



Syndicat des **Enseignants de l'Unsa**

Un syndicat de la maternelle au lycée

SE-UNSA
16 rue J.Chatel, BP41
97461 SAINT-DENIS CEDEX
Tel : 0262 20 08 13
E-mail: 974@se-unsa.org

2nd degré
Lettre Hebdo

Consultez régulièrement le [site du syndicat](#) : les circulaires rectORAles, les parutions importantes au BO et au JO , l'actualité juridique, l'actualité sur les retraites etc.....

14ème lettre-hebdo 2020-21 **Jeudi 19 Novembre 2020** SE-UNSA 974

Bonjour,

Cette lettre est aussi disponible au format [PDF](#)
au **1/9/2020**: [grilles salaires temps complet](#) [temps partiel](#)
[Echelon/ Indice de traitement](#) [Heures Supplémentaires](#) [indemnités diverses](#)

Sommaire

- 1- Actualités
- 2- Calendriers
- 3- Au BO-JO?
- 4- Compte rendu du Comité Technique Académique (CTA) du 18 novembre
- 5-Mouvement inter académique 2021
- 6-Comment seront répartis les 400 millions d'euros prévus pour la revalorisation des personnels de l'éducation
- 7-ANTICIPER LE TELETRAVAIL EN VIE SCOLAIRE : équiper tous les CPE et les AED !
- 8-Le gouvernement revoit sa copie sur les autorisations d'absence des agents publics vulnérables
- 9-Refus du port du masque par les élèves : le ministère doit prendre ses responsabilités
- 10-Crise sanitaire : les professeurs principaux ne peuvent pas TOUT faire !
- 11-Demande d'adaptations pour les collèges : l'UNSA Éducation écrit au ministre
- 12-Jour de carence dans la Fonction Publique : la punition des malades confirmée !

1-Actualités

RETRAITES 2021 :

Ceux qui ont décidé de partir en 2021 peuvent se signaler auprès du syndicat (en indiquant la date) nous pourrions ainsi vous tenir informé par mail et vous inviter aux réunions syndicales programmées pour les 2ème et 3ème trimestre de l'année scolaire si l'évolution de la pandémie actuelle le permet.

Un mail à 974@se-unsa.org

Si vous comptez partir en retraite dans les 3 ans à venir nous vous conseillons vivement de consulter les données vous concernant sur ENSAP voir un petit déroulé en images [ICI](#). Et une vidéo concernant la demande de retraite sur ENSAP (pour ceux partant en 2021) [ICI](#).

Mouvement inter 2021 Vous envisagez de participer aux opérations du Mouvement 2021 pour obtenir votre premier poste ou changer d'académie/de département à la rentrée prochaine ? Demandez l'accompagnement *Mouvement* du SE-Unsa en complétant [notre formulaire en ligne](#) ! La circulaire du Ministère a été publiée au BO spécial n°10 du 16 novembre (voir ci-dessous)

2-Calendriers

Suite à la réunion du CEN voici la dernière proposition rectorale pour les 3 calendriers scolaires 2020 – 2023 : [visible ICI](#)

ATTENTION : seul le calendrier 2020-2021 est officiel (arrêté rectoral du 12 novembre 2019) les 2 autres calendriers restent des propositions

Calendriers scolaires 2017-2020 : [télécharger les calendriers](#)

3-Au BO-JO

BO spécial n°10 du 16 Novembre 2020 [lire l'intégralité du BO](#)

Lignes directrices de gestion ministérielles relatives à la mobilité des personnels du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports du 13-11-2020 [Consulter le texte](#)

Mouvement général des personnels de direction - Rentrée scolaire 2021

Note de service du 13-11-2020 (NOR : MENH2024862N) [Consulter le texte](#)

Mobilité des personnels enseignants du premier degré - Rentrée scolaire 2021

Note de service du 13-11-2020 (NOR : MENH2028599N) [Consulter le texte](#)

Mobilité des personnels enseignants du second degré, des personnels d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale : règles et procédures du mouvement national à gestion déconcentrée - Rentrée scolaire 2021

Note de service du 13-11-2020 (NOR : MENH2027586N) [Consulter le texte](#)

Mobilité des personnels du second degré : mouvement national à gestion déconcentrée - Dates et modalités de dépôt des demandes de première affectation, de mutation et de réintégration - Rentrée scolaire 2021

Arrêté du 13-11-2020 (NOR : MENH2028044A) [Consulter le texte](#)

Mobilité des personnels du second degré : affectation des personnels enseignants, d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale à Saint-Pierre-et-Miquelon - Rentrée scolaire 2021

Note de service du 13-11-2020 (NOR : MENH2028039N) [Consulter le texte](#)

Candidature à des emplois de directeur national adjoint, directeur régional ou adjoint, départemental ou adjoint de l'UNSS - Rentrée scolaire 2021

Note de service du 13-11-2020 (NOR : MENH2030525N) [Consulter le texte](#)

Détachement de fonctionnaires de catégorie A dans les corps des personnels enseignants des premier et second degrés, des personnels d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale relevant du ministère chargé de l'éducation nationale

Note de service du 13-11-2020 (NOR : MENH2025607N) [Consulter le texte](#)

BO n°44 du 19 Novembre 2020 [lire l'intégralité du BO](#)

Enseignements primaire et secondaire

Lycée d'enseignement général et technologique

Enseignement optionnel de langue des signes française - Classes de seconde, première et terminale

Arrêté du 17-7-2020 - JO du 8-11-2020 (NOR : MENE2018684A) [Consulter le texte](#)

Personnels

Mouvement

Mise à disposition de la Polynésie française des personnels enseignants du 1er degré spécialisés - rentrée d'août 2021 Note de service du 27-10-2020 (NOR : MENH2025673N) [Consulter le texte](#)

4- Compte rendu du Comité Technique Académique (CTA) du 18 novembre

SPEN : la liste des SPEN ayant été transmise APRES l'ouverture du serveur SIAM, l'UNSA a donc voté CONTRE – pour information, la totalité des postes BTS sont étiquetés SPEN.

L'UNSA EDUCATION est revenue sur les difficultés des collègues de se positionner sur ces postes : en effet, parfois, le code matière ne correspondant pas au poste, la candidature est impossible. Nous demandons à ce que TOUS les collègues puissent postuler car ce sont des postes à profil donc qui prennent en compte les compétences particulières des collègues et pas la discipline dans laquelle ils ont passé le concours.

En cas de problème pour postuler sur un SPEN, n'hésitez pas à prendre contact avec nous.

TESTS COVID ET INFIRMIERES SCOLAIRES : la surcharge de travail des infirmières a été soulignée (test COVID) – Mme La Rectrice nous a informés de l'avancée des négociations avec les représentants

L'UNSA EDUCATION sera attentive aux conditions de travail de ces personnels. De nombreux CHSCT font état de conditions de travail très difficiles.

LISTE COMPLEMENTAIRE : malgré les demandes du rectorat et les actions du SE UNSA, le ministère a refusé d'établir une liste complémentaire. Des moyens supplémentaires ont été dégagés pour les remplaçants seulement.

REUNIONS PARENTS PROFESSEURS : Normalement, elles devraient avoir lieu en petits groupes. Les règles préconisées seront rappelées aux chefs d'établissement mais ils conservent leur liberté d'organisation.

Pour l'UNSA EDUCATION, il est important d'harmoniser les pratiques qui diffèrent trop d'un établissement à un autre

EFFECTIFS : le rectorat souligne une forte augmentation de l'école à la maison due en partie à la crise COVID. Cette augmentation concerne surtout les maternelles.

POSTES CPE : l'implantation de 4 postes CPE a été modifiée – il ne s'agit pas de création mais de réimplantation. Après de longues discussions, l'UNSA EDUCATION a demandé un report de 3 implantations. Une seule a été validée.

Pour l'UNSA EDUCATION, il ne faut pas déshabiller Paul pour habiller Jacques. Avec la crise COVID, la surcharge du travail se fait sentir et les établissements ont plus que jamais besoin d'une vie scolaire qui puisse travailler dans la sérénité. Nous demandons la création de nouveaux supports.

DRAJES : la jeunesse et sport rejoint l'éducation nationale dans un nouveau dispositif – la DRAJES -les personnels concernés par ce changement ont fait part de leurs inquiétudes. L'UNSA EDUCATION les accompagne dans ce changement très anxiogène pour l'équipe. Le rectorat s'engage à conserver la partie indemnitaire pour 2021. Des négociations sont en cours –

L'UNSA EDUCATION s'abstient lors du vote car le décret d'organisation n'est pas encore paru et même si les équipes nous ont confirmés la bonne avancée des négociations, difficile de se positionner tant que le texte officiel n'est pas paru.

5-Mouvement inter académique 2021

Le mouvement inter académique 2021 sera ouvert à compter de ce jour le **17 novembre à 15h00 (heure de la Réunion) jusqu'au 08 décembre 2020 (12h00 heure de la métropole).**

La circulaire académique et ses annexes, ainsi que de la circulaire handicap sont en cours de signature et seront transmises dès que possible.

Les participants obligatoires (stagiaires et ATP) viennent d'être informés de l'ouverture du serveur, par un courriel directement à leur attention avec une présentation du mouvement. A télécharger le [formulaire handicap](#) dans l'attente de la diffusion de la circulaire handicap, compte tenu de délais contraints (date limite d'envoi du dossier handicap au MCTR à mdp.secretariat@ac-reunion.fr au plus tard le 03 décembre 2020).

Nouveauté 2021 : après la clôture des vœux, les candidats au mouvement inter académique recevront directement un formulaire de confirmation de demande de mutation en un seul exemplaire par courriel. Ce formulaire sera envoyé individuellement à chaque candidat à l'adresse mail qu'il a renseignée lors de la saisie des vœux (champ adresse mail personnelle dans SIAM). Il n'y aura pas d'envoi de mail vers les établissements. Il est impératif que chaque candidat ait saisi une adresse mail valide dans i-prof, pour recevoir sa confirmation.

Ce formulaire, signé, accompagné des pièces justificatives et éventuellement corrigés /manuscritement/, sera à remettre au chef d'établissement. Le chef d'établissement transmettra le dossier de demande de mutation au rectorat au plus tard le 10 décembre 2020 pour les postes spécifiques et le 11 décembre 2020 pour le mouvement général sous format numérisé à l'adresse courriel : mouvement2d2021@ac-reunion.fr avec les pièces justificatives (sauf pour les postes spécifiques pas de justificatifs).

Pour accompagner les candidats :

Les candidats ont accès jusqu'au **8 décembre 2020**, en appelant le **01 55 55 44 45**, à un service ministériel. Après la fermeture des serveurs Siam/I-Prof, le 8 décembre 2020, ils peuvent s'adresser à la cellule mobilité académique jusqu'à la fin des opérations de validation des vœux et des barèmes en janvier 2021.

Cette cellule peut être contactée :

- par courriel : mouvement2d2021@ac-reunion.fr

- par téléphone : **02.62.48.10.02** (de 09h30 à 12h00 et de 13h30 à 16h30)

Par ailleurs, différentes sources d'informations mises disposition sur les sites académiques et le [portail de l'éducation](#), notamment [le comparateur de mobilité](#).

6-Comment seront répartis les 400 millions d'euros prévus pour la revalorisation des personnels de l'éducation

Prime d'attractivité en début de carrière, prime d'équipement informatique, revalorisation des directeurs d'école : le ministère de l'Éducation nationale a détaillé, lundi 16 novembre, les modalités de répartition de l'enveloppe de 400 millions d'euros de revalorisation prévue en 2021 pour ses personnels, et notamment pour les enseignants.

Le montant de l'enveloppe globale était connu, mais sa répartition restait à être précisée. Lundi 16 novembre, le ministère de l'Éducation nationale a détaillé les modalités de ventilation des 400 millions d'euros prévus en 2021 pour *“revaloriser ses personnels”*, en particulier les enseignants, et *“accompagner la transformation des métiers de l'éducation”*. Cinq cents millions d'euros sont prévus en année pleine.

Cette mesure, explique le ministère, *“prend place au sein d'un travail global sur l'amélioration des conditions de travail des personnels et du système éducatifs”*. Et ce dans le cadre du “Grenelle de l'éducation”, qui vient de commencer et doit s'achever en février prochain.

L'enveloppe prévue servira notamment à financer la *“prime d'attractivité”* mise en place pour les enseignants en début de carrière, pour un montant total de 173 millions d'euros. Objectifs du gouvernement : *“proposer une rémunération accrue aux jeunes professeurs”*, *“renforcer l'attractivité du métier d'enseignant et favoriser les nouveaux recrutements”* et *“faciliter l'installation dans les nouvelles fonctions d'enseignement et le déroulement des premières années de carrière”*.

Prime d'attractivité dégressive

Dans le détail, la prime d'attractivité sera versée à partir du mois de mai prochain et bénéficiera *“à 31 % des professeurs, durant les quinze premières années de carrière pour les personnels titulaires”* et *“sera dégressive en fonction de l'ancienneté”*. Son montant oscillera entre 36 euros nets par mois pour des professeurs ayant entre onze et quinze ans d'ancienneté et jusqu'à 100 euros pour les nouveaux titulaires.

Le ministère tient notamment à préciser que cette prime *“concernera l'ensemble des corps enseignants et assimilés de l'enseignement public et de l'enseignement privé sous contrat”*. À savoir, les professeurs des écoles, certifiés, agrégés, les psychologues de l'éducation nationale ou encore les conseillers principaux d'éducation (CPE) en début et milieu de carrière.

Cette indemnité n'étant pas octroyée aux professeurs ayant plus de quinze ans d'ancienneté, le ministère précise que le taux de promotion des professeurs accédant à la hors-classe *“sera porté à 18 % (contre 17 % aujourd'hui)”*. Soit 1 700 bénéficiaires supplémentaires par an, pour un montant de 4 millions d'euros.

178 millions pour l'équipement informatique

La ventilation détaillée par le ministère confirme aussi le versement d'une prime d'équipement informatique aux professeurs et psychologues de l'éducation, pour un montant total de 178 millions d'euros. D'un montant unique de 150 euros nets, cette prime sera versée chaque année, et ce à compter de janvier prochain.

Elle doit permettre aux personnels *“d'acquérir ou renouveler en deux ou trois ans”* leurs équipements informatiques complets. Une *“nécessité renforcée pendant la crise sanitaire avec le développement de l'enseignement à distance”*, souligne le ministère.

À tout cela, s'ajouteront 45 millions d'euros au titre de diverses mesures catégorielles prévues dans le cadre de l'agenda social de l'éducation. Près de la moitié de cette enveloppe (21 millions d'euros) sera ainsi dédiée en 2021 *“à la revalorisation des directeurs d'école”*. Une *“augmentation pérenne”* est ainsi prévue, au *“même niveau que celui de la prime exceptionnelle de rentrée”* de 450 euros qui leur a été versée cette année. *“Les modalités précises de cette revalorisation seront concertées avec les organisations syndicales”*, indique la Rue de Grenelle.

7-ANTICIPER LE TELETRAVAIL EN VIE SCOLAIRE : équiper tous les CPE et les AED !

Pendant le premier confinement les CPE et les AED ont utilisé leur propre matériel, ordinateurs et téléphones, pour rester en contact avec les élèves, les familles et leur établissement. Pour anticiper une possible nouvelle étape dans la crise sanitaire, il est urgent d'équiper les CPE et les AED d'un ordinateur portable et d'un téléphone mobile.

Des conditions de travail dégradées

Une fois la cacophonie passée il va falloir avancer. Pour le SE-Unsa, il faut anticiper une étape supplémentaire dans le confinement, avec des élèves en distanciel. Dans la précipitation du printemps, les CPE et les AED ont tous bricolé en acceptant des conditions matérielles et des conditions de travail dégradées pour remplir leurs missions visant la réussite des élèves. Les CPE ont coordonné le travail entre l'administration, les enseignants et les familles, ont suivi les décrocheurs. Par contre, dans la majorité des cas,

cela a été fait avec du matériel personnel, ordinateur portable et téléphone mobile. La situation était loin d'être satisfaisante mais les CPE se sont adaptés. Cela ne peut pas continuer ainsi.

Mais aujourd'hui nous sommes prêts...

Aujourd'hui la situation doit être anticipée, car contrairement aux déclarations tout n'est pas prêt.

Si la situation sanitaire devait se dégrader, l'employeur doit fournir un ordinateur portable et un téléphone mobile. Et ceci pour tous les CPE et tous les AED.

Sans matériel, les CPE et les AED ne peuvent être en capacité de télétravailler.

Nous continuons par ailleurs à militer et à être force de proposition dans toutes les instances pour obtenir la prime informatique de 150 euros, au même titre que les enseignants.

Le SE-Unsa demande que tous les CPE et AED soient équipés d'ordinateurs portables et de téléphone mobiles fournis par les établissements, afin de pouvoir télétravailler et exercer leurs missions de façon adéquate, sereine et qualitative.

8-Le gouvernement revoit sa copie sur les autorisations d'absence des agents publics vulnérables

Contraint de revoir sa copie par le Conseil d'État, le gouvernement a fixé une nouvelle liste des critères de vulnérabilité ouvrant notamment droit aux autorisations spéciales d'absence (ASA) dans la fonction publique. Le placement en ASA est possible uniquement lorsque l'agent considéré comme vulnérable ne peut ni exercer ses missions en télétravail ni bénéficier de mesures de protection renforcées.

Les modalités de prise en charge des agents publics considérés comme vulnérables évoluent. Un [décret](#) publié au Journal officiel du 11 novembre élargit la liste des critères de vulnérabilité au Covid-19 ouvrant droit au chômage partiel dans le secteur privé, et par concomitance, aux autorisations spéciales d'absence (ASA) dans la fonction publique. Des dispositions que la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) vient aussi de détailler dans une [circulaire](#).

Le décret en question rétablit précisément la liste des critères établie en [mai](#) dernier mais que le gouvernement avait réduite au mois [d'août](#). Un rétrécissement du champ des pathologies éligibles que le Conseil d'État avait suspendu mi-octobre en invitant l'exécutif à revoir sa copie. Ce qui est désormais fait.

Rétablissement des critères précédents

Sont ainsi de nouveau considérés comme vulnérables : les agents âgés de 65 ans et plus ; les agents avec des antécédents cardiovasculaires ; les agents avec un diabète non équilibré ou présentant des complications ; les agents présentant une pathologie chronique respiratoire "*susceptible de décompenser lors d'une infection virale*"; les agents présentant une insuffisance rénale chronique dialysée et les agents atteints d'un cancer évolutif sous traitement.

Idem pour les agents présentant une obésité, les agents atteints d'une immunodépression congénitale ou acquise, les agents atteints de cirrhose, les agents présentant un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie, les agents au troisième trimestre de la grossesse et enfin les agents atteints "*d'une maladie du motoneurone, d'une myasthénie grave, de sclérose en plaques, de la maladie de Parkinson, de paralysie cérébrale, de quadriplégie ou hémiplégie, d'une tumeur maligne primitive cérébrale, d'une maladie cérébelleuse progressive ou d'une maladie rare*".

Pour rappel, avant la décision du Conseil d'État, cette liste avait été réduite aux seuls agents atteints d'un cancer évolutif sous traitement, agents atteints d'une immunodépression congénitale ou acquise, agents âgés de 65 ans ou plus souffrant d'un diabète "*associé à une obésité ou des complications micro ou macrovasculaires*" et aux agents "*dialysés ou présentant une insuffisance rénale chronique sévère*".

Mesures de protection renforcées

En plus de cette nouvelle liste, le décret publié ce mercredi 11 novembre précise aussi les conditions dans lesquelles ces salariés ou agents vulnérables peuvent être placés soit en chômage partiel soit en ASA. Jusqu'à ce jour, ces agents étaient placés en ASA uniquement lorsque leurs missions ne pouvaient pas être exercées en télétravail.

Pour être placés en ASA, les agents vulnérables devront aussi désormais – outre l'impossibilité de télétravail – être en incapacité de bénéficier de "*mesures de protection renforcées*". Des mesures nombreuses qui sont précisées par le décret publié au Journal officiel, à savoir l'isolement du poste de travail, le respect de gestes barrières renforcés sur le lieu de travail, l'absence ou la limitation du partage du poste de travail, le nettoyage et la désinfection du poste de travail et des surfaces touchées par l'agent, l'adaptation des horaires d'arrivée

et de départ et des éventuels autres déplacements professionnels et la mise à disposition de masques par l'employeur.

“Si l'employeur estime être dans l'impossibilité d'aménager le poste de façon à protéger suffisamment l'agent, celui-ci est alors placé en autorisation spéciale d'absence (ASA)”, indique ainsi la DGAFP.

À la demande de l'agent

En cas de désaccord entre l'employeur et l'agent sur les mesures de protection mises en œuvre, l'employeur devra saisir le médecin du travail, *“qui rendra un avis sur la compatibilité des aménagements de poste avec la vulnérabilité de l'agent”*. *“En attendant cet avis, l'agent est placé en ASA”*, précise la direction générale.

Dans tous les cas, la prise en charge spécifique des agents publics vulnérables ne peut être engagée qu'à la demande de ces mêmes agents. Et ce sur la base d'un certificat délivré par un médecin traitant. Sur la base de ce certificat, l'agent est ainsi placé en télétravail *“pour l'intégralité de son temps de travail”*. Quand le recours au télétravail est impossible, l'employeur doit ensuite déterminer les aménagements de poste nécessaires à la reprise du travail en présentiel par l'agent concerné. Le placement en ASA n'interviendra donc que lorsque l'aménagement du poste sera impossible.

9-Refus du port du masque par les élèves : le ministère doit prendre ses responsabilités

Depuis la rentrée du 2 novembre, de nombreuses écoles et établissements sont confrontés à des familles qui refusent de respecter le protocole et de faire porter un masque à leur enfant. Parfois, au contraire, les familles font savoir qu'elles refusent que des enfants sans masques soient admis à l'école avec leurs enfants.

Les enseignants, et tout particulièrement les directrices et directeurs d'écoles, font depuis des semaines l'impossible pour accueillir au mieux l'ensemble des élèves dans un contexte de menaces sanitaires et terroristes inédit.

Le décret du 29 octobre 2020 impose le masque à tous les élèves (hors situations médicales) à partir du CP, mais force est de constater que, alors qu'une grande majorité des familles respecte l'obligation du port du masque, certaines familles s'affranchissent de cette obligation générant de fait des tensions et une surcharge de travail pour les équipes pédagogiques qui accueillent leurs enfants.

Des contestations organisées

Au-delà de parents agissant isolément, il existe un collectif « *Réaction19* », dont le représentant conduit des réunions en ligne avec Farida Belghoul, militante à l'origine des journées de "retrait à l'école" de 2013 prétendant que l'école enseignait la « *théorie du genre* ». Un autre groupuscule est également mobilisé « *le conseil national de transition* ». Ce mouvement complotiste, incite lui les parents à adresser des lettres comminatoires aux directrices et directeurs d'écoles.

L'action de ces collectifs, volontairement démagogues, populistes et antirépublicains visent à attaquer l'École républicaine et à travers elle la République et la démocratie en contestant les lois et décrets.

Une réponse institutionnelle nécessaire

Face à ces manifestations, l'Éducation nationale doit avoir une réponse ferme et protéger ses personnels, agents de l'État en charge d'une mission de service public.

Le SE-Unsa demande que, sans délai, la consigne soit passée par les recteurs et les directeurs académiques de ne pas accepter à l'école un enfant qui refuserait de porter le masque. Les lois de la République s'appliquent à toutes et tous et accepter un enfant sans masque reviendrait à accepter le non-respect de la loi.

La consigne syndicale

En cas de refus d'une famille que son enfant porte le masque à l'école, le SE-Unsa donne consigne aux personnels de refuser l'accès à l'établissement, de renvoyer les parents vers les autorités académiques et d'alerter l'IA-Dasen à l'aide d'un courrier.

Le SE-Unsa demande aux personnels de solliciter la protection fonctionnelle dès lors que des familles refuseraient d'obtempérer à la demande de port du masque dans l'établissement ou menaceraient les personnels d'entreprendre des poursuites à leur encontre.

[Télécharger le modèle de courrier d'alerte](#)

[Télécharger le modèle de demande de protection fonctionnelle](#)

10-Crise sanitaire : les professeurs principaux ne peuvent pas TOUT faire !

La pandémie et ses conséquences sur l'ouverture des établissements déstabilise parents, élèves et personnels depuis presque un an. Cette insécurité dans le quotidien des collèges et des lycées et l'expérience de l'enseignement à distance ont entraîné un surcroît de travail pour les professeurs principaux afin de garder le lien avec les élèves et leurs familles. Sur la longue durée, le suivi des élèves ne peut pas reposer exclusivement sur les professeurs principaux. Que revendique le SE-Unsa ?

Recruter pour relever le défi de la crise sanitaire

En mars, lors de la fermeture des établissements, la priorité était donnée à la continuité pédagogique, sans préparation, sans concertation, sans coordination, et les enseignants sont sortis épuisés de l'enseignement à distance, frustrant quand tant d'élèves étaient laissés au bord de la route malgré tous les efforts fournis. D'autres pays dans le monde ont fait d'autres choix pour donner la priorité au maintien de la relation avec les familles et les élèves.

>> Lire notre article : enseignants.se-unsa.org/Crise-sanitaire-et-groupes-reduits-faites-confiance-au-terrain

Pour le SE-Unsa, dans les circonstances actuelles, le suivi des élèves est la priorité, tout comme leur accompagnement psychologique. Or, tout ceci ne peut se faire sans moyens supplémentaires. Il faut des CPE, des assistants d'éducation et des PsyEN pour mettre en œuvre cet accompagnement. Le SE-Unsa l'a réclamé dès début octobre en lien avec d'autres organisations.

>> Lire notre article : enseignants.se-unsa.org/Crise-sanitaire-il-faut-des-recrutements-massifs

Il faut donc se servir des listes complémentaires mises en œuvre pour les concours 2020 pour recruter des personnels à la hauteur des besoins de cette crise sans précédent.

>> Notre article *vie scolaire* : enseignants.se-unsa.org/Vie-scolaire-un-besoin-urgent-de-moyens-humains

>> Notre article *PsyEN* : enseignants.se-unsa.org/Liste-complementaire-au-concours-ou-en-sommes-nous

Revaloriser la mission de professeur-e principal-e !

Le suivi des élèves et des familles est primordial dans les périodes de crise. Les équipes de vie scolaire et les professeurs principaux ont passé des heures au téléphone, au contact des élèves et des familles, lors de la période de confinement. Il faut anticiper la possible dégradation de la situation sanitaire et prévoir un dispositif de prévention plus efficace du décrochage en cas de nouvelle fermeture des établissements. Ce travail doit se faire en équipe et ne pas reposer sur les seuls professeurs principaux.

Nos revendications

-Pour le SE-Unsa, le rôle des professeurs principaux doit être mieux reconnu en période de crise : la réorganisation des services, quand on passe à l'alternance présentiel/distanciel, pourrait prévoir de dégager du temps d'enseignement pour les professeurs principaux.

>> **Des HSE doivent être allouées aux établissements pour reconnaître la charge de travail accrue des professeurs principaux pour l'année 2020.**

-Plus largement, le rôle des professeurs principaux dans les collèges et les lycées doit être mieux reconnu. Les chefs d'établissement ont de plus en plus de mal à trouver des collègues volontaires pour cette fonction dont la charge de travail s'est accrue dans les dernières années et représente bien plus que le montant d'une heure supplémentaire, sans compter le temps pris sur le temps d'enseignement. Le suivi des élèves est primordial pour leur réussite, ainsi

>> **le SE-Unsa demande que la fonction de professeur principal soit dédoublée dans toutes les classes au collège et au lycée, comme cela a été fait en terminale.**

-Le SE-Unsa revendique également l'augmentation sensible de l'Isoc (part modulable) pour prendre en compte cette charge de travail.

-La fonction de professeur principal doit être mieux reconnue pour l'avancement de la carrière.

>> **La fonction de professeur principal des classes d'orientation doit, pour le SE-Unsa, faire partie des fonctions qui permettent d'accéder au vivier 1 de la classe exceptionnelle.**

Lire nos autres propositions pour cette fonction :

enseignants.se-unsa.org/Professeurs-principaux-un-nouveau-cadrage-pour-vos-missions

11-Demande d'adaptations pour les collèges : l'UNSA Éducation écrit au ministre

Des possibilités d'organisation adaptées doivent être autorisées pour les collèges. En effet, pour des raisons différentes (nombre d'élèves, locaux, manque de personnels, ...) il est aujourd'hui impossible pour certains établissements de mettre en œuvre le respect des mesures sanitaires préconisées.

Le cadre du protocole du 2 novembre permet tout à fait de procéder aux adaptations nécessaires : « Si la situation sanitaire locale le justifie ou si un établissement au regard de sa taille et de son organisation n'est pas en mesure de respecter les règles posées par le présent protocole, un enseignement à distance pourra être partiellement mis en œuvre, avec l'accord et l'appui du rectorat».

Lors de la conférence de presse du jeudi 12 novembre le ministre a clairement évoqué la situation des lycées pour lesquels il a très explicitement et positivement permis la semaine précédente que les équipes proposent des adaptations mais n'a rien dit sur la situation des collèges.

Nous avons aujourd'hui besoin que très explicitement, la consigne soit donnée aux recteurs de permettre, dans la confiance aux équipes locales, les adaptations d'organisation dans les collèges où elles apparaissent indispensables.

Ce blocage est incompréhensible pour les personnels des collèges.

L'UNSA Éducation demande au ministre d'agir pour sortir de cette situation.

12-Jour de carence dans la Fonction Publique : la punition des malades confirmée !

Le projet de rapport annuel sur l'état de la Fonction Publique, qui sera présenté au prochain CCFP du 13 novembre 2020 permet d'analyser les premières données statistiques de sur la réintroduction du jour de carence en 2018.

Non seulement ces données confirment que cette mesure est inefficace et injuste comme l'UNSA Fonction publique l'a toujours dénoncé, mais elle vient de plus éclairer les inégalités qu'elle génère en pénalisant davantage les agents les plus âgés, ceux exerçant les métiers les plus pénibles et les femmes. Le gouvernement doit changer de lunettes sur l'absentéisme et travailler sur ses causes.

L'UNSA demande toujours l'abrogation du jour de carence !

Le jour de carence a été instauré dans la Fonction Publique en janvier 2012, avant d'être supprimé en 2014. Cette suppression découlait du constat d'échec du dispositif à réduire significativement l'absentéisme dans la Fonction Publique. En effet, une étude de l'Insee, réalisée en 2017, avait montré que la mise en place de ce dispositif entre 2012 et 2014 n'avait pas significativement modifié la proportion d'agents de la Fonction Publique d'Etat absents pour raison de santé. En revanche, la mesure avait modifié la répartition des absences par durée : les absences pour raison de santé de deux jours avaient fortement diminué, tandis que celles d'une semaine à trois mois avaient augmenté.

Depuis le 1er janvier 2018, le jour de carence a été réintroduit dans la Fonction Publique.

Le projet de rapport sur l'état de la Fonction Publique en 2018 comprend une actualisation des résultats de l'étude de 2017 de l'Insee.

Pour la Fonction Publique d'Etat : Cette actualisation confirme les conclusions initiales : pas de baisse significative de la part des agents absents pour raison de santé, mais une diminution des absences courtes de moins de 4 jours et une augmentation corrélative des absences longues d'une semaine à trois mois, et ceci entre 2018 et 2019.

Pour la Fonction Publique Territoriale et la Fonction Publique Hospitalière : en revanche, les résultats sur la période 2014-2019 montrent que la réintroduction du jour de carence en 2018 n'a eu d'effet ni sur la proportion d'agents absents pour raison de santé, ni sur la durée de ces absences.

Entre juillet 2018 et août 2020, 4,1 % des paies gérées par la DGFIP (soit les trois quarts des paies de la FPE) ont connu un prélèvement pour jour de carence. **Les femmes** constituent la population la plus prélevée, puisqu'elles représentent **73 % des agents prélevés entre juillet 2018 et août 2020**.

Dans la Fonction Publique Territoriale, l'enquête Jour de carence de la DGCL estime à 124 millions d'euros le montant total prélevé en 2018 au titre du jour de carence.

Tous les agents ne sont pas affectés de la même façon :

-Les fonctionnaires de la FPT sont plus concernés que les contractuels (49 % des fonctionnaires contre seulement 20 % des contractuels).- La part des agents concernés par le jour de carence selon la catégorie hiérarchique est un peu plus faible pour les agents de la catégorie A que pour les catégories B et C.

-Dans la FPT, les femmes sont autant concernées par l'instauration du jour de carence que les hommes : 40 % des hommes et 40 % des femmes en 2018 ont été concernés par le dispositif.

Voir en ligne : [L'impact du rétablissement du jour de carence a des effets contre intuitifs !](#)