

Bulletin syndical

Novembre - décembre 2021  
N° 382

snes  
Académie de Toulouse



#éducation 2022

Agir  
pour dénoncer  
le bilan  
Blanquer !



A notre doyenne des syndiqué.es de l'académie

## A Marcelle Labeyrie, pour son centième anniversaire!

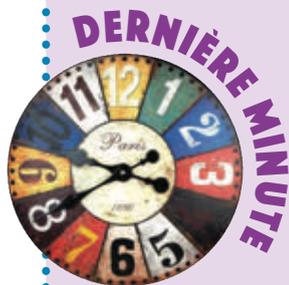
Qu'il fasse beau vivre dans notre région et particulièrement dans le Tarn, il n'y a pas l'ombre d'un doute et ce n'est pas notre collègue Marcelle Labeyrie qui vous dirait le contraire. Sortie de l'École Normale de Fontenay aux Roses, en région parisienne, elle débuta dans l'enseignement en 1946-1947 dans un collège de jeunes filles de la Gironde et partagea l'enseignement de l'espagnol entre Nice, Versailles et Tours jusqu'à sa retraite à la fin des années 70.

Marcelle, militante engagée avec les résistants espagnols et contre le nazisme, devient l'exemple de la militante fidèle et attachée à son syndicat, le Snes-Fsu, dont elle occupe la 4<sup>e</sup> place des aînés au niveau national et la 1<sup>re</sup> dans notre académie. C'est pourquoi notre représentante nationale, nos représentants régionaux, académiques et les responsables départementaux du Snes-Fsu se sont associés à la section des retraités du Tarn pour rendre un vibrant hommage à notre chère doyenne syndiquée qui a fêté ses 100 ans, le 19 octobre dernier.

La section académique s'associe, très chère collègue, à la section départementale, pour célébrer ton centenaire et te remercier pour ta présence parmi les syndiqués retraités du Tarn depuis 30 ans!

**Le secrétariat académique**

avec la complicité active du Snes81 et de la section des retraités du Snes-Fsu.



## GT Égalité Pro avec le Rectorat du jeudi 9 décembre 2021

La Fsu et les OS représentatives au CTA (5 sièges pour la Fsu, 3 pour l'Unsa, 1 pour Fo et 1 pour le Sngen-Cfdt) ont enfin été reçues au Rectorat pour un 1<sup>er</sup> groupe de travail pour participer à l'écriture d'un Plan d'actions académique pour l'Égalité Professionnelle Femmes-Hommes.

La Fsu a obtenu de commencer les travaux par l'axe 5 et la lutte contre les Violences Sexistes et Sexuelles, au vu de l'urgence dans notre académie pour mettre en place un véritable dispositif pour les victimes.

La Fsu a obtenu aussi de travailler au plus vite sur la Qualité de vie au Travail: respect des temps partiels de droit et pour enfants de moins de 12 ans, organisation des emplois du temps pour une meilleure prise en compte de l'articulation vie professionnelle et vie privée comme le prévoit l'axe 4...

Les avancées en la matière doivent être concrètes pour toutes les agentes et la Fsu veillera à ce que ce Plan ne soit pas une coquille vide!

**Isabelle Richardeau**  
Secrétaire académique



Alexandre

### Nous n'oublions pas

## Hommage

Un an après l'assassinat de Samuel Paty, assassiné parce qu'il avait fait son métier, assassiné pour avoir voulu ouvrir ses élèves à un regard critique, assassiné parce qu'il avait travaillé sur la liberté d'expression, la douleur demeure vive dans l'Éducation nationale où, au-delà du choc émotionnel, c'est bien une vision éducative qui a été visée et horriblement frappée.

Si un an après, l'heure était à l'hommage, elle l'était aussi à une forme de rancœur devant tous les discours de récupération et de détournements idéologiques. Un an après, il aura fallu aller jusqu'à publier un communiqué intitulé " Nous n'avons pas de problèmes avec les valeurs de la République, le ministre en a-t-il avec les fonctionnaires ? " pour réagir à de malhonnêtes remises en cause publiques.

Un an après, les personnels savent surtout ce dont ils avaient vraiment besoin immédiatement après le drame, et qui leur a été refusé ; ce dont ils ont toujours besoin tous les jours depuis le drame : loin du bruit détestable de la polémique, ils voulaient simplement rendre hommage à l'un des leurs, dans le silence d'un recueillement, loin des attaques injustifiées, en dépit des difficultés, loin des feux des projecteurs et de l'actualité. Ils veulent continuer à faire, avec conscience et conviction, à bas bruit et au cœur de leurs classes, un réel et essentiel travail de fond ; car le plus bel hommage est de faire vivre les valeurs dont Samuel Paty avait à cœur de nourrir ses élèves.

Alors, un an après, nous n'avons pas oublié et nous n'oublierons pas.

**Le secrétariat académique**



Manifestation nationale à Paris des retraités.es, le 2 décembre 2021.



Manifestation toulousaine du 25 novembre 2021 contre les violences faites aux femmes.



Journée de mobilisation pour les AESH du 19 octobre 2021.

## Le bilan Blanquer, c'est le recteur qui en parle le mieux !

Interrogé par France Bleu Occitanie le 26 novembre dernier sur la situation sanitaire dans l'académie, notre recteur déclarait : « *Malheureusement, aujourd'hui, on a du mal à recruter des contractuels dans tous les domaines, dans toutes les disciplines. Et la réponse, ça aurait été effectivement de renforcer les enseignants par le recrutement de contractuels. C'est ce que nous essayons de faire.* » On ne saurait mieux illustrer les orientations de la Loi de Transformation de la Fonction Publique, qui détricote le statut et promeut la précarité, alors que la crise sanitaire a des conséquences éducatives qui vont bien au-delà des seuls problèmes de remplacements, et qui touchent dans la durée les apprentissages des élèves, perturbés depuis plus de 18 mois.

Et le recteur de rajouter : « *[Nous cherchons à recruter, ndr] autant que vous nous proposerez. [...] Nous manquons de bras dans toutes les disciplines et notamment dans les zones rurales. Nous avons besoin d'aide et j'invite vos auditeurs, s'il y en a qui souhaitent se présenter, qu'ils se rapprochent des directions académiques dans leur département, dans tous les domaines, encore une fois dans toutes les disciplines, ils seront les bienvenus.* »

Voilà, en quelques mots, dressé crûment le bilan de J.M. Blanquer à la tête de l'Éducation Nationale depuis 5 ans : une crise de recrutement qui frappe comme jamais nos métiers. Sans que jamais le ministre n'interroge les salaires, les conditions de travail, ni ses réformes qui, touche après touche, font perdre le sens de nos métiers... En arriver à une telle communication publique de la part de son représentant dans l'académie montre l'urgence qu'il y a à agir pour inverser la tendance, comme nous le réclamons depuis des mois. Il est temps, vraiment temps, de changer de cap pour l'École.

Nous avons pour cela des propositions concrètes, et nous invitons la profession à indiquer les chantiers qui lui paraissent prioritaires, sur [snes.edu/education2022](https://snes.edu/education2022). Participez à cette campagne d'interpellation, faites participer vos collègues !

**Pierre Priouret**  
Secrétaire général

Bulletin syndical  
**snes**  
Académie de Toulouse

N° CPPAP : 1122 S 06278 - Prix au numéro : 1 €  
Dépôt légal à parution - ISSN 2777-9904  
Journal édité par le Snes :  
2 avenue Jean-Rieux 31500 Toulouse  
Tél. 05 61 34 38 51 • Fax 05 61 34 38 38  
Mél : s3tou@snes.edu

Directeur de Publication : Sylvain Lagarde  
Rédactrice en chef : Carine Rios  
Novembre - décembre 2021 - n° 382  
Public-Imprim Midi-Pyrénées - Tél. 05 61 44 11 12

IMPRIM'VERT®

25 novembre

## Lutte contre les violences faites aux femmes



Partout dans l'académie des militantes et militants du Snés-Fsu ont pris part à la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes ! Mais c'est au quotidien qu'ils et elles œuvrent pour lutter contre ces violences et faire avancer l'égalité.

### Violences sexistes et sexuelles : états des lieux et luttes syndicales

Selon les résultats d'une enquête de l'Institut national d'études démographiques (INED) publiée en 2020, 16,5 % des femmes fonctionnaires sont victimes de violences au travail. La Fonction publique ne garantit pas une protection contre la violence au travail pour les femmes ; loin s'en faut. Par ailleurs, les hiérarchies sont surreprésentées parmi les agresseurs. Cette étude pointe encore qu'il est

difficile pour une femme qui subit des violences dans son travail d'interpeller son employeur et d'obtenir de sa part les mesures qui devraient immédiatement s'imposer.

Depuis la signature de l'accord égalité professionnelle de la Fonction publique signé en novembre 2018, chaque ministère doit déployer un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes. Trois ans après, l'Éducation nationale n'a toujours pas rendu les arbitrages nécessaires à la mise en œuvre d'un dispositif national.

### Un rectorat très en retard

C'est seulement cet automne, après les demandes insistantes des élu.es de la FSU en Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de

travail, que le recteur engage son administration dans la voie de la réalisation d'un état des lieux, à partir de l'analyse des situations déjà connues, de renforcement de dispositifs de signalement des violences faites aux femmes, et d'amélioration de la prévention et du traitement par l'administration de ces situations. La mise en place de la référente académique à la prévention des atteintes sexuelles et sexistes est intervenue début octobre, et le chantier est désormais ouvert.

### Le Snés-Fsu, lui, n'a pas attendu

Le Snés-Fsu national s'est doté, il y a trois ans, d'une cellule de veille interne. Ses membres ont reçu une formation de l'Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT). Des journées de formation auxquelles ont participé des militantes et militants de la section académique ont été organisées.

Il s'agit de pouvoir accompagner les collègues victimes à mettre les mots, qualifier les faits et interpeller les employeurs. En parler et se faire accompagner, c'est le premier pas pour que cessent les violences faites aux femmes sur leur lieu de travail.

Voir la suite p. 12.

**Le secrétariat Académique**

## Journées d'automne de la FSU

### Deux jours de réflexion et de débat pour les retraité.es

Tous les ans, la Section Fédérale des Retraités (SFR-FSU) organise deux jours de réflexion et de débats sur quelques thèmes d'actualité. En effet, les retraité.es ont à cœur de travailler sur leurs revendications spécifiques, mais aussi sur les préoccupations communes : protection sociale, santé, services publics... qui sont en ce moment écrasés par le climat délétère de la précampagne présidentielle.

Cette année, un des invités à ces journées, le docteur Alain Beaupin, président de l'Institut Jean François Rey, a animé un débat sur l'offre de soins mise à mal par l'augmentation des déserts médicaux, la saturation des services d'urgence et l'absence de médecine de prévention. Une solution à ces problèmes est la création de Centres de Santé qui regroupent

des professionnels du soin et des médecins salariés. Ces centres sont aussi un moyen de lutter contre les inégalités sociales d'accès aux soins. Ils s'adaptent de plus aux besoins des territoires. Leur création a d'ailleurs doublé entre 2017 et 2020 même s'ils sont toujours en nombre insuffisant pour résoudre tous les problèmes évoqués.

Ces journées ont aussi été l'occasion de rappeler la pertinence de la création en 2014 de l'intersyndicale dite « groupe des 9 » dont fait partie la FSU. Ses responsables ont insisté sur le fait que cette union solide et originale dans le paysage syndical est porteuse d'espoir pour l'ensemble du syndicalisme. Elle mobilise les retraité.es, elle fait entendre des revendications sociales élaborées collectivement sur la base de l'objectif commun de construire une société

plus juste et plus solidaire, elle favorise les initiatives locales communes comme le travail au niveau des CDCA (Conseils départementaux de la citoyenneté et de l'autonomie).

Ainsi, les retraité.es montrent qu'ils prennent leur part dans tous les domaines de l'action syndicale.

**Monique Theulé**  
Secteur Retraités

### Note :

*La principale différence entre une Maison de Santé et un Centre de Santé tient dans le statut des professionnels de la structure : dans une Maison de Santé, les professionnels de santé exercent en libéral alors que dans un centre de santé ils sont salariés par la structure.*

## #Bilan Blanquer

# Faire toute la lumière sur la réalité de l'action ministérielle

Le ministre J.-M. Blanquer cultive depuis son arrivée rue de Grenelle l'art de la communication sur les sujets qui l'intéressent... Peu avare de slogans, tous plus publicitaires les uns que les autres, de l'« École de la Confiance » à la « revalorisation historique », en passant par les promesses d'un « bac remusclé » et la « promotion des langues », le « ministre des professeurs » n'a pas ménagé ses efforts pour repeindre de couleurs chatoyantes les conséquences réelles de ces décisions, profitant régulièrement de polémiques parfois créées de toutes pièces, ou de la crise sanitaire, pour détourner l'attention du grand public, et parfois aussi de la profession.

Au terme des pratiquement 5 années qui viennent de s'écouler sous le quinquennat

d'Emmanuel Macron, nous avons fait le choix de permettre à chacune et chacun de nos lecteurs de juger sur pièces, à partir de quelques entrées fortes et d'indicateurs particulièrement éclairants que nous nous sommes efforcés de rendre le plus concrets possible.

La double page centrale de ce numéro du Bulletin syndical académique, spécialement conçue pour un affichage dans les salles des professeurs, présente quelques-uns des slogans ministériels, et les confronte à la réalité des chiffres dans l'académie. Les données utilisées sont toutes issues des documents rectoraux, présentés aux élus en Comité Technique, à l'occasion des bilans de rentrée, ou à travers le bilan social. Il y aurait fort à dire sur d'autres sujets, tant les réformes du lycée, de

Parcoursup ou autres ont aussi transformé le paysage éducatif, mais nous avons focalisé notre attention sur quelques thématiques pour lesquelles il est plus aisé de disposer dès à présent de chiffres indiscutables. Nous montrons à travers cet exercice rétrospectif que la réalité diffère largement des slogans popularisés par un ministre qui aura beaucoup agi, dans l'ombre des polémiques, et pas vraiment dans l'intérêt du Service public d'Éducation ni de ses agent.es.

Lire en page 8 et 9.

 **Pierre Priouret**  
Secrétaire général

## Manifestation nationale des retraité.es à Paris

Le 2 décembre, à l'appel du groupe des 9 organisations syndicales et associations de retraités, nous étions 25000 à battre le pavé parisien de Denfert-Rochereau à Invalides pour que le gouvernement entende enfin nos revendications :

- l'augmentation immédiate des pensions de base et complémentaire et leur indexation sur l'évolution des salaires, l'amélioration des pensions de réversion.
- la défense de notre système de santé et de retraite, porté par une Sécurité Sociale financée par les cotisations sociales et basée sur la

solidarité intergénérationnelle, un grand service public de la prise en charge de la perte d'autonomie.

- la défense et le développement des services publics de proximité sous contrôle et maîtrise publics.
- la défense de nos libertés individuelles et collectives.

Notre retraite, nous l'avons gagnée, nous voulons la vivre dignement !

 **Monique Theulé**  
Secteur retraités

## Autoévaluation des EPLE

# Les pièges du participatif

L'autoévaluation des établissements, un idéal de diagnostic collectif et de collaboration au service de l'amélioration du système éducatif ? De nombreux éléments de langage du nouveau Conseil d'Évaluation de l'École voudraient le faire croire. Mais quand on voit que cette autoévaluation est ensuite chapeautée par des évaluateurs extérieurs (inspecteurs et chefs d'établissement) puis qu'elle se concrétise en un contrat d'objectifs, on comprend qu'il y a, en fait, derrière cette démarche à l'habillage participatif, une offensive de plus d'un nouveau management public qui ne cesse de faire croire que c'est dans la contractualisation que se jouerait l'efficacité du service public d'éducation.

Il n'est d'ailleurs qu'à jeter un coup d'œil sur les « outils de diagnostic » fournis par le ministère pour lire entre les lignes la volonté, d'une part,

de mettre au pas les personnels en les passant implicitement à la moulinette de la critique, et d'autre part, de s'affranchir totalement de la question des moyens comme de celles de réformes pourtant néfastes. Ainsi, le questionnement marginalise le fait que les personnels essaient de bien faire leur travail dans un cadre contraint pour les rendre comptables des difficultés rencontrées, et donc responsables d'éventuelles perspectives d'améliorations pour lesquelles on ne leur attribuera pas de moyens. Le « new management public » relève ainsi de la stratégie de culpabilisation : il ne s'agit ni plus ni moins que de forcer à réfléchir à l'optimisation du fonctionnement en « mode dégradé ».

A ce petit jeu de l'autoévaluation, les personnels s'installent implicitement dans une logique de comparaison et de concurrence par rapport à

ce qui est susceptible de se faire ailleurs. Et à ce petit jeu de celui qui essaierait de faire mieux avec moins, on finit par cautionner des commandes institutionnelles intenables et entrer dans des dérives locales. Car là est le corollaire : le bricolage local, comme (mauvaise) réponse et gage de bonne volonté donnés à une institution qui nous somme d'être responsables. Alors oui, les personnels sont soucieux de faire réussir les élèves ; mais, c'est aussi pour cela qu'ils sont soucieux des moyens nécessaires à cette réussite. Et cette exigence n'a rien à voir avec une autoévaluation qui, au prétexte de la réflexion, ne fait qu'accentuer la perte de sens du métier occasionnée par le travail empêché.

 **Sylvain Lagarde**  
Secrétaire académique

INTRA 2021

## Mais quelles sont les règles ?

Les militant.es du Snes-Fsu vous ont accompagné.es et conseillé.es pour faire vos vœux INTRA 2021 et fort heureusement car nombre d'entre vous ont ainsi vu leurs barèmes corrigés et leurs vœux ordonnés afin d'optimiser leurs « chances » de mutation.

Malgré tout, vous avez été nombreux.ses à être déçu.es par votre résultat et pour cause : le nombre de postes offerts au mouvement dans notre académie n'a jamais été aussi bas depuis 2011, malgré des besoins évidents ! Le choix d'augmenter les heures supplémentaires en lieu et place de véritables postes a bloqué le mouvement et augmenté la charge de travail de toutes et tous ! Le Ministère ayant fait le choix de « gérer la pénurie » au lieu de rendre nos métiers plus attractifs, ce sont, après le mouvement 2021, 225 qui sont restés vacants ! Le nombre d'entrants dans notre académie est très largement insuffisant et c'est un chiffre qui augmente chaque année en Technologie, Lettres Classiques ou Écogestion.

Depuis le vote de la Loi TFP, vos représentant.es des personnels, ne siègent plus lors des affectations. Le Rectorat de Toulouse, en sous-effectifs criants dans certains services, dont la DPE, a donc fait le choix de s'en remettre entièrement à un algorithme pour vous affecter. Le Rectorat argumente que cet algorithme permettrait de muter davantage de collègues. C'est faux ! Le taux de mutation a toujours été et reste autour des

45 %. On était même monté à 49 % en 2015. Les raisons de ce choix sont donc ailleurs : un travail « facilité » pour des services dont les conditions de travail font fuir les gestionnaires quitte à renoncer à des règles claires et transparentes pour les demandes de mutation !

ment deviné au vu des affectations réellement prononcées, au détriment de celles et ceux qui en ont fait les frais.

Dans la circulaire 2021 le Rectorat de Toulouse avait écrit que les titulaires d'un département étaient prioritaires sur les « entrants ».

Comment expliquer alors que les rapprochements de conjoints à l'intérieur d'un département sont devenus presque impossibles : 72 % de non mutés en 2021 ! On nous a expliqué qu'en fait, si un « entrant » qui obtient un département par son vœu « tout poste dans le département » est posé par l'algorithme sur son vœu indicatif 1, il ne bouge plus par la suite, quel que soit son barème (sic) ! Depuis quand la machine dicte les règles ? Le Snes-Fsu a demandé très solennellement que cet algorithme soit reprogrammé afin qu'il respecte les règles d'un mouvement équitable basé sur un barème qui traduit des priorités légales !

Enfin concernant les affectations en REP +, le Snes-Fsu a demandé que le Rectorat de Toulouse renonce à demander leur avis aux IPR qui en viennent à barrer des collègues volontaires pour y être affectés !

C'est incompréhensible !

**Isabelle Richardeau**  
Secteur Mutations



Pendant au Rectorat de Toulouse, personne n'est en capacité d'expliquer les règles de fonctionnement de cet algorithme. Il est fort à parier que cette année encore la circulaire va être réécrite pour essayer de coller à un fonctionne-

## Carrière Avancement

### Hors Classe

De façon générale dans les opérations de promotions 2021, les femmes ont été encore sous-promues par rapport aux hommes.

Le retard accumulé par les femmes avant le PPCR ne leur permet pas d'être autant promues que les hommes. La Fsu a demandé à ce qu'un bilan genré des avis soit communiqué aux organisations syndicales afin de voir si pour chaque avis, l'équilibre hommes-femmes dans la profession est respecté.

Quant à l'âge moyen des promu.es, il tend à diminuer, ce qui est sûrement dû à l'augmentation des contingents, qui était une revendication de la Fsu.

### Classe exceptionnelle

Cette année, lors de la campagne de promotion à la classe exceptionnelle, il n'était plus nécessaire de faire acte de candidature pour le vivier 1 et toutes les promotions ont été utilisées. Le rectorat s'en est félicité mais le stock est sans doute épuisé.

La Fsu a réitéré sa demande d'augmenter le pourcentage attribué au vivier 2. En effet, les promotions par le vivier 2 sont attribuées à des collègues plus âgés. Promouvoir des collègues jeunes par le vivier 1 bloque la rotation des promotions. Il faut donc organiser cette rotation de façon à ce que les futurs départs en retraite permettent de nouvelles promotions

dès 2021, car le nombre de collègues en classe exceptionnelle est fixé par un pourcentage de l'effectif du corps.

La Fsu revendique une carrière pouvant être parcourue sans obstacle de grade. Comme pour la hors-classe, il est possible de faire de la classe exceptionnelle un débouché de carrière pour tous. Les modalités d'accès à la classe exceptionnelle doivent donc être revues dans le sens d'un accès élargi. La Fsu demande donc aussi à ce que les conditions de recevabilité au titre du vivier de promotion soient élargies afin de les rendre moins inégalitaires.

**Nathalie Charton**  
Secteur carrières

AESH

## Exiger une vraie reconnaissance !

**D**epuis des mois, le Snes, avec la FSU, revendique et se mobilise pour une réelle reconnaissance des personnels AESH dont le travail fait chaque jour la preuve de sa nécessité. Cette reconnaissance ne peut passer que par des mesures concrètes : notamment la création d'un corps de catégorie B intégrant et reclassant les AESH déjà recruté.es, une revalorisation salariale correspondante, et la suppression des PIAL qui ne sont qu'un outil de mutualisation visant à gérer la pénurie de personnels.

Il aura fallu plusieurs journées d'action pour faire entendre l'urgence de réponse, et à quelques menues avancées, sur la rémunération notamment : mise en place d'une nouvelle grille indiciaire, introduction de l'avancement automatique, et reclassement dans certaines situations. Mais c'est évidemment loin du compte : l'entrée de grille est trop basse (d'ailleurs, un mois après son entrée en vigueur, les gains liés à la nouvelle grille sont déjà en partie absorbés par l'inflation) ; l'espace indiciaire reste trop étriqué pour que les évolutions soient vraiment valorisantes ; enfin, le rythme d'avancement ne permet pas une réelle progression de la rémunération. Et, comme si cela ne suffisait pas, l'accès aux dispositifs d'action sociale est insuffisant.

On peut dire qu'on est encore plus loin du compte pour les AESH si l'on met tout cela au regard de leurs difficultés quotidiennes, et si l'on y ajoute ce que les PIAL ont dégradé en termes de conditions d'accompagnement. Car aujourd'hui, la réalité professionnelle, c'est encore trop souvent :



- des temps partiels subis,
- une intervention des personnels sur plusieurs établissements au détriment de la continuité du suivi,
- un accompagnement dégradé du fait d'un temps attribué à chaque élève diminué ou par la multiplication du nombre d'élèves à suivre,
- la difficulté de voir les frais de déplacement inhérents à la mission pris en charge,
- un temps de concertation relevant de la « portion congrue ».

Le Snes-Fsu a pu faire un état de lieux de toutes ces problématiques à l'occasion d'un stage académique au cours duquel les nombreux participants ont à la fois pu s'informer sur leurs droits et partager autour de l'exercice du métier. Il proposera d'autres temps de réunions, parce qu'ils sont nécessaires, tant pour former, informer, que pour échanger autour des revendications à porter dans le cadre de mobilisations... toutes aussi nécessaires !

**Sylvain Lagarde**  
Secrétaire Académique

Non-titulaires

## Jusqu'où ira le Rectorat ?

**L'**académie de Toulouse n'a jamais été très bienveillante avec ses contractuel.les, mais la rentrée 2021 restera sans précédents :

- affectations annoncées tardivement ;
- impossibilité de joindre les services rectoraux par téléphone pendant 2 mois ;
- aucune ou très rares réponses aux mails...

A une rentrée catastrophique a succédé une période des rémunérations tout aussi chaotique : pas de paiement, paiements retardés, paiements partiels, le tout sans aucune information préalable. Les contractuel-le-s ont dû se débrouiller avec leur banque et/ou emprunter pour vivre.

Cette acmé dans la désorganisation est l'aboutissement de dysfonctionnements dénoncés par vos représentants en Commission Paritaire Consultative (CCP) depuis 2009.

Le nombre de gestionnaires a fortement diminué au fil des ans et chacun.e doit gérer plus de disciplines, ce qui entraîne une dégradation

de leurs conditions de travail (certain.es étant contractuel.les). Cet été, plusieurs départs n'ont été remplacés sur des postes complexes qu'au 1<sup>er</sup> septembre, le jour de la prérentrée, sans aucune formation.

« En même temps », le nombre de contractuel.les augmente significativement (dans le 2<sup>nd</sup> degré, mais aussi désormais dans le 1<sup>er</sup> degré), mais le rectorat fait en sorte de ne pas informer les représentants en CCP sur leur nombre ni leur évolution professionnelle en temps et en heure. Même si la gestion des personnels du 1<sup>er</sup> degré crée un décalage avec celles des contractuel.les du 2<sup>nd</sup> degré, le rectorat ne peut s'affranchir de ses responsabilités d'employeur envers l'ensemble de ses salarié.es sous contrat.

Fin septembre, les élus de la FSU ont demandé au recteur de réunir la CCP dans le délai légal (1 mois). Malgré plusieurs engagements du DRH (en audience FSU le 13 octobre) et du Secrétaire

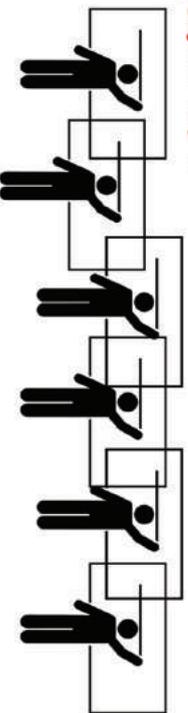
Général du rectorat (en CTA le 15 novembre), aucune convocation n'était parvenue aux organisations syndicales au 2 décembre.

Enfin, un projet de loi est en préparation et en discussion au ministère pour réduire le champ de compétences des CCP, comme cela a été fait pour les CAPA des titulaires. En l'état du texte, le résultat serait désastreux car la gestion et l'évolution professionnelle des contractuel.les redeviendrait totalement opaque, comme c'était le cas avant 2009.

**Pour mettre en commun les informations et organiser un collectif de contractuel.les, le Snes-Fsu organise une journée d'information syndicale le mercredi 9 mars 2022 (plus d'informations sur le notre site) : si vous êtes intéressé.es, ne ratez pas cette date !**

**Christophe Laronde**  
Secrétaire Non-titulaires

**#bilanblanquer** : Pour conserver le même taux d'encadrement et d'investissement dans les collèges de l'académie, il manque à la rentrée 2021, 220 postes budgétaires !



## « PROMOUVOIR LES LANGUES » ?

**#bilanblanquer** : En 2021, en Terminale, seuls 399 élèves choisissent l'espagnol en Spécialité, 5 l'allemand, 1 l'italien, 7 le grec ancien, et 17 le latin ...



La réalité des chiffres !

« LE MINISTRE DES PROFESSEURS ET DE LEUR REVALORISATION HISTORIQUE » ?



**#bilanblanquer** : travailler plus pour gagner moins !

- perte de pouvoir d'achat du point d'indice de 6,2% en raison de la seule inflation, en 4,5 ans ;
- hausse du volume des heures supplémentaires (+12%)

« FAVORISER LA RÉUSSITE DES ÉLÈVES » ?

En 4 rentrées :

- Le nombre de classes de Seconde à 35 élèves et plus a augmenté de 18% ;
- 38% des classes de collège sont à 30 élèves ou plus (+28%) !

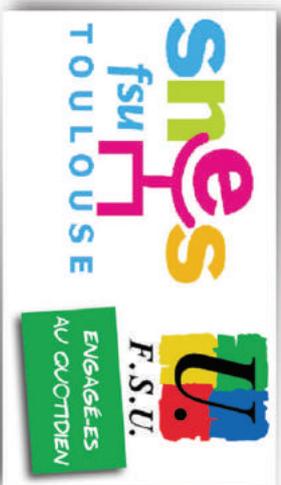
ENSEIGNANTS, CPE, PSYEN, AED, AESH,  
LE SUES-FSU EST TOUJOURS À VOS  
CÔTÉS !

A afficher



**CONTACTEZ-NOUS !**



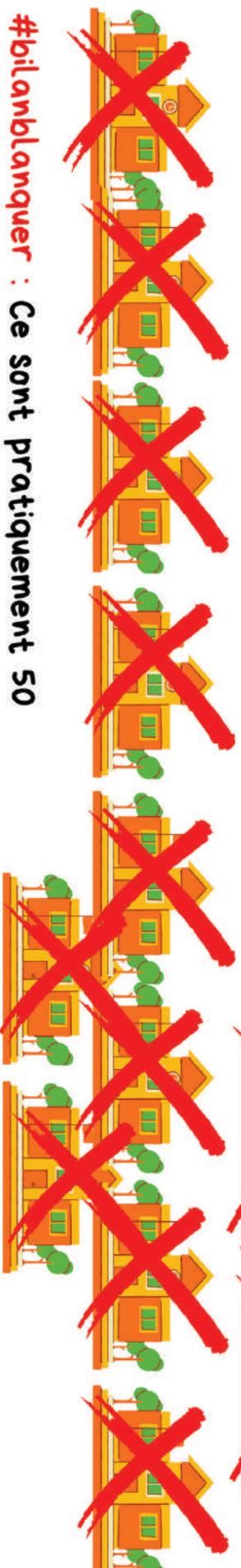


📍 2 avenue Jean Rieux, TOULOUSE

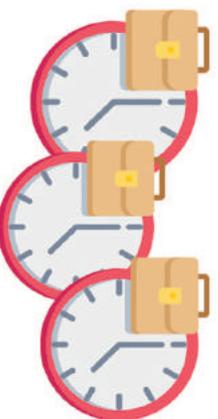
☎ 05 61 34 38 51 @ s3tou@snes.edu

## « INVESTIR DANS L'ÉDUCATION » ?

#bilanblanquer : Il manque l'équivalent des moyens de 10 collèges, ou 2 lycées, pour répondre aux besoins démographiques !



#bilanblanquer : Ce sont pratiquement 50 collèges (ou 15 lycées) de l'académie qui ne fonctionnent qu'en Heures supplémentaires depuis septembre 2021 !



POUR L'ACADÉMIE DE TOULOUSE  
#BILANBLANQUER  
#EDUCATION2022

## Stage tuteurs

### Faire le point sur cette fonction marginalisée



**L**e stage tuteurs/tutrices organisé le 18/11 a réuni une douzaine de collègues. Le matin, les échanges ont porté sur les évolutions en cours dans la formation des maîtres. Une idée forte structure la nouvelle politique : selon J.-M. Blanquer, il faut avoir été sur le terrain pour être recruté. Autrement dit, c'est en pratiquant qu'on se forme...

L'après-midi a été l'occasion de réflexions sur la mission de tutorat, en lien avec l'approche des groupes métier du Snes-Fsu. C'est une mission compliquée : un.e bon.ne prof ne fait pas nécessairement un.e bon.ne tuteur/tutrice, et le positionnement même est particulier, entre conseil et évaluation. Mais s'ils et elles sont souvent assez seuls, les tuteurs et tutrices

se heurtent aux mêmes écarts entre les tâches prescrites et le travail effectif, éprouvent au fond les mêmes dilemmes de métier. Il s'agit alors de mieux comprendre cette mission pour la transformer, en augmentant le pouvoir d'agir.

Après un rappel des éléments réglementaires, la journée s'est achevée par une réflexion collective sur les revendications que porte le Snes-Fsu pour mieux associer les tuteurs et tutrices à la formation initiale : décharge de service, formations ciblées, etc. Une question reste en débat : doit-on professionnaliser cette fonction ?

**Jérôme Launet**  
Secteur Formation syndicale

## ZOOM Les catégories de stagiaires

**A**u côté des « traditionnels » étudiants de M1 et lauréats de concours, fonctionnaires-stagiaires à mi-temps dans les établissements et en formation à l'INSPE, deux autres catégories de stagiaires sont présentes désormais dans les établissements :

- les AED en pré-professionnalisation, engagé.es sur des contrats couvrant 3 années d'étude (L2-L3-M1). Ces AED sont progressivement amené.es à prendre en charge ponctuellement des élèves. Pour le ministère, il s'agit d'attirer des étudiant.es vers les fonctions d'enseignement et de créer un continuum de formation de la Licence aux premières années de titularisation.
- Une nouveauté, les étudiant.es contractuel.les alternant.es qui ont simultanément à préparer 6 heures de cours, le concours et

le mémoire pour valider leur M2 ! 90 recrutements ont eu lieu dans notre académie sur 180 prévus, malgré une implication sans précédent de l'administration. Leurs tuteurs/tutrices, à charge de travail égal, ont eu la désagréable surprise de voir leur rémunération réduite à 800 € (contre 1 250 € pour un fonctionnaire-stagiaire) Ce dispositif constitue, dans l'esprit du Ministère, la nouvelle « voie royale ». On comprend la funeste logique : main-d'œuvre pas encore certifiée placée devant élèves, mal payée et à temps plein après l'obtention du concours puisque déjà expérimentée... Une vision de la formation initiale à rebours de celle que nous défendons !

## Stage stagiaires

### Rappeler les droits syndicaux

**L**e secteur stagiaires suit tout au long de l'année les stagiaires ayant obtenu le concours, les étudiant.es en situation de pratique et d'observation et les contractuel.e-s alternant.es. Cette diversité de statuts visible dans nos salles des professeur-es reflète les réformes engagées par M. Blanquer que ce soit au niveau de la formation, que du concours en lui-même. Les étudiant.es tout comme les stagiaires sont confronté.e-s au manque d'informations et doivent s'adapter continuellement. De nombreuses et nombreux stagiaires sont en effet intervenu-es en ce sens lors du stage organisé le mardi 26 novembre 2021.

Ce stage abordait non seulement les mutations inter-académiques mais aussi les droits et les devoirs que confère le statut de fonctionnaire

stagiaire. Les 90 stagiaires ont profité de ce temps d'information pour échanger sur leurs expériences respectives, leurs formations et sur les questions de mutations. À cette occasion, il nous a semblé important de rappeler que la formation syndicale pour les stagiaires était un droit. Trop de stagiaires ont témoigné de la pression exercée par quelques formateurs de l'INSPE sur la syndicalisation ou tout simplement le fait de participer à un stage syndical.

L'action du Snes-Fsu auprès des stagiaires prend de ce fait toute son ampleur. Ces stages qui jalonnent l'année de formation permettent ainsi de poursuivre ces temps d'échanges que ce soit au niveau des mutations, de la titularisation ou de la formation continue.

Nous sommes présentes dans les INSPE (en alternance une semaine sur deux) à Croix de Pierre et Rangueil, les mardis de 11 h 45 à 13 h : venez nous rencontrer !

En cas de problème ou de question, vous pouvez nous joindre par mail à [stagiaires@toulouse.snes.edu](mailto:stagiaires@toulouse.snes.edu)

**Maëve Le Quentrec et Marion Léon**  
Secteur stagiaires

### Rappel mutations INTRA

Entre le 11 et le 28 janvier, consultez sur SIAM le barème que l'administration a retenu après examen des pièces justificatives. En cas d'erreur ou d'oubli sur votre barème, faites-le corriger avant le 24 janvier.

## Vie dans les établissements Ne restez pas isolé.es

### Des situations qui se dégradent

Comme trop souvent lors des rentrées scolaires, la découverte de nouveaux établissements et de nouveaux personnels de direction a parfois été source de tensions et de mal-être. Les affectations pour le moins chaotiques des collègues TZR et contractuel.es cette année ont pu donner lieu à des ordres et contre-ordres de la part de certains chefs d'établissements qui semblaient avoir oublié qu'ils n'avaient pas le pouvoir d'affecter. D'autres chefs d'établissements semblaient eux avoir oublié que les services des enseignant.es étaient établis selon des Obligations Réglementaires de Service légales. Enfin, dans plusieurs autres établissements de l'académie, c'est un « management » (comme on dit à la mode du privé) qui a pu s'avérer brutal et source de grande souffrance pour les personnels. La réforme du lycée, celle du baccalauréat, comme celle du collège avant elles, ont été imposées à marche forcée par le Ministère, mais aussi dans certains

établissements. La charge de travail s'alourdit, pendant que la reconnaissance s'amenuise et que l'on confond parfois autorité et autoritarisme. Bref, la situation est, par endroits, explosive.

### Dans un contexte déjà difficile

S'ajoute à cela un protocole sanitaire incompréhensible, aux déclinaisons locales parfois rocambolesques, alors que ce sont bien les personnels qui sont les plus exposés.

Comme si cela ne suffisait pas, plusieurs collègues ont été obligés ces derniers mois de multiplier les procédures pour n'obtenir que leur dû : heures supplémentaires non payées ou pas au bon taux, heures de vaisselle ou de décharge pour exercice sur plusieurs établissements non payées... Le Snes-Fsu les a accompagnés dans leurs démarches et se réjouit pour les collègues qui ont récemment obtenu de grandes victoires devant le tribunal administratif.



### Les Snes-Fsu à vos côtés

Face à ces situations, il est impératif en effet de ne pas rester seul.e. Le Snes-Fsu, tant au niveau académique (S3), départemental (S2) que local grâce à son réseau de S1 est là pour vous accompagner et défendre vos droits. En cas de problème, il ne faut pas hésiter à vous tourner vers votre correspondant local ou vers le S2 de votre département, sans oublier la règle d'or : on ne se rend jamais seul à une convocation ! L'institution a de plus en plus de mal à protéger ses personnels alors que c'est sa mission première : le Snes-Fsu sera toujours là pour le lui rappeler.

**Aurélien Borot**  
Secrétaire académique

## Plan Mixité sociale

### Un point d'étape important

Lancé en 2017, le projet mixité sociale à Toulouse, certainement le plus important en France, a récemment connu une couverture médiatique importante car les premiers bilans arrivent et que l'échec ou la réussite de ce plan intéressent, au-delà des acteurs de l'éducation. En effet, une première (petite) cohorte d'élèves issus du quartier de la Reynerie, et qui ont donc fait tout le collège sans passer par Badiou, dans des collèges mixtes socialement, a fait sa rentrée au lycée cette année. Pour le Snes-Fsu, les chiffres avancés, positifs du point de vue du CD 31 et du DASEN (meilleure réussite au DNB, plus grande proportion de bonnes notes, choix du lycée dans le secteur du collège « mixte »...) devront être plus précis et nous attendons le résultat d'un travail de recherche universitaire sur ce plan. Même si nous ne contestons pas les résultats encourageants, nous avons pu constater que

les simulations à mettre en place, ne serait-ce qu'en termes de résultats scolaires - et ce n'est bien sûr pas la seule chose à mesurer - sont très complexes et cela nous incite donc à la prudence. Notre « vrai » bilan attendra donc un peu.

Une autre étape importante du plan qui engage l'avenir est aussi en cours puisqu'en ce moment même les cartes scolaires des deux nouveaux collèges (Guilhermy et Saint-Simon) qui ouvriront en 2022 pour remplacer ailleurs, mais pas très loin, Badiou et Bellefontaine sont en concertation pour qu'ils puissent assurer une vraie mixité sociale... sans que le collège le plus proche du dispositif, Vauquelin (ou d'autres encore) ne subisse un dégât collatéral de la vitrine proposée dans ces établissements flambant neufs.

Avec un budget de 53 millions d'euros, 11 collèges concernés et deux construits, le plan

est imposant et semble avoir l'adhésion des familles. Le Snes-Fsu 31, présent depuis le début, a toujours exercé une vigilance extrême et a surtout contesté le peu d'investissement du Ministère. Les collègues sur le terrain, sans nier le plan dans son ensemble, font le même constat en pointant parfois d'inévitables difficultés de climat scolaire mais aussi et surtout le passage difficile des classes à 25 en 6<sup>e</sup> à 30 sur les autres niveaux. L'angélisme n'est donc pas de mise, comme cela a été trop souvent le cas dans la récente campagne de communication du CD31 et du DASEN et nous continuerons d'agir pour la meilleure réussite possible de ce plan mixité ambitieux qui veut lutter contre les ghettos scolaires et pour son évaluation objective et scientifique.

**Pierre Montels,**  
Secrétaire départemental du Snes31

## Gers

### Des personnels malmenés

Dans le Gers, les contractuel.les et TZR servent plus que jamais de « bouche-trous » dans les DGH des collèges et lycées. Au collège de Mirande, trois collègues, géographiquement éloignés, qui étaient déjà sur deux établissements, ont été successivement sommés de prendre des heures de « devoirs faits », situées en fin de journée, sous prétexte qu'ils étaient administrativement rattachés au collège. La section départementale du Snes-Fsu est intervenue avec succès auprès des services

départementaux pour que cessent ces injonctions, arguant de la santé et de la sécurité routière des enseignants.

A la précarité de l'emploi, s'ajoute celle du salaire. Dans l'ensemble des entreprises, quand un salarié veut être payé avant la fin du mois, il demande une avance. Dans la novlangue de l'éducation nationale, les contractuel.les nouvellement embauché.es doivent demander une « avance » pour être payé.es normalement à la fin du mois. La situation a été observée en CDAS (Commission Départementale de l'Aide

Sociale) où l'administration s'est étonnée que le collègue n'ait pas demandé « d'avance » avant le 10 du mois. Il aurait donc fallu qu'il anticipe qu'il ne serait pas payé à la fin du mois, ce qui est difficilement concevable ailleurs. Le CHSCT 32 a donc voté un avis pour que l'avance soit systématiquement demandée par l'administration à l'embauche d'un.e contractuel.le.

**Jocelyn Petit,**  
Secrétaire départemental Snes32

## Égalité professionnelle

### Le Rectorat de Toulouse très en retard !

En 2018, la Fsu, fédération du Snes, a signé le protocole pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique afin d'acter les avancées acquises au regard de l'accord de 2013. Ainsi la Fsu, qui a été très active lors de la négociation, a permis de faire avancer un certain nombre d'idées et d'éléments comme l'obligation de résultats et la possibilité de sanctions en cas de non mise en œuvre par les employeurs des actions décidées, la mise en œuvre de plans d'actions obligatoires avec des objectifs chiffrés et un rapport annuel de situation comparée, l'intégration de la lutte contre le harcèlement moral et sexuel (axe 5), la suppression de la journée de carence pour les femmes en arrêt maladie lors de leur grossesse, un abondement de l'action sociale (place de crèches) et l'idée de « neutralisation » de l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les parcours professionnels.

Depuis la FSU n'a cessé d'obliger le Ministère de l'Éducation Nationale à honorer ses engagements et à rédiger un Plan National qui devait être formalisé avant le 31 décembre 2020 sous peine de sanctions financières. C'est chose faite mais la FSU a dénoncé la précipitation avec laquelle il a finalement été rédigé, le manque de moyens alloués mais surtout l'urgence concernant les Violences Sexistes et Sexuelles. A charge maintenant aux académies de décliner ce Plan à leur niveau.

A Toulouse, la Fsu a interpellé à de nombreuses reprises le Rectorat qui n'avait pas l'air pressé de se mettre au travail sur le sujet. Un groupe de travail a enfin eu lieu le 9 décembre (voir page 5).

Pour chacun des axes du protocole, le Snes-Fsu a des propositions ! Nous n'aurons de cesse de faire avancer ces questions qui nous touchent toutes au quotidien : organisation des services, retards de carrière, réunions après 17 heures...

sans oublier qu'entre plafond de verre ou plancher collant, certaines missions sont encore trop souvent inaccessibles aux femmes.

Il serait bon que ce Plan 2021-2023 soit enfin formalisé avant sa date de remise à plat !

**Isabelle Richardeau**  
Secrétaire académique



#### Les 5 axes du plan d'action 2021-2023

**Axe 1 : Renforcer** la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

**Axe 2 : Créer** les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles

**Axe 3 : Évaluer**, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunérations et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes

**Axe 4 : Mieux accompagner** les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle

**Axe 5 : Prévenir** et traiter les discriminations, les actes de violences (dont les violences sexistes et sexuelles), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes ».



## Axe 5 du protocole

### Prévenir les violences sexistes et sexuelles

« Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences (dont les violences sexistes et sexuelles), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes », il est temps !

Lors des négociations avec le Ministère, la Fsu a rappelé l'urgence donc de mesures concrètes et notamment la nécessité d'une formation solide des personnels des cellules d'écoute mises en place, quand elles existent, et d'un suivi qualitatif de ces dispositifs. Elle a souligné qu'il doit être rappelé aux personnels d'encadrement leur obligation de transmettre tout signalement de Violences Sexistes et Sexuelles (VSS) et d'assurer en la matière leurs obligations de protection des agents. Enfin, elle a mis en avant que les conventions avec les associations professionnelles compétentes dans le domaine doivent se multiplier rapidement sur l'ensemble des académies

pour rattraper le temps perdu. L'impunité des agresseurs et la solitude des victimes doivent cesser. Notre employeur a l'obligation maintenant de mettre en pratique le principe de « tolérance zéro » comme l'exige le protocole d'accord dans la fonction publique !

Là encore le Snes avec la Fsu a des propositions ! La Fsu demande par exemple un n° national avec des écoutants formés qui réorienteraient vers les dispositifs académiques, et que les cellules d'écoute ne soient pas les mêmes que celles qui vont traiter et accompagner ou même sanctionner. Dans nos rectorats, il est important que les victimes soient assurées de la discrétion de ces écoutants qui ne peuvent être, même indirectement, leur supérieur hiérarchique.

Pour le moment sur l'académie de Toulouse, rien n'est mis en place ou formalisé : qui est-ce que la

victime contacte ? A quel numéro ou quel mail ? Quelle charte assure la victime de l'impartialité, de la neutralité ou du respect de ses données personnelles ? Quelles sont les suites données à une plainte ? Dans quels délais celle-ci va-t-elle être traitée ? Quelle protection pour les victimes ?... Bref, le chantier est grand et pour le moment rien n'a été fait !

Le Snes avec la Fsu continue le combat et a participé aux journées du 20 et du 25 novembre. L'intersyndicale Fsu, Cgt et Solidaire a lancé une vaste campagne contre les VSS sur le lieu de travail : <https://stop-sexisme-education.org/> pour dire : « Stop ! Plus une violence sexiste ou sexuelle sur mon lieu de travail ! ». N'hésitez pas à en parler autour de vous !

**Isabelle Richardeau**  
Secrétaire académique

## Protection Sociale Complémentaire et « Grande Sécu »

### Quels enjeux ?

**A** la faveur de la réforme de protection sociale complémentaire (PSC) en cours dans la Fonction publique, l'articulation entre l'Assurance Maladie Obligatoire (AMO, prise en charge par la sécurité sociale) et l'Assurance Maladie Complémentaire (AMC, prise en charge par les mutuelles, assurances) est dans le débat, de manière contradictoire.

L'extension de la complémentaire obligatoire financée à 50 % par l'employeur à la Fonction Publique donne une importance supplémentaire à l'AMC et fragilise de ce fait la Sécurité Sociale. En effet, l'adhésion à l'AMC est plus inégalitaire puisque le montant de la cotisation est forfaitaire (même si mâtinée d'un peu de proportionnalité en fonction du revenu). De plus, la PSC met en danger les solidarités actuelles en excluant les retraité.e.s. La cotisation couvrira des garanties minimales en santé mais pas la prévoyance dans la Fonction Publique d'État et Hospitalière. La mise en place de l'ANI (Accord National Interprofessionnel pour le secteur privé) a montré que les paniers de soins couverts sont très disparates suivant les entreprises et que beaucoup de salarié.e.s ont recours à une surcomplémentaire à leurs frais, ce qui minimise les gains de pouvoir d'achat. Elle s'est accompagnée de 7 Mds € d'exonération fiscale pour les employeurs.

En même temps, a été fortement médiatisé le 2<sup>e</sup> scénario du rapport du Haut Conseil pour l'Avenir de l'Assurance Maladie préconisant une extension du champ d'intervention de la

Sécurité Sociale: il étendrait le dispositif des Affections de Longue Durée (couvertes à 100 % par l'AMO) à l'ensemble des patient.e.s et des prises en charge y compris le panier de soins 100 % santé (optique, audioprothèses, dentaire) actuellement remboursé par l'AMC. Un tel scénario suppose une régulation renforcée des prix. L'AMC couvrirait les exigences particulières des patients et les dépassements d'honoraires (tarifs conventionnés, remise à plat des rémunérations des professionnels libéraux...). Les pistes envisagées pour le financement sont essentiellement l'impôt (CSG, TVA) et une augmentation des cotisations patronales.

C'est le moment de mettre dans le débat la reconquête d'une Sécurité Sociale qui rembourse 100 % des soins prescrits et prene en charge la perte d'autonomie dans sa branche maladie. Quant au financement, il doit être assuré par les cotisations qui seraient plus conséquentes avec l'augmentation des salaires et l'égalité salariale femmes/hommes. La fin des exonérations et baisses des cotisations sociales rapporterait 75 Mds €. Il faut aussi retrouver de la démocratie dans la gestion de la Sécurité Sociale.

**Monique Theulé**  
Secteur Retraités  
et **Valérie Puech**  
Secteur Santé-protection sociale



### Temps partiel thérapeutique Des avancées !

**T**emps partiel thérapeutique (TPT) : période où un agent reprend son service à temps partiel pour raisons de santé, le plus souvent à 50 %, tout en étant payé à 100 %.

Le cadre réglementaire fixant le fonctionnement des TPT avait été assoupli en 2017 en permettant de bénéficier d'un Temps Partiel pour raison Thérapeutique sans durée minimale de congé maladie alors qu'il devait auparavant être consécutif à un Congé de Longue Maladie ou de Longue Durée.

De nouvelles avancées majeures pour les personnels ont été obtenues depuis l'ordonnance du 25 novembre 2020 et le décret du 28 juillet 2021 :

- Désormais, un fonctionnaire peut bénéficier d'un temps partiel pour raison thérapeutique, sans avoir été nécessairement en arrêt maladie au préalable

- De plus, alors que le TPT n'était attribué qu'une seule fois durant la carrière par pathologie, il est désormais possible de reconstituer ce droit après un délai d'un an en activité. Un TPT pourra donc être demandé et accordé plusieurs fois pour une même pathologie au cours d'une carrière, sous réserve de la reconstitution des droits.

Les avancées contenues dans le décret sont le fruit du travail, de l'implication des militants FSU dans les instances nationales et les groupes de travail de la Fonction Publique. Ces modifications s'inscrivent dans un objectif de maintien dans l'emploi, et permettent d'étendre au secteur public un droit existant dans le privé.

#### En pratique :

- Les quotités de travail à temps partiel hebdomadaires peuvent aller de 50 à 90 %. Il n'est pas possible d'accomplir d'heures supplémentaires.

- Le temps passé en TPT est assimilé à du temps plein pour les droits à avancement et retraite.

- Seules les périodes d'activité (y compris congés maladies) ou de détachement sont prises en compte pour la reconstitution des droits à TPT, mais pas les périodes de disponibilité par exemple.

Consultez la page du site académique (partie « carrières - mutations - catégories » puis « santé - hygiène - sécurité - conditions de travail ») pour connaître la marche à suivre pour demander un TPT.

N'hésitez pas à contacter la section académique pour être conseillé-e, accompagné-e dans vos démarches.

**Karine Giraut et Valérie Puech**  
Secteur santé

## Groupes métier Premières rencontres

Les groupes métier de la section académique se sont retrouvés pour leur première journée de l'année en novembre.

Les participant.es ont parlé des répercussions de la réforme Blanquer dans le groupe Lycées, en particulier de ce que signifie enseigner à des élèves dont on ne connaît pas la classe d'appartenance quand on est professeur.e de langue vivante ou de S.E.S. par exemple : comment se renseigner ou transmettre des informations sur un élève dont on a peine à identifier les autres professeur.e.s... sans parler des réunions de présentation aux parents, qui se font toujours selon les modalités qui prévalaient quand la classe était le cadre d'enseignement commun...

Dans le groupe Langues vivantes, ce sont quelques dilemmes de métier qui se présentent à nous quand il s'agit de favoriser l'engagement de tous les élèves dans la tâche qui ont été dépliés. Comment faire pour leur permettre à toutes de progresser ? Est-il toujours possible ou même souhaitable de disposer les élèves en îlots ? Le cas échéant, comment les composer ?

Le groupe Maths-Sciences-Technologie a quant à lui abordé la poursuite (ou pas) de l'utilisation d'outils employés pendant les périodes de confinement, comme les vidéos par exemple et plus généralement il y a été question des usages de l'ENT. La transmission de consignes a porté sur

la gestion des élèves ayant fini avant les autres un travail en autonomie : que leur demande-t-on de faire ? Comment parvient-on à s'occuper de toutes malgré des rythmes différents et des niveaux hétérogènes ?

Enfin le groupe Humanités a évoqué des situations qui procurent de la satisfaction au travail et a parlé d'apprentissage sans évaluation, pour le plaisir ! Les participant.es ont déplié ce qu'une situation de travail « gratuit » peut apporter de bénéfique et comment elle peut servir d'appui pour le reste de l'année.

Il ne s'agit pas, au sein de ces groupes, de chercher à définir LA bonne méthode qui n'existe pas, compte-tenu des imprévus avec lesquels nous devons en permanence composer. A travers les échanges, il s'agit plutôt de discuter des critères de qualité du travail et de permettre à chacun.e d'étendre ainsi sa palette de gestes professionnels, sachant que l'activité réelle nous oblige à jongler avec ces critères. En faisant vivre ces groupes, il s'agit pour le Snes-Fsu, y compris dans une période ô combien difficile, de faire vivre les dimensions collectives de nos métiers et ce faisant, de renforcer au quotidien notre pouvoir d'agir.

**Carine Daudignon**  
Secteur Métier



## Un exemple Enseigner... avec plaisir

Lors des dernières réunions du groupe métier Humanités les participant.es ont échangé sur des situations qui leur ont procuré de la satisfaction. Martine a alors raconté comment elle s'est autorisée un travail hors programme avec ses élèves de 4<sup>e</sup>. A la question qui lui est posée « tu n'as pas trop d'heures dans tes programmes ? »

Martine s'explique : « je voulais commencer une séquence importante qui débouchait sur un projet avec la documentaliste et d'autres collègues au mois de janvier. Donc là, voilà, je ne pouvais pas commencer avant. Donc j'ai repris un truc que je faisais les années passées. C'était sur le point de vue [les points de vue externe, interne et omniscient]. Ce sont des notions qui ne sont pas cruciales en 4e mais qui sont amusantes à aborder. J'articule ça entre des extraits de films, du texte et puis eux écrivent après. J'avais dit au départ, bon voilà on va faire ce travail-là pendant 15 jours, ça ne sera pas évalué, il n'y a

pas de note, on va prendre du plaisir. [...] Pour eux le français c'est... on lit des textes et on répond à des questions. Là c'était... Voilà « lisez ces textes, lisez ces poèmes. Comment on peut les lire, comment on peut s'amuser avec les mots. »

Quand Patrick lui demande si certains élèves n'ont pas levé les yeux au ciel en disant « elle est folle », Martine poursuit : « En tout cas ils se sont lâchés. Alors que quand... si je fais un travail d'écriture, souvent pour lancer une séquence plus classique, on écrit sur le cahier le titre de la séquence et souvent je leur demande un travail d'écriture... Là c'est moins facile. Il y a quelques récalcitrants qui n'ont pas envie de s'y mettre. [...] Là ça a été très prolifique, même les élèves faibles avaient envie de lire aux autres. » Alors

Patrick lui demande : « Et quand tu dis pour le plaisir, est-ce que ça a aussi une utilité pour la suite malgré tout ? » Martine hésite : « Je ne sais pas mais déjà, sur le moment... ils peuvent voir qu'on peut... aussi écrire pour le plaisir, je n'ai pas mesuré en fait. » Puis, après quelques minutes d'échanges : « De temps en temps c'est vrai que... je leur rappelle. Je dis : « tiens au fait, vous vous rappelez quand on a vu ça ? », j'y fais référence de temps en temps et ils s'en souviennent. »

Cet extrait vient nous rappeler que si des évaluations sont nécessaires, le plaisir de l'enseignant ne l'est pas moins et il peut aussi favoriser les apprentissages des élèves !

**Carine Daudignon**  
Secteur Métier



# Vie interne

Dépt.	Inscrits	Votants	BL/Nuls	Exprimés	UA	EE	EMANC	URIS	FU
9	159	45,3 %	0,0 %	72	86,1 % (-8,8)	6,9 % (+3,6)	1,4 % (+1,4)	1,4 % (-0,3)	4,2 % (+4,2)
12	205	38,0%	3,9%	75	84,0% (+2,2)	12,0% (+0,3)	2,7% (-1,2)	1,3% (=)	0,0% (-3,9)
31	1370	38,7%	1,8%	521	58,0% (+3,7)	36,1% (-1,2)	4,4% (+0,9)	0,4% (-2,4)	1,2% (-0,8)
32	104	33,7%	0,0%	35	91,4% (+24,8)	5,7% (-14,3)	0,0% (-6,7)	2,9% (+2,9)	0,0% (=)
46	177	40,1%	6,2%	67	92,5% (-5,3)	3,0% (+3)	3,0% (+3)	1,5% (+1,5)	0,0% (-2,1)
65	255	44,7%	1,8%	112	81,3% (+11,6)	15,2% (-9,1)	2,7% (+0,7)	0,0% (-2)	0,9% (-1,1)
81	330	33,3%	2,8%	107	66,4% (-1)	27,1% (+1,1)	3,7% (+0,9)	0,0% (-1,9)	2,8% (+0,9)
82	208	26,9%	1,8%	55	63,6% (-1,2)	16,4% (-9,3)	12,7% (+6)	3,6% (-0,4)	3,6% (-0,4)
Totaux	2808	38,0%	2,1%	1044	68,8% (+3,9)	25,0% (-2,8)	4,0% (+0,8)	0,8% (-1,6)	1,4% (-0,7)

Dépt.	Exprimés	Pour	Contre	Abs	Refus	Exprimés	A	B	Exprimés	A	B
9	71	87,3%	1,4%	11,3%	0,0%	62	61,3%	38,7%	53	77,4%	22,6%
12	76	77,6%	2,6%	19,7%	0,0%	53	41,5%	58,5%	61	78,7%	21,3%
31	502	73,1%	2,2%	23,5%	1,2%	421	59,6%	40,4%	409	68,0%	32,0%
32	35	88,6%	2,9%	5,7%	2,9%	28	32,1%	67,9%	26	69,2%	30,8%
46	65	76,9%	7,7%	15,4%	0,0%	44	56,8%	43,2%	45	80,0%	20,0%
65	113	87,6%	0,9%	10,6%	0,9%	94	40,4%	59,6%	93	79,6%	20,4%
81	106	79,2%	0,0%	20,8%	0,0%	80	65,0%	35,0%	80	68,8%	31,3%
82	56	75,0%	3,6%	21,4%	0,0%	42	61,9%	38,1%	42	73,8%	26,2%
Totaux	1024	77,5%	2,2%	19,4%	0,8%	824	55,9%	44,1%	809	71,8%	28,2%

## ÉLECTIONS FSU

### Participation au rendez-vous et grands équilibres maintenus

Dans le cadre de la préparation des congrès départementaux qui précèdent le congrès national de la Fsu, programmé du 31 janvier au 4 février 2022 à Metz, les syndiqué.e.s du Snes-Fsu étaient appelé.e.s à se prononcer sur le rapport d'activité 2019/2021 de la fédération, et à préciser leur préférence de formulations concernant deux « fenêtres » exprimant des nuances entre tendances sur les volets « Éducation » et « Droits et Libertés » du rapport.

La participation à ce vote gagne 3 points par rapport à 2019, et s'établit cette année à 38 % au niveau académique : c'est une bonne nouvelle pour le dynamisme démocratique de la FSU. L'approbation du rapport d'activité progresse également, de 9,1 %, à 77,5 %.

Ce vote détermine également les équilibres départementaux et nationaux, entre les différentes visions de l'évolution de la fédération pour le prochain mandat. Au bilan académique, les orientations portées par Unité & Action et Émancipation progressent légèrement (+3,9 et +0,8 points respectivement) par rapport au dernier vote, contrairement à École Émancipée, URIS, et Front Unique (-2,8, -1,6 et -0,7 points respectivement). Toutefois, le vote fédéral est fondamentalement un enjeu au niveau de chacun

des 8 départements de l'académie, où il est ajouté aux résultats obtenus par les uns et les autres au sein de tous les syndicats nationaux de la FSU pour la composition des Conseils délibératifs des Sections Départementales. A l'heure où ces lignes sont écrites, les résultats totaux par départements ne sont pas connus : ils seront diffusés par les sections départementales de la Fsu !

**Le secrétariat académique**

#### Erratum

Dans le BS 381, page 11, nous avons fait une erreur sur le nom d'une secrétaire départementale du Lot, il faut lire : **Anne-Marie Bonhomme**, professeur d'histoire-géographie, nous nous en excusons.



# Le Snes-Fsu à vos côtés

## Formation Syndicale Stages à venir

Vous pouvez vous inscrire à ces stages via le module d'inscription en ligne sur notre site académique, rubrique « stages syndicaux ».

### ● 1/ Stage sur l'évaluation le 27 janvier à Toulouse

**Quelles fonctions de l'évaluation ? Déclinaisons dans les établissements : PLE en lycée, évaluation par compétences en collège.**

Ce stage, animé par **Laurent Talbot, Maître de conférences en sciences de l'éducation à l'Université Toulouse Jean-Jaurès et Sandrine Charrier, secrétaire nationale du Snes-Fsu et responsable du secteur Contenus**, sera l'occasion de se questionner autour des enjeux liés à l'évaluation :

Qu'est-ce qu'évaluer et pourquoi le faire ?  
Quels peuvent être le rôle et la posture d'un évaluateur ? Peut-on évaluer objectivement ?  
Où en est-on du PLE en lycée ? Quels enjeux ?  
Quel bilan de l'évaluation par compétences ?

### ● 2/ Stage spécial AED le 27 janvier à Toulouse

Ce stage, animé par les responsables académiques du secteur AED-AESH, ainsi qu'un responsable du secteur national, va permettre de dresser un rapide historique, de rappeler les textes, les missions, les obligations, ainsi que les mandats du Snes-Fsu.

Des temps d'échange seront prévus pour répondre à toutes les questions.

### ● 3/ Stage fonctionnement du S1 le 28 janvier à Tarbes

Ce stage départemental à destination des collègues du 65, animé par Pierre Priouret aura pour thème la vie syndicale dans les établissements et l'animation du S1. Ce stage est aussi ouvert aux collègues du 32 !

### ● 4/ Stage spécial contractuel.les le 9 mars à Toulouse

Ce stage sera animé par un militant du Snes-Fsu national, et par Christophe Larronde, responsable académique. Il sera l'occasion de passer

en revue l'actualité pour les contractuel.les et de répondre à toutes les questions que vous vous posez.

N'hésitez à faire passer le message auprès des collègues contractuel.les !

### ● 5/ Stage Laïcité le 17 mars

Réservez déjà la date du 17 mars où le Snes-Fsu Toulouse organisera un stage syndical sur la laïcité ! Plus d'informations et modalités d'inscription en ligne début janvier 2022

Le droit syndical ne s'use que si on ne s'en sert pas : un fonctionnaire (titulaire ou stagiaire) en activité a droit à 12 jours ouvrables maximum par an au titre du droit au congé pour formation syndicale avec traitement (article 34 - 7° du titre II du statut général du fonctionnaire). La demande de congé doit être déposée par la voie hiérarchique au moins un mois à l'avance. Une non-réponse dans les 15 jours vaut acceptation.

 **Jérôme Launet**  
Formation syndicale

## Pour rejoindre le Snes

Tél. 05 61 34 38 51 - Fax 05 61 34 38 38

2, avenue Jean-Rieux - 31500 - Toulouse

Accès bus : bus L1 (arrêts Place Dupuy, Halle aux grains, Port Saint-Étienne), 27 (arrêt Seel), 29 et 31 (arrêt grand-Rond)

Accès métro : ligne B, station F. Verdier.

Permanences en période scolaire tous les après-midis  
du lundi au vendredi de 14h à 17h

Possibilité de prise de RDV pour les syndiqué.es avec les secteurs pour un suivi plus personnalisé.

### Adresse électronique générale :

[s3tou@snes.edu](mailto:s3tou@snes.edu)

#### Qui fait quoi ?

La section académique met à votre disposition plusieurs adresses électroniques pour un suivi adapté à votre situation ou vos questions.

#### Adhésion - syndicalisation

[tresorerie@toulouse.snes.edu](mailto:tresorerie@toulouse.snes.edu)

#### Carrière

Pour toutes les questions concernant la carrière et / ou le statut : avancement, promotion, évaluation, traitement, congés... écrivez selon votre catégorie :

AED et AESH :

[aed-aesh@toulouse.snes.edu](mailto:aed-aesh@toulouse.snes.edu)

Agrégés et certifiés :

[carriere.certifies@toulouse.snes.edu](mailto:carriere.certifies@toulouse.snes.edu)

[carriere.agreges@toulouse.snes.edu](mailto:carriere.agreges@toulouse.snes.edu)

CPE :

[cpe@toulouse.snes.edu](mailto:cpe@toulouse.snes.edu)

Non-titulaires enseignants :

[nontitu@toulouse.snes.edu](mailto:nontitu@toulouse.snes.edu)

Stagiaires et

Etudiants-contractuels-alternants :

[stagiaires@toulouse.snes.edu](mailto:stagiaires@toulouse.snes.edu)

Retraités :

[enretraite@toulouse.snes.edu](mailto:enretraite@toulouse.snes.edu)

#### Mutations / Affectations / TZR

Pour toutes les questions concernant le mouvement : mutations, affectations, compléments de service...

[mutations@toulouse.snes.edu](mailto:mutations@toulouse.snes.edu)

Pour toutes les questions concernant le système éducatif : organisation, contenus, évaluations, actions, réformes...

Collège :

[college@toulouse.snes.edu](mailto:college@toulouse.snes.edu)

Lycée :

[lycees@toulouse.snes.edu](mailto:lycees@toulouse.snes.edu)

CPE :

[cpe@toulouse.snes.edu](mailto:cpe@toulouse.snes.edu)

#### Santé

[sante@toulouse.snes.edu](mailto:sante@toulouse.snes.edu)

#### Retraite

[retraite@toulouse.snes.edu](mailto:retraite@toulouse.snes.edu)

#### Stages syndicaux Formation syndicale

[formation.syndicale@toulouse.snes.edu](mailto:formation.syndicale@toulouse.snes.edu)

**Site académique**  
[www.toulouse.snes.edu](http://www.toulouse.snes.edu)