

**bulletin mensuel d'information des LP, SEP, SEGPA et EREA****AU SOMMAIRE EN JANVIER 2023**

L'édito du secrétaire académique, Fabrice COSTES .....	1
Élections : FO représentatif aux niveaux national et académique ...	2
CAP Agent Accompagnant au Grand Âge.....	3
Réforme des retraites : c'est NON ! .....	4
Rentrée 2023 : encore des suppressions de postes .....	6
Bilan de la mobilité et des promotions dans l'académie .....	7
Ultime recours des rendez-vous de carrière.....	10
Congé de formation professionnelle .....	10
Détachement dans l'Éducation nationale .....	10
Bulletin d'adhésion .....	11

**L'édito du secrétaire académique, Fabrice COSTES**

Janvier est traditionnellement le mois des vœux et je ne vais pas déroger à cette tradition. Aussi, au nom de toute l'équipe académique du SNETAA-FO, j'adresse à nos lecteurs nos meilleurs vœux pour l'année 2023.

Mais l'année qui débute ne sera bonne que si les personnels se mobilisent, ceux de la voie professionnelle initiale sous statut scolaire en premier. Nul ne doute que 2023 sera avant tout une année de combats.

La réforme du lycée professionnel est toujours d'actualité même si les PLP ont porté quelques coups à la Ministre déléguée Grandjean avec l'aide du SNETAA-FO et de sa fédération, la FNEC-FP-FO. Mais ce plan de destruction des LP n'a pas été enterré. Nous devons

donc redescendre dans la rue pour faire revenir à la raison le duo Macron-Grandjean.

Un second front a été ouvert par le gouvernement : celui de la réforme des retraites. En 2019 et 2020, ce sont les mobilisations des salariés par les syndicats qui ont conduites le gouvernement de l'époque à retirer leur projet pendant la pandémie. Un pied de nez à tous ceux qui disent que les syndicats ne servent à rien. C'est dans la rue que la victoire s'était gagnée. Nous y retournerons pour de nouveau y défendre nos retraites.

Il est probable que dès ce mois de janvier, le SNETAA-FO, sa fédération, la FNEC-FP-FO, et sa confédération, FO, appellent de concert les personnels à la grève.

## Élections : FO représentatif aux niveaux national et académique

Le résultat des élections au Comité Social d'Administration (CSA) ministériel de l'Éducation nationale donne 14,06 % des suffrages pour notre fédération, la FNEC-FP-FO. Elle progresse donc en voix et en pourcentage par rapport aux élections professionnelles de 2018. Cette instance qui remplace le Comité Technique Ministériel permet de désigner les organisations syndicales représentatives au niveau national. À cet échelon, sont représentatifs : la FSU (6 sièges), l'UNSA (3 sièges), **la FNEC-FP-FO (2 sièges)**, le SGEN-CFDT (1 siège), la CGT (1 siège), le SNALC (1 siège) et SUD Éducation (1 siège).

Le CSA ministériel a une déclinaison académique : le Comité Social d'Administration de Proximité. Grâce au travail mené ces quatre dernières années par les militants de ses différents syndicats présents dans l'académie, notre fédération, **la FNEC-FP-FO qui a obtenu 1 siège**, intègre cette instance aux côtés de la FSU (4 sièges), de l'UNSA (3 sièges), du SGEN-CFDT (1 siège) et du SNALC (1 siège).

Un Comité Social d'Administration est chargé de l'examen des questions collectives de travail à l'échelon duquel il est institué :

- fonctionnement et organisation des différents services ;
- accessibilité des services et qualité des services rendus ;
- orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines ;
- lignes directrices de gestion en matière de mobilité, de promotion et de valorisation des parcours professionnels ;
- enjeux et politiques d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations ;

- protection de la santé physique et mentale, hygiène, sécurité des agents dans leur travail, organisation du travail, télétravail, enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, amélioration des conditions de travail.

Dans une période où de plus en plus de collègues nous font remonter des conditions de travail très dégradées, où une réforme destructrice pour l'emploi des personnels de la voie professionnelle est mise en place par la Ministre déléguée Grandjean, où le probable recul de l'âge de départ à la retraite altérera la santé des personnels et réduira leur espérance de vie en bonne santé, siéger dans ces instances permettra à notre fédération de peser sur les décisions dans l'intérêt des personnels. Car contrairement à d'autres organisations syndicales, la FNEC-FP-FO ne fait pas dans l'accompagnement des mesures et décisions gouvernementales. Elle les combat quand elles ne vont pas dans l'intérêt des personnels !

Ces élections mette en évidence que la volonté gouvernementale d'écarter les organisations syndicales qui refusent d'accompagner les contre-réformes est belle et bien mise en échec. C'est un des enseignement du mois de décembre dernier. Le message adressé au ministère par les personnels est clair et il n'y a qu'à regarder le positionnement des fédérations qui ont massivement perdu des voix pour s'en convaincre. Au niveau national, entre 2018 et 2022, l'UNSA a perdu plus de 10 000 voix, et le SGEN-CFDT, plus de 3 000.

## **CAP Agent Accompagnant au Grand Âge**

Au Conseil Supérieur de l'Éducation (CSE) de novembre dernier, le ministère a demandé aux organisations syndicales de se prononcer sur la mise en place du CAP Agent Accompagnant au Grand Âge. Notre fédération, la FNEC-FP-FO, s'est donc fait le porte-voix du SNETAA-FO. Elle a indiqué, que même si l'on se réjouit qu'une de nos revendications de longue date, la création du CAP « grand âge », soit enfin satisfaite, le référentiel, en l'état, pose un certain nombre de problèmes et de questionnements.

Ce nouveau CAP permet « d'exercer son métier principalement au sein des structures sociales ou médico-sociale » or le CAP ATMFC (Assistant Technique en Milieux Familial et Collectif) permettait d'accompagner les personnes à leur domicile. Pourquoi avoir supprimé cette possibilité alors même que la formation complémentaire « aide à domicile » ne peut pas être proposée à tous les élèves de ces sections ? En milieu rural où il existe peu de structures, comment les élèves pourront effectuer leur PFMP (Période de Formation en Milieu Professionnel) sachant que bien souvent mineurs, leur mobilité est restreinte ?

Les sortants de ce CAP pourront-ils intégrer le Bac Pro ASSP (Accompagnement, Soins et Services à la Personne) ? Pourquoi avoir supprimé la partie « cuisine » permettant aux élèves d'apprendre les bases qu'ils pouvaient réutiliser en milieu familial ? De même, quid des plateaux techniques dédiés, en particulier des structures qui permettaient la formation des élèves en milieu familial. Quels sont les enseignants prévus pour enseigner la formation professionnelle de ce CAP, notamment pour la

partie maintien de l'autonomie ?

Après les différents scandales, il aurait aussi été souhaitable de mettre un module dans le référentiel sur les aspects psychologiques de la prise en charge des personnes âgées. On sait aujourd'hui à quel point le relationnel, la bienveillance et l'attention doivent primer sur l'efficience mercantile.

Enfin, toutes ces incohérences montrent bien les carences des CPC (Commissions Professionnelles Consultatives) où les enseignants ne siègent plus, ce qui est dommageable, on en voit ici les conséquences. La réalité du terrain n'est pas suffisamment prise en compte et on aboutit à un nouveau diplôme qui certes, a le mérite d'exister mais qui présente des failles pour les élèves comme pour les enseignants. Les exigences de ce nouveau diplôme par rapport au CAP ATMFC sont telles, qu'elles excluent de fait, les élèves qui étaient habituellement dans ces CAP, des élèves de SEGPA ou d'ULIS, des élèves en difficulté qui arrivaient à obtenir un diplôme (taux de réussite 92,7%). On se demande aux vues des nouvelles exigences à qui s'adressera ce CAP ? Visiblement pas aux mêmes élèves. Que vont-ils devenir s'ils ne peuvent pas réussir dans cette section ?

Considérant qu'aujourd'hui le CAP « grand âge » reste malgré tout une nécessité dans notre société, nous avons demandé à notre fédération de voter pour la création de ce CAP et de revendiquer le maintien du CAP ATMFC qui touche un public plus fragile.

La création de ce CAP « grand âge » a obtenu un avis favorable du CSE.

## Réforme des retraites : c'est NON !

À chaque fois qu'un gouvernement modifie les paramètres du système de retraite, non seulement c'est dans un sens toujours plus défavorable aux salariés pour les faire travailler plus longtemps, mais en plus, il dramatise la situation financière pour présenter sa réforme comme inévitable.

Aujourd'hui, les annonces du gouvernement sont claires : report progressif de l'âge de départ à la retraite de 62 à 65 ans qui s'appliquerait dès 2023 pour la génération 1961.

Pour Force Ouvrière, la confédération à laquelle le SNETAA-FO est affilié, cette nouvelle réforme vise à réduire encore davantage le niveau des pensions en détournant les cotisations retraite pour financer d'autres dépenses.

### *La vérité par les chiffres*

- ▶ 63 ans : espérance de vie en bonne santé moyenne pour les hommes (64 ans pour les femmes).
- ▶ 62,8 ans : âge moyen de départ à la retraite, calculé sur la base du flux de départs à la retraite chaque année.
- ▶ 25% : pourcentage (en 2018 selon l'INSEE) des salariés les plus pauvres qui sont déjà décédés à 62 ans, âge théorique de leur retraite actuellement.
- ▶ 61 ans : en 2021, moins de la moitié des personnes âgés de 61 ans sont en emploi, un quart en retraite anticipée, un autre quart « sans emploi, ni retraite » (données du Conseil d'Orientation des Retraites pour 2022). Parmi ces « sans emploi, ni retraite », 30% vivent sous le seuil de pauvreté.

- ▶ 23 ans : prévision de la durée moyenne de la retraite en 2030 si cette réforme passe. Cette durée était de 25,5 ans avant la réforme Sarkozy (juillet 2010), elle est actuellement de 24,5 ans.

### *L'analyse de Force Ouvrière*

Pour FO, cette réforme veut faire payer la crise et le « quoi qu'il en coûte » aux salariés.

Il n'y a pas de problème de financement des retraites, il y a un problème d'emploi !

Une partie du déficit ne s'explique pas par un dérapage des dépenses mais par un manque de ressources, lié notamment aux mesures d'économie réalisées sur les salaires, entraînant logiquement une baisse des cotisations.

La réponse est simple : il est nécessaire de développer des emplois stables, de mieux gérer les fins de carrière ou encore d'augmenter les salaires (très fortement dans les secteurs qui ne sont pas attractifs comme l'enseignement). Cela augmenterait de fait le volume des cotisations et des recettes pour les retraites et notre système de protection sociale.

### *Les revendications de Force Ouvrière*

Pour FO, il faut travailler sur les moyens de développer l'emploi, notamment des seniors, et sur l'aménagement des fins de carrière.

Il y a urgence à conditionner les aides publiques aux entreprises.

FO s'opposera à toute réforme des retraites réduisant les droits, repoussant l'âge légal de départ ou augmentant le nombre d'annuités, et remettant en cause les régimes spéciaux.

# **RÉFORME DES RETRAITES,** **C'EST NON !**

**Pas de recul de l'âge  
légal de départ**

**Ni allongement de  
la durée de cotisations**

**Maintien de tous  
les régimes**



**FO**

## Rentrée 2023 : encore des suppressions de postes

Dans la voie professionnelle initiale sous statut scolaire, la rentrée 2023 risque d'être tendue du côté des ressources humaines. Comme cette année, de nombreux élèves risquent de se retrouver sans professeur.

La principale raison : le manque d'attractivité du métier d'enseignant, très marqué pour celui de professeur de lycée professionnel. Une des solutions trouvées par le ministère pour atténuer les effets de ce manque d'attractivité est de supprimer des postes. Moins il y a de postes dans les lycées et collèges, moins l'Éducation nationale a besoin de recruter des personnels d'enseignement et d'éducation, et plus l'impact du manque de candidats aux concours est limité. Mais ce subterfuge n'arrivera pas à effacer la pénurie d'enseignants, surtout dans la voie professionnelle qui regroupe la majorité des postes vacants. Dans l'académie de Lille, 50,8% des postes vacants sont dans les lycées professionnels alors qu'ils ne représentent que 20,8% du total des établissements. Dans cette académie comme dans beaucoup d'autres, de très nombreux postes, seront l'an prochain occupés par des contractuels précaires, dont certains seront de nouveaux envoyés face aux élèves avec une formation vite expédiée par les rectorats.

Dans l'ensemble du pays (métropole et outre-mer), le gouvernement va supprimer pas moins de 481 équivalents temps plein (ETP) de personnels d'enseignement et d'éducation du second degré sur les 391 303 (stock d'emplois au 01/09/2022). Dans l'académie de Lille, 149 ETP en emplois seront supprimés ainsi que 11 ETP en HSA, soit un total de 160 ETP. Par rapport aux 24 457,5 ETP présents au

1er septembre 2022, cela représente une baisse de 0,65%.

La répartition des 160 ETP supprimés dans l'académie n'est pour l'instant pas connue. Il faudra attendre le prochain Comité Social d'Administration (CSA) de proximité pour savoir dans quels corps ils vont l'être. Les professeurs de lycée professionnel ne peuvent être qu'inquiets. Un des objectifs de la réforme du LP voulue par le Président Macron est de réduire (voire supprimer) les postes de PLP qui sont parmi les moins attractifs de notre ministère.

Les bons résultats aux élections professionnelles de notre fédération, la FNEC-FP-FO, lui permettront de siéger au CSA de proximité de l'académie de Lille. Elle fera le maximum pour que la voie professionnelle sous statut scolaire ne soit pas la seule à subir les suppressions de postes.

Cette réduction de personnels est à mettre en regard de l'évolution des effectifs élèves. En septembre 2023, la population scolaire dans le second degré devrait diminuer de seulement 840 élèves au niveau national. Cette baisse serait répartie sur 18 académies, dont celle de Lille. Sur les 362 504 collégiens et lycéens comptabilisés à la rentrée 2022, une baisse de 0,69% est envisagée, soit 2 501 élèves. Là aussi, les PLP ne peuvent que s'inquiéter. L'an passé, sur une prévision académique d'une baisse de 751 élèves, 377 (soit plus de 50%) concernaient la voie professionnelle sous statut scolaire.

En septembre dernier, lors des premières « Rencontres de l'apprentissage », le Ministre

du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion, Monsieur Dussopt, a rappelé les objectifs du gouvernement : atteindre le million d'apprentis à la fin du quinquennat et développer l'apprentissage dans les niveaux infra-Bac.

Pour cela, il sait pouvoir compter sur les décideurs politiques locaux qui ne jurent que par l'apprentissage, probablement plus « pour les enfants des autres » que les leurs.

Il sait aussi pouvoir compter sur les centres de formations engagés dans une course aux contrats d'apprentissage depuis la libéralisation du très lucratif marché de la formation.

Tout cela concourt à une même chose : vider les lycées professionnels d'un maximum d'élèves. L'objectif étant probablement de ré-

duire ces établissements à leur plus simple expression, c'est à dire de les transformer en un lieu où seraient scolarisés uniquement les élèves que les patrons ne veulent pas : ceux à besoins particuliers dont la présence d'un accompagnant d'élève en situation de handicap (AESH) est souvent indispensable ou ceux qui posent des problèmes de vie scolaire.

Moins d'élèves en LP, c'est moins de profs. Aussi, pour sauver leur emploi, les PLP n'ont pas d'autre solution que de s'opposer massivement à la réforme du lycée professionnel. Les mobilisations des 18 octobre, 17 novembre et 19 novembre derniers doivent continuer et s'amplifier. C'est la survie du corps des PLP qui est jeu.

## Bilan de la mobilité et des promotions dans l'académie

Le 30 novembre dernier, le rectorat a présenté aux organisations syndicales représentatives, les bilans de la mobilité et des promotions des personnels.

Deux syndicats de la Force Ouvrière y ont participé : le SNFOLC (pour la voie générale et technologique) et le SNETAA-FO (pour la voie professionnelle).

### *Bilan de la mobilité*

En 2022, la capacité d'accueil dans l'académie a baissé par rapport à 2021. C'est une conséquence de la réforme du concours qui fait que beaucoup de stagiaires sont passés à 18 heures, augmentant ainsi le nombre de postes non passés au mouvement interacadémique.

Le nombre de participants au mouvement intra-académique est en augmentation (+143)

ainsi que le taux de satisfaction sur le vœu 1. En première lecture, on serait tenter de dire que ces évolutions au mouvement intra-académique vont dans le bon sens. Mais, à y regarder de plus près, on aperçoit vite qu'elles sont tout simplement la conséquence du manque d'attractivité du métier d'enseignant, surtout dans la voie professionnelle. Les 277 postes non pourvus dans cette voie, représentent plus de la moitié de l'ensemble des postes non pourvus dans tout le secondaire. En d'autres termes, il y a autant de postes vacants chez les PLP que chez les certifiés, agrégés, CPE, PsyEN... réunis. Or, il y a 4 fois plus de certifiés que de PLP ! C'est dire l'ampleur des difficultés de recrutement en lycée professionnel, notamment en lettres-anglais, biotechnologie, génie civil construction réalisation, lettres-histoire-géographie, génie méca-

nique maintenance des véhicules et peinture-revêtement.

Géographiquement, les postes vacants sont essentiellement dans les zones côtières, le Sambe-Avesnois et le Cambrésis.

Si le nombre de mesures de carte scolaire est en diminution pour l'ensemble des corps (141 en 2021 et 87 en 2022), celles chez les PLP sont en légère augmentation (17 en 2021 et 19 en 2022). Seuls deux collègues qui ont perdu leur poste en 2022 n'ont pas été réaffectés sur un poste définitif.

La volonté de l'ancien Ministre Blanquer (et probablement du nouveau) de donner plus de pouvoir aux Chefs d'établissement en matière de recrutement se retrouve dans l'augmentation des affectations sur des postes spécifiques attribués hors barème et sur dossier. Le taux de couverture des postes vacants de ce type passe de 37,2% à 45,6%.

Sans surprise, tous les postes en éducation prioritaire ne trouvent pas preneur : sur 138 mis au mouvement, 104 ont été pourvus. Depuis 2020, le nombre de postes vacants en REP+ à l'issue du mouvement intra-académique ne fait qu'augmenter. Les difficultés à enseigner dans ces collèges n'y sont probablement pas pour rien, surtout avec une reconnaissance financière insuffisante et depuis peu, liée en partie «à l'engagement professionnel collectif des équipes» donc variable.

Par rapport à 2021, le nombre de demandes d'une bonification liée au dossier médical de l'agent, de son conjoint ou de l'enfant est en augmentation en 2022 (+15). Pour autant, la proportion de bénéficiaires de cette bonification qui ont obtenu une mutation grâce à elle,

est en baisse de 10% par rapport à l'année précédente.

Le nombre de néo-titulaires affectés dans l'académie a baissé, il est passé de 601 en 2021 à 583 en 2022. Avec la pénurie d'enseignants, les académies se répartissent ces personnels, et en accueillent moins que leurs capacités d'accueil. Dans certaines disciplines, les barres d'entrée grimpent et les néo-titulaires (pas uniquement ceux avec pas ou peu de bonifications) sont les premières victimes.

Le manque d'enseignants profite aux titulaires d'une zone de remplacement. Pour ces personnels, il est plus facile que par le passé d'obtenir un poste fixe et leur nombre diminue (325 en 2021 et 290 en 2022).

Avec la suppression des commissions administratives paritaires lors des opérations de mutation, la possibilité a été donnée aux candidats qui ont été affectés sur un poste non demandé ou qui n'ont pas muté, de formuler des recours en étant accompagnés par un syndicat (ceux affectés hors de leur vœu 1 peuvent demander une révision d'affectation). Le nombre de recours au mouvement intra-académique est en augmentation, ainsi que le nombre d'agents satisfaits dans leur réclamation. En 2022, il y a eu 278 demandes, 145 réponses favorables dont 9 à titre définitif.

En ce qui concerne les stagiaires enseignants (tout corps du second degré confondu) et CPE, le ministère avait fixé une capacité d'accueil de 286 stagiaires à mi-service et 355 à plein temps. Tous les postes aux concours n'ayant pas été pourvus, ce ne sont que 202 lauréats des concours à mi-service et 278 à temps complets qui ont été accueillis à la rentrée de septembre dans l'académie.

Enfin, le nombre de CDI pour les enseignants contractuel est en augmentation (462 au 24/09/2021 et 533 au 23/09/2022). On retrouve là, la volonté du gouvernement de contractualiser et de toujours plus précariser la fonction publique depuis la loi de transformation de la fonction publique. Le nombre de contractuels en CDD recrutés entre le 1<sup>er</sup> et le 23 septembre 2022 est de 158, alors que sur la même période, il était l'an passé de 111. Encore une conséquence du manque d'attrait des concours de recrutement.

### ***Bilan des promotions***

Parmi les 932 PLP et 157 CPE promouvables à la hors-classe en 2022, seuls 172 PLP et 29 CPE ont été promus. Chose assez surprenante, les proportions d'hommes et de femmes chez promouvables et chez les promus sont strictement identiques chez les PLP et différent de quelques petits dixièmes chez les CPE. Même chose dans les corps des certifiés, agrégés, professeurs d'EPS et PsyEN. C'est la première fois qu'une telle chose arrive. Quand les tableaux d'avancement étaient étudiés en commissions paritaires, les différences étaient bien plus importantes. On ne peut que s'interroger : les promotions à la hors-classe sont-elles le résultat de savants calculs statistiques ou vraiment liées à des critères issus du 3<sup>e</sup> rendez-vous de carrière ? Le département des personnels enseignants (DPE) nous a indiqué avoir respecté les barèmes des lignes directrices de gestion et avoir procédé à des permutations d'hommes et de femmes de barèmes identiques pour établir les tableaux des promus, tout en ajoutant que les seules permutations hors barèmes l'ont été pour permettre aux collègues

proches de la retraite de bénéficier de la hors-classe (8 PLP concernés, pas de CPE). À noter que les passages à la hors-classe de collègues au 9<sup>e</sup> échelon sont très exceptionnels, ils ne concernent que 2 PLP et aucun CPE.

Les passages à la classe exceptionnelle ont concerné 64 PLP (31 au titre du vivier 1 et 33 au titre du vivier 2) et 11 CPE (8 au titre du vivier 1 et 3 au titre du vivier 2). Les promouvables étaient au nombre de 385 chez les PLP (80 au titre du vivier 1 et 305 au titre du vivier 2) et de 68 chez les CPE (38 au titre du vivier 1 et 30 au titre du vivier 2). Tout comme pour la hors-classe, les proportions d'hommes et de femmes chez les promouvables et promus sont très proches, voire même identiques (PLP, vivier 2). D'autre part, les éléments chiffrés donnés par le rectorat, montrent que tous les personnels avec un avis excellent du Recteur ont été promus. Les promotions non prises par ces derniers ont été données à des collègues avec un avis très satisfaisant. Aucun promu n'avait un avis satisfaisant.

L'échelon spécial a été attribué à 26 PLP sur 78 promouvables et à 6 CPE sur 17 promouvables.

Enfin, des éléments ont été donnés sur l'accès au corps des professeurs agrégés par liste d'aptitude. Une fois de plus et sans surprise, aucun PLP n'a pu bénéficier d'une telle promotion alors que 36 ont candidaté et 1 a même été proposé au ministère par la Rectrice.

Tout comme la mobilité, la fin des commissions paritaires et donc du contrôles des syndicats dans les opérations des promotions, conduit à beaucoup d'opacité dans la désignation des promus. De plus, il semble que les statistiques priment sur le mérite.

## Ultime recours des rendez-vous de carrière

Les PLP ou CPE qui dans le long processus de contestation de l'appréciation finale émise par la Rectrice à l'issue de leur rendez-vous de carrière, ont saisi la commission paritaire administrative académique (CAPA) pour tenter une dernière fois d'améliorer leur avis, doivent rapidement prendre contact avec le syndicat.

Cette CAPA, se tient traditionnellement en janvier. Il est donc important pour les commissaires paritaires de notre fédération (Madame LAMOTTE du SNFOLC et Monsieur COSTES du SNETAA-FO) de prendre connaissance de leur dossier en amont de cette commission.

## Congé de formation professionnelle

Ce congé, une fois accordé permet notamment de préparer un concours de recrutement (CAPLP, agrégation...) pour les personnels titulaires et contractuels.

Les personnels qui bénéficient de ce congé perçoivent une indemnité égale à 85% du traitement indiciaire brut et de l'indemnité de ré-

sidence (plafonné à un montant égal au traitement afférent à l'indice brut 650 d'un agent en fonction à Paris). Le supplément familial de traitement est maintenu.

Les demandes se font par voie électronique sur Eduline et la date limite de dépôt est fixée au lundi 16 janvier 2023.

## Détachement dans l'Éducation nationale

La circulaire pour les détachements des fonctionnaires de catégorie A dans un des corps des personnels enseignants, d'éducation ou des psychologues a été publiée le 4 novembre 2022. Elle concerne aussi les enseignants qui veulent être détachés dans un autre corps

d'enseignants ou chez les CPE.

Grande nouveauté pour cette année, la saisie des candidatures se fait en ligne sur l'application Pégase entre le 2 et 30 janvier 2023.

Lire la note de service [en cliquant ici](#).

**Le SNETAA-FO adresse ses meilleurs vœux  
à l'ensemble des personnels  
pour l'année 2023.**

