BULLETIN TRIMESTRIEL DU SYNDICAT NATIONAL DES ENSEIGNEMENTS DE SECOND DEGRÉ

Strasbourg snes

N°162 JUILLET / SEPTEMBRE 2025

F.S.U.

BRICO Educ'

1er sur le bricolage !

- Job dating express
- Petites annonces sur Facebook
- Remplacements en visio
- Appel à des parents d'élèves
- Appel à des retraité·es
- Une députée volontaire pour remplacer
- Attestations pour enseigner une autre discipline

★☆☆☆☆

« Ne propose aucune solution efficace et durable ! Revalorisez plutôt les salaires ! »

SOMMAIRE

Édito P.2
Protection sociale complémentaire (PSC) : une réelle avancée ? P.3
Prévenir les risques psycho-sociaux : une urgence P.4
PSY-EN ET CIO : le service public d'orientation dans la tourmente P.5
Stage « Statut, carrière, pensions » P.6
Stage « Les agent·e·s de la fonction publique face à l'extrême droite » : la FSU à l'offensive. P.6
Stage « Lettres » du 25 mars 2025 ..... P.7

Bulletin trimestriel du Syndicat National des Enseignements de Second Degré • Section Académique de Strasbourg • Le numéro : 2 €
Directeur de la publication : Arnaud Sigrist - Tél : 03 88 75 00 82 • Fax : 03 88 75 00 84 • E-mail : s3str@snes.edu • Imprimerie spéciale 13A, Boulevard du Président Wilson 67000 STRASBOURG • Imprimerie 3ma group • Dépôt légal : 2ème trimestre 2025
Commission paritaire des publications et agences de presse 0426 S 05559

ÉDITO

Séverine CHARRET
Arnaud SIGRIST

30/05/2025

Au lendemain de l'épidémie de Coronavirus, était réaffirmée l'importance de nos services publics et souligné l'engagement de tous leurs agents au service de la population.

5 ans plus tard, le discours a bien changé. Au motif d'une nécessaire réduction du déficit public, d'un contexte international menaçant, les agents de la Fonction Publique sont sommés de participer à l'effort budgétaire. Sans que ne soit jamais remises en cause la politique fiscale qui a permis aux plus riches de s'enrichir encore ou les aides inconditionnelles apportées aux entreprises, même quand elles licencient.

Le 13 mai, le SNES et la FSU appelaient à la mobilisation dans la Fonction Publique pour alerter sur le manque de moyens, de postes, sur les réformes qui dégradent les conditions de travail et le service rendu aux usagers.

Reçus en préfecture avec l'intersyndicale, c'est un discours moralisateur et culpabilisant qui a été opposé aux représentants syndicaux. Alors que ceux-ci, enseignants, agents territoriaux, hospitaliers, faisaient état du gel du point d'indice et de la baisse du pouvoir d'achat et pointaient l'injustice que constitue le plafonnement de la rémunération en cas de maladie, la représentante du Préfet s'étonnait du manque d'attractivité de la Fonction Publique à une époque où les gens sont en quête de sens et relativisait la question de la rémunération, ajoutant qu'elle-même avait bien vécu avec 1 000 euros par mois….

Non seulement, ces propos montrent une méconnaissance des difficultés que rencontrent certains agents de la Fonction Publique mais ils sont aussi d'une grande violence pour tous ceux et celles qui peinent à joindre les 2 bouts, qu'on pense notamment aux AESH contraints à des temps partiels.

Si s'engager dans des métiers qui ont du sens est une force de la Fonction Publique, les agents doivent pouvoir vivre dignement de leur travail. C'était le sens du Statut Général de la Fonction Publique de 1946 qui prévoyait, dans son article 32, que le traitement net perçu ne « ne soit pas inférieur à 120 p. 100 du minimum vital », celui-ci étant défini comme « la somme au-dessous de laquelle les besoins individuels et sociaux de la personne humaine considérés comme élémentaires et incompressibles ne peuvent plus être satisfaits. »

Arnaud SIGRIST et Séverine CHARRET

Protection sociale complémentaire (PSC) : une réelle avancée ?

La protection sociale complémentaire se traduit depuis 2022 par la participation de l'employeur au coût de la complémentaire santé choisie par l'agent à hauteur de 15€. A partir du 1er avril 2026, cette participation sera remplacée par un contrat collectif à adhésion obligatoire, souscrit par notre employeur auprès du groupement MGEN / CNP.

Tous les agents de la Fonction Publique devront donc souscrire à ce contrat, sauf dispenses.

Le contrat propose un panier de soins de base[1], auquel s'ajouteront deux options facultatives.

L'employeur participera à hauteur de 50% du contrat socle et des options (dans la limite de 5€/mois pour ces dernières) pour les seuls actifs.

Alors que le pouvoir d'achat des agents de la Fonction Publique décroche depuis des années, il est compréhensible de voir dans la PSC une avancée. C'est la raison pour laquelle la FSU est signataire de l'accord sur la PSC et qu'elle a pesé dans les discussions pour que le panier de base réponde de manière satisfaisante aux besoins des agents.

Néanmoins, la PSC pose un certain nombre de problèmes, en particulier la rupture des solidarités intergénérationnelles puisque si les retraités auront la possibilité d'adhérer au contrat collectif sans condition d'âge ni questionnaire de santé, ce sera au prix d'une cotisation plus élevée (jusqu'à 175% du montant de la cotisation d'équilibre) et sans participation de l'ancien employeur, alors que le passage à la retraite se traduit par une perte de revenus. Par ailleurs, le développement des complémentaires santé s'est traduit par le désengagement de la Sécurité Sociale mais aussi la hausse des prix de certains biens médicaux (en optique par exemple) et des dépassements d'honoraires. Il participe ainsi d'une marchandisation de la santé.

C'est pourquoi le SNES et la FSU continuent de défendre une Sécurité Sociale couvrant l'intégralité des soins prescrits.

Séverine CHARRET

[1]. La liste des garanties (socle, options A et B) est disponible dans l'accord publié au JO : https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000049486828

Prévenir les risques psycho-sociaux : une urgence

À notre demande, une audience s'est tenue le 9 mai 2025 entre le SNES-FSU et le cabinet du Recteur afin d'aborder la situation préoccupante de plusieurs établissements scolaires de l'académie. Ces établissements, sélectionnés avec l'accord des collègues qui y travaillent, avaient déjà tous fait l'objet de mobilisation, d'alerte syndicale, de demande d'audience, de fiches SST ou de courriers envoyés au Recteur.

Lors de cette audience, le SNES FSU a rappelé l'urgence de proposer des solutions concrètes pour améliorer les conditions de travail de collègues en situation de souffrance.

L'objectif était aussi d'échanger sur les moyens de prévenir les risques psycho-sociaux (RPS), en rappelant que ceux-ci se traduisent par une démobilisation des collègues (qui se retirent de projets par exemple), par un mal-être, jusqu'à des arrêts maladie, voire des démissions.

AGIR PLUS RAPIDEMENT ET EFFICACEMENT

Si certains RPS découlent des réformes qui entraînent la perte de sens du métier, une augmentation de la charge de travail et la casse des collectifs de travail, il en est d'autres qui sont la conséquence de formes de management sur lesquelles le Rectorat est en capacité d'agir.

Le SNES-FSU a souligné que des situations se résolvent quand les personnels sont soudés, que des collègues – souvent des militants syndicaux - organisent la communication entre eux et la direction, parfois en s'exposant, ce qui n'est pas toujours évident, et que le dialogue existe dans l'établissement.

Mais dans les situations très conflictuelles, les collègues peuvent avoir l'impression que les alertes, d'où qu'elles émanent, ne sont pas entendues, et que lorsqu'il y a réaction du Rectorat, elle est tardive et souvent faite sous la pression (grève, médiatisation…)

Lors de cette audience, le SNES-FSU a insisté sur la nécessité pour l'administration d'entendre précocement ces alertes et de réagir avant que des situations ne se sclérosent et que le dialogue ne soit plus possible. Ainsi la mise en place d'indicateurs précis et partagés permettrait de détecter plus rapidement les signaux faibles et d'agir de manière préventive.

Le SNES-FSU a interrogé le Rectorat sur l'accompagnement et le suivi des chefs d'établissement, y compris quand ceux-ci peuvent se retrouver en difficulté du fait d'absences non remplacées de personnels administratifs. Il a également interpellé sur les modalités de l'octroi de la protection fonctionnelle.

Il a par ailleurs rappelé qu'il est essentiel pour les collègues de pouvoir parler en toute confiance en cas d'enquête (administrative ou non) ou lors d'audiences, pointant, dans cette dernière situation, la difficulté que représente la présence quasi-systématique du chef d'établissement.

Instaurer des procédures claires pour une prise en charge rapide des établissements en difficulté nous semble une nécessité. Il ne s'agit pas de réagir une fois que la situation est devenue explosive, mais bien d'adopter une démarche proactive, pour prévenir l'émergence de crises majeures.

UN APPEL À LA RESPONSABILITÉ ET À LA TRANSPARENCE

Le SNES-FSU a souligné que la confiance entre l'administration et les personnels repose aussi sur la transparence et la communication. Il est crucial que les établissements en difficulté soient suivis de près, avec des retours réguliers sur les actions engagées (visite du Conseiller de Prévention Académique, suivi de l'Inspecteur Santé et Sécurité, …). Cela permettrait de rassurer les équipes éducatives quant à la prise en compte de leur souffrance et à la volonté d'aboutir à une résolution des problèmes.

Cette audience a permis d'entrouvrir une porte. Le SNES FSU reste mobilisé pour continuer à faire entendre la voix des personnels et veiller à ce que dans chaque établissement un environnement scolaire serein et sécurisé soit assuré.

Myriam BENEDETTI, Séverine CHARRET, Sophie MILLERAND, Dominique PERRIN

PSY-EN ET CIO : le service public d'orientation dans la tourmente

Alors qu'au niveau national, les orientations ministérielles suite aux Assises de la santé scolaire, les annonces à venir de la consultation sur l'orientation et l'austérité budgétaire font peser de lourdes menaces sur l'avenir du métier de PSY-EN et des CIO, l'enquête du SNES-FSU dans l'académie montrait déjà une perte de sens et une insatisfaction professionnelle des PSY-EN.

Les sujets d'inquiétude sont en effet nombreux. Ils concernent prioritairement les postes. Si avec 29% de postes de PSY-EN vacants, l'académie de Strasbourg est sous la moyenne nationale, la situation est critique dans certains CIO, en particulier ceux de Mulhouse et d'Altkirch où près de la moitié des postes ne sont pas pourvus. Le problème de la désaffection des concours se double ici de la difficulté de recruter des contractuels, souvent par manque de candidats mais aussi parce que les autorisations de recrutement ont été gelées par le Rectorat.

Les PSY-EN constatent aussi une augmentation de leurs missions, en particulier l'évaluation des élèves à besoins particuliers, le suivi des élèves en situation de mal être alors que la santé mentale des adolescents est une préoccupation croissante, les bilans pour les PAP, les reconnaissances de handicap, les demandes d'orientation en SEGPA, la prise en charge du décrochage scolaire. Les collègues font état d'une souffrance du fait de la charge de travail, de la charge mentale et de l'impossibilité de bien faire son travail. Par ailleurs, alors que les missions évoluent et se complexifient, la formation continue s'avère extrêmement réduite et pas toujours adaptée.

Au niveau des personnels administratifs qui exercent dans les CIO, les problèmes sont principalement les temps partiels non compensés et le manque de formation alors que les missions comportent un important volet d'accueil du public, et d'un public qui peut être fragile.

Enfin, les réponses à l'enquête ont fait état des budgets notoirement insuffisants attribués aux CIO (entre 1 500 et 3 000 euros par CIO, en général autour de 2000 euros), obligeant à des arbitrages difficiles, jusqu'au grammage des feuilles, pour faire des économies. Chaque dépense est ainsi pesée, qu'il s'agisse de matériel pédagogique pour animer les séances collectives, d'achat de livres et revues, de fournitures de bureaux, d'achat de protocoles, outils de diagnostic, questionnaires d'intérêt…. De plus, les CIO, services déconcentrés du Rectorat, n'ont pas de ligne budgétaire propre clairement définie et aucune

maîtrise de leurs achats. Dans ce domaine, l'opacité est totale ! Pour les CIO de Guebwiller et Molsheim se pose également la question des locaux, avec des bureaux exigus, parfois en « open space », du mobilier vétuste et inadapté alors que ce sont des services qui accueillent du public et que les entretiens des PsyEN nécessitent la confidentialité.

C'est pour exposer ces difficultés que le SNES-FSU a été reçu en audience, à sa demande, le 6 mai par la Secrétaire Générale de l'académie, le DRH, le chef du SAIO et le Directeur de cabinet adjoint du Recteur. Vous pouvez retrouver le compte-rendu de cette audience sur le site académique[1].

Catherine MULLER, Roxane DE LETTER, Séverine CHARRET

[1]. https://strasbourg.snes.edu/CIO-PSY-EN-Compte-rendu-de-l-audience-au-Rectorat.html

Stage « Statut, carrière, pensions »

Depuis de nombreuses années, les gouvernements successifs attaquent notre statut de fonctionnaire ainsi que les droits à la carrière et à la retraite qui lui sont liés, à grands coups de boutoir ou par plus petites touches. Pour le défendre, il faut comprendre ce qu'il est et ce qu'il implique. C'était l'objectif du stage de formation syndicale organisé le jeudi 27 février 2025 par la section académique du SNES-FSU au lycée Jean Monnet de Strasbourg.

DU « SERVITEUR DE L'ÉTAT » AU « FONCTIONNAIRE CITOYEN »

Le matin, la trentaine de stagiaires réunis ont pu suivre une intervention de Laurent Tramoni, secrétaire national en charge des questions de statut et de carrière. Il a commencé par retracer l'histoire, qui remonte à l'Ancien Régime, des « serviteurs de l'Etat » pour mettre en évidence la rupture apportée par le Conseil National de la Résistance qui a défini le statut actuel de « fonctionnaire- citoyen ». Celui-ci n'est plus un simple relais de la puissance publique mais il possède des droits, par exemple de regard sur sa carrière (par le biais des commissions paritaires). L'intervenant a également souligné la liberté professionnelle que les textes réglementaires nous assurent : en classant les certifiés dans la catégorie A, celle des cadres, ils les reconnaissent comme concepteurs de leur travail et leur donnent une autonomie certaine à opposer aux tentations autoritaires du néo-management.

UNE FONCTION PUBLIQUE DE CARRIÈRE, SPÉCIFICITÉ FRANÇAISE ET RÉPUBLICAINE

Plusieurs graphiques ont permis de mesurer la perte de pouvoir d'achat subi par les fonctionnaires, à cause de la stagnation du point d'indice pendant plus d'une décennie, et de l'inflation. Dans ce contexte, Laurent Tramoni a rappelé le droit de chaque fonctionnaire à un déroulement de carrière. Le rendre plus fluide, en agissant sur les obstacles de grade, est un combat des syndicats de la FSU. Ceux-ci ont connu un succès important en 2017 en arrachant dans le cadre du protocole PPCR le principe que tout fonctionnaire a vocation à parcourir au moins deux grades, la classe normale et la hors classe. Faire de la classe exceptionnelle un débouché de carrière pour toutes et tous est le nouvel objectif. Des améliorations ont déjà été obtenues, permettant une augmentation des promotions, mais il reste encore beaucoup à faire pour les rendre transparentes et équitables.

LA PENSION, UN « SALAIRE CONTINUÉ »

L'après-midi a été animé par Erick Staëlen, secrétaire national du SNES-FSU en charge du secteur salaires-retraite-fonction publique qui à ce titre, participe aux travaux du Conseil d'Orientation des Retraites (COR). Il est d'abord revenu sur la « réforme de 2023 », soulignant qu'elle a été faite alors même que les dépenses de retraites, rapportées au Produit Intérieur Brut, devraient baisser à moyen terme. Cette pseudo-réforme n'a donc pas été menée pour combler un déficit important mais pour réaliser des économies budgétaires. Ont aussi été évoqués les effets désastreux de mesures plus anciennes, comme la suppression en 2003 des bonifications liées aux enfants pour les femmes fonctionnaires. Ces dispositions font craindre pour les prochaines années une diminution importante des pensions et une aggravation des inégalités entre les hommes et les femmes. Loin de l'ambition originelle qui faisait de la pension de retraite un traitement continué garantissant des conditions d'existence dignes, le risque est grand de voir réapparaître en nombre des retraités pauvres.

Denis BOEGLIN

Stage « Les agent.e.s de la fonction publique face à l'extrême droite » : la FSU à l'offensive.

Le 4 avril dernier, la FSU (67 et 68) a organisé un stage de formation syndicale sur le thème de l'extrême droite. Il a eu lieu à Strasbourg dans un contexte de forte poussée électorale de celle-ci. Plus de 100 personnes, avec en grande majorité des collègues enseignant·e·s, ont participé à cette journée.

La FSU avait invité Stéphane TASSEL, ancien secrétaire général du SNESUP, qui a également travaillé sur les questions de l'électorat du Rassemblement national. Autre invité, Vincent EDIN, un journaliste indépendant et auteur de nombreux ouvrages, dont En finir avec les fausses idées propagées par l'extrême droite.

Une première intervention de Valérie WOLF, infirmière et militante au SNICS-FSU, a permis de mettre en lumière les angles d'attaque favoris de l'extrême droite notamment sur l'éducation à la vie affective et relationnelle et à la sexualité.

Stéphane TASSEL a ensuite présenté ses travaux sur l'électorat de l'extrême-droite. Le vote pour un parti d'extrême droite n'est plus du tout un acte sur un coup de colère. C'est un vote ancré qui depuis 2012 n'a cessé de progresser. Il s'est diffusé à l'ensemble des professions, à l'ensemble de la société. Le corps enseignant n'est pas épargné même si la proportion des collègues qui votent pour l'extrême droite est bien moindre que dans d'autres corps de métier, par exemple au ministère de l'Intérieur. Félicien FAURY a analysé les raisons du vote pour l'extrême droite dans ses écrits. La présentation de Stéphane TASSEL s'est terminée avec une projection sur les élections municipales de 2026 qui pourraient être une nouvelle déflagration après celle des européennes.

Lors des interventions des un·e·s et des autres, l'idée que l'extrême droite progresse en partie grâce à une diffusion de « fake news » faisait la quasi-unanimité. Dans sa présentation, Vincent EDIN a mis en évidence le fait que l'extrême droite, et Marine LE PEN en particulier, progressaient d'une part en reprenant et dévoyant certaines thématiques chères à la gauche comme le féminisme, le climat, la lutte contre l'antisémitisme ; et d'autre part en inventant des concepts qui ne reposent sur aucune étude scientifique comme le wokisme, l'islamogauchisme …

Ce stage a fait le plein, prouvant s'il le fallait que la FSU était en adéquation avec les attentes de la profession. Le combat contre l'extrême droite a toujours été au cœur du projet d'émancipation porté par la FSU. Quoiqu'il arrive, ce combat le restera toujours car le projet de l'extrême droite est aux antipodes de celui de la FSU.

Simon BACH

Stage « Lettres » du 25 mars 2025

Une vingtaine de collègues de Lettres de l´Académie étaient présents au stage organisé par le SNES-FSU au lycée Couffignal, le 25 mars 2025, en présence de Laetitia Benoît, responsable du secteur Lettres au niveau national.

LES UPE2A : DES MOYENS EN BERNE.

Ce stage a été l´occasion de faire un point sur les dispositifs UPE2A qui permettent l´accueil des élèves allophones. Sur l´Académie de Strasbourg, ce sont 77 dispositifs qui ont accueilli en 2023-24, 1770 EANA (Élèves Allophones Nouvellement Arrivés). Le principe du dispositif est d´accueillir ces élèves pendant 10 mois et de leur donner, en FLE, un niveau A2, pour qu´au terme de ces 10 mois, ils puissent rejoindre une classe correspondant à leur âge. Évidemment, il s´agit d´un laps de temps très court. Et, là encore, les dotations budgétaires sont revues à la baisse, notamment pour les heures de coordination de ce dispositif, qui se réduisent comme peau de chagrin (jusqu'à la rentrée 2021, les dis-positifs UPE2A étaient dotés de 21h, contre 19h aujourd'hui).

« LE CHOC DES SAVOIRS », C´EST TOUJOURS NON, MERCI !

C´est ensuite le « choc des savoirs » et ses conséquences sur notre matière qui ont été abor-dés. Laetitia a rappelé les résultats d´une enquête menée auprès des 6 000 collèges français, dont les enseignants se sont saisis, puisque le SNES-FSU a pu s´appuyer sur plus de 2 000 réponses : 34 % des collèges sondés appliquent des groupes hétérogènes, un quart applique des groupes de « niveau ho-mogène » en 6ème et 5ème, un quart a un fonctionnement mixte, souvent adossé aux moyens al-loués, 9 % n´ont aucun groupe, et 7 % ont un fonctionnement « autre ». Malgré les pressions locales exercées sur les équipes, soit de la part du chef d´établissement, soit de la part des IPR, cela signifie que majoritairement les collègues ont refusé de trier leurs élèves.

Les impacts visibles et immédiats sur l´exercice de notre métier sont une dégradation notable de nos conditions de travail : dégradation des emplois du temps, pour les enseignants et pour les élèves, impossibilité de mener à bien des projets en interdisciplinarité, tensions plus vives au sein des équipes, des professeurs principaux, en 6ème-5ème, qui ne connaissent pas tous leurs élèves, etc …

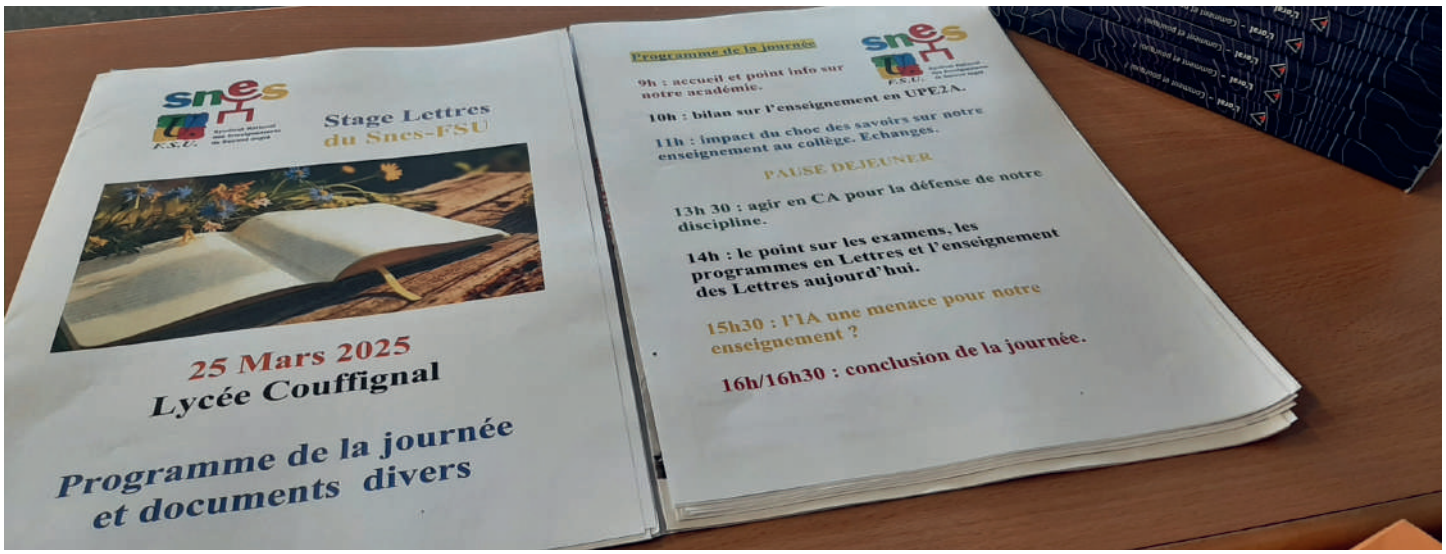
ET PLUS LE « CHOC » EST APPLIQUÉ, PLUS LA DÉGRADATION EST IMPORTANTE.

Quant aux conséquences à plus long terme, et avec des implications bien moins avouables, on peut également dénoncer la tentation de répartir les élèves d´un groupe sur un autre groupe, en cas d´absence d´un.e enseignant·e – les alignements le permettent dans 77 % des collèges, et cette pra-tique est déjà bien connue dans le 1er degré – ou encore la volonté d´uniformiser les pratiques, en nous imposant des progressions communes, ou, pire encore, à un rythme commun ! Ajoutons un peu d´IA, et nous voilà définitivement privé·e·s de notre liberté pédagogique !

Le SNES-FSU continue de dénoncer le poids donné aux évaluations nationales, non seulement dans cette organisation des groupes dits « de besoin », mais aussi sur les dotations des établissements. Nous rappelons ici la création en janvier 2023 d´un « Conseil académique des savoirs fondamentaux », chargé de la mise en place des « bonnes pratiques », de « pratiques efficaces et éprouvées », et no-tamment le « teach to test ».

Refusons collectivement de réduire notre profession à celle d´évaluateur, ou de simple exécu-tant·e !

Sophie MILLERAND



RESTEZ EN CONTACT
AVEC LE SNES-FSU STRASBOURG
SUIVEZ-NOUS SUR :

PROSPECTUS
TRI

Sur notre site internet :
https://strasbourg.snes.edu/

Sur notre compte Bluesky :
@SNES-strasbourg.bsky.social

Sur notre page Facebook : Snes-Fsu Strasbourg
https://www.facebook.com/snesfsustrasbourg/