



NANCY – METZ

Bulletin de la section académique du  
Syndicat National de l'Éducation Physique

**SNEP-FSU**

17, rue Drouin 54000 Nancy  
Tél-Fax-Répondeur : 03.83.35.28.58  
s3-nancy@snepfusu.net

**TRIMESTRIEL n° 112/2023**  
**AVRIL-MAI-JUIN**

Imprimé par nos soins.

Directeur de la publication : Roberto Ernesti  
57050 Metz Nord. Prix unitaire 1 Euro  
N° ISSN 1269-4282, n° CPPAP 1123 S 06762

*Info*

## **Statut, salaire, métier, conditions de travail... Luttons ensemble contre le déni démocratique**

E AFC et PAF - J & S	2
UNSS - Retraité.es	3
La protection fonctionnelle	4
Corpo : promotions	5
Corpo : « Pacte » 1	6
Corpo : mutations Intra 2023	7
Corpo : « Pacte » 2	8

*Après le passage en force de la loi, la Première Ministre a présenté une « feuille de route » qui prétend viser l'apaisement sans lâcher quoi que ce soit sur la réforme des retraites, tout en brandissant de nouvelles menaces...*

*Derrière les déclarations de bonnes intentions, tous les outils sont en réalité déployés pour tenter de faire accepter l'intensification et l'absence de reconnaissance du travail pourtant dénoncées lors du combat contre la réforme des retraites. Assurément, la réforme des lycées professionnels (et celle du collège qui arrive...) est une nouvelle étape de cette stratégie : déqualifier le travail pour pouvoir le rémunérer toujours moins bien, et imposer des conditions de travail toujours dégradées, cela passe en particulier par le fait de saborder le caractère scolaire et ambitieux de la formation d'un tiers de la jeunesse lycéenne. Ceci est inacceptable. Et ce n'est pas la « revalorisation » du Socle et du Pacte qui améliorera nos conditions ! Car ne soyons pas dupes, cette revalorisation n'en est pas une : il aurait fallu prendre la pleine mesure du travail déjà effectué, en rémunérant en conséquence, sans en rajouter en « contractualisant ». Voyez-vous poindre le vol en éclat de nos statuts ?*

*La force collective déployée pendant six mois, si elle est belle et massive, n'est toujours pas venue à bout d'un gouvernement droit dans ses bottes, balayant d'un revers de la main la colère populaire et ouvrant une grave crise démocratique. Pourtant **grâce à cette force collective, le pays n'est plus tout à fait** le même à l'issue de cette période. Les idées de justice et de solidarité ont gagné du terrain. L'écart est désormais béant entre les aspirations du pays et la pratique du pouvoir.*

**Sachons nous appuyer sur ce puissant élan collectif pour imposer d'autres choix de société, et continuer l'ensemble de nos combats. A commencer par conforter la place de l'EPS et du sport dans notre système scolaire, pour éviter un sort semblable à la technologie...**

*Le SNEP académique vous souhaite d'excellentes vacances, ressourçantes et reposantes, afin de reprendre gonflés à bloc et nombreux à nous rejoindre afin d'obtenir de belles avancées pour l'EPS et le Sport Scolaire !*

Le bureau académique du SNEP

PS : entre le 10 juillet et le 21 août, vos militants prennent également un peu de repos syndical. Ils seront de retour et d'attaque dès le lundi 21 août.





Depuis cette année scolaire, les enseignants désirant participer à une formation doivent se préinscrire, s'inscrire et confirmer leur inscription en passant par la nouvelle plate-forme E AFC. Celle-ci, peu intuitive, restreint automatiquement les agents dans l'obtention des « formations » proposées. Ce nouveau dispositif a dissuadé bon nombre de collègues à s'inscrire, l'administration, n'ayant aucun chiffre à donner, se contente de nier les faits.

Pour les enseignants d'EPS, l'offre se réduit encore à peau de chagrin. Les journées de secteurs ne sont plus qu'au nombre de une et regroupent plusieurs secteurs en même temps. Les journées académiques proposant des contenus en EPS sont également très réduites.

Concernant les « formations » dites transversales dont la plupart se font tout ou partie en distanciel, les contenus, leur niveau et les intervenants interrogent. Prenons l'exemple de la « formation » aux valeurs de la laïcité rendue obligatoire pour tous les personnels. L'intervention faite souvent par des chefs d'établissement propose une introduction faisant appel à l'émotion, l'affectif (Bataclan, Samuel Paty), puis un sondage IFOP, 5 phrases artificielles, des études de cas très discutables et un quizz historique. Une journée d'un niveau indigent où l'on nous somme de faire des signalements, d'appliquer la loi ou de quitter l'Education Nationale...

Aux questions préoccupantes soulevées par les enseignants d'EPS concernant les stratégies d'évitement (cours et évaluations EPS) en ayant recours aux certificats médicaux, (notamment pour l'enseignement de la natation où l'absentéisme atteint des sommets), concernant les adolescents en plein questionnement sur leur identité ne voulant ni vestiaire hommes, ni vestiaires femmes, aux barèmes du baccalauréat à utiliser pour les élèves en transition de genre, aucune réponse de l'administration...

Face à l'absence délibérée d'une véritable formation continue de haut niveau, des associations et des cabinets proposent des formations payantes... Devant ce (triste) constat, le SNEP poursuivra son mandat d'organiser des stages disciplinaires **gratuits** à tous les collègues. *Roberto ERNESTI*

## **JEUNESSE & SPORTS**

Un séminaire des personnels Jeunesse et Sports a eu lieu le 16 mai 2023 à l'hôtel de ville de Nancy. Le recteur de région académique avait convié tou.tes les agent.es affecté.es dans les services « Jeunesse Engagement Sports » du Grand Est pour une journée axée sur le partage de nos cultures professionnelles respectives (EN et JS) et sur l'échange entre collègues qui ne se connaissent pas toujours ou qui ne s'étaient pas vu.es depuis longtemps (cf. crise sanitaire + rattachement à l'Education Nationale + grande région avec une DRAJES et 10 SDJES). Il s'agissait d'une demande récurrente des personnels JS et de leurs représentant.es, pour laquelle le SNEP-FSU s'était fortement mobilisé. C'est d'ailleurs suite à l'intervention du SNEP-FSU (Gwénaëlle NATTER) lors du Comité Social d'Administration spécial de Région Académique du 02/02/23 que le recteur Richard LAGANIER s'était formellement engagé à l'organiser.

Le DRAJES (directeur régional JS) Emmanuel THIRY ne souhaitant pas que ce séminaire soit uniquement l'occasion de transmettre des informations descendantes, avait proposé de nous associer à sa construction (déroulement et contenus), pour que ce séminaire soit « utile » pour les personnels. Le SNEP-FSU a donc été en mesure de faire part de ses propositions, qui ont pour partie été retenues.

A l'issue de ce séminaire, beaucoup de collègues ont exprimé une forme de satisfaction, préférant retenir les points positifs et les moments agréables de cette journée, plutôt que de se focaliser sur les séquences qui leur ont moins plu.

Il convient désormais de faire une évaluation plus précise de cet événement, afin d'envisager les évolutions à intégrer pour l'animation des prochains séminaires des personnels JS que le rectorat semble prêt à organiser chaque année.

Pour le SNEP-FSU, le bilan de cette première initiative est plutôt positif. D'une part, les personnels JS ont pu se retrouver et se réappropriier leur identité « Jeunesse et Sports », même si on peut regretter que les agent.es des 3 CREPS n'aient pas été convié.es. D'autre part, les regards croisés sur certaines thématiques communes, entre les interlocuteurs de l'Education Nationale (DASEN, IPR, ...) et les agent.es Jeunesse et Sports, ont permis de prendre conscience des différences entre nos cultures professionnelles respectives et du chemin qu'il reste à parcourir pour la réussite du continuum éducatif...

*Gwénaëlle NATTER*

*Secrétaire nationale sport SNEP-FSU*

*Professeure de Sport à la DRAJES Grand Est*

# APPEL D'OFFRE TRANSPORT : L'UNSS NATIONALE NOUS MENERAIT-ELLE EN BATEAU ?



Depuis la mise en œuvre immédiate de l'appel d'offre pour les déplacements UNSS en janvier 2023, rien ne bouge au niveau de la direction nationale pour rectifier le tir !

Le SNEP est maintes fois intervenu dans de multiples instances (départementales, régionales, et rectorales), auprès de l'UNSS Nationale, et même au niveau du ministère de l'Education Nationale.

Nous avons également mobilisé la profession à travers les coordinateurs de district et les cadres UNSS (informations, enquêtes et réunion).

Or pendant que le ministère écoute, comprend, compatit, l'UNSS Nationale diffère dans le temps la résolution de cette problématique financière. Mais cela pèse lourdement sur les différents budgets UNSS académiques et départementaux qui sont en train de « fondre comme neige au soleil » !

C'est ce que nous avons constaté en avril lors du bilan et des perspectives financières lors du dernier Conseil Départemental UNSS 54. Pour infos, notre représentant SNEP, **seul syndicat présent**, a de nouveau lu une déclaration pour alerter, prévenir et protéger le Sport Scolaire pour tous (à lire sur notre site).

Que vont devenir, à moyen voire à court terme, les rencontres UNSS des A.S, des départements, si aucune décision d'un retour financier acceptable des tarifs de transport n'est prise ?

Aucun respect pour le travail effectué de la part de nos collègues-coordonateurs de district à ce sujet, sur leur savoir-faire concernant la négociation de ces tarifs auprès des différents groupes de transports locaux, à chaque début de rentrée scolaire !

Aucune communication sereine avec les cadres UNSS des Académies pour trouver ou pour rétablir les solutions financières pérennes.

Ce non retour à la normale conduit à un ressenti d'abandon chez nos collègues : « débrouillez-vous dans votre secteur avec votre budget et vos AS ».

Côté «communication», c'est surtout de l'affichage médiatique qui est privilégié pour tenter de redorer le blason de l'UNSS Nationale, notamment à travers les « belles actions phares » avant les J.O. 2024 !

En revanche, pas de soucis pour donner des directives financières du haut vers le bas tout en modifiant la dotation des crédits d'animation par un nouvel « Appel d'offre projet(s) sportif(s) », réduisant ainsi énormément ce budget par la mise en place de cette nouvelle formule.

Activités UNSS d'en bas / Activités UNSS d'en Haut ? Activités UNSS des pauvres / Activités UNSS des riches ? Nous interrogeons donc sur les perspectives et l'avenir de l'UNSS par rapport aux futurs moyens alloués.

A votre avis : d'où vient essentiellement le budget de l'UNSS Nationale ? Quelle est l'utilité publique du Sport Scolaire ?

« Tout va très bien Madame la Marquise » !

Nous appelons les collègues à réagir dans les instances locales (CA, AG) afin d'interpeler les élus, les parents et les chefs d'établissement, présidents d'AS sur la situation décrite dans cet article. Faites-nous part de vos interventions : [pierregoudot.snep@gmail.com](mailto:pierregoudot.snep@gmail.com)

*Christelle SCHULTE et Pierre GOUDOT  
responsables SNEP du dossier UNSS*

## RETRAITE.ES

Des retraité.es ont participé régulièrement aux manifestations contre la réforme des retraites en Lorraine. Par solidarité bien sûr, mais aussi parce que la dégradation des conditions de départ en retraite des actuels actifs et actifs ne saurait être sans conséquences sur la situation des « déjà » ou futurs retraités. L'idée de «faire des économies» sur les pensions qui seraient trop «confortables» est présente dans certaines formations politiques et suggérée par certains élus. Quant au gouvernement il retarde de plus en plus la revalorisation des pensions par rapport à l'inflation, dispositif pourtant prévu par la loi.

Par ailleurs, les retraité.es n'oublient pas leurs revendications spécifiques : pouvoir d'achat, santé, aide à domicile, prise en charge de la dépendance... Ces revendications ont été réaffirmées lors de la journée d'action du 15 juin qui a donné lieu dans chaque département à des rassemblements. Le projet de loi sur le bien vieillir proposé à l'Assemblée Nationale, démagogique et à effet de communication, n'est qu'un ensemble de mesurette sans rapport avec les besoins. C'était aussi un motif de cette journée d'action.



En application de l'article L 134-1 du code général de la fonction publique (C.G.F.P., ancien article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, 1<sup>er</sup> alinéa) : "**L'agent public ou, le cas échéant, l'ancien agent public bénéficie, à raison de ses fonctions et indépendamment des règles fixées par le code pénal et par les lois spéciales, d'une protection organisée par la collectivité publique qui l'emploie à la date des faits en cause ou des faits ayant été imputés de façon diffamatoire**".

La collectivité publique est ainsi tenue de **protéger l'agent public et de réparer, le cas échéant le préjudice qu'il subit** (article L. 134-5 du C.G.F.P.), cette protection pouvant être accordée sur leur demande aux ayants droit (article L. 134-7 du C.G.F.P.).

Pour ce qui concerne l'enseignement scolaire, la déconcentration de l'instruction des demandes de protection fonctionnelle au profit des recteurs d'académie et vice-recteurs a été opérée par l'arrêté du 21 octobre 2019.

Il a été constaté une augmentation entre 2020 et 2021 de la protection fonctionnelle, tant au niveau des demandes et des décisions d'octroi que des montants payés, sans qu'il soit toutefois possible d'en tirer des conclusions. Il s'agit en effet de la deuxième enquête annuelle consécutive, le nombre d'établissements publics d'enseignement supérieur ayant répondu est plus important et le périmètre des agents concernés s'est élargi à la jeunesse et aux sports.

**Entre 2020 et 2021, le nombre total des demandes d'agents** souhaitant bénéficier de la protection fonctionnelle passe de 2 377 à **3 558, tous périmètres confondus** (personnels enseignants et de direction du premiers et second degré, personnels, CPE...)

La mise en œuvre concrète de la protection fonctionnelle peut prendre de nombreuses formes et recouvre trois grands types d'obligations :

- **des actions de soutien et de prévention** ;
- la fourniture d'**une assistance juridique et judiciaire** à l'agent ;
- **la réparation des préjudices** (économiques, personnels, matériels, corporels, moraux) subis par l'agent auquel la protection a été octroyée, l'administration étant alors subrogée dans les droits de l'agent contre le tiers responsable (article L. 134-8 du C.G.F.P.).

Parmi les **2 090 actions mises en œuvre**, l'assistance juridique prédomine (1 202). Les sommes versées, à hauteur de 1 112 983 euros, ont servi principalement au remboursement de frais d'avocats et de condamnations civiles et au remboursement de débours dus du fait d'atteintes aux biens.

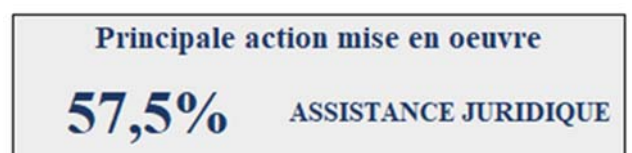
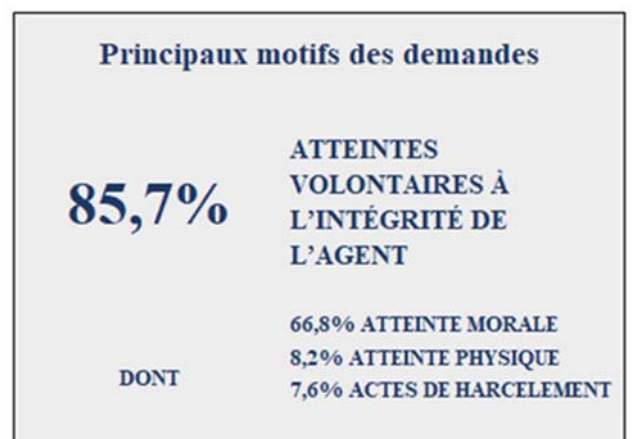
**3 558** DEMANDES

**2 940** DEMANDES ACCORDÉES

ACCORD / REFUS DE L'ADMINISTRATION



### CHIFFRES CLES





## DES AVANCEES POUR LA HORS CLASSE

Actu corpo

Nous rappelons que le passage à la Hors Classe se fait sans aucune demande car **tous les collègues à partir du 9<sup>ème</sup> échelon + 2 ans sont promouvables.**

La promotion se fait selon un classement qui tient compte de l'ancienneté (échelon et ancienneté dans l'échelon) et de l'appréciation du recteur qui s'appuie sur les appréciations des IPR et des chefs d'établissement données lors du rendez-vous de carrière au 9<sup>ème</sup> échelon + 1 an.

Les avis émis par les IPR et chef d'établissement sont disponibles sur lprof pendant une période donnée mais il est difficile de connaître cette période.

L'avis du recteur est pérenne et il se décline en quatre degrés : excellent, très satisfaisant, satisfaisant et à consolider. Toutefois le nombre d'appréciations excellent et très satisfaisant sont contingentées : 10% des promouvables peuvent bénéficier de l'avis excellent et 45% de l'avis très satisfaisant.

Les barèmes pour l'ancienneté et l'avis recteur sont consultables sur notre site académique.

Chaque année, **une quarantaine de collègues sont promus pour environ 250 promouvables.** Mais suite aux dernières négociations sur les carrières, **nous avons obtenu une avancée avec une augmentation du taux du nombre de promus.** En effet, le taux de promus en 2022 était de 18%, il est passé à 22% pour cette année, le restera en 2024 et passera à 23% pour 2025. Concrètement, en faisant une projection rapide, cela donnerait **pour notre académie environ 51 promotions cette année au lieu de 44** pour un ratio à 21%, 53 promotions pour un ratio à 22% en 2024 et 56 promotions en 2025 pour un ratio à 23%.

Cette mesure répond surtout au BO concernant l'accès à la Hors Classe. En effet, dans ce BO, il est précisé que l'objectif est de permettre aux agents de dérouler leur carrière sur au moins deux grades (classe normale et hors classe). Or, il s'avère que beaucoup de collègues partent à la retraite sans atteindre ce 2<sup>ème</sup> grade. En augmentant ce taux de promus / promouvables, l'administration espère répondre ainsi aux directives d'un déroulement de carrière avec 2 grades.

Il est toujours demandé aux rectorats de porter une attention particulière aux agents qui arrivent en fin de carrière, et de respecter l'équilibre entre les hommes et les femmes. Ce sont 2 mandats qui sont défendus par le SNEP, mais malheureusement pas toujours suivis par l'administration de notre académie. En effet **cet accès à la hors classe se fait au rectorat sans aucun contrôle d'élus paritaire.**

Laurent SIMONIN [s2-88@snepfu.net](mailto:s2-88@snepfu.net)

## ACCES A LA CLASSE EXCEPTIONNELLE (CEx) PAR PROMOTION POUR LES AGREGES ET LES PROFESSEURS D'EPS

Cette année, dans le cadre des négociations avec le MEN, il y a une augmentation du contingentement à la classe exceptionnelle, qui passe à 10,5%. Concernant la **visibilité des avis posés par le recteur** pour la campagne d'accès à la Classe Exceptionnelle, tous les agents éligibles à une promotion par avancement de grade « Classe Exceptionnelle » **pouvaient voir leur appréciation littérale entre le 15 et le 22 mai 2023** via i-Prof, rubrique « Services », onglet « SIAP » (Système d'Information et d'Aide à la Promotion), en choisissant la campagne de promotion concernée dans le menu déroulant. Pour le SNEP, une semaine de consultation de son avis est bien trop peu.

**Les résultats des promotions seront normalement communiqués à partir du 6 juillet 2023 (publication sur le site rectoral académique).**

Pour rappel : au SNEP, nous dénonçons le fait que nous n'ayons plus de CAPA de promotion ni pour la campagne Hors Classe, ni pour celle de la Classe Exceptionnelle et de l'Echelon Spécial. Nous préférons également qu'il n'y ait qu'un seul vivier contre deux, ou que dans le vivier un, il y ait plus de fonctions et missions qui comptent (Professeur principal, coordonnateur de discipline...). Nous demandons que soient privilégiés les collègues en fin de carrière qui ne bloqueraient pas le nombre de promotions possibles, ce qui se passe dans les faits avec les promotions de jeunes collègues au vivier 1. Nous allons vers un "embouteillage" qui ne permet pas un nombre de promotions suffisant... Ce qui n'est pas satisfaisant : au SNEP, nous revendiquons de promouvoir le plus grand nombre de collègues !

Laetitia SOBAC [corpo-nancy@snepfu.net](mailto:corpo-nancy@snepfu.net)



## INFOS « PROMOTIONS » dans le cadre du socle

**Hors Classe** : le ratio pour le passage à la hors classe est en hausse : il passe à 21% de promotions en 2023 contre 18% en 2022 (donc 1383 collègues seront promus au lieu de 1185).

**Pour la classe exceptionnelle** : augmentation du contingentement à la classe exceptionnelle pour 2023 à 10,5%.

La publication du décret Socle/Pacte sera fin juin début juillet : les collègues actuellement à la Classe Exceptionnelle et qui accéderont à l'**échelon spécial** auront un gain financier de 60 points d'indice : ça pourra aller de 3492€ à 8264€ de plus à l'année. Cela va peut-être conduire certains collègues à décaler leur départ à la retraite.

Ces gains l'ont été grâce aux négociations du SNEP et plus largement de la FSU dans ses discussions avec le MEN. C'est une victoire **grâce à l'action syndicale**.

Laetitia SOBAC

## INFOS « PACTE » (Pour Asservir Chaque Travailleur à l'Ecole ?)

### Bon à savoir :

- Le pacte ne reconnaît pas la mesure du travail déjà effectué par les collègues.
- Les missions du Pacte peuvent être changées en cours d'année par le chef d'établissement. En effet, un redéploiement des missions peut être envisagé si toutes les heures contractualisées ne sont pas effectuées.
- En fin d'année il y a une lettre bilan pour le suivi des missions du Pacte, pour savoir si on a bien rempli la mission au sein de l'établissement.
- Il sera toujours possible de faire des remplacements de courte durée hors pacte, idem pour les devoirs faits.
- Il est important de conserver les HSE et les IMP, car on reste libre et pas « sous contrat ».
- Les Professeurs d'EPS pour les RCD (Remplacements de Courte Durée) sont contraints par la disponibilité des installations sportives : quid s'il n'y en a pas de disponibles ? De la garderie ?
- Le décret ne fixe aucun délai entre la demande du besoin et l'effectivité du remplacement : cela peut donc être applicable le jour même, avec n'importe quelle classe, sans temps d'échange entre collègues sur les contenus et la continuité pédagogique.

- Il y a un risque de favoritisme pour les emplois du temps : comme cela existe parfois déjà avec les collègues qui acceptent aisément (et parfois en masse) les HSA, ceux qui signeront des missions du Pacte pourront être favorisés dans la constitution de leur EDT...

- Le risque est de renforcer toute forme de pression du chef sur les collègues : si pas de classes dédoublées, pas de groupes en langue ou en sciences, pas de devoirs faits pour tous les 6°... ce sera donc de la faute des enseignants qui n'auront pas suffisamment signé le Pacte.

- Les agrégés, les collègues HC ou Classe Exceptionnelle n'ont aucun intérêt à signer le pacte : les heures des missions du PACTE sont moins bien payées que les HSE, car elles ne sont pas liées au grade !

Le «Pacte» fait donc des actuels volontaires des futurs exécutants redevables. Sous couvert de « revalorisation » des salaires, c'est en réalité un outil de gestion **Pour Asservir Chaque Travailleur à l'Ecole...**

Le bureau académique du SNEP





Avant 2020, les mutations étaient examinées par les Commissions Administratives Paritaires Académiques (CAPA) des corps concernés. Les professeurs d'EPS et les agrégés étaient regroupés et examinés par la fusion de la CAPA PEPS et de la CAPA agrégés en une commission unique appelée Formation Paritaire Mixte Académique (FPMA). Cela fait 3 ans que le mouvement se fait sans l'habituelle vérification de vos élus paritaires.

Dès la connaissance de votre affectation, et afin de nous permettre de connaître les nouvelles affectations de chacun, informez les SNEP à [corpo-nancy@snepfusu.net](mailto:corpo-nancy@snepfusu.net).

### DATE DES RESULTATS D'AFFECTATION

A partir du **15 juin 2023** via la messagerie individuelle de I-Prof, vous pourrez consulter votre résultat individuel.

### REVISION D'AFFECTATION

Si vous vous trouvez à **l'issue du mouvement intra académique** dans une situation difficile (situation individuelle exceptionnelle), vous pouvez demander **avant le 22 juin 2023** une affectation provisoire pour la prochaine année scolaire, et ce dès la prise de connaissance de votre affectation. Le rectorat répondra aux demandes de révision d'affectation avant le 28 juin. Adressez votre demande en complétant l'annexe 13 du guide intra et en y joignant un courrier explicatif avec les éventuelles pièces justificatives **avant le 22 juin**

**2023** à l'adresse : [mvt2022@ac-nancy-metz.fr](mailto:mvt2022@ac-nancy-metz.fr)  
Une affectation provisoire vous sera donnée, si cela est possible. **Informez-nous : contactez-nous !** Nous pourrions vous communiquer un modèle de courrier de révision.

### CONTESTATION

Une fois que l'administration vous aura communiqué votre résultat d'affectation à l'intra, vous pourrez le **contester par un recours** dans les 2 mois auprès de l'administration rectorale, et vous pourrez mandater un représentant du SNEP-FSU pour défendre votre dossier. Contactez-nous !

Laetitia SOBAC  
[corpo-nancy@snepfusu.net](mailto:corpo-nancy@snepfusu.net)

## CONSEILS MEDICAUX DEPARTEMENTAUX ELECTIONS DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL ET FONCTIONNEMENT

### Objectifs de la réforme des instances médicales

- Améliorer la prise en charge du traitement des demandes par les instances médicales dont le rôle est prépondérant dans l'instruction des congés pour raison de santé au sens large (dispositifs CLM, CLD, CITIS, etc.).
- Faciliter le maintien ou le retour dans l'emploi.

### Principaux changements apportés par la réforme

Le comité médical et la commission de réforme ont fusionné pour créer **une instance unique : le conseil médical** siégeant soit en formation restreinte, soit en formation plénière, avec des modalités de fonctionnement et des saisines allégées. Le conseil médical en formation restreinte exerce les attributions du (feu) comité médical. Le conseil médical en

formation plénière exerce les attributions de la (feu) commission de réforme.

### Composition du conseil médical départemental

En *formation restreinte* : 3 médecins agréés titulaires et 3 médecins suppléants désignés par le ministre ou le préfet dont 1 président parmi les titulaires.

En *formation plénière* : 3 médecins de la formation restreinte ; 2 représentants de l'administration désignés par le chef de service dont dépend le fonctionnaire dont le dossier est examiné par le conseil médical ; 2 représentants du personnel inscrits sur une liste établie par les représentants élus au comité social d'administration dont relève le fonctionnaire dont le dossier est examiné.

**Compétences du conseil médical plénier** : Il est compétent pour les matières

prévues à l'article 7-1 du décret du 14 mars 1986, et notamment pour se prononcer :

- sur l'imputabilité au service de certains accidents, pour les maladies contractées au service (application des articles 47-6 du décret précité) DGRH Mai 2023
- sur les dispositions relatives à l'octroi du congé de maladie susceptible d'être accordé au titre de l'article 34 du décret précité (CLM et CLD)
- sur certaines dispositions du code des pensions civiles et militaires de retraite ( ex : retraite pour invalidité ) - sur certaines dispositions relatives au calcul des rentes (fixation du taux d'incapacité permanent partiel).

**La FSU et le SNEP présentent en juin des candidats pour défendre vos dossiers. Ils seront élus lors du dernier CA de l'année scolaire.**

Isabelle CHAUBE



## **PACTE = TRAVAILLER PLUS !** **Ne pas s'y tromper : le métier menacé**

La logique du « Pacte » n'a rien d'une revalorisation : il faudra travailler plus. Ce « Pacte » est lié à des missions supplémentaires quantifiées en heures ou non. Toutes les missions viennent pallier les dysfonctionnements créés par le manque d'investissement du gouvernement dans l'Éducation Nationale et/ou par les conséquences des différentes réformes éducatives.

Le ministère compte sur le déclasserement salarial des enseignants depuis de nombreuses années pour qu'ils s'engagent dans le pacte, et sur l'attractivité de la rémunération pour le remplacement de courte durée (69 euros de l'heure). Mais alors qu'on peut déjà nous imposer 2HSA, ajouter du temps de travail supplémentaire ou des missions avec ce pacte est-il acceptable ?

L'état met en place ce « Pacte » pour accompagner sa réforme du cycle 3 en collège tout comme celle du lycée professionnel : les enseignants devront travailler plus ! Et qu'en est-il du rôle du chef d'établissement dans la définition des projets innovants ciblés dans ce dispositif ? Où se trouvera la place du prof concepteur de son métier ?

Les missions seront discutées au sein de l'établissement (dotation du rectorat en amont) et accordées par le chef d'établissement selon une procédure assez complexe avec acte de candidature de la part des enseignants qui signeront une **lettre de mission relevant de la notion de contractualisation**. Ces nouvelles missions et les modalités de leurs attributions, au lieu de renforcer les collectifs et les besoins des élèves, vont au contraire générer des concurrences entre collègues voire de la défiance.

Enfin, la mise en place du « Pacte », une fois de plus, aura des conséquences sur le **renforcement des inégalités salariales hommes/femmes**. Selon certaines études, les chiffres prouvent que les femmes prennent moins de missions et/ou d'HSA que les hommes.

### **Concrètement**

Ce « Pacte », divisé en 3 unités, sera composé de plusieurs types de missions dans les collèges et lycées généraux et technologiques. Les missions correspondront à un volume horaire de prise en charge d'élèves.

Pour plus de détail, rendez-vous sur le site national du SNEP-FSU : <https://lesite.snepsu.fr/mariere/evaluation-avancement-et-remuneration>

### **Et pour les profs d'EPS ?**

Si cette année 2023 ne voit pas la mise en place complète du « Pacte », la **disparition programmée à terme des IMP** viendrait conditionner la prise de certaines missions au « Pacte ». Ainsi la coordination des APSA pourrait être conditionnée à la prise du « Pacte » et à l'obligation de répondre aux différentes exigences : remplacement de courte durée, orientation découverte des métiers, etc. Cette disposition mettrait considérablement à mal le fonctionnement des établissements, nombre d'enseignants n'ayant à l'heure actuelle pas le temps de prendre d'autres missions (étude DEPP temps de travail), ni l'envie de faire de la garderie.

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

**Le « Pacte » est donc un véritable outil de management et de destruction de notre statut et des Obligations Réglementaires de Service (ORS)**. C'est notamment pour cette raison que l'intersyndicale, à l'initiative de la FSU, avait quitté les discussions avec le MEN sur le « Pacte ». Le SNEP-FSU continue d'exiger la suppression du « Pacte » et appelle les collègues à ne pas rentrer dans ce dispositif.

### **Et pour les profs de Sport ?**

Comme il n'est pas possible de conditionner les éventuelles revalorisations à des tâches supplémentaires (cf. PACTE pour les enseignants), l'Administration a décidé de leur imposer le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), un système injuste et inadapté aux personnels techniques et pédagogiques J&S, avec la même logique managériale qui est à l'œuvre : renforcement du pouvoir des hiérarchies locales et de la concurrence entre agents...

*Le bureau académique du SNEP*