction de notre statut et des Obligations Réglementaires de Service, c'est notamment pour cette raison que l'intersyndicale, à l'initiative de la FSU a quitté les discussions sur le pacte. Le SNEP-FSU demande l'abandon du pacte et le transfert des 300 millions dédiés au socle. Le SNEP et la FSU exigent une réelle revalorisation indiciaire de nos salaires (valeur du point et grille), seule à même de concerner l'ensemble des collègues.

✉ coralie.benech@snepfusu.net

ÉTAPE 3 Compter sur le déclassement salarial pour la prise de nouvelles missions...



Travailler plus pour ne même pas rattraper les pertes subies !



DU COLLÈGE AU LYCÉE,

GARDONS DE L'AMBITION POUR NOS ÉLÈVES

Garder du commun et du collectif

En 2015, le ministère fait le choix de programmes scolaires (collèges) anecdotiques pour notre discipline. Ce choix sera confirmé en 2019 (lycées et lycées pro). Le SNEP-FSU a alors lancé une démarche nouvelle et originale : initier une dynamique visant à reprendre les bases de ce que devrait être un programme disciplinaire digne de ce nom et proposer à la profession de s'en emparer pour les discuter. **Les enjeux sont multiples :**

- Depuis les années 90, les horaires de la formation initiale ont été divisés par 2. La formation dans les APSA est ce qui a le plus pâti de cette politique austéritaire.
- La formation professionnelle continue (FPC) est devenue quasi inexistante. Jusqu'au début des années 2000, les enseignants d'EPS bénéficiaient de 5 jours par an de formation sur des thèmes décidés par eux-mêmes. Plus de 80 % de la profession y participait. Aujourd'hui, l'offre de formation est cantonnée à des thèmes imposés et la plupart du temps transversaux, souvent par ailleurs sur public désigné : à l'échelle nationale, moins de 20 % de la profession y participe.

- Les repères nationaux (compétences attendues dans les APSA, référentiels d'évaluation) ont disparu des textes officiels, laissant chaque équipe se débrouiller, générant ainsi de très grandes inégalités, loin des missions politiques d'un véritable service public.
- Les travaux didactiques et pédagogiques, que beaucoup de disciplines nous enviaient, sont en train de se perdre. Ils cimentaient la discipline autour d'un « traitement » des APSA pour les rendre accessibles à tous et toutes, et permettaient de s'appuyer sur des connaissances reconnues pour enseigner sur l'ensemble du territoire. Aujourd'hui, la tendance à piocher sur des sites internet des situations soi-disant pédagogiques pour alimenter chaque séance se développe. On perd ainsi tout le sens critique et le sérieux qui étaient au cœur de notre professionnalité.
- Enfin, on ne peut que constater l'éloignement progressif de la discipline de sa fonction prioritaire qui la distingue des autres : faire entrer chacun et chacune dans une véritable culture sportive et artistique. A la place, une éducation com-

portementale se profile, au détriment des apprentissages « moteurs ».

Cette grille de lecture ne pouvait laisser le syndicat majeur de l'EPS indifférent. En effet, le risque à court ou moyen terme est l'affaiblissement de la discipline, notamment sous le joug des politiques d'austérité et l'appétit du mouvement sportif qui cherche des débouchés dans le champ scolaire.

Nous avons donc lancé en 2016 une opération « remontada⁽¹⁾ », en créant les conditions pour qu'un travail collectif émerge. L'enjeu a été notamment de véhiculer l'idée que d'autres choix sont possibles et qu'il est nécessaire de remettre en perspective des textes officiels « robustes », c'est-à-dire bâtis sur une expertise professionnelle. Celle-ci doit tenir compte des acquis théoriques et pratiques passés, des besoins actuels pour fixer des caps réalistes, et ouvrant un développement à venir qui permette à chaque enseignant-e de faire référence à des enjeux nationaux, donc commun à tous et toutes.

Notons au passage que selon nous, un référentiel de formation ou d'évaluation n'est pas un objet à « appliquer ». C'est un produit qui, simplement, fait référence. Un point d'appui, un outil de développement professionnel.

Nous avons donc contacté des collègues qui ont travaillé sur un ensemble d'APSA communément enseignées, en leur demandant, s'ils étaient en charge d'écrire des programmes, ce qu'ils voudraient y voir.

Quelques choix assumés pour guider la lecture

Même si le travail effectué par les différents groupes prend aujourd'hui la forme d'un ouvrage, donc fini à un moment « t », cette démarche reste néanmoins un processus. Dans ce contexte, nous n'avons pas imposé un cadrage strict d'écriture, à la fois parce que nous voulons explorer l'idée que chaque APSA a sa « culture » propre et qu'il faut laisser ouverte cette possibilité de ne pas aligner le langage sur des a priori dont la logique des champs d'apprentissage (anciennement les compétences propres)



est l'exemple paroxystique : il faudrait aligner le langage en javelot et en natation ? Pas sérieux.

Deuxième point, ce qui correspond à la partie générale des programmes et qui renvoie à la définition de la discipline se trouve regroupé, dans notre production, à une partie nommée « préambule ». C'est en effet un préambule qui vise à donner notre regard sur la discipline et sur sa fonction sociale, dans une institution particulière, l'Ecole, dédié à l'étude, pour tous les élèves. C'est dans cette partie que le rappel des finalités a toute sa pertinence. Les véritables programmes, à l'instar des autres disciplines, résident dans les savoirs issus des APSA.

Du point de vue de la programmation, nous faisons des propositions pour changer la logique qui prévaut aujourd'hui et qui est une des causes des difficultés d'apprentissages des élèves, notamment les moins sportifs-ves. C'est le découpage en tranches égales de cycles qui au bout du compte imposent de changer d'activité dès que les premiers progrès apparaissent. L'EPS est installée sur un zapping permanent. Nos propositions actuelles laissent la possibilité aux équipes de s'organiser pour articuler des cycles de découverte d'activité (20h),

de stabilisation (40h) et d'approfondissement (80h) sur un cursus (collège, lycée). En fonction des équipements disponibles, des choix des équipes... il s'agit ici d'activer une véritable liberté pédagogique pour faire réussir les élèves.

Enfin, il apparaîtra évident lors de la lecture que les fiches par APSA reflètent, chacune, des partis pris didactiques. Nous assumons ces choix qui émanent des propositions de collègues et s'inscrivent dans l'idée de faire « vivre une tranche de vie » dans l'APSA, avec une progression possible tout au long de la scolarité. C'est la raison pour laquelle, option « politique », nous proposons un seul programme pour toute la scolarité avec, selon le cas, 3 ou 4 étapes correspondant au niveau des élèves et non en fonction d'une classe (ce qui a prévalu pendant longtemps) ou d'un degré scolaire.

La certification, pour des référentiels nationaux !

La place de l'EPS aux examens reste une question majeure dans notre système scolaire. Et la délivrance d'un diplôme (DNB, BAC...) reste une action nationale et non locale. Par conséquent il est inconcevable, comme c'est le cas aujourd'hui, de renvoyer

aux équipes le soin d'édicter ses propres référentiels, en devant cependant respecter des découpages inconséquents (les AFL) et des répartitions de points qui dévalorisent la part « motrice » des apprentissages.

Bref, les groupes d'APSA ont fait, dans certaines activités des propositions d'évaluation au DNB et Bac. Le travail est en cours pour d'autres. Là encore, il s'agit de mettre en débat, de s'approprier, de tester... pour faire évoluer ces propositions qui restent des bases de travail.

Le SNEP-FSU met à la disposition de tous et toutes les syndiqué-es cet ensemble de réflexions, pour continuer à faire vivre la discipline. Dans les jours qui viennent, lorsque vous recevrez cet ouvrage, une adresse mail sera mise en place pour que vous puissiez réagir, faire de nouvelles propositions, ou simplement questionner les différents groupes sur leurs choix.

✉ christian.couturier@snepfusu.net

(1) Appelée dans nos bulletins et sur le site « Vers des programmes alternatifs ».



UNE DIRECTION NATIONALE DE L'UNSS JUPITÉRIENNE !

Le quotidien des AS et des services UNSS entravé

Après la gestion calamiteuse de l'accident de rugby de décembre, aujourd'hui nous ne pouvons que déplorer les effets néfastes de l'accord-cadre sur les transports imposé depuis janvier. Des rencontres et compétitions ont déjà été annulées ou reportées. Les forfaits se multiplient faute de possibilité de financement des déplacements. Nombre d'actions ont été menées partout dans les territoires pour demander l'abrogation de cet accord : motions dans les CD UNSS, dans les CR UNSS, dans les CA des EPLE, courriers des coordonnateurs de district à la DN UNSS... Et pourtant, rien ne se passe !

Une gouvernance, des recrutements et une externalisation qui éloignent l'UNSS du service public

Le SNEP-FSU a toujours défendu l'idée que la Direction Nationale de l'UNSS (DN UNSS) et ses services déconcentrés devaient être en majorité composée d'enseignant·es d'EPS s'étant investi·es dans l'animation de leur AS ou la coordination de district. Selon nous, leur vécu antérieur et leur connaissance de l'UNSS étaient à minima des garanties pour le développement du service public du sport scolaire du second degré.

Sur des sujets particuliers tels que la comptabilité, la communication ou la gestion des personnels de droit privé, l'appel à des compétences spécifiques pouvait s'entendre. Mais ces recrutements de professionnel·les issus·es du privé dans la structure interrogent fortement, ne serait-ce qu'en terme de coût pour l'UNSS.

L'arrivée de ces professionnel·les, notamment en matière financière, aurait dû fluidifier le fonctionnement de l'UNSS, mais force est de constater qu'il n'en est rien. Aucun bilan d'étape pour l'année 2022 et aucun document budgétaire 2023 ne nous ont été présentés. Les instances sont reportées à juin !

Enfin, nous apprenons récemment que la DN UNSS fait appel à différents cabinets privés afin d'assumer ses missions. C'est à un cabinet privé que les services départementaux et régionaux doivent désormais remonter leurs pièces comptables. C'est un autre cabinet privé qui a été chargé de faire passer les entretiens des personnels de la DN UNSS. Là encore se pose la question du financement de cette externalisation.

Un pilotage budgétaire infantilisant

Sous prétexte de sécurisation financière, une nouvelle organisation concernant le versement des crédits d'animation dans les services départementaux et régionaux s'opère. Si l'on peut entendre qu'il était nécessaire de dépenser les fonds importants qui pouvaient rester sur les comptes des services et des districts (certainement en raison de la crise sanitaire d'ailleurs), cela aurait pu être demandé sans pour autant bloquer le versement de tout crédit partout ! En effet, pour l'année 2022, 10 % en moyenne des crédits prévus ont été ventilés dans les services.

Désormais, les cadres doivent faire des projets et quémander auprès de la DN UNSS les sommes nécessaires, sans garantie d'ailleurs que la totalité des fonds ne leur soit versée ! Ces nouvelles modalités obligent les cadres à présenter des budgets déficitaires dans les instances, ce qui laisse dubitatifs les représentant·es des collectivités territoriales et des chefs d'établissement tout comme certains DASEN ou Recteurs·trices. Cette « mise sous tutelle » peut être considérée à minima comme un déni de confiance vis-à-vis de nos collègues cadres.

Un mal-être grandissant chez les cadres

Elles et ils souffrent d'un manque de confiance : injonctions, manque de dialogue (particulièrement avec le niveau départemental), dépossession de la maîtrise des budgets, décisions locales de taux de remboursement aux AS contrariées par l'accord cadre transport, conventions locales à soumettre systématiquement à la DN UNSS, etc.

Le SNEP-FSU a organisé un stage syndical à l'attention des cadres en février. À l'issue de ce stage, une section SNEP-FSU des cadres en territoires a été créée et une demande d'audience a été faite auprès de la DGESCO, puis renouvelée auprès du ministre-président de l'UNSS. Il est devenu indispensable que ce mal-être soit entendu et solutionné et que la DN UNSS opère un virage significatif pour que l'UNSS redevienne le service public du sport scolaire du second degré. C'est dans l'intérêt de nos collègues, des AS et, in fine, de nos élèves !

Des chantiers volontairement à l'abandon

Une liste rapide : le groupe de travail (GT) sur la communication n'a jamais été réuni, celui sur les personnels de droit privé (secrétaires) dans les services en territoires jamais initié. Les propositions du GT sur le contrat licences pourtant finalisées en juin 2021, n'ont pas été présentées en instances ! Aucune concertation prévue sur le règlement fédéral alors que le travail sur le PNDSS a débuté... Le GT sur les élections UNSS est à l'arrêt et le processus électoral démarre en septembre 2023.

Tout est mis en œuvre pour mettre à mal le modèle original et spécifique du service public du sport scolaire organisé sous forme associative. **Le glissement opéré et imposé par la nouvelle DN UNSS, avec l'aval du Ministère (DGESCO), vers une hyper centralisation et une privatisation sous-jacente doit alerter toute la profession.**

✉ nathalie.francois@snepfusu.net
✉ camille.jacques@snepfusu.net

«LE BÂTI SCOLAIRE À L'ÉPREUVE DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE» : LE SNEP-FSU FAIT VALOIR SON EXPERTISE AUPRÈS DE LA MISSION PARLEMENTAIRE

Si les organisations syndicales de l'éducation étaient conviées à une audition pour cette nouvelle mission sénatoriale mise en place le 7 février 2023, nous aurions que la question des équipements sportifs serait être invisibilisée.

Les équipements sportifs, dont plus de 70 % sont la propriété des communes et EPCI⁽¹⁾, sont néanmoins les salles de classes de l'EPS et du sport scolaire. Ce sont les espaces dans lesquels nos élèves et nous-mêmes travaillons au quotidien. C'est pourquoi, en plus des autres syndicats, le SNEP-FSU a demandé et a obtenu d'être auditionné sur la question spécifique des équipements sportifs.

Nous avons pointé l'absence et/ou l'inadaptation des équipements et de leur vétusté, ainsi que leur « oubli » quasi systématique dans les projets de construction ou restructuration d'établissements scolaires. Nous avons également rappelé les inégalités territoriales liées à la « richesse » des communes, EPCI et conseils départementaux et régionaux (capacité à investir dans des rénovations/construction

d'équipements à haute performance environnementale) et les inégalités d'accès (politiques locales d'accès pour les collèges et lycées).

Ce que le SNEP-FSU a porté lors de son audition le 21 mars 2023, à l'appui de son dernier référentiel « RESET - L'essentiel » :

- Les rénovations et les nouvelles constructions doivent associer la qualité d'usage et la transition environnementale
- La puissance publique doit être un levier structurant et proactif de la transition environnementale. Le SNEP-FSU estime que l'État a le devoir de financer les projets à hauteur de 50 %. Notre proposition rejoint celle du rapport du député Belkhir Belhadad (mars 2022) ainsi que celle de l'ANDES⁽²⁾ qui appelle à un « Plan Marshall des équipements structurants locaux ».

Cet investissement massif de l'État permettrait aux collectivités de maîtriser les dépenses, créer de l'emploi, être exemplaire vis-à-vis de la loi et des citoyen·nes et assurer l'attractivité et l'image d'une collectivité.



Le rapport de la mission sénatoriale devrait paraître fin juin 2023. Ses conclusions seront-elles à la hauteur des enjeux et des engagements de la Nation pour 2030 et 2050 en matière de transition environnementale ? Les propositions du SNEP-FSU ont été entendues... mais seront-elles reprises ?

✉ sylvain.quirion@snepfusu.net

(1) établissements publics de coopération intercommunale

(2) association nationale des élus en charge des sports.

SNU : ENCADRER LA JEUNESSE POUR MIEUX LA CONTRÔLER

Enfermé dans une vision réactionnaire sous couvert de modernisme, Macron porte un regard déformé et très contestable de la jeunesse. Cette dernière ne s'engagerait pas, ne partagerait pas les « valeurs de la république », n'en respecterait pas les principes comme celui de la laïcité, ne porterait pas haut les couleurs de la France... Pour y remédier, dès sa campagne de 2017, il a imposé le Service National Universel ! Après 3 ans d'expérimentation sur la base du volontariat, c'est maintenant la question de sa généralisation et de son obligation.

Généralisation et obligation du SNU

Si deux scénarii sont sur la table : continuer comme maintenant en multipliant les sessions ou sur un seul temps pris sur le temps scolaire, c'est ce second scénario qui semble être celui qui a la préférence... Outre les aspects militarisant très contestable avec lever du drapeau tous les matins, Marseillaise quotidienne, « cours » sur la défense..., ce SNU dans sa construction et ses objectifs est un mépris supplémentaire du travail quotidien des enseignant·es. Alors que ces valeurs et principes, le respect des différences, le vivre ensemble... font partie intégrante de l'action quotidienne des personnels de l'Éducation, le SNU se propose en quinze jours de reprendre l'ensemble pour proposer un prêt-à-penser loin du développement de l'esprit critique et de l'émancipation de la jeunesse.

Si l'option de généralisation sur le temps scolaire était retenue pour les élèves de seconde et de première CAP, les impacts sur l'éducation ne seront pas négligeables. Les 36 semaines suffisent à peine à boucler les programmes et la contraction du temps scolaire sur 34 semaines mettrait sous tension enseignant·es et élèves ; le besoin en personnel d'encadrement sera extrêmement fort et pour cela, le secrétariat d'État envisage de les CDIser en trois tiers (1/3 éducation nationale, 1/3 éducation populaire, 1/3 anciens personnels en uniforme). Après la suppression de près de 8 000 postes, on envisage donc de mettre en détachement des centaines

de personnels de l'éducation et de l'éducation populaire, alors même qu'ils sont déjà en nombre très insuffisants...

Le SNU facteur de mixité sociale

La nécessité de mixité sociale est souvent mise en avant pour la défense du SNU mais qui veut-on duper ? Faire se côtoyer tous les jeunes de différents milieux pendant quinze jours pour qu'ensuite chacun·e retourne dans un entre-soi n'a aucun sens. C'est de la poudre aux yeux !

Les 2 à 3 milliards que coûtera le SNU seraient bien plus utiles à l'Éducation et à un travail sérieux sur la mixité scolaire.

L'obligation, une réalité ?

Ne manipulant pas d'arme, l'objection de conscience ne peut être invoquée mais les refus pourraient quand même être massifs. La solution trouvée réside dans l'intégration des maquettes SNU de la certification Journée Défense et Citoyenneté. Cette dernière étant obligatoire pour le baccalauréat, le permis de conduire, l'inscription dans les universités ou encore pour passer les concours de la Fonction publique, il devient très difficile pour un jeune de refuser de participer...

La volonté d'imposer le SNU sur le temps scolaire imposera de modifier la loi et notamment l'article L521-1 qui fixe le temps scolaire à 36 semaines découpées en cinq périodes de durées comparables. Toucher au code de l'Éducation est toujours un risque majeur avec la macronie qui pourrait en profiter pour installer encore plus sa vision libérale de l'Éducation.

Pour le SNEP-FSU, le SNU c'est toujours NON et, le moment venu, il nous faudra lutter pour imposer un autre avenir à notre jeunesse !

✉ benoit.hubert@snepfusu.net

DES JEUX OLYMPIQUES PAS TRÈS POPULAIRES !

Que ne nous avaient-ils pas vanté, les JOP 2024 de Paris seraient des jeux populaires et écologiquement responsables. Pour ce qui concerne la question écologique, pas sûr que l'empreinte carbone de cet événement soit à la hauteur des espérances. Pour ce qui est de la popularité de cet événement sportif planétaire, aucun doute il y aura du monde devant les écrans. Non pas seulement du fait de l'éloignement géographique mais aussi et avant tout du coût de son accès, notamment pour les populations qui résident sur les principaux lieux de compétitions.

La formule retenue pour la billetterie avec tirage au sort pour accéder à l'achat de « packs » d'au moins 3 activités et dans la limite de 30 places maximum, n'aura pas fait illusion longtemps. Combien d'entre nous et d'autres, ont pu obtenir des places à cette occasion ? Le casse-tête passé de la constitution des packs, au moment fatidique de réserver... surprise plus de places « bon marché » disponibles, celles restant sont à des prix exorbitants. Le président du COJO interpellé par l'émoi provoqué par cette situation se réfugie derrière les tarifs appliqués lors des JOP de Londres.

Une chose est sûre, celles et ceux qui sont à proximité et qui ont pâti de la préparation et construction des infrastructures des futurs jeux olympiques vont devoir se contenter de la télé. Rien ou presque n'est fait en direction des jeunes et élèves de ces secteurs, pas ou peu d'offres au travers des clubs sportifs alors que dans le même temps le gouvernement entend généraliser le SNU pour un coût annuel de 3 milliards d'euros... Il aurait été plus juste de mobiliser une partie de cette somme considérable pour financer des places pour les jeunes et moins jeunes des quartiers populaires.

Quel héritage leur sera laissé si ce n'est le souvenir que la France a accueilli les JOP sur leurs terres sans qu'ils puissent participer à la fête ? Rien ou presque et le bénévolat lors de ces jeux ne peut être la réponse !

Ce n'est pas acceptable et en ce sens le SNEP-FSU s'associe aux nombreuses expressions qui ont dénoncé cette situation. Il est encore temps d'en faire des jeux populaires !

✉ polo.lemonnier@snefsu.net



REVALORISER LES PERSONNELS J&S ?

Uniquement s'ils acceptent de changer leur régime indemnitaire...

Alors que le SNEP et la FSU demandent des revalorisations qui passent par des mesures indiciaires et des améliorations des carrières (accès à la hors classe et à la classe exceptionnelle notamment), les ministères en charge de la Jeunesse et des Sports répondent par une proposition/imposition de changement du régime indemnitaire des professeurs de sport.

Comme il n'est pas possible de conditionner les éventuelles revalorisations à des tâches supplémentaires (cf. PACTE pour les enseignants) car ils ne sont pas soumis à des obligations réglementaires de service, l'Administration essaie une nouvelle fois de leur imposer le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), qui s'applique

actuellement aux personnels administratifs des rectorats et DSDEN.

Pourquoi vouloir imposer ce système alors qu'il est inadapté aux personnels techniques et pédagogiques J&S (cf article bulletin sport supplément 1003 Novembre 2022) ? Pourquoi remplacer un régime simple à mettre en œuvre et qui a fait ses preuves par un système complexe et injuste ? Pourquoi creuser les écarts de rémunération (on passerait d'une fourchette de 80 à 120 % d'un montant moyen indemnitaire à un écart de 1 à 12 entre les minima et les maxima) ? Le SNEP-FSU porte une autre conception du service public et du management, estimant que les hiérarchies locales ne devraient pas encourager les concurrences entre agent-es, sachant que l'individualisation des rémunérations et l'opacité dans les attributions

accentuent les ressentis négatifs entre collègues qui doivent pourtant travailler en équipes pour mettre en œuvre les missions J&S.

Consciente qu'il ne serait pas simple de convaincre les représentant-es des personnels J&S, qui refusent l'adhésion au RIFSEEP depuis sa création en 2014, la DGRH avait pris les devants en négociant en amont avec le ministère du budget une enveloppe permettant de revaloriser les indemnités de chaque agent-e dès 2023, avec un objectif à 3 ans de convergence vers les montants des attachés dont les minima garantis en gestion sont de l'ordre de 10 000 € par an. « C'est à prendre ou à laisser ! » Curieuse conception du dialogue social ...

✉ gwenaelle.natter@snefsu.net

casden



BANQUE POPULAIRE

La banque coopérative
de la Fonction publique

COMME NOUS, REJOIGNEZ LA CASDEN, LA BANQUE DE LA FONCTION PUBLIQUE !

Mark, Marie-Elisabeth, Pierrick, Aurélie, agents de la Fonction publique



PARIS 2024



PARIS 2024

PARTENAIRE PREMIUM

casden.fr



Retrouvez-nous chez

**BANQUE
POPULAIRE**

CASDEN Banque Populaire - Société Anonyme Coopérative de Banque Populaire à capital variable - 1 bis rue Jean Wiener 77420 Champs-sur-Marne - Siren n° 784 275 778 - RCS Meaux - Immatriculation ORIAS n° 07 027 138 - BPCE - Société anonyme à directeur et conseil de surveillance au capital de 180 028 270 € - Siège social : 50, avenue Pierre Mendès France - 75011 Paris Cedex 13 - Siren n° 483 455 042 - RCS Paris - Immatriculation ORIAS n° 08 045 100 - Crédit photo : © Roman Jehanno - Conception : Insign 2022 - Merci à Marie-Elisabeth, infirmière anesthésiste - IADE-Mark, Professeur d'EPS, Marie-Elisabeth, infirmière anesthésiste, Pierrick, Responsable énergie, Aurélie, Commandant de police d'avoir prêté leur visage à notre campagne de communication.