



EXCELLENT!! 20/20

- RETRAIT DE LA RÉFORME DES RETRAITES PAR POINTS MACRON/PHILIPPE ✓
- RETRAIT DE LA LOI DE "TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE" ✓
- RETRAIT DE LA LOI BLANQUER DITE "POUR UNE ÉCOLE DE LA CONFIANCE" ✓
- AUGMENTATION GÉNÉRALE DES SALAIRES ✓
- REVALORISATION DE 18% DU POINT D'INDICE ✓
- ABANDON DE L'ÉVALUATION-PPCR ✓
- ARRÊT DE LA RÉFORME TERRITORIALE ✓
- DÉFENSE DU STATUT ✓
- PUBLIC / PRIVÉ TOUS ENSEMBLE! ✓



Le SNUDI-FO de la Mayenne vous souhaite une excellente année 2020

Sommaire

- | | |
|----------------------------------|------------------------------------|
| Page 1 : Transformation de la FP | Pages 3-4-5 : Audience Recteur |
| Page 5: AESH | Page 6-7 : Mobilisation en Mayenne |
| Page 8-9 : Nos retraites | Page 10: CDEN du 6/11 |
| Page 11 : Direction d'école | Page 12 : Stages, RIS |

PUBLIC, PRIVÉ,
JEUNES, VIEUX,
ACTIFS, RETRAITÉS...

TOUS CONCERNÉS !



Ces lignes sont écrites à la veille du 9 janvier. Des enseignants n'ont interrompu la grève qu'à cause des congés scolaires mais ont continué à agir aux côtés des grévistes pendant ces vacances. Nous avons dépassé la durée de la grève victorieuse de 1995 contre le plan Juppé. Dans le même temps, tout le monde a compris que le gouvernement joue le pourrissement de la grève et compte passer en force dès le 22 janvier (Conseil des ministres) car ils savent que nous ne gagnerons pas seuls. Par ailleurs Macron compte sur le soutien des directions de la CFDT et de l'UNSA, ne fuyons pas non plus cette réalité. Provocation supplémentaire, Jean-François Cirelli, président de Black Rock France reçoit la légion d'honneur. Ce dernier, a aussi été nommé membre du CAP 22. Ce comité guide actuellement toutes les réformes dans la Fonction Publique, et a largement orienté la loi de transformation de la Fonction Publique promulguée cet été.

Il y a deux aspects fondamentaux à prendre en compte :

- 1- Nous ne pouvons les laisser continuer à briser tout ce qui ressemble à un droit collectif, à briser nos protections sociales, nos statuts (services publics, SECU, statut général, statuts particuliers...)
- 2- Nous pouvons gagner !

Les appels intersyndicaux FO, CGT, FSU et Solidaires appellent, depuis début décembre, tous les salariés et fonctionnaires à se réunir en AG pour rejoindre la grève. Ce qui est certain c'est que si nous n'agissons sur des journées isolées en en faisant de simples "temps forts" sans lendemain... nous ne gagnerons pas. Dans l'épreuve de force engagée depuis plus d'un mois, seule la grève interprofessionnelle et massive pourra faire céder le gouvernement. Nous le savons, alors agissons en conséquence. Tout le monde est concerné. Refusons de nous laisser diviser par un gouvernement qui joue une catégorie contre une autre catégorie avec de pseudos avantages qui sont tous les leurres pour faire passer son hold-up sur nos retraites à tous ! Finissons-en avec la grève "par délégation" et agissons par nous-mêmes pour nous TOUS. Comme les danseuses et les danseurs de l'Opéra de Paris, nous refusons d'être « la génération qui aura sacrifié les suivantes ».

Oui, la seule issue, c'est la grève ; la grève unie et déterminée.

Bonne année 2020 à tous : Nous allons gagner !

Stève Gaudin, Secrétaire départemental

La loi Dussopt-Darmanin : la destruction des garanties inscrites dans le Statut Général des fonctionnaires

Extrait de la résolution générale du 18ème congrès de la Fédération FO de l'Enseignement (FNEC FP FO) - 14-18 octobre 2019

La loi de transformation de la Fonction publique a été publiée le 7 août 2019 au Journal Officiel. Cette loi détruit toutes les valeurs inscrites dans le statut général des fonctionnaires depuis sa création en 1946.

Cette loi programme :

- la suppression des Commissions Administratives Paritaires de mutations et promotions,
- la suppression des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) et des Comités Techniques,
- le recrutement de contractuels sur des emplois permanents de l'Etat,
- la création de contrats de mission d'une durée maximale de six ans,
- l'extension des ruptures conventionnelles aux fonctionnaires,
- le détachement d'office des fonctionnaires impactés par une restructuration,
- la mobilité simplifiée vers la fonction publique territoriale ou hospitalière,
- la création d'une nouvelle sanction disciplinaire du 1er groupe c'est-à-dire sans consultation des CAP : l'exclusion temporaire de fonction pour une durée de 4 à 15 jours.

Pour le Congrès, cette loi constitue une attaque sans précédent contre le statut de la Fonction publique, garant de la neutralité du service rendu et de l'égalité des droits des agents et des usagers. Elle va également réduire les capacités des organisations syndicales à défendre collectivement les droits des agents en s'attaquant aux instances mais également aux moyens syndicaux, à l'image de ce qui se passe dans le privé avec les ordonnances Macron. Cette loi encourage et accentue la précarité avec des contrats à durée déterminée. Enfin, les différents outils dits «*de ressources humaines*» contenus dans cette loi, comme la rupture conventionnelle ou le détachement d'office pourront être utilisés pour pousser les fonctionnaires à quitter la Fonction publique ou pour les obliger à exercer leurs missions dans le secteur privé, en cas de transfert de compétences.

En conséquence, le Congrès revendique, avec la FGF-FO, l'abrogation de la loi Dussopt-Darmanin de «*transformation de la fonction publique*».

Défense du paritarisme

Le Congrès rappelle que l'opposition de Force Ouvrière aux accords sur la représentativité et aux lois de 2008 et 2010 est fondée notamment sur la remise en cause des relations paritaires entre employeurs et représentants syndicaux, codifiant les bases du respect de la négociation.

Le Congrès dénonce donc particulièrement le fait qu'avec la loi du 5 juillet 2010, le paritarisme, notion liée à la constitution du Statut général, ait commencé à être remis en cause à travers les Comités Techniques.

Le Congrès souligne le rôle éminemment progressiste des CAP comme institutions de contrôle a priori des intentions des administrations quant aux évolutions des éléments de la carrière individuelle d'un fonctionnaire, permettant la discussion et l'examen des situations individuelles.

Enfin le Congrès exige le maintien et le respect de l'ensemble des droits syndicaux et statutaires pour tous les personnels, quelle que soit leur affectation.

En conséquence, le Congrès se prononce pour la défense inconditionnelle de l'existence des CAP, expression concrète des garanties liées aux corps et aux statuts particuliers.

Défense des Commissions Administratives Paritaires par corps

Jusqu'à maintenant, les décisions de l'employeur concernant la carrière des fonctionnaires (mutations, avancement...) sont contrôlées par les organisations syndicales siégeant dans les Commissions Administratives Paritaires. La loi de transformation de la Fonction publique a pour objectif de bouleverser tout cela.

Si cela s'applique, dès le 1er janvier 2020, les nouvelles lignes directrices de gestion en matière de mobilité s'appliqueront. Les CAP n'auront plus cette compétence.

Au 1er janvier 2021, la nouvelle politique Ressources Humaines du ministère s'appliquera pour toutes les décisions individuelles (l'avancement notamment). Les CAP ne seront consultées que pour les sanctions disciplinaires.

Dès 2020, les organisations syndicales ne disposeront plus des tableaux préparatoires aux opérations de mutations ni des résultats. Elles n'auront plus connaissance de l'ensemble des décisions individuelles (les classements pour les mutations, par exemple).

Pour le congrès, ces dispositions inacceptables remettent en cause la transparence et le respect de l'égalité de traitement des personnels. Le syndicat ne pourra vérifier les barèmes ou défendre les situations que dans le cas où il sera directement mandaté par des collègues. L'administration aura donc toute latitude pour faire ce qu'elle veut dans le classement : c'est le fait du prince. Si le maintien d'un barème est envisagé, on ne sait dans quelles conditions ni pour combien de temps.

Dès 2022, la loi prévoit également que les commissions paritaires ne soient plus organisées par corps mais par catégories A, B, C. Les lignes directrices de gestion pourront s'appliquer à des «*populations*». Il y aura des règles souples variables d'un service à un autre, d'un établissement à un autre, d'une «*population*» à une autre. Dès lors, les garanties statutaires rattachées aux statuts particuliers de corps voleront en éclat, au profit d'un droit local, à géométrie variable.

Les situations individuelles seront traitées dans un cadre à ce jour non défini et qui, selon le Ministère serait susceptible d'être laissé à l'appréciation des établissements.

Le congrès revendique le maintien des CAP et de toutes ses prérogatives de contrôle en amont de toutes les opérations administratives telles que définies par le décret n°82-451 du 28 mai 1982 relatif aux commissions administratives paritaires.



Compte-rendu de l'audience avec le Recteur du 29 novembre 2019

- Médecine de prévention
- Inclusion scolaire et conséquences sur les conditions de travail
- Augmentation indiciaire des AESH
- Convention ruralité

Pour l'administration : Monsieur William Marois, recteur de l'Académie, Monsieur Hervé Coindet, directeur de cabinet

Pour le SNUDI-FO 53 : Stève Gaudin, Hélène Colnot et Fabien Orain

Le SNUDI-FO 53 a été reçu le 29 novembre 2019 par le Recteur de l'académie de Nantes, et a profité de cette entrevue pour porter les revendications urgentes de nos collègues du 1^{er} degré, professeurs des écoles et AESH.

Médecine de prévention

La délégation du SNUDI-FO a rappelé le manque de médecin de prévention dans tout le pays, dans toute l'académie, et l'inexistence physique d'un médecin de prévention pour le département de la Mayenne. (Rappel : pour le département de la Mayenne, le Docteur Iris Mory, rattachée à la DSDEN 49 s'occupe de tous les agents de l'Education Nationale (administratifs, PE, professeurs du second degré...) du Maine et Loire et de notre département.

Nous avons soulevé les problèmes principaux engendrés par le déficit de médecin et l'absence de médecin de prévention dans notre département :

- Des personnels qui ne consultent pas le médecin de prévention (du fait notamment de la distance)
- Des visites médicales qui ne sont pas honorées
- Impact sur les politiques de prévention impossible à mettre en place par l'employeur
- Bilan de la médecine de prévention en CHSCT inexistant (La réglementation prévoit qu'un rapport de la médecine de prévention soit présenté aux membres du CHSCT tous les ans.)

Le SNUDI-FO 53 a interrogé le recteur sur une éventuelle possibilité de contractualiser pour assurer les missions de médecine de prévention dans notre département, notamment avec des médecins libéraux.

Monsieur le Recteur explique que plusieurs annonces ont été publiées dans des revues médicales spécialisées pour recruter un « médecin de prévention » ou à défaut un médecin « collaborateur » (c'est à dire un médecin sans la spécialisation mais qui doit s'engager à suivre la formation afin d'obtenir le diplôme universitaire « médecine du travail ». Le recteur ajoute que cette formation sera payée par le rectorat, en collaboration avec l'université

d'Angers. Il constate que certains départements sont plus attractifs que d'autres, et que visiblement, la spécialisation « médecine de prévention » n'est pas attractive pour les jeunes médecins et l'obtention d'un diplôme supplémentaire semble réhibitoire pour certains.

Selon le Recteur, la médecine de prévention n'est pas un problème de poste, qui sont officiellement budgétés mais non pourvus. S'il reconnaît que la situation n'est pas satisfaisante, il reprend le même argumentaire que notre DASEN ; ce qui ne règle absolument rien.

Il indique qu'à défaut, le Docteur Mory assure « les nécessités du service ». **Comment expliquer alors que des dizaines de demandes de visite médicale n'ont pas été assurées ?**

Le recteur nous informe que le ministère devrait lancer une opération nationale pour le recrutement de médecin de prévention mais il nous confie « ne pas être persuadé que cela fonctionne ».

Dans un contexte marqué par des conditions de travail fortement dégradées, qui nous fait quotidiennement rencontrer des collègues en souffrance, dans un contexte marqué par la disparition des CHSCT, l'insuffisance des moyens consacrés à la médecine de prévention dans notre académie s'apparente à une nouvelle offense aux personnels et contribue à augmenter la souffrance au travail. La loi, et notamment l'article 24 du décret 82-453 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité au travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, font pourtant **obligation au rectorat et au ministère de garantir à chaque agent cette médecine de prévention**. Les collègues qui ont justement besoin d'aide sont confrontés à une multitude d'obstacles, malgré le travail conséquent des personnels de la DSDEN 53. Par ailleurs, la pression mise sur les médecins de prévention est telle qu'ils ne peuvent assurer pleinement leur mission. Le SNUDI-FO dénonce cette situation. Le manque de moyen ne saurait justifier une entrave à la réglementation.

Si le Recteur avance une politique volontariste, aucune mesure sérieuse n'est prise. Celui-ci ne veut poser le problème du *numerus clausus*. Pour rappel, depuis la loi travail et les ordonnances Macron, la médecine du travail tend à disparaître dans le privé. Cela menace également et par ricochet la médecine de prévention du public, et notamment avec l'application de la loi de la transformation de la Fonction Publique promulguée cet été.

Si le recteur affiche une politique volontariste, aucune mesure sérieuse n'est prise. Nous ne pouvons pas constater cette pénurie de médecins sans soulever le problème du *numerus clausus*. En effet, depuis la loi travail et les ordonnances Macron, la médecine du travail tend à disparaître dans le privé. Cela menace également par ricochet la médecine de prévention du public, notamment avec l'application de la loi de la transformation de la Fonction Publique promulguée cet été.

Lutter contre le manque de médecins de prévention ne doit pas se résumer à maintenir l'effectif existant, afin de pallier les départs en retraite massifs prévus ces prochaines années, mais doit se concrétiser par l'augmentation du nombre de diplômés en médecine du travail et, par voie de conséquence, l'augmentation du recrutement de médecins en revoyant à la hausse le *numerus clausus*.

A noter : Le SNUDI-FO a engagé une campagne pour le recrutement d'un médecin et pour que les demandes de visites médicales aboutissent. Le syndicat et plusieurs collègues ont déposé une requête au tribunal administratif (TA). Nous sommes toujours dans l'attente d'une réponse du TA, qui vient de nous indiquer que le rectorat avait transmis la préparation de sa défense au ministère.

Le SNUDI-FO ne saurait accepter que des arguments d'ordre financier soient opposés à la protection de la santé des collègues.



Compte-rendu de l'audience avec le Recteur - suite

Inclusion scolaire et conséquences sur les conditions de travail et la santé des personnels du 1er degré

Externalisation des Unités d'Enseignement des IME (UEE)

La délégation du SNUDI-FO 53 se fait le relai de l'inquiétude de nombreux collègues quant à l'externalisation effective ou en prévision de tout ou partie des unités d'enseignement des établissements médico-sociaux, et plus particulièrement des IME du département et des conséquences que cela pourrait induire. Nous rappelons que la note de cadrage du 23 juin 2016 relative au cahier des charges des UEE prévoyait l'externalisation de 100 UEE en France et annonçait une augmentation progressive des UEE, auxquelles s'ajouteront les dispositifs prévus par les troisième et quatrième plans autisme.

Monsieur le recteur reste évasif, indique ne pas être au courant de la manière dont les prise en charge pour les élèves vont s'effectuer. Il ne connaît pas les décisions nationales à ce sujet et rappelle que ces externalisations sont encadrées par les ARS (Agence Régionale de Santé). Il précise cependant qu'une procédure existe. Les unités externalisées donnent lieu à une convention signée entre l'entité qui gère l'établissement médico-social (association), l'ARS et le DASEN; et ce « si les conditions sont réunies »

La délégation a pu communiquer quelques situations qui illustrent parfaitement les conséquences de l'inclusion à marche forcée (témoignages de collègues, fiches RSST, enquêtes...)

Enquête CHSCT-D

Nous avons interrogé le Recteur, à propos de son refus de mettre en place l'enquête CHSCT de 2019 à l'initiative de notre syndicat finalisée avec les autres organisations du département (FSU, UNSA et CGT) et validée par notre DASEN. Celui-ci indique simplement qu'il n'a pas à diligenter une enquête qui n'émane pas de l'administration.

Non-respect des notifications MDA

Nous avons porté les premiers éléments de l'enquête lancée par le SNUDI-FO et relative au respect des notifications MDA. Nous avons indiqué qu'il

s'agissait là d'un **indicateur fort** : sur 117 notifications, 26 ne sont pas respectées (4 orientations ITEP ou IME non respectées, et 22 notifications relatives à la présence d'un AESH ou au non-respect du temps de présence ou encore du type de présence)

Monsieur le Recteur est surpris de constater que des notifications propres à l'accompagnement des élèves puissent ne pas être honorées. **Il s'engage à vérifier auprès des différents services.** Néanmoins, au sujet des orientations non-respectées, le Recteur assure qu'il n'est pas le bon interlocuteur, et qu'il faudrait que nous nous adressions à l'ARS et aux organismes médico-sociaux.

Le SNUDI-FO a rappelé que des personnels se retrouvaient en très grande souffrance parfois, et recevaient des réponses non-adaptées (intervention d'un CPC, remise en cause de la pratique pédagogique, de l'organisation de la classe...) Aucune politique de prévention n'est mise en œuvre en dehors de l'EMR qui ne répond absolument pas aux problématiques des conditions de travail et de la santé des collègues. Nous avons fait le lien avec l'absence de médecine de prévention.

Monsieur le Recteur est conscient des problématiques qui peuvent en découler. Il explique que dans le cadre du CHSCT académique, une réflexion a déjà été engagée. Il a, à son initiative, prévu une réunion en décembre pour travailler sur cette problématique avec tous les IEN de l'académie en charge de la question des « élèves à besoins particuliers », ainsi que les démarches que les IEN doivent apporter en soutien aux enseignants. Pour le SNUDI-FO les réponses « pédagogiques » de l'institution ne sont pas des solutions, et font la plupart du temps culpabiliser nos collègues.

Protection fonctionnelle accordée dans une situation d'agression d'une enseignante par un élève : comment devrait-elle être mise en œuvre par le DASEN et l'IEEN ?

La délégation a interrogé Monsieur le Recteur sur la mise en œuvre de la protection fonctionnelle par le DASEN et les IEN ; protection fonctionnelle qu'il a accordée à des collègues que nous représentons. Le Recteur assure que les collègues concernées pourront bénéficier de toute l'assistance juridique nécessaire et que l'administration honorera ses obligations en matière de prévention dans ce cadre. Nous saurons le rappeler à nos responsables locaux.

Augmentation indiciaire des AESH

L'indice actuel des AESH dans l'académie est de 325 depuis janvier 2019. Comme le prévoit la réglementation : « La rémunération des AESH fait l'objet d'un examen triennal au regard des entretiens et des rapports d'activité permettant d'apprécier leur valeur professionnelle et leur manière de servir. L'évolution de la rémunération ne peut excéder 6 points d'indices majorés tous les 3 ans. »

Nous avons fait remonter les besoins urgents des AESH (salaires misérables, retard dans les traitements, travail à temps partiels imposé, précarité et conditions de travail parfois très difficiles...) et l'impact de la gestion des AESH avec l'introduction des PIAL (17 dans le 53) et dont l'organisation reste encore floue (responsable, coordonnateurs, rémunérations...) Il précise que la gestion interne des PIAL ne le concerne pas, et que cela n'est pas son problème. Pour lui, l'objectif est d'honorer toutes notifications des élèves à besoins particuliers et de permettre

l'augmentation des quotités horaires des personnels AESH. Malheureusement, la réalité du terrain dépasse parfois la fiction, comme nous avons pu le lui faire constater...

Nous avons demandé l'augmentation indiciaire à minima d'un point pour les AESH, ainsi que la possibilité pour les AESH qui en font la demande d'augmenter leurs quotités horaires. Le Recteur indique que les budgets sont clos. Nous avons demandé quand cela pourrait être prévu ; réponse : « ce n'est actuellement pas prévu ! » Et ajoute qu'il ne connaît pas les orientations nationales concernant ce sujet, ni les moyens qui lui seront alloués pour l'année prochaine.

Nous avons demandé à Monsieur le Recteur de prévoir des frais de déplacements lorsque des AESH sont amenés à se déplacer au sein du même PIAL. Sans exclure cette possibilité, le Recteur élude une réponse claire.



Compte-rendu de l'audience avec le Recteur - suite

Convention ruralité

Le SNUDI-FO a rappelé qu'en Mayenne, il y avait 93 « petites écoles » à 2, 3 ou 4 classes : bonne ambiance de travail, proximité avec les familles... les zones rurales ne sont pas des zones privilégiées, ce sont même les plus défavorisées dans notre département (Cf. plan illettrisme...). Elles subissent déjà une réduction de la présence des services publics avec la suppression des bureaux de poste, des trésoreries, des maternités et des services de santé. Le département de la Mayenne a subi 7 fermetures d'écoles rurales en 4 ans (+regroupements d'écoles)

Nous avons donné les éléments suivants :

2019: fermeture de CIGNE et HOUSSEAU BRETIGNOLES
2018: fermeture de LARCHAMP et BOULAY
2015: fermeture de St LOUP du GAST et COUESMES-VAUCE

242 communes en Mayenne. 162 communes avec au moins une école publique sur son territoire. 80 communes (soient 1/3) qui n'en aurait pas.

La convention ruralité (*Convention pour une stratégie Territoriale d'Evolution de l'Offre Scolaire Publique en Mayenne au bénéfice de la Réussite de Elèves*) a été imposée à l'ensemble des communes du département en 2018. 44 conventions ont été signées sur le territoire national (au 31 août 2018) ; et le ministre souhaite encore développer ces signatures. Une première convention avait été initiée à titre expérimental dans le Cantal où elle avait installé les maires comme organisateurs des services de l'État en leur donnant la main sur la gestion des postes et l'organisation pédagogique en échange de regroupements d'écoles. Cela s'est concrètement traduit par la fermeture de postes et par des fusions d'écoles. Nous avons également évoqué une autre conséquence de cette convention départementale, à savoir l'imposition de convention locales, hors cadre RPI comme à la Rouaudière ou à Cigné par exemple. Pour monsieur le Recteur cette convention ruralité, a selon lui pour objectif de « préserver les écoles qui normalement seraient fermées, si l'on respectait

les seuils habituels ». Il ajoute que « grâce » à la convention ruralité, notre département a bénéficié de 5 postes supplémentaires, et qu'il s'agit « d'un effort de la nation ».

Pour le SNUDI-FO, les moyens pour l'école ne doivent pas être rationalisés, et d'ailleurs comme pour la santé, l'école ne devrait pas être considérée comme un coût. Les enseignants, ne devraient pas avoir à s'adapter à la rigueur budgétaire. Aujourd'hui, c'est bien de postes dont nous avons besoin, des postes classes, des postes pour les RASED, complètement décimés, des postes dans les structures d'enseignement spécialisé...etc. Cela se vérifie par ailleurs sur l'ensemble des départements de l'académie. Rationaliser c'est clairement enlever des moyens et cela est lisible dans la convention ruralité mayennaise. **Cependant, l'objectif non déclaré est purement économique : c'est la récupération de postes, cela se vérifie dès la première année durant laquelle cette convention a pu s'appliquer, à savoir la carte scolaire 2019.**

Nous estimons que les structures rendues possible par la Convention ruralité pourraient ligoter progressivement les maires et les soumettre à ce qui ressemblera à un chantage permanent : ou bien ils accepteront les propositions de regroupement/fusion et participeront à la destruction de l'école communale ou... on leur imposera les mesures de toutes façons décidées à l'avance. Le SNUDI-FO, s'oppose depuis toujours à la gestion territoriale de l'école.

Le SNUDI-FO ne peut s'empêcher de faire le lien avec la politique menée actuellement. Guidée par CAP 22 (dont l'objectif est d'opérer des économies sur les services publics), la loi de transformation de la Fonction Publique et la loi Blanquer viennent concrétiser les initiatives expérimentales de ce type : accompagnement rapide de la baisse des dépenses publiques. Pour cela, les moyens ont déjà été annoncés et écrits : rationalisation, concentration et mutualisation des services publics non régaliens (*L'Education Nationale en fait partie*), transfert au secteur privé, voire, dans certains cas, leur suppression pure et simple !

AESH : la FNEC-FP FO 53 obtient satisfaction !

Communiqué du 17 décembre : Suite à nos interventions auprès des autorités administratives et de la division D3E de la DSDEN 53 nous avons obtenu gain de cause, à savoir la modification du formulaire dédié aux AESH en cas de mouvement de grève. ([Annexe 22 du guide de gestion des AESH](#))

En effet, suite à la publication de [notre communiqué du 11 décembre](#) et à notre demande du 12 décembre auprès de l'administration, le recteur vient de demander la modification du formulaire académique.

La FNEC-FP FO rappelle que c'est uniquement à l'employeur de constater si des AESH sont grévistes. A noter également que dans le 1^{er} degré, c'est à l'IEN de viser le document, les directeurs n'étant pas des supérieurs hiérarchiques.

Les syndicats de la FNEC-FP FO se félicitent de cet infléchissement et invitent les AESH du département à saisir les syndicats FO en cas d'entrave à leurs droits, et à se syndiquer.

Laval, le 17 décembre 2019

RAPPEL : Stage réservé aux AESH à LAVAL le vendredi 27 mars, sur temps de travail. Inscriptions en ligne ou par email avant le 27 février (contact@snudifo-53.fr)

Motion de l'AG éducation réunie le Mardi 17 décembre à Laval

L'AG éducation de la Mayenne a réuni 75 personnes à Laval, tous fiers d'être grévistes !

L'AG constate :

Que cette AG a rassemblé plus de personnels encore que les précédentes ce qui témoigne à nouveau de la volonté forte de s'organiser pour gagner

Que la mobilisation est à nouveau d'ampleur dans les écoles et les établissements du département et partout ailleurs

Que le 1^{er} ministre Philippe et le ministre Blanquer confirment à nouveau la suppression du Code des Pensions Civiles et Militaires (nos retraites), l'augmentation de la durée des cotisations, l'incertitude permanente quant à la connaissance de la valeur du point, une pseudo revalorisation par des primes ciblées qui seraient conditionnées à de nouvelles missions qui dégraderaient encore nos conditions de travail et par conséquent les conditions d'accueil des élèves

Que le projet de réforme des retraites Macron / Ex-Delevoye s'ajoute à la longue liste des contre-réformes successives que nous subissons depuis trop longtemps

Que la grève reconductible est notre meilleur moyen d'action sans qu'il ne s'oppose à d'autres formes de mobilisation (Blocages, tractages...)

Que nous n'avons d'autre choix que de faire retirer le projet Macron / Ex-Delevoye

Que les caisses de solidarité d'établissement, de secteur, de syndicat peuvent être des outils au service des personnels les plus précaires ou des personnels pour lesquels la grève est dure financièrement

Que le projet nous concerne tous, salariés du public comme du privé, ainsi que la jeunesse et les retraités

L'AG décide

- De continuer la mobilisation coûte que coûte jusqu'au retrait du projet Macron / Ex-Delevoye
- De s'inscrire dans toutes les initiatives prise par l'interpro y compris pendant les congés
- De soutenir toutes les actions décidées localement dans les établissements d'ici la fin de la semaine, y compris par la reconduction de la grève
- De continuer la lutte dès le lundi de rentrée pour le retrait pur et simple du projet Macron / Ex-Delevoye
- D'inviter tous les collègues PE enseignants du 1^{er} degré à déclarer leur intention de se mettre en grève pour chaque jour de la semaine de rentrée (par email ou via le serveur de la DSDEN)



Ton régime par point, on n'en veut point !

Une grève historique !

La grève n'a pas été lancée à partir du 5 décembre. Depuis des mois et dès que nous avons eu connaissance du rapport Delevoye, nous avons préparé la mobilisation et nous savions que nous n'aurions pas d'autre choix qu'un rapport de force dur s'installe compte-tenu du contexte et de la posture du gouvernement en place.

Depuis le mois de mois d'avril 2019, ce sont 10 RIS et quelques stages, sans parler des réunions publiques avec l'interpro et l'intersyndicale FO-CGT-FSU-Solidaires qui ont impliqué les militants du SNUDI-FO 53. Depuis la rentrée 2019 le SNUDI-FO a réuni plus de 150 PE en RIS, stages ou AG, et touché plusieurs centaines de collègues dans ses visites d'école.

Dès le 5 décembre, l'écho s'est fait ressentir avec une première journée de mobilisation réussie, et où 4000 personnes ont exigé le retrait du projet. Au moins 250 personnes ont participé à l'AG interpro. La grève est reconduite, c'est parti ! Dans le 1^{er} degré en Mayenne ce sont 120 écoles en grève et la plupart totalement fermées ou majoritairement en grève ; 67 écoles étaient totalement fermées et près de 65 % des PE du département en grève ! Une première caisse de solidarité pour nos adhérents est installée, avec une commission dédiée. Début janvier, plus de 1400 euros ont été réceptionnés.

Le vendredi, on continue : AG éducation avec 32 collègues, la grève est reconduite le lundi, et le mardi. Si la reconduction de la grève n'est pas massivement suivie, des militants, des adhérents et des collègues non-syndiqués sont là tous les jours. Ils passent à l'UD, font des tournées d'école avec nous. Une vidéo est tournée avec les collègues grévistes. Les AG éducation voient le nombre de participant grossir ; le 17 décembre ce sont près de 80 personnes qui sont réunies. Dans les discussions, le lien avec les dernières contre-réformes (Loi Blanquer, PPCR, loi de transformation de la fonction publique) et les projets de réformes à l'Education Nationale (ORS, statut, direction d'école...) est rapide. « C'est la goutte d'eau, on ne peut pas laisser faire ! » Des collègues qui ont connu 1995, ou 2003 évoquent l'inefficacité des grèves perlées, la nécessité de s'organiser, d'aller chercher les collègues hésitants ou peu informés, de faire prendre conscience du danger grave et imminent d'une telle réforme, d'élargir la grève à tous les secteurs. Une collègue syndiquée à l'UNSA nous envoie le message suivant : « Je vous apporte tout mon soutien. Je suis solidaire de mes collègues en grève depuis plusieurs jours, et pour le retrait pur et simple du projet Macron-Delevoye ». Nous militants syndicaux avons la responsabilité d'apporter l'appui logistique nécessaire pour structurer davantage encore la grève. Nous ne pouvons plus reculer, après le retrait de Delevoye, il nous faut le retrait de son projet, maintenant.



AG des grévistes le 5 décembre



Le 17 décembre



Des simulations du gouvernement honteusement truquées qui cachent la volonté de paupériser les enseignants

Le gouvernement a mis en ligne des simulations censées nous convaincre du bien-fondé du régime universel par points. Plus personne n'y perdrait ! Miracle ou nouveau mensonge gouvernemental ?

La réponse est simple : le gouvernement dans ses simulations sur le système par points intègre une évolution hypothétique des rémunérations, alors que pour ses simulations sur le système actuel du Code des pensions, le gouvernement se base sur un décrochage du traitement indiciaire des enseignants sur le salaire moyen global. Cela ne permet aucune comparaison sérieuse entre les deux systèmes. Avec une volonté de dissimulation manifeste.

Prenant le « cas type » de Laurent, certifié, né en 1980 et commençant à travailler en 2002, et dont la rémunération augmenterait régulièrement de manière à compenser les pertes, le gouvernement prévoit avec son nouveau système un gain de 1 € à 4 € selon l'âge de départ.

Si ce collègue partait à 62 ans, il pourrait atteindre le 6^{ème} échelon de la hors-classe et partir à la retraite dans le système actuel avec 2 804 euros. Or, dans ses simulations, le gouvernement indique que dans le système actuel le collègue n'aurait que 2 359 euros : d'où vient cette différence ? Qu'ont-ils prévu pour faire baisser ce montant ? Cela permet en tout cas de masquer la perte due au régime universel par points.

La simulation présente comme déjà quantifiée, annuelle et fixe l'augmentation des primes. Le même document évoque pourtant « *une revalorisation progressive des primes actuellement en cours de négociation* »... ! Le gouvernement est décidément prêt à tous les "bobards" (pour reprendre les termes du ministre lui-

même) pour faire refluer la mobilisation, tant il en a peur.

Par ailleurs, nos simulations confirment la baisse drastique du montant des pensions qu'entraînerait le régime universel par points. Pour compenser, le gouvernement devrait considérablement augmenter les primes de Laurent. Si les primes et indemnités de ce collègue représentaient 9 % de sa rémunération totale, selon l'exemple donné par le gouvernement, le retard accumulé tout au long de sa carrière serait, dans le régime universel par points, de 19 093 points, soit l'équivalent de 1 269 euros en moyenne par mois.

Le gouvernement promet une compensation en « revalorisant » les primes et indemnités, mais :

1°) Les 10 milliards sur 17 ans annoncés par Blanquer sont très loin de pouvoir compenser les pertes. D'ailleurs il se garde bien de parler d'augmenter la rémunération des fonctionnaires, ne serait-ce que pour compenser l'inflation. Il a donc bien l'intention de poursuivre sa politique de gel de la valeur du point d'indice inscrit dans le PPCR.

2°) Macron et Blanquer y voient une « occasion historique » de redéfinir le « métier » des enseignants : moins de congés, temps de travail annualisé, élargissement des missions, primes au mérite : les enseignants ne veulent pas de ce « métier du 21^{ème} siècle ». Ils veulent le maintien de leurs statuts. Et le fait que le ministre prétende réserver ces dégradations aux plus jeunes est d'autant plus inacceptable. Comme les danseuses et les danseurs de l'Opéra de Paris, nous refusons d'être « la génération qui aura sacrifié les suivantes ».

Fonctionnaires nés entre le 1er janvier 1963 et le 1er janvier 1975

La pension reste calculée sur la base du code des pensions civiles et militaires. Il faut y ajouter cependant la question de l'âge pivot. Pour un départ à 62 ans, 10 % de malus serait appliqué ; pour un départ un 63 ans, 5 % de malus serait appliqué. Attention, ce malus ne vient pas en plus de la décote. On prend par contre le plus défavorable. Il est possible qu'il soit dégressif par trimestres (62 ans 1 trimestres, - 8,75 % ; 62 ans 2 trimestres, 7,5 % ; etc.). Nous n'avons aucune indication quant au devenir de la surcote entre 62 ans et 64 ans, il est dans la logique qu'elle soit supprimée, et ne soit appliquée qu'à partir d'un départ à 64 ans.

Fonctionnaires nés entre 1975 et 2003

Le calcul de la pension se fait sur les deux systèmes – code des pensions et régime universel – selon une dégressivité liée à l'âge de naissance et à l'entrée dans la Fonction publique (voir tableau ci-après)

Année entrée FP	Code des pensions	Régime universel
1994	31 ans / 72 %	12 ans / 28 %
1995	30 ans / 70 %	13 ans / 30 %
1996	29 ans / 67 %	14 ans / 33 %
1997	28 ans / 65 %	15 ans / 35 %
1998	26 ans / 60 %	16 ans / 37 %
1999	26 ans / 60 %	17 ans / 40 %
2000	25 ans / 58 %	18 ans / 42 %
2001	24 ans / 56 %	19 ans / 44 %
2002	23 ans / 53 %	20 ans / 47 %
2003	22 ans / 51 %	21 ans / 49 %
2004	21 ans / 49 %	22 ans / 51 %
2005	20 ans / 47 %	23 ans / 53 %
2006	19 ans / 44 %	24 ans / 56 %
2007	18 ans / 42 %	25 ans / 58 %
2008	17 ans / 40 %	26 ans / 60 %

2009	16 ans / 37%	26 ans / 60%
2010	15 ans / 35 %	28 ans / 65 %
2011	14 ans / 33 %	29 ans / 67 %
2012	13 ans / 30 %	30 ans / 70 %
2013	12 ans / 28 %	31 ans / 72 %
2014	11 ans / 26 %	32 ans / 74 %
2015	10 ans / 23 %	33 ans / 77 %
2016	9 ans / 21 %	34 ans / 79 %
2017	8 ans / 19 %	35 ans / 81 %
2018	7 ans / 16 %	36 ans / 84 %
2019	6 ans / 14 %	37 ans / 86 %
2020	5 ans / 12 %	38 ans / 88 %
2021	4 ans / 9%	39 ans / 91 %
2022	3 ans / 7 %	40 ans / 93 %
2023	2 ans / 5 %	41 ans / 95 %
2024	1 an / 2 %	42 ans / 98 %



Exemple ci dessous avec un PE et un enfant (né après le 1^{er} janvier 2004) né en 1981 et commençant sa carrière de fonctionnaire d'Etat en 2006. Le simulateur du ministère indique que ce collègue aura les 19,5 premières années (45%) calculées dans le système actuel, et les 23,5 suivantes (55%) dans le système par points. Tous les trimestres sont cotisés (pas de décote). Son régime indemnitaire est : ISAE de 1 200 euros par an.

Ce professeur des écoles en **43 ans de carrière sans interruption** (30 ans en classe normale et 13 ans en hors classe) peut atteindre le 6^{ème} échelon de la hors classe, soit l'indice majoré de **798**.

Sans réforme, ce collègue aurait perçu sa pension calculée sur la base du code des pensions : $798 \times 56,2323$ (valeur point d'indice annuel) $\times 75\% = 33\,655,03$ euros annuels, soit **2 804,58 euros mensuels**. Etant le père, son enfant né après le 1^{er} janvier 2004 ne lui apporte rien de plus pour sa pension.

Avec la réforme, il y a un calcul de : a + b + c + d :

a) 19,5 années calculées sur la base du système actuel (code des pensions) : soit 45 % de 2 804,58 euros mensuels = **1 262,06 € mensuels**

b) 23,5 années de pension par points : points retraite obtenus sur la base

des traitements sur les 23 dernières années de sa carrière, soit à partir du 9^{ème} échelon de la classe normale = 23 298 points, soit une pension de $23\,298 \times 0,55 = 12\,814$ euros annuels, soit **1 068 euros mensuels**

c) Points retraite obtenus sur la base du régime indemnitaire = $1\,200 \times 23,5 \times 25,31\% / 10 = 714$ points, soit une pension de $714 \times 0,55 = 392,70$ euros annuels, soit **32,73 euros mensuels**

d) Le couple a fait le choix de porter les 5% supplémentaires sur le père. Un enfant donne 5 % supplémentaires, soit 5% de b + c = **55,04 € mensuels**

Pension complète système par points, soit $a + b + c + d = 1\,262,06 + 1\,068 + 32,73 + 55,04 = 2\,417,83$ euros mensuels

Perte de pension = 2 417,83 – 2 804,56 = - 386,73 euros, soit – 13,8 %

Carrière de 43 ans	Régime Code des pensions	a Retraite par points système actuel	b Retraite par points traitements	c Retraite par points régime indemnitaire	d 5% par enfant	a + b + c + d	Différence entre code des pensions et système universel
Retraite brute mensuelle	2 804,58 €	1 262,06 €	1 068 €	32,73 €	55,04 €	2 417,83 €	2 417,83 – 2 804,58 = - 386,73 € par mois Soit – 13,8 %

Fonctionnaires nés après le 1er janvier 2003

Le système du régime universel s'applique intégralement. Le gouvernement avance comme argument, après avoir déclaré que nos premières simulations étaient de la « pipe » qu'il va augmenter les indemnités et primes pour compenser la perte de pension due au passage au régime universel.

En effet, les exemples ci-dessous montrent

que malgré une carrière complète de 43 ans, les fonctionnaires de l'Etat perdent selon les catégories de 16 % à presque 37 % de pension. La prise en compte du régime indemnitaire ne compense nullement le lissage du calcul des pensions sur 43 ans en lieu et place d'un calcul sur l'indice détenu les 6 derniers mois.

Nos estimations montrent que le gouvernement, pour compenser, devrait par exemple verser une prime mensuelle de **1 498,48 €** à un professeur des écoles.

On le voit, ce sont des milliards par mois pour le seul ministère de l'Education nationale que le gouvernement devrait mettre sur la table. Qui peut y croire ?

Déclaration FO CDEN du 6/11/19

Monsieur le préfet, Mesdames et Messieurs les membres du CDEN,

Le décès de notre collègue directrice d'école à Pantin a profondément bouleversé les personnels de l'Education Nationale. Le courrier qu'elle a laissé décrit de manière précise sa souffrance au travail résultant de la surcharge de travail, de l'amoncellement des tâches nouvelles, des conséquences insupportables des contre-réformes qui se succèdent.

Christine Renon, Frédéric Boulé à Nice le même jour, et avant Laurent Gatier à Chamalières, Jean Pascal Vernet à Barème, Jean Willot à Eaubonne et même en Mayenne : **les suicides se multiplient, le ministère se refuse toujours d'en publier la liste pour en taire l'ampleur et tenter de camoufler la responsabilité de l'Institution. Car si le chiffre de 58 suicides d'agents de l'Education Nationale a été avancé par le ministère lors du CHSCT ministériel exceptionnel qui s'est tenu mercredi 5 novembre, à la demande des organisations syndicales, combien faudra-t-il de morts avant qu'une véritable** politique de prévention primaire des risques professionnels soit mise en œuvre ? En premier lieu il faudra revenir sur les contre-réformes appliquées ces dernières années.

En effet, malgré nos alertes, depuis des années, **la maltraitance institutionnelle n'a cessé de se développer** : paperasserie et saisies informatiques à n'en plus finir, réunionnite, évaluationnite, augmentation des effectifs, immixtion des élus politiques dictant en particulier les rythmes scolaires, absence de médecine du travail et de médecine scolaire, manque criant d'enseignants spécialisés et de titulaires remplaçants, suppression de toutes les aides administratives à la Direction d'école, réformes du collège et du lycée, et face à la calomnie et aux agressions, c'est la politique du « pas de vague » voire de la mise au banc des accusés par la hiérarchie au lieu de la protection des personnels... et pour ceux qui s'arrêtent, épuisés, **le jour de carence** les sanctionne d'un retrait de salaire !

La réaction du ministre de l'Education nationale au décès de Christine Renon, **un tweet 5 jours plus tard**, est à l'aune de la maltraitance institutionnelle.

Pire, utilisant de manière honteuse le suicide de notre collègue, à travers le projet de loi préparé par la députée Cécile Rilhac, **le ministre entend regrouper les écoles, les transformer en Etablissements Publics d'Enseignement Primaire (EPEP)**. Il veut mettre en place **un statut de directeur supérieur hiérarchique**, c'est-à-dire nous resservir les établissements publics des savoirs fondamentaux (EPSF) de la loi sur l'Ecole de la confiance qu'il avait dû retirer face la mobilisation des enseignants ! Transformer les écoles en EPEP et mettre en place un statut de directeur supérieur hiérarchique aurait pour effet immédiat de **réduire de manière drastique le nombre de directeurs d'école** et ne ferait que les exposer davantage en les transformant en personnels chargés de faire passer les contre-réformes !

En CHSCT, CSTD et CDEN, Force Ouvrière n'a cessé d'alerter sur la dégradation des conditions de travail des personnels et des directeurs en particulier. **Ce n'est pas un comité de suivi pour un statut de directeur qui répond aux revendications des personnels**, exprimées de façon très précise par notre collègue Christine Renon dans la lettre qu'elle a laissée. La FNEC-FP FO 53, avec la FSU, la CGT éducation et l'UNSA éducation, a demandé à Monsieur le directeur académique, la tenue d'un CHSCT exceptionnel dédié à la direction d'école.

Force Ouvrière revendique :

- l'augmentation des quotités de décharges de direction, pas une école sans décharge ;
- l'amélioration en points d'indice de la rémunération des directeurs ;
- la mise en place d'une aide administrative à temps complet, dans le cadre d'un emploi statutaire de fonctionnaire dans toutes les écoles ;
- le rétablissement d'un calendrier national avec retour de la semaine de 4 jours sur 36 semaines dans toutes les communes ;
- l'arrêt des APC et des évaluations inutiles et chronophages imposées par le ministère ;
- l'arrêt des injonctions autoritaires niant le professionnalisme des enseignants et remettant en cause leur liberté pédagogique ;
- la suppression des tâches transférées sur les écoles (PPMS, AFFELNET, etc.) ;
- la restauration de l'enseignement spécialisé (RASED, classes et structures spécialisés) pour répondre réellement aux besoins des élèves en grande difficulté scolaire et en situation de handicap ;
- la protection inconditionnelle des enseignants par la hiérarchie ;
- l'abandon des réformes du collège et du lycée ;
- le développement d'une réelle médecine préventive pour les personnels et d'une réelle médecine scolaire pour les élèves.

Par ailleurs, Monsieur le préfet, une motion signée par des professeurs des écoles du département vous est adressée, et nous vous la remettons aujourd'hui.

Enfin, alors que le temps de travail explose, alors que les « réformes » du gouvernement que nous rejetons commencent déjà à produire leurs effets : attaque sur la maternelle, mise en place des PIAL, obligation d'« exemplarité », destruction des CAP et des CHSCT, le gouvernement se lance dans une attaque sans précédent sur les retraites. Le projet Macron Delevoye permettrait au gouvernement de baisser chaque année le montant des retraites en diminuant la valeur du point, mettrait fin au calcul de la retraite basée sur 75% du traitement des 6 derniers mois de carrière et entraînerait une baisse des retraites des enseignants allant jusqu'à 40%.

Pour toutes ces raisons, la FNEC-FP FO 53 appelle tous les personnels de l'Education Nationale à se mettre en grève reconductible à partir du 5 décembre prochain.



Jeudi 30 avril

Connaître ses droits

Pour une organisation syndicale dont le credo principal est la défense de vos droits, ce stage était une évidence. Pour la deuxième année consécutive, nous le proposons donc aux collègues du département en 2 sessions. Connaître ses droits est un pré-requis indispensable pour mieux les exercer et apprendre à connaître les rouages administratifs, le déroulement d'une carrière ou encore son statut. Il s'agira également de comprendre les enjeux des contre-réformes en cours. **(Au programme :** *Le statut général et organisation de la fonction publique, les statuts particuliers de corps, nos obligations réglementaires de service, PPCR et déroulement de carrière (promotions, évaluations), retraites, CAP 22 et la réforme de la fonction publique)*

Vendredi 20 mars

Loin d'améliorer la situation des directeurs, les « groupes de travail sur la simplification des tâches » ont abouti, dans les faits, à une augmentation des tâches des collègues qui occupent la fonction de direction : La charge de travail supplémentaire transférée de la DSDEN sur les directeurs est considérable et puisque l'administration n'envoie pratiquement plus rien en « format papier », les directeurs doivent « se débrouiller » pour imprimer tous les textes, les courriels, les circulaires et les faire émarger en s'estimant heureux quand ils ne reçoivent pas de courriel corrigeant le premier envoi, voire le 2ème ou le 3ème... ! Les suppressions de postes de personnels administratifs ne vont pas améliorer la situation, en témoigne la perte d'une secrétaire de circonscription pour notre département cette année.

Direction d'école

Au programme :

Le décret de 1989
La gestion de l'école qui ne s'arrête jamais
L'inclusion systématique et la direction
Les PedT
La confusion scolaire / périscolaire
L'ingérence des collectivités
Le statut juridique de l'école et/ou le statut hiérarchique du directeur
Les prérogatives du directeur
L'accroissement sans limite des tâches et des responsabilités
Une aide administrative ?

2020, une nécessité : adhérer au syndicat libre et indépendant !



Vous le savez, la lutte que nous menons actuellement pour le retrait du projet Macron-Delevoye, au delà de l'énergie et l'implication de nombreux militants et adhérents, a imposé la reconduction de la grève. Cela nous a amené à constituer une caisse de solidarité, organisée et gérée par une commission d'adhérents du syndicat. Nous vous informons aujourd'hui qu'avec une adhésion au SNUDI-**FO**, vous pouvez contribuer

indirectement ou directement à cette caisse de solidarité, soit par le prix fixe de l'adhésion ou en "sur-cotisant" de la somme que vous estimerez juste. La totalité de votre versement (possible jusqu'en 12 fois) est déductible des impôts (ou ouverte au crédit d'impôt). Adhérent, vous pourrez par ailleurs solliciter une indemnisation à partir du 2ème jour de grève via la caisse de solidarité du syndicat départemental ! (à noter également que chaque adhérent **FO** a d'office droit à une indemnisation avec le fond confédéral dédié d'une quinzaine d'euros par jour, à partir du 3ème jour de grève

Ce que nous vous proposons aujourd'hui: adhérer à un syndicat libre et indépendant en pleine expansion et toujours disponible pour ses adhérents, et dans le même temps, contribuer à l'effort collectif de participation à l'indemnisation des PE grévistes sur plusieurs jours. La simple adhésion au SNUDI-**FO** est déjà un acte militant.

À Force Ouvrière, être syndiqué c'est être confédéré, c'est-à-dire être en liaison avec l'ensemble des salariés de toutes professions. Avec votre cotisation, vous recevrez votre carte syndicale ainsi que le mémento du SNUDI-**FO** 53, réservé aux syndiqués, avec des informations pratiques pour votre carrière, votre vie familiale, mis à jour chaque année. Vous serez également destinataire d'un récapitulatif des prestations sociales (aides diverses...), d'une lettre aux syndiqués régulière et des mails spécifiques et plus précis vous informant de l'activité de votre syndicat et des informations pour votre carrière. Enfin, vous serez prévenus en priorité des résultats des différentes CAPD (promotions, exeat, mouvement, etc.). **Avec votre carte, et sans augmentation des cotisations, vous bénéficiez d'une assistance juridique dans le cadre de vos fonctions. Une économie non négligeable.** Enfin en adhérant au SNUDI-**FO** vous participez au collectif, et à la solidarité entre enseignants.