



Bulletin n°152

Date : mars - avril - mai 2024

Déposé le 15 mars 2024

EVREUX CTC
P4
LA POSTE
DISPENSE DE TIMBRAGE

Edito

Dans son programme présidentiel, Emmanuel Macron faisait d'une loi Fonction publique « permettant de mieux prendre en compte le mérite dans les rémunérations des agents » une priorité du tout début de son quinquennat. Il n'en fut rien, la forte contestation de la réforme des retraites lui fermant tout espace politique pour ouvrir un nouveau front social. Lors de son discours de politique générale, Gabriel Attal a encore repoussé les délais en annonçant que la discussion parlementaire aurait lieu non pas tout de suite mais au second semestre de 2024. Faut-il se réjouir de ce qui semble être une tergiversation ? Certes non, c'est même sans doute le révélateur que ce projet, comme beaucoup d'autres, a un rôle de communication, et que le gouvernement a bien l'intention de « feuilletonner » un discours sur cette réforme avant même de la mettre en place, de continuer à brandir la notion de mérite pour stigmatiser en creux des agent.es qui ne seraient pas, en raison du statut, incité·es à travailler correctement aujourd'hui. Qui se penche sérieusement sur la question voit vite que toutes les mesures qui sont déjà allées dans le sens du **prétendu « mérite »** ont plutôt renforcé la concurrence entre collègues et entre services, au détriment de la qualité du service public que ces mesures étaient censées améliorer. Et qu'à l'inverse, le statut n'est pas le problème, il est la solution, garant d'égalité, d'indépendance des fonctionnaires, de qualité et de capacité d'adaptation du service public.

L'augmentation des salaires de tous les personnels, l'amélioration des conditions de travail font partie des réponses qui correspondraient aux besoins, or elles ne sont pas à l'ordre du jour, le gouvernement préférant continuer à détourner le regard par opportunisme, par cynisme, par démagogie.

La grève du 1° février a permis de mettre en avant le profond malaise des professions de l'éducation face à cette absence de reconnaissance et le mépris que lui manifeste le pouvoir, la journée du 19 mars doit permettre de monter en puissance pour mobiliser toute la fonction publique et toute la population dans cette perspective.

Cécile Chandavoine et Mathilde Marnière

SOMMAIRE :

Page 2 – 3 : AESH - trop perçus / 19 mars mobilisation
Page 4 : Retraitées FSU en action les 26 mars et 5 juin !



Le service public,
on l'aime, on le défend

Grève le 19mars 2024

SNASUB - SNE - SNEP - SNEPAP -SNES - SNETAP - SNICS - SNPES/PJJ - SNUAS/FP - SNUEP - SNUipp - SNUITAM - SNUPDEN -SNU/TEFI -SNUTER

Une situation ubuesque mettant les personnels AESH dans des situations catastrophiques

Les contrats CDI pour les AESH ont été mis en signature par lots, plusieurs semaines après la rentrée scolaire avec une date de prise d'effet au 01/09/23. Les délais de signature, d'enregistrement, de gestion administrative et financière sont tels que la mise en paiement n'interviendra qu'avec plusieurs mois de décalage. Les collègues concerné.es sont payées depuis septembre sur la base de leur CDD en cours au 31/08.

Concrètement un grand nombre d'agent.es ont basculé sur le paiement de leur contrat CDI à partir de la paie de janvier. Ils ont alors perçu la totalité de ce qu'ils auraient du percevoir entre septembre et janvier en CDI et vont devoir rembourser ce qu'ils ont perçu en CDD.

La FSU est intervenue une première fois de façon officielle lors de la CCP de décembre 2023.

A cette date, l'administration a répondu qu'elle ne pouvait pas faire autrement que ce soit dans le cadre du passage en CDI que pour le traitement des arrêts maladie.

Des avancées obtenues par l'opiniâtreté des élues de la FSU

12 février 2024 - La gestion de cette situation ubuesque avance grâce aux pressions mises par la FSU. On ne parle pas de solution idéale puisqu'il s'agit de gérer un très gros problème. Il n'est désormais plus possible de l'éviter malgré nos multiples alertes ...

Le rectorat semble avoir enfin pris conscience de l'énormité du problème dont il est responsable et met en œuvre des actions pour en limiter, dans la mesure du possible, les impacts sur les situations financières et administratives des AESH de l'académie.

- 1 - Transmission aux AESH d'un décompte expliquant le montant précis du trop-perçu
- 2 - A partir de ce document, la DRFIP émettra le "titre de perception" (DRFIP : organisme qui nous verse habituellement nos salaires et nous réclame les trop-perçus). Le délai de réception du titre de perception va être ramené à "quelques semaines au lieu de plusieurs mois". C'est là que la pression mise par la FSU depuis des semaines a permis la plus grande avancée. Le paiement pourra être échelonné (les critères ne sont pas encore connus). L'attestation de paiement de la "dette"

Lecture par la FSU lors de la CCP d'un témoignage pour illustrer les drames que l'employeur provoque :

"Je suis AESH. Il me semble très important de vous signaler que je suis monoparentale d'où un impact plus fort dans ma situation familiale. J'ai perçu 3 fois mon salaire de février 2023 suite à mon passage en CDI à savoir 1741,57 euros en plus (1803,22 euros impayables). Suite à ce bug, j'ai perdu un échelon de bourse du lycée soit 225 euros cette année. J'ai également perdu 230 euros d'Allocation pour le logement sur 3 mois. J'ai dû harceler ma gestionnaire afin de rembourser cette dette afin ne pas perdre ma Complémentaire Santé Solidaire. Je pense que de nombreuses AESH l'ont perdue suite à ce trop perçu. J'ai remboursé ce montant de 1741,57 euros aux Finances Publiques le 24 juillet dernier. Or, ce montant n'a pas été retiré de mes ressources 2024 par mon employeur et j'ai dû valider par obligation ces ressources 2024 sur le site de la CAF (les ressources sont préenregistrées et non modifiables sur le site de la CAF). Je vais, à nouveau, perdre de nombreux droits sociaux si la CAF refuse de retirer le montant de 1803,22 euros de mes ressources."

Cet exemple illustre les très nombreux et graves impacts de ce mode de gestion ubuesque.

Reconnaitre le travail des **aesh**
en leur garantissant un véritable statut et un salaire digne



sera automatiquement fournie à tout le monde (c'est aussi grâce à notre demande appuyée, car ce n'est habituellement pas le cas, c'est un document à réclamer !). C'est ce document qui sera essentiel pour obtenir le recalcul ou rétablissement des droits auprès des impôts et des organismes sociaux.

3 - Un travail d'échanges est entrepris auprès de la CAF 76 (répercuté auprès des autres CAF) pour informer de la situation particulière que traversent les allocataires AESH et rechercher des solutions. Il est à ce stade peu probable que la déclaration puisse être adaptée, même avec une attestation mise au point spécifiquement pour la CAF.

En conclusion : les délais de la procédure de remboursement vont être considérablement raccourcis et simplifiés MAIS selon les cas cela ne suffira pas à empêcher les impacts financiers.

Retrouvez la totalité des informations concernant ce dossier sur notre site fsu27.fsu.fr ou en nous contactant par mail .

Ce travail n'aurait pas été possible sans notre élue à la CCP Emmanuelle Duval-Leseigneur

19 mars - MOBILISATION



Une fonction publique malmenée

Les organisations syndicales de la fonction publique CFDT, CFE-CGC, CGT, FA, FO, FSU, Solidaires, UNSA, réunies le mercredi 24 janvier, constatent et condamnent l'absence de toute perspective de mesures générales d'augmentation des rémunérations dans la fonction publique dans un contexte d'inflation encore soutenu. Il est urgent d'ouvrir sans délai des négociations pour améliorer les carrières et prendre des mesures générales pour les salaires, notamment en revalorisant le point d'indice, dans un contexte d'effondrement du niveau des rémunérations des agent·es publics.

Loin de répondre sur la question des rémunérations et des conditions de travail, le Président de la République a réaffirmé la mise en perspective d'une loi, qu'il qualifie « d'historique », pour la fonction publique visant selon lui à mieux reconnaître le « mérite ».

Groupes de niveaux au collège et carte scolaire 2nd degré

La réforme « Choc des savoirs » annoncée par les ministres Attal, Oudéa-Castéra et Belloubet dessine les contours d'une École passiste et conservatrice et constitue un point de bascule dans l'Education nationale. A travers les groupes de niveaux en 6^e et 5^e, en mathématiques et en français, c'est l'École du tri social qui se met en place, car les élèves les plus en difficultés, et, parmi eux, les élèves en situation de handicap et les élèves allophones, vont être mis à l'écart dès leur entrée en 6^e sur plus du tiers de leur emploi du temps mais ils devront quand même avancer au même rythme que les autres, puisqu'à tout moment ils devront pouvoir chan-



Les organisations syndicales dénoncent une manœuvre visant à esquiver l'urgence de la revalorisation et risquant de créer des divisions parmi les agent·es et de nouvelles inégalités, notamment entre les femmes et hommes.

Les agent·es ne sont pas dans l'attente de « mérite » mais d'une rémunération qui leur permette de vivre dignement et soit prise en compte pour le calcul de leurs pensions.

Pour mettre un terme à la spirale de paupérisation de l'ensemble des personnels de la fonction publique et refuser de subir une année blanche en termes de traitement, les organisations syndicales décident d'une journée de mobilisation le mardi 19 mars prochain et appellent les personnels à se mobiliser par tous moyens, notamment par la grève.

Du côté des écoles de l'Eure

Notre école va mal. Elle va mal car elle est maltraitée et malmenée. On lui demande tout et on ne lui donne pas grand-chose. Les enseignant·e.s, les AESH et tous les personnels de l'éducation nationale se trouvent dans des dilemmes perpétuels. Faire fonctionner l'école publique laïque, gratuite et obligatoire pour la réussite de tous et toutes, tout en n'ayant pas les moyens humains et matériels pour y parvenir.

Les violences que subissent les personnels de l'éducation nationale sont quotidiennes. La seule réponse qui est faite renvoie à la responsabilité individuelle et suscite la culpabilité des personnels. Les personnels n'ont alors souvent qu'une seule issue : l'arrêt maladie ordinaire... La non-reconnaissance de l'imputabilité au service de la souffrance subie au travail crée chez les agent·e.s concerné·e.s un sentiment d'échec personnel. **Ce sont 27 postes qui devront être rendus à la rentrée 2024 dans notre département.** Il faut donc toujours

ger de groupe ! Non seulement ces groupes auront des conséquences néfastes sur les progrès de ces élèves mais cela va aussi dégrader les conditions d'apprentissage de tous les autres qui seront dans des groupes beaucoup plus chargés. Et, pour financer ce dispositif, quoi qu'en dise la ministre, il y aura bien la suppression d'options, de l'accompagnement personnalisé et des dédoublements, dans les autres matières et sur les niveaux 4^e et 3^e. Dans les collèges eurois c'est l'équivalent de 18 postes qui vont être supprimés, au lieu de profiter de la baisse démographique pour, enfin, faire baisser les effectifs par classe.

faire mieux mais avec moins de moyens. La baisse démographique de notre département est effective mais les situations délicates de nos écoles bien réelles. La gestion comptable de notre école est bien loin de la mission émancipatrice qui doit être celle de l'école de la République offrant à chacun la même chance de réussite peu importe son origine ou son milieu social. Il ne s'agit que de gérer la pénurie sans aucune ambition pour la réussite de toutes et tous.

En mettant le coup de projecteur sur l'uniforme et toutes les mesures du « choc des savoirs », c'est un moyen de ne pas aborder les vrais problèmes de notre école que sont les conditions de travail dégradées, l'inclusion des élèves en situation de handicap sans les moyens nécessaires et le manque d'attractivité de nos métiers lié au décrochage salarial notamment.

- 26 MARS : Journée nationale de mobilisation à l'initiative du G9 (regroupement de 9 syndicats et associations de retraité.es dont la FSU) pour la défense de notre pouvoir d'achat, de nos services publics et de notre protection sociale.

L'augmentation de nos pensions de 5,3% au 1^{er} janvier permet enfin de rattraper une partie des pertes subies depuis

2017. Notre revendication de 10% tout de suite est plus que jamais d'actualité.

Le 26 mars, toutes et tous dans la rue à 10h place de la Poste à Evreux.

- 5 JUIN : Retraité.es et actif.ves informons nous et débattons de l'avenir de notre Protection Sociale Complémentaire

le MERCREDI 5 JUIN au local de la FSU à la Bourse du Travail d'Evreux

La protection sociale complémentaire (PSC) des agent.es de la Fonction publique est en train d'être profondément réformée. Après avoir été rendue obligatoire pour les salarié.es du privé en 2016, la couverture en santé et en prévoyance par un organisme complémentaire (mutuelle, institution de prévoyance ou assurance) le deviendra aussi pour les agent.es actif.ves, en contrepartie d'une participation financière de leur employeur public.

La ministre de la transformation et de la Fonction publiques affirme que cette réforme est un « progrès social » à mettre au crédit du gouvernement. Pour la FSU il en va tout autrement. Certes les employeurs publics vont être pour la première fois obligés de participer financièrement à cette couverture complémentaire et cela constitue un gain de pouvoir d'achat pour certain.es agent.es, mais cette participation financière écarte les retraité.es.

Afin d'échanger sur cette thématique, nous invitons les syndiqué.es de la FSU 27 actif.ves, retraité.e.s à se retrouver le mercredi 5 juin 2024 à 14h00 dans nos locaux 17 ter rue de la côte blanche à Evreux.

La Sécurité sociale repose sur des principes d'unicité, d'universalité et de solidarité intra et intergénérationnelle qui sont bafoués par la réforme PSC. En effet la loi ne prévoit pas la participation de l'employeur en faveur des retraité.es, des vacataires ou des enfants. La solidarité entre les **niveaux de revenus** serait aussi mise à mal : les cotisations forfaitaires et non proportionnelles pèseraient davantage sur les revenus les plus faibles.

Lors des réunions de négociation, les exigences en matière de solidarités intergénérationnelles, familiales et de revenu ont été rappelées par la plupart des organisations, dont la FSU, mais ce sujet a été reporté sine die par la ministre.

Pour décrocher les contrats collectifs obligatoires, les mutuelles seraient contraintes de tirer les prix vers le bas pour définir le « panier de soins » des actif.ves. Conséquence : pour bénéficier d'une couverture complémentaire, les retraité.es devraient acquitter des cotisations à des tarifs prohibitifs, s'ils ou elles le peuvent.

Dans le privé, ce système a déjà mis en place l'exclusion des retraité.es qui subissent une très forte hausse de leurs cotisations lorsqu'ils souhaitent conserver le contrat fixé par leur ancien employeur.

Les mutuelles déjà fragilisées s'inquiètent de ces évolutions délétères.

Pour la FSU, il faut redonner à la Sécu sa capacité à assurer la protection sociale de toutes et tous face aux aléas de la vie en abondant ses recettes. Pour les actif.ves, le gain minime et incertain de pouvoir d'achat - dans un contexte de gel du point d'indice - ne peut pas rendre acceptable la rupture des solidarités intergénérationnelles, familiales et de revenu.

En tout état de cause, les employeurs, publics ou privés, doivent contribuer à la protection sociale pour toutes et tous. La Sécu, l'hôpital public ont su assurer une couverture de la pandémie sans discrimination, preuve que le 100% Sécu est possible et doit s'imposer .