



Compte-rendu de l'audience AESH, le jeudi 18 juin 2020.

Le SNUipp/SNES-FSU ont été reçus en audience le 18 juin 2020. Lors de cette audience nous avons posé une série de questions à l'administration et évoqué de nombreuses situations individuelles. Nous avons évoqués également quelques éléments généraux sur l'état de l'école inclusive aujourd'hui, et sur la réalité d'un contexte local particulièrement dégradé.

Nous avons rappelé notre attachement à une école inclusive et les avancées dans les principes qu'a amenées la loi 2005, nous portons les mandats **d'une école inclusive raisonnée**, s'appuyant sur une école qui se donne les moyens de penser et prendre en charge la difficulté scolaire tout en réalisant une inclusion bénéfique pour toutes et tous : **élèves, familles et personnels**.

La situation en Haute Garonne est particulièrement dégradée : seuils très élevés, RASED décimés, manque de remplaçant.es, effectifs ULIS non pris en compte pour les ouvertures, PDMQDC tous supprimés dans le département, temps d'attente qui peut atteindre plus d'une année, voire plusieurs années entre la demande et la prise en charge en CMP (manque de places en structures spécialisée). Dans ce contexte-là, l'inclusion se fait à **marche forcée**, mettant souvent à mal élèves, familles, AESH et enseignant.es.

Une inclusion raisonnée et réussie ne se fera qu'avec les AESH. Mais ces personnels ne sont ni des remèdes miracles ni des « pansements » corvéables à merci... ce sont des personnels qui doivent être considéré.es, comme un des maillons essentiels de la réussite des élèves qu'elles/ils accompagnent et doivent être reconnu.es dans leur professionnalité, ce qui passe par un statut avec un véritable salaire et une formation à la hauteur des enjeux.

Nous avons également évoqués **la généralisation des PIAL**, en s'interrogeant sur l'absence de cadrage national, comment ce dispositif peut-il constituer une avancée dans la réponse aux besoins d'accompagnement et dans la reconnaissance des personnels AESH ? Cette absence de cadrage pose des problèmes de gestion des moyens, d'équité entre les pôles et d'une réelle dégradation des conditions de travail pour les personnels soumis à plus de flexibilité et de précarité.

La Mutualisation à outrance engagée se fait au détriment d'un accompagnement de qualité.

Nous avons fait part de notre inquiétude sur une baisse éventuelle des moyens de recrutement d'AESH. La flexibilité imposée par leur mise en place n'a pas permis d'aboutir à des contrats à temps plein, comme promis par le ministre.

Par ailleurs, la tenue **d'un comité consultatif des AESH** sur la mise en œuvre du nouveau cadre de gestion des accompagnant.es, est inquiétante, aucune proposition satisfaisante au regard de l'urgence sociale n'est formulé par le ministère.

Le SNUIPP et le SNES-FSU, continueront à se battre pour obtenir un véritable statut de la fonction publique, une véritable formation et un vrai salaire.

Vous trouverez ci-dessous une liste de questions posées à l'administration, dont certaines sont restées sans réponses :

- 1) **SNUIPP/SNES-FSU** : est-il possible d'avoir un organigramme de la DP4E afin de connaître les interlocuteurs privilégiés des AESH ?

Réponse de l'administration : Question posée régulièrement. Normalement chaque AESH a connaissance des gestionnaires (DP4E et comptabilité) lors de la signature du contrat. Pour la rentrée, communication vers les directeurs et chefs d'établissement. 39 secteurs AESH répartis vers 5 gestionnaires

pour **3900 AESH dans le 31**. 3 gestionnaires pour le lycée Déodat de Séverac (hors titre 2).

DASEN : je comprends la question. On va y travailler. Faire un organigramme sera la première problématique du nouveau secrétaire général (M.Bouquet).

2) **SNUIPP/SNES-FSU** : concernant le versement de l'indemnité compensatrice CSG pour les AESH, dans notre département :

- les AESH - titre 2 (payés par le rectorat, contrat de droit public) ne perçoivent plus l'indemnité depuis 09/2018
alors que :
- les AESH - Hors titre 2 (payés par le lycée employeur, contrat de droit privé) continuent de la percevoir. **Est-ce normal ?**

Réponse de l'administration : effectivement pas versé pour certain AESH. La mise en œuvre n'a pas été faite. Problème technique. Ce n'est pas seulement pour les AESH. Au 1^{er} janvier se met en œuvre l'indemnité compensatrice. Les agents ont été payés correctement au 1^{er} janvier 2020. À partir de Juin cette indemnité (329) disparaît car le nouvel indice est mis en place

SNUIPP/SNES-FSU 31 pour mémo :

Au 1er janvier 2018, à la suite de la hausse de la CSG de 5.1% à 6.8%, le gouvernement a mis en place une indemnité compensatrice afin de pallier la baisse du pouvoir d'achat. Cette décision a été suivie de la suppression de cette dernière pour les agent.es recruté.es ou réintégré.es à compter de cette même date. Les agent.es dont les contrats ont été renouvelés tous les ans ont alors vu leur indemnité disparaître au moment du renouvellement, car l'administration a considéré qu'il s'agissait d'un "nouveau contrat". Or, le ministre de l'action des comptes publics a admis que lorsque l'agent dont le contrat est arrivé à terme se voit proposer un autre contrat auprès du même employeur, l'indemnité compensatrice perçue antérieurement peut lui être maintenue dès lors qu'il n'y a pas d'interruption entre les deux contrats. Ce maintien s'applique également dans le cas du passage d'un CDD à un CDI.

SNUIPP/SNES-FSU : **c'est choquant au vu de la faiblesse des salaires.**

Comment se fait-il que les collègues AESH « titre 2 » payés par le rectorat et les AESH « hors titre 2 » n'aient pas les mêmes droits ?

Réponse de l'administration : Pas de réponse de l'administration.

Question de revalorisation :

SNUIPP/SNES-FSU : si nous ne faisons pas d'erreur : le décret 2019-1347 a acté une revalorisation du smic au 1er janvier qui s'applique aux personnels de droit privé. Les PEC ont donc été augmentés en conséquence (grassement comme de bien entendu). **Les AESH étant des personnels de droit public**, ils ne sont pas concernés par l'augmentation du smic. **Par contre, la rémunération à l'indice 325 fait que les AESH sont désormais rémunérés sous le smic.** Il faut donc appliquer l'article 91-769 qui instaure **une indemnité compensatrice**. Or, le problème est que les AESH en renouvellement de contrat depuis janvier sont passés de l'indice plancher majoré **325 à 329 (pas de compensation)**. Pour les autres, il n'y a pas eu d'avenant au contrat de travail, ils sont donc restés à l'indice **325**. Peut-être que ces derniers ont eu la fameuse indemnité compensatrice sans même le savoir car ils ne touchent jamais 2 fois la même chose.

Réponse de l'administration : normalement l'ensemble des AESH doivent être à l'indice 329 avec régularisation. Il faut nous faire remonter les dysfonctionnements.

SNUIPP/SNES-FSU : **Autres questions** :

Si indemnité compensatrice il y a, sous quelle dénomination apparaît-elle sur le bulletin de paie, afin que les collègues puissent vérifier qu'elle a été versée ?

Réponse de l'administration : Indemnité différentielle SMIC.

SNUIPP/SNES-FSU : si nous sommes bien dans le cas où certains sont à l'indice **329** sans indemnités et d'autre à l'indice **325** avec compensation (qui doit être provisoire), **est-ce bien normal ? De même s'il n'y a pas eu de compensation ?**

Réponse de l'administration : NON

- **SNUIPP/SNES-FSU** : nous avons un souci de lecture pour l'article 2 du 91-769. On y parle de 2 types de salariés : **les agents rémunérés par référence à un indice de la fonction publique** et les non titulaires dont la rémunération mensuelle n'est pas fixée par référence à un indice de la fonction publique. **Les AESH appartiennent bien à la première catégorie ?**

Réponse de l'administration : Oui

SNUIPP/SNES-FSU : nous ne voudrions pas que la crise sanitaire soit prétexte à des "oublis" qui pénalisent les collègues. **Pouvez-vous nous confirmer qu'au 1er janvier, l'espace indiciaire de traitement des AESH a bien évolué ? (indice plancher : 329)**. Cela suppose que les salaires aient été réévalués sur cet indice pour celles et ceux qui étaient à l'indice **325**.

Réponse de l'administration : Réévaluation au 1^{er} septembre 2019.

SNUIPP/SNES-FSU : la périodicité de l'entretien professionnel (tous les 3 ans), avec réexamen des salaires, est-elle respectée ?

Réponse de l'administration : les revalorisations auront lieu cette année même sans entretien professionnel. Passage à l'échelon supplémentaire.

SNUIPP/SNES-FSU : est-il possible d'avoir un GT académique sur les rémunérations des AESH et sur une évolution de carrière de ces personnels ?

Réponse de l'administration : faudra réunir un GT (groupe de travail) académique pour une régularité dans les échanges. Dans un format CT (comité technique) académique. Pas de modification par rapport au dernier groupe de travail.

- 3) **SNUIPP/SNES-FSU** : **Droits pour le CPF pour les AESH** : Normalement c'est de l'ordre de 25h par an. Pour les agents peu qualifiés dont les AESH c'est 50h par an jusqu'à 400h. Dans le département certains ont à peine 12h et d'autres n'ont rien. **Il fallait faire ça très vite avant la fin avril pour alimenter leur compte est-ce possible encore aujourd'hui ? L'avez-vous fait ? Car aucune réponse à nos précédentes demandes.**

Réponse de l'administration : CPF géré par la DAFPEN. 2 campagnes pour le CPF (c'est Marie SUBRA qui est chargée de ce dossier). Le service gestionnaire peut faire une attestation. Interroger la Dapfen (cpf@ac-toulouse.fr) à ce sujet.

- 4) **SNUIPP/SNES-FSU** : **signature CDI** : apparemment, les CDI ne seront pas signés par anticipation mais **deux mois** avant la date de CDI. **Pouvez-vous confirmer ? Est-il possible de rassurer les collègues sur ce point ?**

Réponse de l'administration : nous voulons éviter l'anticipation. Pas de signature un an avant. Ce sera fait au moment du passage 1 ou 2 mois avant ou à la date anniversaire.

- 5) **SNUIPP/SNES-FSU** : est-il possible de recadrer les écoles et établissements qui dysfonctionnent sur des points de réglementation (convention d'accord dans le privé au nom de la DP4E4, les surveillances de récréations, les emplois du temps, les accompagnements d'élèves non notifiés, etc...) ?

Réponse de l'administration : au cas par cas quand les problèmes remontent...

SNUIPP/SNES-FSU : demande à l'administration d'être vigilante sur les dysfonctionnements dans certaines écoles où **par exemple**, les AESH apparaissent dans les plannings de surveillance de récréations. Nous rappelons que les AESH doivent accompagner leur élève uniquement si celui-ci est notifié dans le PPS ou représente un danger pour lui-même et/ou pour les autres. Nous rappelons également qu'ils ne sont absolument pas comptés dans les effectifs de surveillance. L'accompagnement en récréation peut se faire au cas par cas mais il ne faut surtout pas en faire une généralité. Il faut tendre vers une autonomie des élèves en situation de handicap, favoriser la socialisation, la cour est un des espaces les plus favorables pour que l'élève se détache un moment de son accompagnant. Mais aussi sur la prise en charge d'élèves non notifiés (nous rappelons que la notion en cours de notification n'existe pas dans les textes).

6) **SNUIPP/SNES-FSU : bilan sur les PIAL : état des lieux !**

Combien de PIAL ? Est-il possible d'avoir la liste complète des établissements. Demande déjà faite lors de la dernière audience ? Ainsi que la liste et le contact des référent.es de PIAL ?
Quelle compensation pour des AESH référent PIAL ?

Réponse de l'administration : pas de liste différente depuis la rentrée 2019. Par contre une différence à cette rentrée (création de PIAL). Une audience sera faite avec les organisations syndicales. 8 AESH référents actuellement, sur la base du volontariat. Minimum 20 à la rentrée. **Quotité horaire de décharge. Objectif temps complet pour ces référents.**

Missions des référents AESH : une fiche de poste sera finalisée prochainement (pareil pour les coordonnateurs). Pour le DASEN, le référent AESH est un pair **expert**. Il accompagnera les AESH dans le cadre du PIAL. Elle/il sera au côté des coordonnateurs.

SNUIPP/SNES-FSU : peut-on s'inquiéter, dans le cadre des PIAL, sur une baisse éventuelle des moyens de recrutement AESH ?

Réponse de l'administration : Il y a une augmentation très importante du nombre d'AESH depuis plusieurs années (**1600 en 2016 pour 3900 actuellement**).

7) **SNUIPP/SNES-FSU : est-il possible de placer un GT (groupe de travail) sur les conditions de travail des AESH ?** Nous avons évoqué ce point lors du dernier CHSCT.

DASEN : aucun **inconvenient** pour réunir cette instance.

8) **SNUIPP/SNES-FSU : journée solidarité** : est-il possible de faire respecter le droit pour la journée de solidarité puisque ces heures sont déjà incluses dans les **1607h** ?

Réponse de l'administration : à vérifier, mais nous pensons que vous avez raison.

SNUIPP-FSU31 : le temps de travail fonction publique est de 1600 heures plus 7 heures plus la journée de solidarité. Les AESH n'ont pas à récupérer la journée de solidarité en temps de travail supplémentaire (elles travaillent sur la base de 1607 heures). Certain.es collègues (sur un collège) ont été obligé.es de venir deux mercredis matin. Nous demandons à l'administration de communiquer clairement sur ce point.

DASEN : une partie du mois de septembre sera occupée à réunir les AESH : présentation du dispositif et question réponse de la salle. Il y a une clarification à faire sur le travail invisible.

9) **SNUIPP/SNES-FSU : demande de souplesse concernant les démissions exceptionnelles** sans préavis pour les AESH qui décrochent un autre emploi. On peut comprendre qu'elles aient le souhait de trouver un emploi mieux rémunéré. Il ne faut pas que l'administration mette un frein à leur départ au risque de les faire passer à côté d'une meilleure opportunité (les employeurs souvent n'attendent pas 1 ou 2 mois). **Est-il possible que la réponse et la transmission de l'ensemble des documents puisse se faire rapidement ?**

Réponse de l'administration : on est compréhensif. Mais on n'est plus sur des contrats aidés. Le respect d'un préavis doit être fait pour permettre d'être en conformité avec les textes. L'emploi est un emploi de la fonction publique (contractuel-décret 86-83). Les AESH se doivent de respecter les textes. La transmission des documents est faite parfois avec retard. En général à la fin du préavis.

- 10) **SNUIPP/SNES-FSU** : vous deviez faire une campagne de recrutement fin mars 2020. Mais le COVID19 est passé par là. Quand la prochaine campagne de recrutement ?

Réponse de l'administration : cela a été fait même pendant le confinement. Nous avons un vivier d'AESH en attente.

- 11) **SNUIPP/SNES-FSU** : nombre d'AESH à ce jour dans le département ?

Réponse de l'administration : 3900 AESH dans le département de la Haute-Garonne

- 12) **SNUIPP/SNES-FSU** : combien d'élèves notifié.es non accompagné.es à ce jour dans le département ?

Réponse de l'administration : Il y a actuellement 7400 élèves notifiés (3600 en 2016). Depuis le confinement il est difficile de connaître le nombre exact d'élèves notifiés sans accompagnement. Actuellement nous estimons à plus de 1000 élèves sans accompagnement.

- 13) **SNUIPP/SNES-FSU** : combien d'élève en situation de handicap sont en attente d'institut spécialisé ?

Réponse de l'administration : pas de chiffre et pas d'outil statistique. Des changements envers les IME et ITEP auront lieu (école inclusive). La MDPH propose une deuxième proposition si pas d'IME ou ITEP (ULIS et ou accompagnement individuel).

- 14) **SNUIPP/SNES-FSU** : combien de jeunes en service civique dans les écoles et dans les établissements ? Combien d'entre eux/elles, font-ils/elles fonction d'AESH ?

Réponse de l'administration : pas géré par la DPAE. Normalement aucun. La DPAE ne le sait pas.

- 15) **SNUIPP/SNES-FSU** : les assistants pédagogiques : combien sont-ils dans le département pour l'année 2019-2020. Où sont-ils implantés ? Comment sont-ils recrutés ? Sur quel budget sont-ils rémunérés ?

Réponse de l'administration : La DPAE ne gère pas les AED ni les Assistant Pédagogique

- 16) **SNUIPP/SNES-FSU** : départ retraite : Quel âge ? Est-il possible pour certains agents de prolonger jusqu'à 67 ans ? Pour les agents qui ont 2 ans de contrat peuvent-ils prolonger un an avant de partir à la retraite ? C'est-à-dire prolonger jusqu'à 63, 64, 65 ans. Si une collègue de 64 ans signe un contrat de 3 ans (jusqu'à 67 ans) peut-elle partir avant la fin de son contrat ?

Réponse de l'administration : la réglementation est appliquée. Si l'agent veut continuer, ce sera suivant les conditions dérogatoires (pas assez de trimestre, enfant à élever ...). La situation doit être vue au cas par cas (suivant les situations).

- 17) **SNUIPP/SNES-FSU** : existe-t-il enfin un vade-mecum dans le 31 sur les droits et les missions des AESH ? Le guide RH promis par le ministère sera-t-il opérationnel à la prochaine rentrée ?

Réponse de l'administration : il y a des guides ministériels dédiés. Nous devons envoyer ce guide mais en vérifiant les sources.

18) SNUIPP/SNES-FSU : est-il possible d'accorder une réelle souplesse aux AESH qui passent des concours, des examens ou des partiels (fixer un nombre de jours d'absences décentes pour préparer dans de bonnes conditions sans journée de carence évidemment). Normalement la règle est : 2 jour de préparation + le jour de l'examen, du concours, ou du partiel... Pouvez-vous nous éclairer sur ce point ?

Réponse de l'administration : on pratique 48 heures de préparation au concours comme pour tous les agents de la fonction publique.

SNUIPP/SNES-FSU : période de confinement

Les collègues embauchés avant le confinement avaient la promesse d'intégrer leur fonction à la fin du confinement et d'être rémunérés comme s'ils étaient en poste. Cette promesse a-t-elle été tenue ? Nous savons que des AESH avec avis favorable pour un recrutement en avril, n'ont toujours pas de nouvelles, pourquoi ?

Réponse de l'administration : les rémunérations sont maintenues pendant le recrutement. Le vivier existe. On appellera les personnels au fur et à mesure des besoins.

19) SNUIPP/SNES-FSU : question annexe car aucun texte ne parle des AESH :

À partir du 22 juin le personnel AESH à risque (comme les enseignants) pourront-ils, avec un certificat médical, rester en distanciel jusqu'à la fin de l'année scolaire ? Quelle visibilité sur la rentrée ?

Réponse de l'administration : même consigne que pour les enseignants ainsi que pour tous les agents. Pour la rentrée le Préfet et le Recteur doivent travailler avec les services sur 3 scénarios possibles, pour le moment aucune information.

19) Le SNUIPP/SNES-FSU : demande pourquoi les CCP ne sont toujours pas mises en place.

Réponse de l'administration : pour le moment uniquement des GT des interventions également dans les CTA.

SNUIPP/SNES-FSU : nous ne comprenons absolument pas cette obstination à ne pas vouloir tenir de véritable CCP (commission consultative paritaire) sur les AESH.

Fort de sa représentativité chez les collègues AESH et AED, la FSU continuera à demander la mise en place régulière de ces instances consultatives paritaires pour améliorer les conditions de travail des AESH et AED de la Haute-Garonne, et réaffirmera la nécessité d'obtenir un véritable métier pour les AESH avec un vrai statut de titulaire de la Fonction Publique, pour une réelle reconnaissance des personnels AESH qui sont aujourd'hui partie prenante des équipes éducatives.

Quelques informations sur les PIAL :

Dans un premier temps nous avons exprimé notre forte inquiétude concernant ce dispositif qui impacte fortement les conditions de travail des AESH. Nous exigeons un vrai bilan car actuellement nous manquons de recul sur l'ensemble du fonctionnement.

Les déplacements : dans les PIAL urbains les déplacements sont limités mais dans le rural il y aura des déplacements plus conséquents (quid des frais de déplacements).

La flexibilité : des emplois du temps qui bougent souvent, avec des changements d'accompagnements fréquents, en cours de route. Nous n'avons pas trop de recul sur ce point (pas de bilan) mais cela pose problème. C'est souvent est à l'origine de la dégradation des conditions de travail.

Sur les référents AESH : au niveau national deux comités techniques doivent se réunir sur le mois de juillet. À la demande du SNUIPP-FSU, le ministère s'engage à ce que les référents ne soient pas une courroie de transmission avec l'administration. **Nous resterons vigilants.**

Le référent AESH doit être un véritable tuteur qui met à profit son expérience et non pas un AESH au-dessus des autres, une vraie relation d'aide, de coopération doit être la règle. Avec la possibilité de faire du lien avec l'équipe enseignante et la direction.

Pourquoi tant de précipitation dans le 31 ? Les écoles ont reçu les fiches de postes à transmettre avec une date butoir à deux jours. **Inacceptable !** Le recrutement peut se faire à la rentrée de septembre. Pas de cooptation dans les départements par les IEN ASH ou les autres. La proposition doit être transparente et ouverte à toutes et tous. Il faut des appels à candidature dans les départements..

C'est un profilage de poste, comme les postes à profil, il y aura des entretiens même si aucune circulaire nationale existe pour le moment.

Cadrage horaire : pas de cadrage horaire national car pour les PIAL tout est régionalisé.

Le SNUIPP-FSU : revendique une augmentation de la quotité pour tendre vers des temps complets et donc un meilleur salaire. Pour les collègues qui le souhaitent évidemment. L'objectif n'est pas une diminution de la quotité, afin d'éviter d'enlever du temps d'accompagnement.

Un bilan sur le nombre d'heures proposé pour exercer cette mission, prend ici tout son sens (les conditions de travail en découlent). Une évaluation exacte du volume horaire est nécessaire. **Vigilance également !**

Les ccordonnateurs/trices : uniquement proposé à des PE ou des enseignant.es du second degré qui acceptent une autre mission.

Attention : le ministère propose une indemnité aux AESH exerçants cette mission de 600 euros/l'année. Pourquoi cette somme ? Comment le ministère a-t'il calculé ? **Le SNUIPP-FSU** revendique plus, évidemment. Pourquoi pas 1200 euros ?

Le ministère est complètement « largué », c'est encore du tâtonnement, aucun cadrage national **car les PIAL territorialise les problématiques.**

Le SNUIPP-FSU revendique le mieux pour les collègues !

Le statut : le discours de l'ensemble des organisations syndicales est clair, tous d'accord sur l'importance d'un véritable statut de la fonction publique. Nous comptons sur vous pour dès la rentrée mettre la pression sur le gouvernement par des mobilisations. Le gouvernement trouve des milliards pour l'aéronautique et il n'a pas de quoi rémunérer 100 000 AESH à l'éducation nationale. **Inconcevable !**

Nous savons qu'en 2022 voire en 2021 pratiquement tous les AESH seront dans des PIAL.

Pour le **SNUIPP-FSU**, c'est une forme de management public qui fait son entrée dans l'éducation nationale. Tant qu'il n'y aura pas de véritable statut, une vraie mission de service public se sera vraiment difficile d'avoir des accompagnements de qualité ainsi que des conditions de travail acceptables.

Nous ne pouvons pas laisser faire n'importe quoi au prétexte qu'il y a trop d'AESH dans les classes. Il faut mettre en parallèle les RASED décimés, le manque d'enseignant.es spécialisé.es et la disparition des PDMQDC.

C'est pour toutes ces raisons, ces inquiétudes que le **SNUIPP et le SNES-FSU 31** se mobilisera dès la rentrée pour mettre la pression sur le gouvernement.

EN CONCLUSION, l'administration se propose de traiter les situations individuelles défendues lors de l'audience. Elle s'engage à répondre aux collègues **avant le 15 juillet**. Nous avons exigé que les situations urgentes soient traitées rapidement. Merci de nous faire remonter par mail si les situations bougent.



Tout doit changer : solidaires et uni.es !

Retraites, santé, protection sociale : alors que le gouvernement n'a toujours pas retiré définitivement sa réforme des retraites et qu'il a engagé plusieurs discussions, celle du «Séguir de la santé» sur le système de soins, mais aussi celle autour de la création d'un « 5^{ème} risque Perte d'autonomie » couvert par la sécurité sociale dans le cadre d'une loi «Grand âge», les organisations syndicales appellent à une réorientation globale des politiques suivies sur l'ensemble de ces sujets. Elles se félicitent de la réussite des mobilisations des personnels de santé et des usager-es **du 16 juin**. La crise sanitaire a en effet révélé le besoin de conforter l'ensemble de notre modèle pour plus d'égalité et de solidarité, elle a aussi mis au grand jour le manque criant de moyens **dans l'ensemble des services publics**.

Nos organisations continueront à porter ces revendications y compris dans les luttes!

Dans la mesure du possible, nous vous souhaitons, malgré cette période extrêmement difficile de très bonnes vacances.

A très vite à la rentrée....

L'équipe du SNUIPP/SNES-FSU31