



**ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**

En ce jour de lutte internationale contre les violences faites aux femmes, la FSU tient à rappeler son engagement pour éradiquer les violences sexistes et sexuelles (VSS) au travail. Elle exige des employeurs publics une tolérance zéro sur les VSS et la désignation, sur tout le territoire, de référent·es Violences Sexistes et Sexuelles qui doivent avoir du temps et les moyens d'agir et être formé·es.

D'autre part, si la crise sanitaire a mis en lumière l'utilité sociale des métiers du soin et du lien essentiellement occupés par des femmes, les augmentations de salaire récentes restent nettement insuffisantes et ne permettent pas de compenser les différences salariales entre les hommes et les femmes. Les premières de corvées demeurent les dernières de cordées dans les politiques d'égalité salariale.

Selon la newsletter féministe les Glorieuses "en 2022, les femmes pourraient s'arrêter de travailler le 4 Novembre à 9h10 et 55 secondes si elles étaient payées avec un taux horaire moyen similaire aux hommes tout en gagnant ce qu'elles gagnent aujourd'hui (toujours en moyenne) à l'année".

Quelle égalité professionnelle dans l'académie de Strasbourg ?

« Premier employeur de France avec 63% de femmes, la fonction publique se doit d'être exemplaire en matière d'égalité professionnelle » affirme Stanislas Guerini, ministre de la Transformation et de la Fonction publique. Pour autant, le ministère dédié au droit des femmes, n'est plus qu'un secrétariat d'Etat depuis 2017, ce qui empêche la priorisation des enjeux, car il ne bénéficie pas d'un poids et d'un budget suffisant. Pour exemple, l'ensemble des moyens labellisés "égalité femme-homme" ne représente que 0,25% du budget général en 2022.

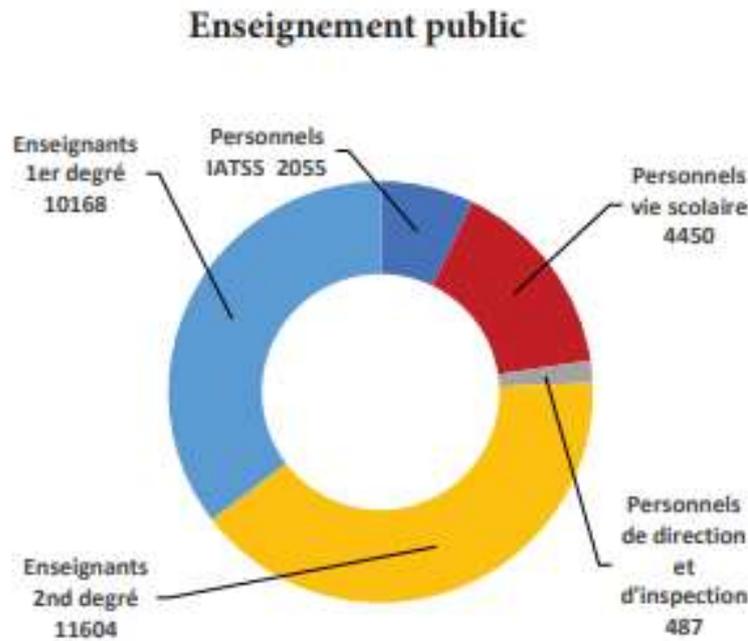
L'égalité professionnelle passe par une rémunération égale mais aussi par un égal accès aux emplois les plus élevés. De manière générale, 70% des femmes travaillant dans la Fonction publique occupent les 10% d'emplois les moins rémunérés.

Quel est le constat chiffré dans l'Académie de Strasbourg ?

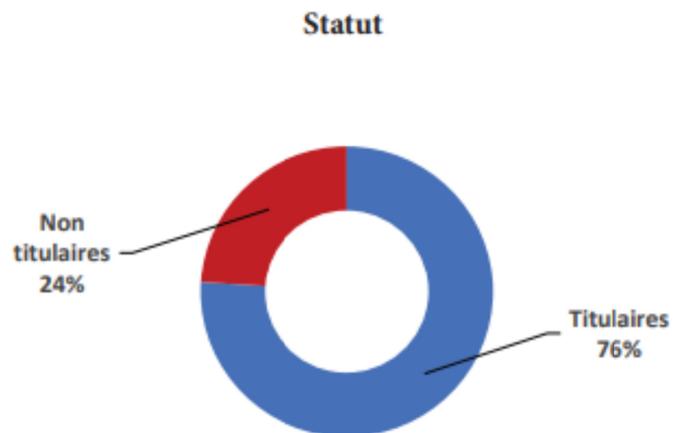
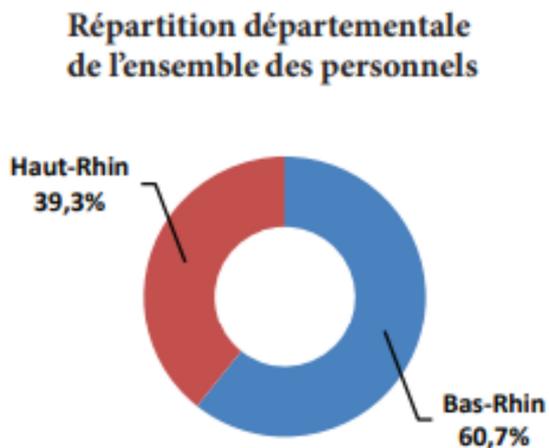
Sociologie :

75.7% des personnels de l'académie de Strasbourg sont des enseignants ; 18% sont non titulaires.

Source : Rapport social unique de l'Académie de Strasbourg



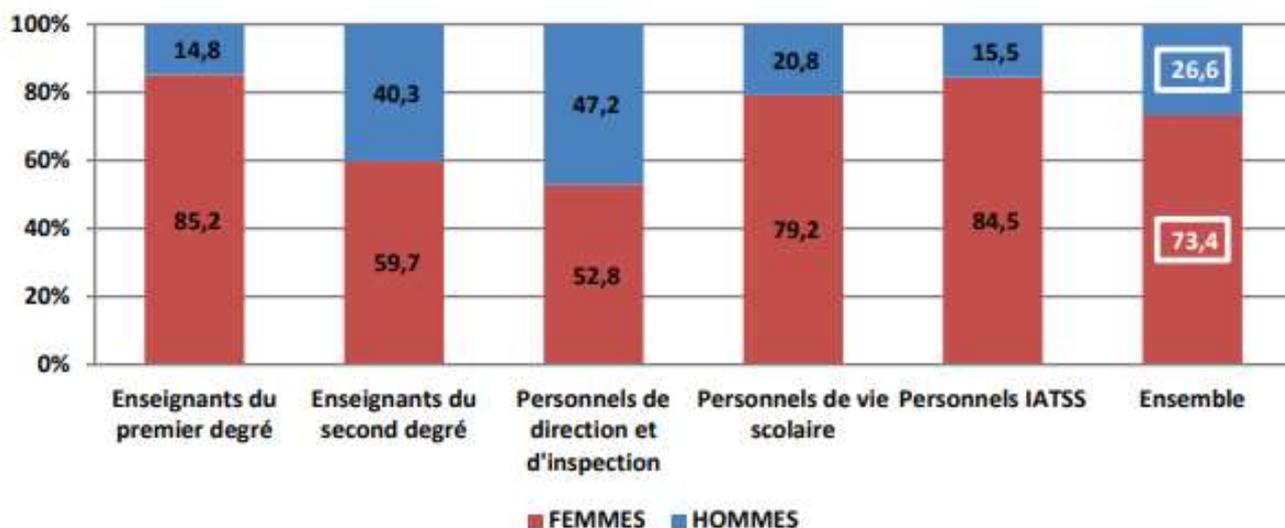
Dans l'académie de Strasbourg, les femmes représentent 73.4% des personnels. Mais leur part varie selon le corps.



- Dans le 1^{er} degré (10 168 personnels), les femmes représentent 85.2% des personnels

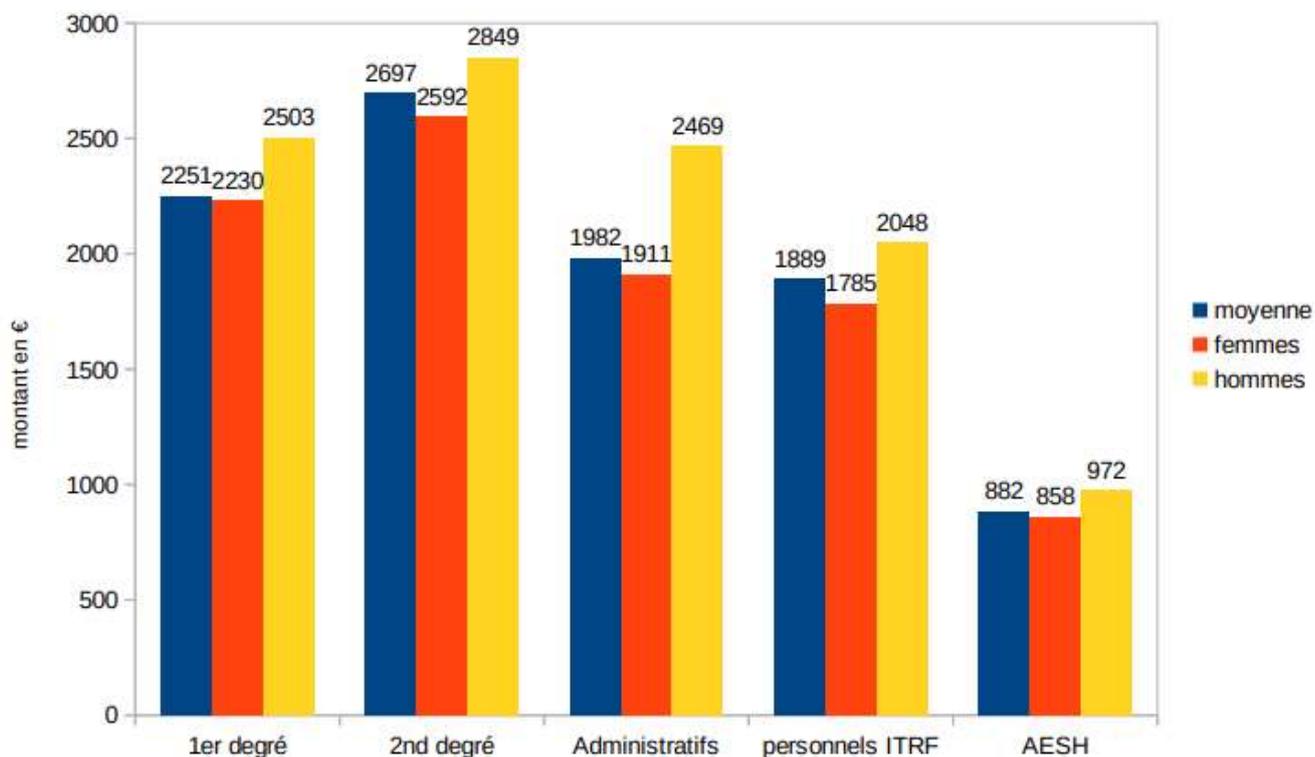
- Dans le 2nd degré (11 604 personnels), les femmes représentent 59.7% des personnels
- Chez les IATSS – personnels ingénieurs, administratifs, techniciens de santé et sociaux (2 055 personnels), les femmes représentent 84.5% des personnels
- Chez les personnels de direction – IA IPR, IEN d'enseignement général technologique, d'information et orientation, IEN), les femmes représentent 52.8% des personnels.

Répartition selon le sexe



Comparatif des rémunérations :

Comparatif des rémunérations au sein de l'Education Nationale



- Dans le 1^{er} degré, la rémunération moyenne est de 2 251€ net (1 469€ pour les non-titulaires).

La rémunération moyenne des femmes est de 2 230€

La rémunération moyenne des hommes est de 2 503€ (+12,4%)

- Dans le 2nd degré, la rémunération moyenne est de 2 697€ net (1 738€ pour les non-titulaires qui représentent 7.5% des enseignants du 2nd degré).

- La rémunération moyenne des femmes est de 2 592€
- La rémunération moyenne des hommes est de 2 849€ (+9%)

- Dans la filière administrative, la rémunération moyenne est de 1 982€ net.

- La rémunération moyenne des femmes est de 1 911€
- La rémunération moyenne des hommes est de 2 469€ (+29%)

- Dans la filière des personnels ITRF, la rémunération moyenne est de 1 889€ net.

- La rémunération moyenne des femmes est de 1 785€
- La rémunération moyenne des hommes est de 2 048€ (+7%)

- Dans la filière santé et sociale, la rémunération moyenne est de 2 251€.

- Chez les AESH, la rémunération moyenne est de 882€.

- La rémunération moyenne des femmes est de 858€
- La rémunération moyenne des hommes est de 972€ (+13%)

92% des AESH sont des femmes. Ces personnels sont dans une insupportable précarité. Alors qu'ils exercent une mission de service public pérenne, dont l'utilité au bénéfice des élèves en situation de handicap n'est plus à démontrer, ils sont condamnés à des contrats à temps incomplet qui ne leur permettent ni de vivre décemment, ni d'envisager un avenir serein. Ce sont ces raisons qui entraînent des démissions massives.

Pour la FSU et ses syndicats, il est impératif de créer un corps de fonctionnaires de catégorie B permettant de reconnaître la spécificité de leurs missions, de décider enfin de leur revalorisation salariale, et de leur donner de réelles perspectives pour une meilleure reconnaissance professionnelle.

Explications :

Dans la fonction publique, le salaire de base des titulaires est calculé selon l'ancienneté dans le métier (qui détermine l'indice détenu) et la valeur du point d'indice. Dans notre académie, il y a corrélation entre l'ancienneté et la différence indiciaire, sauf chez les IATSS de catégorie A et chez les personnels de vie scolaire où les hommes sont très largement mieux payés que les femmes à ancienneté égale.

Les moyennes salariales cachent de fortes disparités entre les catégories de personnels des métiers de l'Éducation nationale ; entre les catégories d'enseignants (professeurs des écoles, certifiés, agrégés), et leur statut (titulaires ou non titulaires).

À ancienneté égale, la plus faible rémunération des femmes s'explique en partie :

- Quotité de travail : 11.3% des femmes travaillent à temps partiel, 3% des hommes
- Primes et indemnités supérieures pour les hommes
Ex : dans le 1^{er} degré, 80% des postes de direction d'école sont occupés par des femmes. Pourtant la moyenne des primes et indemnités touchées par les hommes est supérieure de plus de 25% à celle des femmes.
- Les postes les moins qualifiés et les moins bien rémunérés sont occupés par des femmes dans la filière administrative
 - 11,4% des femmes occupent un poste de catégorie A, 40,5% des hommes.
 - 27,6% des femmes occupent un poste de catégorie B, 28,7% des hommes.
 - 61% des femmes occupent un poste de catégorie C, 30,8% des hommes.
- Postes de cadre peu féminisés
Les postes de cadre sont ceux où la proportion de femmes est la plus faible.
 - Chez les IA IPR, les femmes représentent 48.6% des personnels
 - Chez les IEN d'enseignement général technologique, d'information et orientation, les femmes représentent 38.9% des personnels
 - Chez les IEN (tous anciens enseignants du 1^{er} degré), les femmes représentent 60% des personnels

La FSU et ses syndicats, comme le SNASUB-FSU, considèrent que pour les personnels dont les primes et indemnités représentent une part importante du salaire (notamment chez les personnels de catégorie C), les revalorisations indemnitaires annuelles mises en œuvre - si elles ont le mérite d'augmenter le salaire net mensuel – ne font qu'aggraver les inégalités salariales entre agents alors qu'ils ont besoin de cohésion et de travail en équipe pour mener à bien leurs missions.

De plus, l'augmentation de l'IFSE (prime) mensuelle n'a quasiment pas de conséquence positive pour le niveau de la pension lors du départ en retraite ; la pension est en effet calculée sur la base de l'indice de rémunération occupé durant les 6 derniers mois. De fait, à la retraite, les femmes continuent de subir l'injustice salariale puisque leur pension est, en moyenne, inférieure de 40% à celle des hommes.

D'autre part, les personnels sont touchés par une autre injustice : tous les personnels qui occupent des missions supérieures à l'emploi qu'ils occupent ne bénéficient pas d'une promotion de corps. Cela est particulièrement vrai chez les catégories C. Pour la FSU et le SNASUB-FSU, les agents doivent être payés à la hauteur de leurs missions et métiers ! C'est une urgence absolue !

Pour la FSU et ses syndicats, il faut rapidement augmenter la valeur du point d'indice pour permettre à tous et surtout à toutes les agentes de vivre dignement de son salaire. Pour sortir les femmes de cette spirale infernale de perte de pouvoir d'achat année après année, le gouvernement doit s'attaquer aux racines des inégalités. De véritables négociations doivent se mettre en place et aboutir à des mesures concrètes pour revaloriser les métiers les plus féminisés et pour engager des plans de recrutements statutaires et ainsi combattre la précarité.

Les salaires des personnels de l'Éducation Nationale

Depuis 40 ans, les personnels de l'Éducation nationale ont connu un déclassement salarial continu.

Pour illustration, au début des années 1980, un enseignant débutant gagnait l'équivalent de 2.3 fois le smic. Aujourd'hui, il touche environ 1.2 fois le salaire minimum.

Pap Ndiaye a promis qu'aucun débutant ne commencerait sa carrière à moins de 2 000€ net par mois dès 2023. Un enseignant débutant commence à 1 432€. Il lui faut attendre 14 années d'ancienneté dans le métier pour franchir la barre des 2 000€.

Si la FSU et ses syndicats (SNUipp-FSU pour le 1^{er} degré, SNES-FSU, SNEP-FSU, SNUEP-FSU pour le 2nd degré, SNESUP FSU pour le supérieur) considèrent qu'il est impératif de revaloriser les entrants dans le métier, ils revendiquent la revalorisation de l'ensemble des enseignants et de la carrière, sans ajout de missions supplémentaires.

De 2010 à 2022, la valeur du point d'indice des personnels de l'Éducation nationale, comme celui de tous les fonctionnaires, n'a progressé que de 1,2% alors que l'inflation a augmenté de 14%. Ce ne sont pas les mesures gouvernementales prises cet été (augmentation du point d'indice de 3.5%) qui compenseront ces pertes. La FSU et ses syndicats estiment que les personnels de l'Éducation nationale ont perdu l'équivalent de 1.5 à 2 mois de salaire par an depuis 10 ans. C'est pourquoi, le SNUipp-FSU a lancé une pétition demandant une revalorisation immédiate de 300€ nets sans condition pour rattraper les pertes subies. Elle a été déposée mercredi 16 novembre au ministère et a recueilli 47 000 signatures.

La FSU et ses syndicats exigent du gouvernement de poser des actes concrets de revalorisation des salaires de tous les personnels de la Fonction publique.c

Crise dans les métiers de l'Éducation nationale

Pour tous les personnels de l'Éducation nationale, les problèmes de recrutement, la multiplication des demandes de rupture conventionnelle, les démissions reflètent la dégradation des conditions de travail, et pour beaucoup de personnels la perte de sens de leur métier. Cette situation est encore exacerbée par les suppressions de postes.

■ Dans le 1^{er} degré,

- Dans le Bas-Rhin, 34 professeurs des écoles ont démissionné (dont 3 dans le cadre d'une rupture conventionnelle), ainsi que 9 contractuels, 6 professeurs des écoles stagiaires.
- Dans le Haut Rhin, 27 professeurs des écoles et 4 professeurs des écoles stagiaires ont démissionné.

A cela s'ajoutent ceux et celles qui renoncent au concours du fait de leur affectation dans le Haut Rhin et l'énorme difficulté à revenir dans le Bas Rhin (parfois plus de 15 ans)

■ Dans le 1^{er} degré, le problème de recrutement se pose essentiellement dans le cadre de l'enseignement de l'allemand : 14 recrutements au dernier concours pour 55 places.

Pourtant, la pression politique pour poursuivre le développement des sites bilingues reste forte

- Dans le Bas-Rhin : à la rentrée, 36 contractuel·les en CDD étaient affecté·es dans ces classes.
- Dans le Haut-Rhin, ils étaient 40.

Si les places au concours monolingue sont pourvues, les moyens en terme de personnels sont malgré tout insuffisants :

➤ Dans le Bas-Rhin : à la rentrée, il y avait 18 classes (15 en monolingue, 2,5 en bilingue) pour lesquels il n’y avait pas d’enseignants malgré le réemploi de 72 contractuels (15 en classe monolingue, 36 en classe bilingue, 13 à l’Ecole Européenne, 6 à l’Ecole Internationale, 2 en UPE2A) et le recrutement de 24 enseignants stagiaires sur liste complémentaire du concours.

➤ Dans le Haut-Rhin, l'Inspecteur d'Académie a eu l'autorisation de recruter une centaine de personnels contractuels (39 en bilingue et 58 en monolingue).

Au 30 septembre, 42 postes étaient toujours vacants. Le manque d’attractivité du métier est réel, même chez les contractuels. Avec un recrutement à 1 326€ net par mois, le statut de contractuel de l’Éducation Nationale n'attire pas davantage que celui de fonctionnaire de l'EN.

Pour essayer d’apporter, à moindre coût, une réponse au manque de moyens enseignants, le gouvernement a réformé la formation des professeurs entrant dans le métier : 156 professeurs stagiaires sont ainsi à temps plein dans les classes (90 dans le Bas-Rhin, 66 dans le Haut-Rhin) + 6 bilingues

S’y ajoutent 130 étudiant·es contractue·les (80 pour le Bas-Rhin, 50 pour le Haut-Rhin) ainsi que 41 étudiant·es AED préprofessionnalisation de la L2 au M2 qui prendront, progressivement, en charge une classe.

■ Dans le 1^{er} degré, le manque de moyens ne permet pas :

➤ d’atteindre l’objectif ministériel de 24 élèves maximum dans les classes de GS, CP, CE1 (80% de taux de réalisation).

Dans le Haut-Rhin, la réalisation de cet objectif se fait trop souvent à moyens constants grâce à la mise en place d'organisation qui ne tiennent pas compte de l'intérêt pédagogique que représente un effectif réduit d'élèves. On arrive donc à la multiplication de classes de GS-CP, GS-CP-CE1 voire MS-GS-CP-CE1.

➤ d’avoir un nombre de remplacements suffisant : le Bas-Rhin compte 384 remplaçants, soit 7% du corps.

L’épisode pandémique a pourtant clairement montré le nombre très insuffisant de remplaçant·es

➤ d’ouvrir des ULIS – unités localisés pour l’inclusion scolaire – alors que, dans le Bas-Rhin, 64 élèves du 1^{er} degré sont en attente de scolarisation dans ces structures (95 élèves dans le 2nd degré).

➤ de compter les élèves d’ULIS dans les effectifs des écoles ; ce qui permettrait d’éviter des fermetures de classes ou d’en ouvrir.

➤ de couvrir les besoins permettant l'accompagnement d'élèves en situation de handicap.

S'il y a actuellement 2 602 AESH dans notre académie (1 583 AESH dans le Bas-Rhin, 1 019 AESH dans le Haut-Rhin), 379 élèves sont toujours en attente d'une attribution dans le Bas-Rhin et près de 700 dans le Haut-Rhin.

➤ d'améliorer les conditions de travail des directeurs en augmentant leur temps de décharge administrative.

➤ de redéployer des RASED complets, service public d'aide aux élèves en difficulté. 10 postes ont même été fermés provisoirement dans le Haut-Rhin.

➤ de garantir intégralement le temps de pondération aux enseignants de REP+

➤ d'offrir une formation initiale et continue de qualité aux enseignants qui pourrait constituer un pas vers une attractivité retrouvée du métier.

C'est dans ce contexte que le gouvernement a décidé de supprimer 1 177 postes dans le 1^{er} degré à la prochaine rentrée scolaire !

■ Dans le 2nd degré, la dégradation des conditions de travail est liée :

➤ à l'alourdissement des effectifs des classes (dans lesquels les élèves en inclusion ne sont toujours pas comptés), du fait d'une politique continue de suppressions de postes. A la rentrée 2022, le ministère a encore supprimé 15 postes d'enseignants dans notre académie alors que 144 élèves supplémentaires étaient accueillis en collège ou lycée.

Depuis 2017, année de la 1^{ère} élection d'Emmanuel Macron, chaque année le nombre d'enseignant·es du 2nd degré n'a cessé de baisser (-169).

169, c'est l'équivalent d'un "gros" lycée (1 500 élèves) rayé de la carte !

➤ à la multiplication des réformes qui ont mis à mal les collectifs de travail dans les établissements.

Le CHSCTA, sous l'impulsion des élus FSU, a notamment enquêté sur les conséquences de la réforme du lycée sur les conditions de travail des personnels et son bilan que cette réforme - qui n'a d'ailleurs jamais été appliquée sous la forme voulue par JM Blanquer - a été d'une grande violence pour les personnels.

- aux problèmes matériels empêchant d'enseigner dans des conditions "normales" : accès tardif aux licences numériques dans les lycées, rupture d'approvisionnement pour certains toners, manque de transporteurs pour les sorties pédagogiques.
- les dotations globales de fonctionnement allouées par la CEA aux collèges ont été baissées de 30 % pour les collèges du Haut-Rhin (passant de 328€ à 248€) pour les calquer sur celles du Bas-Rhin. Alors qu'il suffisait de 3 millions d'euros pour faire le choix inverse.
- désormais s'ajoutent les problèmes de la facture énergétique auxquels sont confrontés les établissements (pour les lycées de l'académie, la facture s'élevait à 40,5 millions d'euros en 2021 ; elle devrait s'élever à 62 millions pour 2022, 100 millions pour 2023).

Tout comme ce qui se passe dans le 1^{er} degré, le ministère a procédé à un tout de passe-passe : sur les 355 enseignant·es stagiaires entrant dans le métier dans notre académie, 201 ont été affecté·es à temps plein dans les établissements, en vertu d'une réforme de l'entrée dans le métier que la FSU dénonce.

Depuis la rentrée, 6 ont déjà démissionné. S'y ajoutent 65 étudiant·es contractuel·les ainsi que 62 étudiant·es AED préprofessionnalisation de la L2 (29), L3 (28), M1 (5) qui prendront, progressivement, en charge une classe.

La crise de recrutement porte par ailleurs de rudes coups aux équipes pluriprofessionnelles dans les collèges et lycées. S'il manque des enseignant·es, il manque encore plus de PSY-EN, de personnels médicaux et sociaux. Dans certains CIO du Sud de l'académie, ce sont près de la moitié des postes qui sont vacants.

Les conditions de travail sont à tel point dégradées que certains personnels d'établissements se sont mis en grève sur la question des moyens depuis la rentrée scolaire. C'est le cas du collège Hans-Arp de Strasbourg dont 90% des enseignant·es et la totalité des personnels de la vie scolaire étaient en grève le jour de la rentrée scolaire, ou du lycée Lavoisier de Mulhouse dont les personnels étaient en grève la semaine dernière. Le manque de personnels (enseignants, administratifs, infirmières scolaires, CPE, assistants d'éducation, AESH,...) empêche un fonctionnement satisfaisant des établissements.

- Chez les infirmières de l'Éducation Nationale, le constat sur le terrain est très alarmant : 1 infirmière sur 2 se déclare en souffrance au travail. La charge de travail ne cesse d'augmenter. Elle s'est encore accrue avec les 2 années de pandémie et la gestion du Covid. Pourtant les infirmières de l'Éducation nationale ne perçoivent toujours pas le CTI (complément de traitement indiciaire mis en place en 2020).

De ce fait, l'attractivité de la profession est en chute libre : la dégradation des conditions de travail fait partir des collègues ainsi que les salaires qui, à même niveau d'ancienneté, sont beaucoup plus bas dans l'Éducation Nationale que dans la Fonction publique hospitalière. Les infirmières de l'Éducation Nationale ne perçoivent ni la prime Ségur, ni le complément de traitement indiciaire mis en place en 2020).

De plus, la proximité de la Suisse, du Luxembourg et de l'Allemagne accentue cette facilité de changement par des salaires bien plus élevés qu'en France.

Dans l'académie, le SNICS-FSU fait un bilan très amer et inquiétant : les collègues démissionnent, sont en arrêt maladie, en burn-out ... et celles qui restent se retrouvent de plus en plus seules, démunies, face à une hausse croissante du mal-être des élèves et avec de moins en moins de moyens. L'accès des élèves à la consultation infirmière de 1^{er} recours, libre et gratuite, dans tous les établissements d'enseignement n'est plus assuré, creusant ainsi les inégalités sociales et de santé !

Il est urgent de revaloriser le métier et de donner les moyens indispensables pour l'exercer correctement. Le SNICS-FSU estime qu'il faut créer plus de 1 100 postes dans notre académie (à minima 1 poste infirmier à temps plein par établissement d'enseignement scolaire, 2 sur les postes inter-degré ou avec internat, et 3 sur chaque site universitaire).

La volonté affirmée du gouvernement d'externaliser ou de faire passer la mission de santé à l'école aux collectivités territoriales rencontre la vive opposition des infirmières de l'Éducation nationale. La FSU et la SNICS-FSU s'y opposent fermement. Jusqu'à présent, la mobilisation de nos collègues aux côtés de la FSU et du SNICS-FSU a obligé le gouvernement de reculer dans son projet.

La FSU et ses syndicats enseignants exigent un plan d'urgence pour l'Ecole et ses personnels, un budget qui réponde aux besoins du service public d'éducation et de santé, le bon fonctionnement des écoles et établissements et la réussite de tous les élèves.

L'avenir de l'enseignement professionnel

Alors que, dans notre académie, 36,8% des élèves de 3^{ème} générale sont orientés vers la voie professionnelle (auxquels il faut ajouter 94% des élèves de 3^{ème} SEGPA, 60% des élèves de 3^{ème} prépa-métiers, 83,3% des élèves de 3^{ème} UPE2A), le gouvernement s'attaque à la voie professionnelle :

- Augmentation de 50% des périodes de stage.
- Plus de stages, c'est de la main d'œuvre à bon marché
- Mécaniquement, cela conduit à la réduction des horaires disciplinaires (-20 à -30% des heures dédiées à 'enseignement général), minorant fortement la dimension éducative de la formation des élèves en lycée professionnel...à l'heure où le gouvernement réattribue des heures de mathématiques dans les lycées généraux !
- Moins d'heures de cours donc moins de postes nécessaires
Déjà à la rentrée de septembre 13 postes ont été supprimés.
- Mise en oeuvre des inégalités régionales de la carte des formations et des décisions locales concernant les horaires de cours : plus de cadre national

La décision de la Région de fermer le lycée professionnel de Pulversheim en 2025 est à mettre en lien avec cette réforme selon la FSU et son syndicat le SNUEP-FSU.

Mr Rottner avance 2 raisons majeures : manque d'élèves et d'attractivité, coût de fonctionnement. Or, ce lycée a ouvert une nouvelle filière « Métiers de la sécurité ». L'an dernier, 500 élèves ont demandé à y être orientés alors que seules 25 places sont ouvertes. Cet argument ne tient pas. De même, le bâtiment fait encore actuellement l'objet d'une rénovation.

Les lycées Louis Armand (Electricité) et Stoessel (Sécurité) de Mulhouse, ainsi que le lycée de Cernay (Chaudronnerie) « récupérerait » les filières du lycée de Pulversheim.

Pour la FSU et son syndicat le SNUEP FSU, il faut stopper la réforme Macron du lycée pro et donner à tous les établissements les moyens de former les jeunes.

Coup de froid à l'université

L'Université de Strasbourg se porte mal. La longue souffrance de cette université est le manque cruel de moyens humains et financiers dans une période où le nombre d'étudiants croît de manière exponentielle.

En dix ans l'université a perdu 5 % de ses enseignants-chercheurs alors que les effectifs étudiants ont augmenté de 20 %.

Aujourd'hui les conditions de travail sont tellement dégradées et les salaires si peu attractifs qu'on observe une hémorragie des cadres intermédiaires et supérieurs dans les services centraux de l'université. Le développement des emplois précaires et le manque d'attractivité salariale poussent nombre de personnels titulaires vers le privé ou vers d'autres services publics plus attractifs.

Par exemple le Département de financement de la recherche comporte un seul personnel titulaire sur 12. Tou·tes les autres sont contractuel·les. Si l'université est affaiblie dans ses fonctions support, elle risque tout simplement de s'effondrer, comme l'Hôpital.

La seconde pathologie dont souffre l'université de Strasbourg est **la politique du fait accompli. Certains parleraient de crise de la démocratie.** Elle s'est illustrée récemment dans le projet de fermeture de l'université qui a défrayé la chronique.

Le 26 septembre 13 organisations syndicales et collectifs avaient demandé instamment au président Michel Deneken de renoncer à sa décision unilatérale de fermeture de l'université. **Le même jour la Commission de la formation et de la vie universitaire (CFVU) rejetait à une large majorité la modification du calendrier universitaire proposée par le président** en vue de mettre en œuvre une fermeture administrative pendant la première semaine de janvier 2023 et d'instaurer le télétravail et l'enseignement à distance en février 2023, pendant une seconde semaine. **Le CT ainsi que le CHSCT se sont prononcés contre le Plan de sobriété énergétique, dans les deux cas à l'unanimité.** Le président Michel Deneken est passé en force en faisant adopter un nouveau calendrier universitaire par le conseil d'administration dans lequel il dispose d'une majorité.

Les syndicats de la FSU du supérieur (SNESUP-FSU, SNASUB-FSU et SNCS-FSU) s'opposent à ce que la politique du fait accompli devienne la méthode de gouvernance de l'université de Strasbourg.

Ils refusent que des décisions bouleversant lourdement l'organisation du calendrier universitaire soient prises à la légère, sans concertation préalable avec les personnels et sans l'accord des élus des différentes instances concernées. Ils continuent de refuser le report massif des charges financières de chauffage et d'électricité sur les personnels et sur les étudiant·es. Pendant les fermetures les personnels et les étudiant·es devront se chauffer chez eux.

Une semaine de fermeture permettra d'économiser au mieux 400 000 € sur les 40 millions de factures énergétiques pour l'année 2023. C'est peu pour le budget de l'université. Ce sera beaucoup pour les 60 000 étudiants et les 6 000 personnels. La réduction de l'empreinte carbone sera probablement nulle. La participation à la limitation des risques de coupure d'électricité au mois de janvier sera marginale. Pour la FSU c'est une mauvaise décision.

La FSU rappelle au gouvernement que l'État a la responsabilité de pourvoir aux besoins humains et financiers de l'Enseignement supérieur et de la recherche publique. Nos établissements n'ont pas les moyens de financer seuls les coûts de l'augmentation des énergies, ni bien sûr ceux de l'augmentation de 3,5 % du point d'indice de la Fonction publique qui ne sera pas pris en charge par l'Etat pour la période allant de juillet à décembre 2022. Certaines universités font le choix de se mettre en déficit pour alerter le gouvernement. Celle de Strasbourg risque de l'être gravement dès l'an prochain. L'alerte est sérieuse.

Depuis toujours, la FSU et ses syndicats sont engagés pour défendre le service public, les moyens pour qu'il puisse fonctionner de façon satisfaisante ; pour améliorer les conditions de travail, les salaires ; pour défendre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La FSU et ses syndicats appellent les personnels à voter pour la FSU et ses syndicats aux élections professionnelles du 1^{er} au 8 décembre afin de poursuivre avec détermination le travail et les combats dans lesquels ils sont engagés pour défendre les personnels et le service public.

Contacts :

FSU 67 :

Géraldine DELAYE : 06 59 33 59 42

Florence FOGELGESANG : 06 74 38 12 74

SNASUB-FSU :

Jacky DIETRICH

jdietrich.sansub@yahoo.fr

06 23 39 27 85

SNES-FSU :

Séverine CHARRET : 06 07 61 77 81

Arnaud SIGRIST : 06 13 73 06 99

SNESUP-FSU :

Pascal MAILLARD : 06 09 24 68 55

SNICS-FSU :

Valérie WOLFF

Valerie.Wolff@ac-strasbourg.fr

06 07 30 16 94

Anne-marie FRITSCH

anne-marie.dreano@ac-strasbourg.fr

SNUipp-FSU :

Agathe KONIECKZA : 06 71 66 98 05

Jonathan WELSCHINGER : 06 68 28 72 67



**Pour être à la hauteur,
il ne manque pas
13,3 cm aux femmes**

**Mais 13,3% sur leur salaire*
à la fin du mois !**

* Ecart de rémunérations femmes-hommes dans la fonction publique, à compétence et fonction égales.

Et vous croyez qu'on allait vous laisser perdre pied ?

*Découvrez ce que fait la FSU
pour défendre la rémunération
des fonctionnaires*

En voir + sur www.fsu.fr



**ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**