

Salaires, carte scolaire, mouvement, semaine scolaire...

Au Conseil Départemental de l'Éducation Nationale du 12 juillet 2022,
**la Fédération FO de l'Enseignement (FNEC FP-FO) a dénoncé
le sort fait à l'École, aux personnels et aux élèves,
et exprimé ses revendications**

Les intertitres dans la déclaration sont de la rédaction de l'École syndicaliste.

Un mouvement marqué par l'opacité, le désordre et le mépris des personnels et de leurs élus à la CAPD

Ce 12 juillet, 5 jours après la fermeture des écoles, des enseignants Titulaires de Secteur attendent toujours de connaître leur affectation, c'est-à-dire de savoir dans quelles écoles et quels enseignants ils vont compléter tandis que de leur côté des directrices et directeurs d'école, des enseignants à Temps Partiel attendent eux de connaître qui va assurer leur décharge ou leur complément de service.

Pour nombre de ces collègues, c'est par **des posts sur Facebook** qu'ils tentent d'avoir des informations depuis la fermeture des écoles, **les élus du personnel ne pouvant plus leur en apporter puisqu'ils ne sont informés de rien !**

Pourquoi en nous en sommes là ? La dernière « réforme » de la Formation envoie pour toute l'année scolaire prochaine, en responsabilité dans les classes à temps plein ou à 50 %, des collègues stagiaires sans aucune formation initiale. Des étudiants alternants vont, quant à eux, exercer à l'année sur des compléments de service à 25 %.

Économiser des postes, économiser sur la formation initiale, économiser sur les personnels administratifs, et voilà comment on en arrive à affecter en dernier, à l'arrache, le dernier jour de classe, les enseignants Titulaires de Secteur, et ce n'est toujours pas fini !

Cette désorganisation traduit une gestion à flux tendu pour un moindre coût, sans la moindre considération à l'égard des enseignants et des personnels, c'est-à-dire avec une indifférence et un mépris absolus vis à vis du bon fonctionnement de l'institution scolaire de la République.

A ce mépris à l'égard des enseignants s'ajoute le refus de la haute hiérarchie de solliciter l'expertise des élus des personnels sur la constitution des regroupements de postes, ce qui s'est fait pendant des années dans l'intérêt bien compris des enseignants et du service.

Écarter les représentants élus du personnel de toute information sur les opérations de mutation - savez-vous que l'on nous refuse toujours aujourd'hui la communication des résultats du mouvement achevé le 3 juin ? - ne plus les consulter sur rien, bafouer même la réglementation pour entraver par exemple l'exercice des prérogatives des représentants syndicaux en matière d'hygiène et de Sécurité, c'est **l'une des priorités absolues du ministère depuis la loi Dussopt de transformation de la Fonction publique.**

FO fait juges tous les membres du CDEN de cette transformation qui consiste à ne pas être capable de nommer des personnels avant la fin des classes, à faire de Facebook le seul recours des enseignants pour s'informer sur qui va occuper tel ou tel poste, et à recruter en 30 minutes des contractuels, qui n'auront, eux non plus, aucune formation initiale, cela pour pallier l'effondrement du nombre de candidats aux concours qui permet au passage de développer l'emploi en CDD !

Quel mépris pour le métier d'enseignant, les élèves et les parents d'élèves.

Attaques contre le statut des personnels, contre les élus du personnel, les acquis du Statut Général des Fonctionnaires de 1946, et délabrement organisé de l'École pour justifier sa dénationalisation, telle est la feuille de route du ministère : **l'expérimentation Macron dans 59 écoles de Marseille** que le Président veut généraliser est le premier acte du démantèlement du caractère national de l'Enseignement public avec le début **d'un recrutement local sur la base de projets particuliers** à l'instar du fonctionnement des écoles de l'enseignement privé.

Une « scolarité sereine », c'est le droit de tous les élèves !

Le nouveau ministre de l'Éducation Nationale justifie la scolarisation de ses enfants dans une école privée élitiste de la haute bourgeoisie en indiquant que c'est pour qu'ils bénéficient d'une « scolarité sereine ». Quel aveu ! Une scolarité sereine, n'est-ce pas le droit de tous les jeunes et pas seulement de ceux dont les parents peuvent payer au prix fort ?

Il faut arrêter la démolition de l'École publique, lui **attribuer immédiatement les moyens en postes et en personnels sous statut, pour lui permettre d'assurer ses missions.**

suite p. 2

**Rentrée 2022 : le CTSD est
convoqué mardi 6 septembre à 9h.**

Comme toujours, les représentants FO s'opposeront à toute fermeture de classe après la rentrée et défendront toutes les demandes des écoles dont ils auront été saisis. **La fiche enquête sur les effectifs de rentrée** est téléchargeable sur notre site snudifo84.com. Retournez-la au syndicat avant lundi 5 septembre 12 h.

Non à la poursuite de la baisse du pouvoir d'achat !

Il faut rémunérer correctement ses fonctionnaires **en rattrapant leurs pertes de pouvoir d'achat, 25 % depuis 22 ans**, et pas s'imaginer les duper par **une aumône de 3,5 % quand l'inflation était déjà de 5,8 % en juin**. Il faut que cesse la politique antisyndicale qui veut réduire les syndicats à une courroie de transmission et d'accompagnement des contre-réformes.

Il faut ouvrir des classes, créer des postes de TR...

Concernant la carte scolaire, FO rappelle son refus de toute fermeture de classe ce mois de juillet comme au mois de septembre.

Nous prenons acte, Madame la Directrice Académique, que vous n'en avez proposé aucune au CTSD du 28 juin dernier.

Mais vous n'avez proposé qu'une seule ouverture de classe alors que plusieurs autres écoles en ont absolument besoin pour assurer correctement la rentrée. Nous sommes d'ailleurs étonnés que ces écoles, que vous avez-vous-même listées au CTSD n'apparaissent pas dans les documents préparatoires à cette réunion du CDEN.

FO revendique aujourd'hui **des ouvertures de classe dans au moins 10 écoles dont 8 où il est impératif d'abaisser les effectifs par classe et de respecter la limitation à 24 élèves pour les niveaux GS, CP et CE1**.

Dans certaines communes, les maires, craignant de ne pas avoir une ouverture de classe, rééquilibreraient les effectifs entre les écoles de la ville. Cette stratégie imposée par la non ouverture d'une classe aboutit à des non-sens. En effet, nous avons l'exemple d'une famille habitant à 50 mètres de son école de secteur qui ne peut pas y inscrire ses enfants.

Pour FO, il y a urgence à ouvrir dès aujourd'hui dans toutes ces écoles.

D'autre part, les 6 créations de postes de Titulaires Remplaçants pour la rentrée 2022 seront très insuffisantes, chacun le sait très bien ici, pour faire face aux problèmes de remplacement que connaît notre département ces dernières années.

FO revendique donc **la création immédiate d'au moins 2 postes de TR de plus dans chaque circonscription, soit 20 postes**, et c'est vraiment un minimum !

FO revendique également **un jour de décharge hebdomadaire pour toutes les directrices et tous les directeurs des écoles de moins de 3 classes** dès cette rentrée de septembre, **le recrutement d'AESH sous statut à hauteur des besoins avec un vrai salaire**.

Pour le retour partout à la semaine de 4 jours

Pour conclure, nous posons à nouveau le problème de la semaine scolaire de 4 jours et demi encore en vigueur dans 4 communes du département.

L'immense majorité des communes est revenue à la semaine de 4 jours, à la grande satisfaction des parents et des enseignants... et de **notre syndicat qui s'est toujours opposé à la dislocation du calendrier national** instaurée par les décrets des ministres Peillon, Hamon et Vallaud Belkacem.

FO rappelle qu'à Monteux, malgré l'exigence majoritaire du retour à la semaine des 4 jours des enseignants et des parents, le Maire continue à imposer la semaine de 4 jours et demi aux 6 écoles publiques de sa commune... tandis que l'école privée « Notre Dame du bon accueil » est à la semaine scolaire de 4 jours qui fait vraiment recette auprès des parents qui veulent rétablir la coupure du mercredi pour leurs enfants.

L'an dernier, pendant une partie de la crise sanitaire, les activités périscolaires des élèves montiliens se sont transformées en vaste garderie hypocritement appelée « activités libres ».

Pour Force Ouvrière, il faut clairement **séparer le temps de classe et le temps des activités municipales**.

L'affirmation que la semaine continue de 4 jours et demi serait un facteur de la réussite scolaire ne s'est pas vérifiée.

Ajoutons que de plus en plus de collègues qui n'en peuvent plus de ce calendrier à 4 jours et demi quittent les écoles de Monteux tandis que d'autres, que nous soutenons, refusent d'y être nommés sur des compléments de service à cause du travail le mercredi matin qui occasionnent **des frais supplémentaires de garde d'enfant et de déplacement**.

Pour FO, l'exigence de bon sens, de bonne administration, de prise en compte de l'intérêt des élèves, c'est **le retour à la semaine de 4 jours à Monteux, à Avignon, et partout dans le département**.

En tout état de cause, quel que soit le point de vue de chacun sur les rythmes scolaires, qui peut sérieusement prétendre qu'il est positif que l'organisation de la semaine scolaire ne soit pas identique sur tout le territoire de la République, et qu'elle puisse **fluctuer d'une commune à l'autre**, voire même au sein d'une même commune **en fonction des orientations politiques du Maire, des finances ou autres contingences locales** ?

Compte rendu
du CDEN en page 6

* Le Préfet qui préside le CDEN étant absent, il était représenté par la Directrice Académique.

RENTREE 2022 : Alertez le syndicat de tout problème de poste ou fraction de poste non pourvus, de remplacements non assurés (congé de maternité, maladie...).

« Faut-il attendre des décès liés à l'amiante avant qu'une démarche de désamiantage soit entreprise dans tous les établissements amiantés du département ? »

NON À LA SUPPRESSION DES CHSCT !

Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail départemental du 9 juin 2022

Déclaration liminaire de la Fédération FO de l'Enseignement (FNEC-FP-FO)

Monsieur le Président du CHSCT de Vaucluse,

Depuis plusieurs années, Force Ouvrière ne cesse de demander à l'Administration, à travers plusieurs avis, de tout mettre en œuvre pour :

- organiser **des examens médicaux à l'attention des personnels exposés à l'amiante** ;
- instaurer **des mesures de protection de toute urgence** dans les établissements amiantés du département ;
- mettre en place au plus tôt **un plan de désamiantage**.

Les réponses n'ont jamais été satisfaisantes, nous indiquant que ça ne relevait pas de la compétence de la DSDEN, ou encore que le suivi des Dossiers Techniques Amiante (DTA) à lui seul répondait à nos revendications.

En ignorant l'urgence et la gravité des faits, la santé des personnels a été négligée. Preuve en est des rapports récents de l'Inspectrice du Travail et de l'Inspectrice Santé et Sécurité au Travail qui alertent sur le fait que des plans de travail et revêtements de sol du lycée de l'Argensol à Orange contiennent de l'amiante, et exposent de par leur état de dégradation les personnels à des risques,

Pire encore, le DTA indiquait dès 2005 que des travaux étaient à prévoir. Il aura fallu attendre 17 ans avant que de véritables démarches de protection soient entreprises. 17 ans pendant lesquels les professeurs exerçant dans l'établissement ont été exposés à ce danger.

Faut-il attendre des décès liés à l'amiante avant qu'une démarche de désamiantage soit entreprise dans tous les établissements amiantés du département ?

Une fois encore, Force Ouvrière proposera un avis pour que des mesures soient prises pour protéger les personnels face au risque Amiante. L'Administration se doit d'agir de toute urgence pour répondre à ses obligations d'employeur en matière de santé au travail !

Enfin, nous souhaitons vous rappeler des revendications que nous portons depuis des années pour certaines, sans qu'elles soient véritablement prises au sérieux, montrant bien l'indifférence de l'Administration à l'égard de la santé des personnels :

- mise en place de la **visite médicale quinquennale** ;
- recrutement de **médecins de prévention** ;
- recrutement de **psychologues** ;
- recrutement de **personnels d'aide administrative** pour les directeurs d'école ;
- mise en place d'**enquêtes suite aux accidents du travail à caractère grave ou répété** ;
- **augmentation conséquente de la durée du congé de maternité** ;
- **places en crèche en nombre suffisant**, ainsi qu'une **aide financière particulière pour la garde des enfants** permettant à ceux, hommes et femmes, qui le souhaitent de ne pas recourir au congé parental ;
- **congé parental rémunéré** ;
- **augmentation du nombre de jours d'absence pour garde d'enfant malade**...

Pour conclure, la Fédération FO de l'Enseignement (FNEC-FP-FO) rappelle son exigence d'**abrogation de la loi Dussopt** de transformation de la Fonction Publique qui a programmé la **suppression des CHSCT en 2023** afin de se débarrasser de ces Instances protectrices de la santé au travail des personnels, de contrôle et d'alerte sur les obligations de l'État employeur en la matière.

La destruction des CHSCT aura immanquablement des conséquences néfastes sur la santé au travail des personnels confrontés à des conditions de travail qui ne cessent globalement de se dégrader et qui ne disposent pas d'une médecine de prévention ayant les moyens d'assumer ses missions.

Suicides, burn out, dépressions, démissions, violences contre les personnels... la suppression des CHSCT ne pourra camoufler les conséquences dramatiques des **politiques d'austérité**, de **évaluation opaque et arbitraire** des compétences qui régit maintenant avec le PPCR le déroulement de carrière, du **management caporaliste** qui marque le pilotage de l'Éducation Nationale à tous les niveaux et du « **prof bashing** » auquel les autorités de l'État elles-mêmes contribuent.

La Fédération FO de l'Enseignement (FNEC-FP-FO) mettra tout en œuvre, dans l'unité d'action syndicale la plus large possible pour faire échec à l'entreprise réactionnaire de suppression des CHSCT.

Jean-Luc CHOMETTE, Charles BOULANGER, Mallory MINANA

Avis proposés par FO au CHSCT

Avis 1 (Amiante)

Le CHSCT-SD de Vaucluse, réuni le 9 juin 2022, a pris connaissance de la réponse du Président du CHSCT de Vaucluse concernant l'avis sur l'amiante voté le 1^{er} avril 2022, demandant des examens médicaux pour les personnels exposés à l'amiante, des mesures de protection et un plan de désamiantage au plus tôt : « *Un plan de traitement des situations liées à l'amiante est en cours depuis plusieurs années. Ce plan a pour objet de répondre aux interrogations formulées dans l'avis* ».

L'Inspectrice du Travail ayant visité le lycée de l'Argensol à ORANGE le 28 avril 2022 présente entre autres les constats suivants :

- Le DTA (Dossier Technique Amiante) du **29 avril 2005** indique la présence de produits contenant de l'amiante (revêtements de sol, dalles vinyle, plateau de plan de travail en établi, conduits...) avec la mention « préconisant : travaux à prévoir »
- Il y a obligation de mettre en place des mesures conservatoires, et la mise en œuvre de travaux de retrait ou d'encapsulation des matériaux amiantés.

Il est nécessaire de rappeler que le rapport de l'Inspectrice Santé et Sécurité au Travail ayant visité l'établissement six mois plus tôt établissait les mêmes préconisations.

Étant donné les différents constats énoncés ci-dessus, amenant à la conclusion que le « plan » mis en œuvre est insuffisant pour protéger réellement les personnels, le CHSCT-SD de Vaucluse demande à nouveau à l'Administration de tout mettre en œuvre afin que :

- des examens médicaux soient proposés au plus vite aux personnels exposés actuellement ou par le passé, sans oublier les retraités, au risque d'amiante ;
- des mesures de protection soient instaurées de toute urgence dans tous les établissements amiantés du département ;
- un plan départemental de désamiantage soit mis en place au plus tôt.

3 pour (FO), 4 contre (FSU et UNSA) - l'Avis n'est pas adopté

Si FSU et UNSA ont dit être d'accord sur la partie concernant le lycée de l'Argensol, **elles refusent le dernier paragraphe (demande d'examens médicaux, de mesures de protection, un plan de désamiantage au plan départemental)**, une position constante de leur part tant au plan départemental qu'académique qui les a déjà conduites à voter contre ces demandes présentées par FO. Bien sûr, cela dédouane bien l'État de ses obligations d'employeur.

Avis 2 (Bruit et amiante au Lycée de l'Argensol)

L'Inspectrice du Travail ayant visité le lycée de l'Argensol à ORANGE le 28 avril 2022 indique que le bruit de l'extracteur de fumée de l'atelier chaudronnerie est trop élevé (85dB à l'extérieur immédiat de l'atelier, 92dB aux postes de soudage, la valeur limite moyenne étant de 80dB). Elle constate que « *le bruit ambiant est tellement important qu'il empêche à ce que le travail ainsi que les enseignements soient délivrés dans de bonnes conditions (les messages des enseignants aux élèves sont masqués par le bruit pouvant occasionner une fatigue importante ainsi qu'à terme une atteinte à la santé)* ». Enfin, elle demande « *de bien vouloir mettre en place les mesures collectives visant à supprimer ou diminuer les risques, dans les plus brefs délais* », et de prendre toutes les mesures conservatoires nécessaires dans l'attente.

Il est nécessaire de rappeler que l'ISST ayant visité l'établissement six mois plus tôt faisait un rappel de la réglementation en vigueur.

Ayant connaissance de la situation, le CHSCT-SD de Vaucluse réuni le 9 juin 2022, demande à l'Administration de tout mettre en œuvre, notamment en prenant l'attache de la Région, afin de faire respecter toutes les préconisations de l'Inspectrice du Travail.

Adopté à l'unanimité

Avis 3 (sur le refus d'accorder des Temps partiel)

Le CHSCT D du Vaucluse, réuni le 9 juin 2022, s'inquiète du refus de madame la Directrice Académique du Vaucluse d'accorder des autorisations d'exercer à temps partiel pour l'année scolaire prochaine, en particulier pour des professeurs des écoles exerçant à temps partiel depuis plusieurs années.

Le CHSCT D alerte sur les conséquences de ces refus sur la santé physique et psychologique de ces personnels. Le CHSCT D émet le souhait d'un réexamen bienveillant de chaque situation individuelle.

L'UNSA et la FSU ont refusé cet avis ; pour elles, cela ne relève pas du CHSCT malgré nos explications sur les Risques Psycho Sociaux générés par le refus de temps partiel.

Après une interruption de séance, **notre proposition d'avis a été transformé en Alerte** comme suit :

« Le CHSCT D du Vaucluse, réuni le 9 juin 2022, s'inquiète du refus de madame la Directrice Académique du Vaucluse d'accorder des autorisations d'exercer à temps partiel pour l'année scolaire prochaine, en particulier pour des professeurs des écoles exerçant à temps partiel depuis plusieurs années.

Le CHSCT D alerte sur les conséquences possibles de ces refus sur la santé physique et psychologique de ces personnels. »

La Directrice Académique a répondu que les temps partiels sur autorisation ne sont pas automatiques... !

Pour FO, les temps partiels n'ont pas à être la variable d'ajustement du manque de postes et des problèmes de recrutement, toutes les demandes doivent être accordées.

SALAIRES : la baisse du pouvoir d'achat continue ! Inacceptable !

3,5 % d'augmentation au 1er juillet avec une inflation déjà à 6,1 % au 31 juillet.



Quelques données sur l'effondrement de notre pouvoir d'achat et la baisse de nos salaires produites par le Groupe d'études géopolitiques, un centre de recherche indépendant domicilié à l'École normale supérieure et reconnu d'intérêt général.

« Le constat apparaît sans appel : alors que depuis 1982 le PIB français a augmenté de près de 80 %, le traitement brut réel des professeurs certifiés, qui est à la base de leur rémunération, a baissé de **plus de 200 € par mois, pour les stagiaires à l'échelon 1, à 800 € par mois, pour les certifiés à l'échelon 11**, c'est-à-dire ayant plus de 25 ans d'ancienneté. Depuis 1990, année de création du corps des professeurs des écoles, **la baisse est de 300 € pour les stagiaires à 600 € (à l'échelon 11) pour les certifiés et les professeurs des écoles.**

L'explication de cette baisse importante du pouvoir d'achat des enseignants et des enseignantes depuis 40 ans c'est d'abord et principalement **la désindexation du point d'indice sur l'inflation depuis 1983 et son gel à partir de 2010**. Le pouvoir d'achat du point d'indice a baissé de 24 % depuis 1983, entraînant une baisse de 10 à 20 % du traitement brut des enseignants (selon le moment de leur carrière). Au final, **en 2022, une professeure certifiée avec 15 ans d'ancienneté (échelon 8), dispose d'un traitement brut équivalent à celui d'une certifiée avec 4 ans d'ancienneté en 1982 (échelon 4) et un certifié avec 26 ans d'ancienneté (échelon 11) dispose d'un traitement brut équivalent à celui d'un certifié à l'échelon 8 en 1982, soit avec 11 ans d'ancienneté.**

Alors qu'entre 2005 et 2019, les salaires enseignants ont augmenté en moyenne de **11 % dans les pays de l'OCDE, ils ont baissé de 2 à 6 % en France sur la même période (et de 7 % à 10 % depuis 2000).**

Cela n'a pas été compensé par les revalorisations

La baisse du traitement brut par échelon est légèrement moins importante que celle du point d'indice du fait des revalorisations indiciaires qui se sont produites au cours des 40 dernières années et qui ont concerné soit l'ensemble des enseignants et enseignantes, soit certains échelons de la carrière. La diminution en termes de pouvoir d'achat de la carrière des enseignants a été partiellement compensée, **pour une partie des enseignants et enseignantes certifiés**, par la création d'une hors-classe à partir de 1990. Les enseignants certifiés et les professeurs des écoles se sont alors vus donner la possibilité d'accéder à un nouveau grade (la hors classe) qui possédait deux puis trois niveaux d'indices de rémunération supplémentaires (les échelons 5 et 6 puis 7 de la hors classe). On peut cependant observer, qu'au fur et à mesure du temps, **les effets positifs de cette hors-classe sur la carrière des enseignants ont été annulés par la baisse du pouvoir d'achat du point d'indice. Le traitement brut réel au dernier échelon de la hors classe des certifiés et des professeurs des écoles en 2022 est maintenant inférieur d'une centaine d'euros au traitement brut réel du dernier échelon de la classe normale des certifiés en 1982.**

La création d'un nouveau grade, la classe exceptionnelle, suite aux accords PPCR signés en 2016, permettra de donner la possibilité d'accéder à quatre niveaux d'indice de rémunération supérieurs, mais ne concernera à terme au maximum **que 10 % des enseignants de chaque corps (contre 20 % pour la hors classe et 70 % pour la classe normale).**

La dernière « revalorisation », déjà rattrapée par l'inflation

Dans la fin du quinquennat, et suite au « grenelle de l'éducation » lancé en octobre 2020, une « **prime grenelle** » a été accordée à partir de mai 2021. **Limitée aux enseignants et enseignantes en début, puis en milieu de carrière**, son faible montant a déjà été **absorbé par l'inflation de 2021 et de début 2022**. Non concernés par cette prime, les enseignants stagiaires ont vu leur salaire continuer de chuter et passer de 1550 € fin 2017 à 1400 € en mai 2022. Pour les enseignants et enseignantes aux échelons 5, 6 et 7, le salaire net réel en mai 2022 (prime grenelle incluse) était déjà revenu **à un niveau inférieur à celui perçu en septembre 2017**, au début du quinquennat. Au total, la « revalorisation » annoncée n'a permis qu'aux enseignants en tout début de carrière (échelons 2 et 3) de maintenir un niveau de rémunération réelle équivalent **à celui de début 2017 (autour de 1800 €).** »

<https://legrandcontinent.eu/fr/2022/06/14/10-points-sur-les-salaires-enseignants/> (extraits)

N.B. la mise en gras de certains passages est de nous. Si l'étude distingue les Professeurs certifiés des Professeurs des écoles parce que le corps des PE n'a été créé qu'en 1991, leur grille indiciaire étant la même les constats de baisse du pouvoir d'achat et des salaires sont quasi identiques pour les deux corps.

Pour être informé, pour être défendu,
pour vous défendre, pour revendiquer...

SYNDIQUEZ-VOUS !

L'indexation des salaires sur la hausse des prix est le seul moyen de ne pas perdre du pouvoir d'achat, FO revendique qu'elle soit être rétablie .

FO revendique une revalorisation de 25 %.

**Carte scolaire : ni au CTSD du 28 juin ni au CDEN du 12 juillet,
la DASEN n'a obtenu l'approbation de ses mesures d'ajustement de rentrée**

Au CTSD du 28 juin comme au CDEN du 12 juillet, la Directrice Académique a présenté le projet d'ajustements de rentrée suivant : 1 ouverture en élémentaire à l'école primaire les Moulières à Pertuis, 1 annulation d'ouverture à la maternelle le Coudulet, l'ouverture d'un dispositif d'autorégulation pour les élèves atteints de troubles du spectre autistique à l'école primaire Sévigné à Sorgues et la fermeture d'un poste vacant de Conseiller Pédagogique Départemental.

Une seule ouverture de classe alors que 10 ouvertures de classe au moins seraient nécessaires sur la base des chiffres mêmes de l'Administration !

Au CTSD puis au CDEN, FO a donc voté contre ce projet qui ne répond même pas aux besoins les plus criants, **l'UNSA et la FSU se sont abstenues, le SIAES était absent comme d'habitude.** En s'abstenant au CTSD, la FSU et l'UNSA ont permis une nouvelle fois à la DASEN de ne pas convoquer une nouvelle réunion et de se dispenser ainsi de devoir procéder à un réexamen des demandes d'ouverture. Au CDEN, 2 représentants de la FCPE et 1 maire ont voté pour ces mesures, un nombre insuffisant face aux 4 voix FO pour que l'Administration puisse se prévaloir d'un avis positif de cette instance.

Lors du CDEN, **seuls les représentants FO ont porté des demandes d'école d'ouverture de classe.** Ils ont été soutenus par la FSU.

La représentante UNSA n'est pas intervenue une seule fois sur une demande d'école, pas même en soutien des demandes portées par FO.

Concernant le dispositif d'autorégulation pour les enfants TSA, ce sont pour l'instant 3 élèves qui seront accueillis (avec une augmentation progressive jusqu'à 10 élèves), scolarisés dans une classe ordinaire. Ils seront accompagnés dans leur scolarisation par un enseignant non spécialisé (recrutement poste à profil) et deux éducateurs spécialisés.

Lors du CTSD, FO a dénoncé cette inclusion sans enseignant spécialisé. FO a rappelé son opposition **à la scolarisation par défaut dans les classes ordinaires, à l'inclusion systématique dans n'importe quelles conditions** pour de sordides raisons économiques. FO a revendiqué le rétablissement et/ou **la création des structures spécialisées** indispensables pour certains élèves et **le recrutement d'AESH** (avec un statut et un vrai salaire) à hauteur des notifications MDPH que l'Administration a l'obligation de respecter.

Enfin, au CDEN, FO a exprimé son opposition à l'envoi des IEN le jour de la prérentrée pour compter les élèves dans les écoles où une ouverture est d'ores et déjà nécessaire.

Les représentants FNEC-FP FO au CTSD/CDEN :
Tanguy LANGLET, Sophie FARRET-GRAVEZ
Frédéric SAVAL, Cécile BERNAL, Blaise LAURENT

66 % de la cotisation est déductible de votre impôt.
Un reçu vous sera adressé pour votre déclaration de revenus.

L'adhésion peut se faire en ligne :

<https://boutique.macotisation.fr/formulaire/SNUDI-FO-Vaucluse/Adhesion-au-SNUDI-FO-vaucluse/YbLyyBdr>

COTISATIONS DE BASE

Les collègues stagiaires (PES) débutent au 1^{er} échelon P.E. Ils sont promus au 2^e à la sortie de l'INSPE.

ECHELONS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Prof. des Ecoles	80 €			163 €	169 €	173 €	182 €	192 €	203 €	216 €	230 €
P.E. hors classe	203 €	213 €	225 €	240 €	254 €	266 €	270 €				
P.E. classe exceptionnelle	234 €	246 €	257 €	273 €	1 ^{er} chevron 290 €	2 ^e chevron 301 €	3 ^e chevron 315 €				

ECHELONS	10	11
Instituteurs	172 €	185 €

MAJORATIONS

Enseignants ASH et PEMF	+ 7 €
PEMF IEN - PEMF CPD	+ 12 €
Chargé d'école	+ 3 €
Directeur 2 - 4 classes	+ 7 €
Directeur 5 - 9 classes	+ 11 €
Directeur 10 classes et plus	+ 14 €

Temps partiel : cotisation au prorata du service effectué (50 %, 75 %, 80 %... de la cotisation)

En disponibilité ou en congé parental : 33 €

AESH : 50 € **RETRAITÉ :** 75 €

Chèque(s) à l'ordre de « SNUDI-FO 84 »

Plusieurs versements possibles (10 maximum) prélèvement des chèques aux dates que vous indiquerez.

A retourner à :

**SNUDI-FO B.P. 80010
20 avenue Monclar
84004 AVIGNON cedex 01**

Cotisation de base + Majoration = €

Bulletin d'adhésion 2022-2023

Nom : **Prénom :**

Temps partiel : oui - non

Corps : Institut. - P.E. - PE Hors classe - PE Classe Exceptionnelle - PES - AESH

Quotité : %

Fonction : Adjoint - Directeur - PEMF - ASH - autre :

Nombre de chèques :

à titre : définitif / provisoire

Echelon : **Date de passage :** **Date de naissance :**

Ecole - localité : mat/élém/primaire **Tél.**

Adresse personnelle

Téléphone personnel mobile : **Téléphone personnel fixe :**

Les informations recueillies sur ce formulaire sont enregistrées dans un fichier informatisé par le SNUDI FO. Elles sont conservées pendant la durée de votre adhésion plus une période de 3 ans et sont destinées à la direction de la communication de FO conformément à la loi "informatique et libertés", vous pouvez exercer votre droit d'accès aux données vous concernant et les faire rectifier.

E-mail personnel :

déclare adhérer au SNUDI-FO
Date et signature

L'adhésion vaut pour 1 an à compter de la réception du formulaire.
La syndicalisation s'effectue tout au long de l'année, année scolaire ou année civile indistinctement.